

A R R C O : ASSOCIATION DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

L'ARRCO a été créée par un accord paritaire entre le Conseil National du Patronat Français (CNPF) et les organisations syndicales des salariés, signé le 8 décembre 1961.

Cet accord instituait, à compter du 1^{er} janvier 1962, l'obligation pour les entreprises, dont la branche d'activité était représentée au sein du CNPF, d'affilier leur personnel salarié à un régime de retraite complémentaire relevant de l'ARRCO.

L'agrément de l'accord a été étendu, à compter du 1^{er} avril 1962, aux entreprises non adhérentes à un syndicat professionnel représenté au sein du CNPF.

Les entreprises créées à compter du 1^{er} janvier 2002, qui ne relèvent pas d'un secteur d'activité rattaché à une caisse professionnelle, adhèrent aux institutions de l'un des deux groupes compétents de chaque département de leur siège social.

Ces entreprises disposent d'un délai de **3** mois pour faire leur choix.

Les entreprises nouvelles du domaine professionnel, créées à compter du 1^{er} janvier 2002, doivent adhérer aux institutions ARRCO-AGIRC du groupe de protection sociale compétent pour leur secteur professionnel.

Les entreprises nouvelles enregistrent leur adhésion auprès d'une institution AGIRC et d'une institution ARRCO d'un même groupe et bénéficient ainsi d'un "guichet unique" pour la retraite complémentaire.

CHAMP D'APPLICATION

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Loi de généralisation du 29 décembre 1972

L'Accord du 8 décembre 1961 concernait à l'époque les salariés du secteur industriel et commercial non cadres dont l'activité était représentée au sein du CNPF (MEDEF).

La loi de généralisation des régimes complémentaires du 29 décembre 1972 étend le "champ d'application" à presque toutes les activités pour lesquelles les salariés sont assujettis à titre obligatoire au régime général de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Certaines branches d'activités sont donc exclues.

Exemple**Le secteur public**

- administrations, établissements publics de l'État ;
- départements et communes ;
- Théâtre National de l'Opéra, Opéra Comique et Comédie Française ;
- Banque de France ;
- SNCF ;
- exploitation de production, de transport et de distribution d'énergie électrique et de gaz.

Les entreprises ou organismes qui relèvent d'un régime spécial :

- *clercs et employés de notaires ;*
- *activités relevant de la Caisse de Retraite de la Marine.*

Les régimes complémentaires institués :

- *agents non titulaires de l'État et des Collectivités Publiques (IRCANTEC) ;*
- *personnel navigant de l'aviation civile (CRPNPAC).*

À compter du 1^{er} janvier 1991

Les salariés (en principe les non titulaires) exclus du régime spécial auquel est affiliée leur entreprise (au titre de l'article L. 711-1 du Code de la Sécurité sociale) et à condition qu'ils ne relèvent pas du régime complémentaire de l'IRCANTEC, sont affiliés auprès d'une caisse de retraite complémentaire relevant de l'ARRCO.

En ce qui concerne les Cadres, Assimilés, Agents de Maîtrise et les VRP, c'est le protocole d'accord conclu le 6 juin 1973 qui oblige ces catégories à adhérer à titre obligatoire dans un régime relevant de l'ARRCO, sur la tranche A (ou première tranche : plafond de la Sécurité sociale) des salaires :

- à compter du 1^{er} janvier 1974 pour les cadres et assimilés dont le taux de cotisation sur la tranche B de leurs salaires était inférieur ou égal à **12 %** ;
- à compter du 1^{er} janvier 1975 pour les cadres et assimilés dont le taux de cotisation sur la tranche B était supérieur à **12 %** et inférieur ou égal à **15 %** ;
- à compter du 1^{er} janvier 1976 pour les cadres et assimilés dont le taux de cotisation sur la tranche B était égal à **16 %**.

À compter du 1^{er} janvier 1994

La profession bancaire, suite à un accord du 13 Septembre 1993, intègre les régimes de l'ARRCO et de l'AGIRC.

Le personnel des organismes de Sécurité sociale rejoint également l'ARRCO et l'AGIRC.

Accord du 24 décembre 1993

À compter du 1^{er} janvier 1997

La CCPMA Retraite intègre les régimes ARRCO et AGIRC.

La retraite complémentaire AGIRC est gérée par la CRCCA (Caisse de Retraite Complémentaire des Cadres de l'Agriculture).

CHAMP D'APPLICATION GEOGRAPHIQUE

L'accord est applicable aux salariés qui exercent une activité sur le territoire métropolitain sauf extension territoriale concernant les entreprises situées :

- en Principauté de Monaco depuis le 1^{er} janvier 1968 ;
- dans les départements d'Outre-Mer :
 - Martinique : accord de retraite du 28 février 1973,
 - Guadeloupe : accord de retraite du 10 juillet 1973,
 - Guyane : accord de retraite du 31 juillet 1973,
 - Réunion : accord de retraite du 17 février 1977.
- dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon : accord de retraite du 11 mars 1986, à effet du 1^{er} janvier 1988.

Salariés détachés et expatriés

Salarié détaché

Ce statut concerne les salariés dont :

- la mission hors de France est temporaire ;
- l'entreprise a son siège social en France.

Ces salariés conservent leur retraite complémentaire Arrco. L'employeur et le salarié cotisent comme si le salarié travaillait en France.

La durée du maintien dans le système de protection sociale français varie selon le pays de la mission :

- 1 an renouvelable une fois dans les pays de l'Espace économique européen (EEE) et la Suisse ;
- durée définie par les textes dans les pays ayant conclu avec la France une convention de Sécurité sociale.

La liste des pays signataires peut être consultée ou le site du Comité des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale (CLEISS).

Au-delà de la durée prévue, le salarié est considéré comme un expatrié.

Salarié expatrié

Ce statut concerne les salariés dont :

- la mission hors de France est de longue durée ;
- que l'entreprise ait son siège social en France ou à l'étranger.

Ces salariés sont affiliés aux régimes obligatoires de protection sociale du pays dans lesquels ils sont en mission, au même titre que ses ressortissants.

Pour une meilleure protection sociale, le salarié expatrié a la possibilité de conserver tout ou partie de la protection sociale française, en souscrivant des assurances volontaires auprès de la Caisse des Français de l'étranger.

Les salariés expatriés qui ne sont pas assujettis à titre obligatoire au régime de retraite complémentaire, peuvent continuer à être affiliés auprès d'une caisse de retraite complémentaire dans le cadre d'extensions territoriales.

L'extension territoriale peut être demandée par :

- les entreprises sises en France ;
- les entreprises sises à l'étranger ;
- le salarié individuellement.

La demande d'adhésion peut être faite auprès de la CRE.

L'extension prend effet au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle elle est réalisée, ou à la date d'entrée du premier expatrié si elle est postérieure.

AGE D'AFFILIATION

L'affiliation s'impose dès l'âge de **16** ans sauf dispositions particulières du régime d'affiliation.

Depuis le 1^{er} janvier 1999, l'affiliation est, également, obligatoire pour les salariés de plus de **65** ans.

Lettre-circulaire ARRCO n° 97-50 du 29 octobre 1997

GROUPE DE GESTION PLURI-REGIMES (ARRCO-AGIRC)

GROUPES	INSTITUTIONS ARRCO	INSTITUTIONS AGIRC
AG2R La mondiale	AG2R Retraite ARRCO	AG2R Retraite AGIRC
AGRICA	CAMARCA	AGRICA Retraite AGIRC (ex CRCCA)
APICIL	AGIRA Retraite des Salariés	AGIRA Retraite des Cadres
AUDIENS	AUDIENS Retraite ARRCO	AUDIENS Retraite AGIRC
B2V	CIRESA	IRICASA
BTPR	CRR-BTP	
CGRR	CGRR	
CRC (CRR)	CRR	
HUMANIS	ABELIO IRNEO CRE NOVALIS Retraite ARRCO	ALTEA CGRCR IRCAFEX NOVALIS Retraite AGIRC
IRCEM	IRCEM-Retraite	
IRP-AUTO	IRP-AUTO Retraite ARRCO	IRP-AUTO Retraite AGIRC
KLESIA	CARCEPT KLESIA RETRAITE ARRCO	KLESIA RETRAITE AGIRC
LOURMEL	CARPILIG	
MALAKOFF - MEDERIC	MALAKOFF-MEDERIC Retraite ARRCO	MALAKOFF-MEDERIC Retraite AGIRC
PRO BTP	BTP-RETRAITE	CNRBTPIG
REUNICA	REUNI RETRAITE SALARIÉS	REUNI RETRAITE CADRES
HORS GROUPE	CREPA-Rép IGRC IRCOM	

Sources : www.rrco-agirc.fr

LISTE DES INSTITUTIONS MEMBRES DE L'ARRCO

Ces informations, mises à jour en janvier 2014, sont disponibles sur notre site Internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraite/docs/listeARRCO.pdf

ASSIETTE DE COTISATIONS - SOMMES ISOLEES

DETERMINATION DE L'ASSIETTE DE COTISATIONS

Sont assujetties à cotisations, toutes les sommes versées au salarié à l'occasion ou en contrepartie du travail.

Depuis le 1^{er} janvier 1996, l'assiette des cotisations ARRCO est harmonisée avec l'assiette des cotisations de Sécurité sociale du régime général (définie à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale).

Article 12 de l'accord du 8 décembre 1961

Sont donc considérées comme cotisables, les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail notamment :

- les salaires ou gains ;
- les indemnités de congés payés ;
- les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent ;
- les avantages en nature.

Lettre-circulaire ARCCO n° 95-34 du 29 novembre 1995

DÉROGATIONS : ASSIETTE FORFAITAIRE

Cependant, lorsqu'au régime général, il est fait application d'une assiette forfaitaire, les cotisations ARRCO sont assises sur la base de la rémunération réelle pour les catégories de personnel suivantes :

- artistes du spectacle et mannequins travaillant pour des employeurs occasionnels ;
- personnels recrutés à titre temporaire par les centres de vacances ou de loisirs ;
- formateurs occasionnels ;
- personnels exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire ;
- vendeurs par réunions à domicile à temps choisi ;
- vendeurs-colporteurs et porteurs de presse ;
- personnels des associations de jeunesse ou d'éducation populaire.

Cotisations sur des salaires fictifs

Par ailleurs, dans certains cas, les dispositions peuvent continuer à prévoir le calcul des cotisations sur un salaire fictif indépendamment du montant servant à calculer les cotisations de Sécurité sociale (salariés travaillant à l'étranger).

SALARIES A TEMPS PARTIEL

Retraite complémentaire

Les salariés pour lesquels les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées, sur la base de la rémunération correspondant au temps plein, peuvent obtenir auprès des régimes de l'ARRCO et de l'AGIRC, s'ils en relèvent, des points de retraite calculés sur la même base.

Les cotisations AGFF sont également dues sur l'assiette des cotisations de retraite complémentaire.

La décision, visant à cotiser sur la base des rémunérations reconstituées à temps plein, a un caractère individuel. Elle nécessite l'accord de l'employeur et de chaque salarié concerné.

Régime social

La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération.

Cette solution vaut pour les cotisations de Sécurité sociale.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Elle vaut également pour la prise en charge des cotisations de retraite complémentaire.

Circulaire DSS/5B 2009-31 du 30 janvier 2009

La prise en charge par l'employeur des cotisations salariales de retraite complémentaire sur le supplément d'assiette est assujettie au forfait social.

Article L. 137-15 du Code de la Sécurité sociale modifié par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010

L'assiette de cotisations inclut les éléments définis à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (sauf exceptions).

TABLEAU RECAPITULATIF

Salaires et accessoires	Inclusion dans l'assiette de cotisations
Salaires ou gains	OUI
Primes versées à l'occasion de l'exécution du travail (rendement, travail de nuit)	OUI
Primes ou indemnités liées aux conditions de travail (indemnité de froid, salissure)	OUI
Primes pour événements familiaux (naissances, mariages, décès)	OUI
Primes liées à la remise de la médaille officielle du travail	NON Dans la limite du salaire mensuel de base du salarié
Gratification de jubilé	OUI
Avantages servis par le comité d'entreprise	OUI Sauf secours, textes prévoyant une exonération ou lorsque les sommes versées ont le caractère de dommages et intérêts
Cotisations salariales de retraite et de prévoyance complémentaires prises en charge par l'employeur	NON
Intéressement	NON Dans la limite de la moitié d'un plafond annuel de Sécurité sociale
Participation	NON Dans la limite des ¼ d'un plafond annuel de Sécurité sociale
Abondement employeur (dans le cadre d'un PEE)	NON Dans la limite de 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale par an
Logement gratuit	OUI Sur la valeur de l'avantage en nature
Nourriture gratuite	NON Si dépassement professionnel ou repas d'affaires
Véhicule de fonction	OUI Si utilisation à titre privé
Gratifications versées aux stagiaires (quel que soit le montant)	NON

Salaires et accessoires	Inclusion dans l'assiette de cotisations
Sommes versées à l'occasion de la suspension du contrat de travail :	
- indemnités de congés payés	OUI
- indemnités journalières de Sécurité sociale	NON
- complément employeur	OUI
- complément prévoyance	
. financement par l'entreprise et le salarié	OUI Au prorata de la cotisation patronale
. financement exclusif par le salarié	NON
Allocations complémentaires versées dans le cadre d'un congé parental d'éducation	NON
Rupture du contrat de travail :	
- indemnités compensatrices de congés payés	OUI
- indemnités de précarité (fin de CDD)	OUI
- indemnités de préavis	OUI
- indemnités de non concurrence	OUI
- indemnités de licenciement (indemnité conventionnelle, accord professionnel, indemnité légale)	OUI Pour la partie excédant le plus élevé des 3 plafonds suivants : - indemnité conventionnelle ou légale (dans la limite de 2 PASS) ou - 50 % du montant total des indemnités perçues (dans la limite de 2 PASS) ou - 2 fois le montant de la rémunération annuelle totale brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail (dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit 75 096 € pour 2014)
Rupture conventionnelle :	
- salariés pouvant bénéficier d'une pension de retraite	OUI
- salariés ne pouvant pas bénéficier d'une pension de retraite	NON dans certaines limites
Indemnités transactionnelles	OUI Pour la partie excédant le plus élevé des 3 plafonds suivants : - indemnité conventionnelle ou légale (dans la limite de 2 PASS) ou - 50 % du montant total des indemnités perçues (dans la limite de 2 PASS) ou - 2 fois le montant de la rémunération annuelle totale brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail (dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit 75 096 € pour 2014)
Indemnités de départ à la retraite :	
- à l'initiative du salarié	OUI Sauf plan social

Salaires et accessoires	Inclusion dans l'assiette de cotisations
- à l'initiative de l'employeur (dans la limite de l'indemnité conventionnelle ou légale)	OUI Pour la partie excédant le plus élevé des 3 plafonds suivants : - indemnité conventionnelle ou légale (dans la limite de 2 PASS) ou - 50 % du montant total des indemnités perçues (dans la limite de 2 PASS) ou - 2 fois le montant de la rémunération annuelle totale brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail (dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit 75 096 € pour 2014)
- à l'initiative de l'employeur (au-delà de l'indemnité conventionnelle)	
Indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan social	NON
Indemnités versées au titre d'un licenciement abusif ou irrégulier	NON

Sommes isolées

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les salariés non cadres quittant l'entreprise sont redevables de cotisations sur les sommes isolées.

Notion de sommes isolées

Il s'agit des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, en dehors de la rémunération normale et soumises à cotisations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Régime applicable jusqu'au 31 décembre 2008

Pour les salariés relevant uniquement de l'ARRCO, les sommes versées au moment de la rupture sont ajoutées aux rémunérations de l'année de départ. L'ensemble est ensuite assujéti aux cotisations dans la limite des tranches 1 et 2 de l'année de départ (limite établie en fonction de la période d'emploi).

Pour les salariés relevant de l'ARRCO et l'AGIRC, les sommes versées au moment de la rupture sont ajoutées aux rémunérations de l'année de départ et assujétiées dans la limite de la tranche 1 aux cotisations ARRCO. Pour le surplus, elles sont assujétiées aux cotisations AGIRC au titre des sommes isolées.

Exemple

Un salarié quitte l'entreprise le 28 février 2014. Il a perçu un salaire de 4 000 € en 2014. Il perçoit par ailleurs une Indemnité Compensatrice de Congés Payés égale à 4 000 €. Dans ce cas, l'ICCP complétera la T1 à hauteur de : 6 258^() - 4 000 = 2 258 €.*

Le surplus sera affecté en T2 à savoir : 4 000 - 2 258 = 1 742 €.

() 6 258 correspondant à la valeur des plafonds théoriques de janvier et février 2014.*

Régime applicable au 1^{er} janvier 2009

Les salariés non cadres sont assujétiés à une assiette spécifique aux sommes isolées à hauteur de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale.

Cette assiette spécifique (sommes isolées) vient en complément de l'assiette applicable aux rémunérations normales de la dernière période d'emploi.

En premier lieu, sont prises en compte les rémunérations normales dans la limite des assiettes T1 et T2 de la période d'emploi.

Puis, quelle que soit la date du départ de l'entreprise, l'assiette des cotisations correspondant aux sommes isolées est déterminée de la façon suivante :

- si les rémunérations normales de la période d'emploi n'atteignent pas le plafond de Sécurité sociale, les sommes versées à l'occasion du départ sont affectées par priorité au complément de la T1 (avec application du taux de T1 de l'entreprise et du taux AGFF sur T1) ;
- sa fraction excédentaire s'il y a lieu, est prise en compte et soumise à cotisation dans la limite d'un montant égal à 2 plafonds annuels de Sécurité sociale de l'année de départ avec application du taux de cotisations de la T2 de l'entreprise et du taux AGFF T2.

Exemples

Un salarié non cadre perçoit 20 000 € de sommes isolées soumises à cotisations.

Les données de l'exemple sont les suivantes :

T1 : taux contractuel 6,10 % appelé à 125 % = 7,625 %, arrondi à 7,63 %,

T2 : taux contractuel 16 % appelé à 125 % = 20,125 %, arrondi à 20,13 %.

2 plafonds annuels de SS : 75 096 €.

Cas n° 1 : *le salarié perçoit un salaire mensuel de 2 400 € et quitte l'entreprise le 31 janvier 2014.*

Les sommes isolées complètent l'assiette T1 de janvier à hauteur de :

$3\,129 - 2\,400 = 729$ €.

Les cotisations T1 de janvier s'élèvent à $3\,129$ € x 7,63 % = 238,74 €.

Le reliquat soit $20\,000 - 729 = 19\,271$ € est assujéti aux cotisations ARRCO sur T2 aux taux de 20,13 %.

S'il avait quitté l'entreprise le 30 juin, les sommes isolées auraient complété l'assiette ARRCO T1 de la dernière période d'emploi à hauteur de $729 \times 6 = 4\,374$ €, montant qui aurait été assujéti au taux de 7,63 %.

Le reliquat soit $20\,000 - 4\,374 = 15\,626$ € aurait été assujéti aux cotisations ARRCO sur T2 aux taux de 20,13 %.

Cas n° 2 : *le salarié perçoit un salaire mensuel de 3 500 € et quitte l'entreprise le 31 janvier 2014.*

Les cotisations de janvier sont dues à hauteur de 3 129 € sur 7,63 % et de 371 € au taux de 20,13 % sur la T2.

Les sommes isolées sont assujétiées pour leur montant total de 20 000 € au taux de 20,13 % applicable à la T2.

S'il avait quitté l'entreprise le 30 juin, les cotisations du premier semestre auraient été dues au taux de 7,63 % à hauteur de 18 774 € et au taux de 20,13 % à hauteur de 2 226 €.

Les sommes isolées (20 000 €) auraient été assujétiées en T2 aux taux de 20,13 %.

Régime applicable à compter du 1^{er} janvier 2016

La réglementation spécifique relative aux sommes versées à l'occasion du départ de l'entreprise en dehors de la rémunération normale dites « sommes isolées » sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2016. Cette suppression s'appliquera aux sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016.

À compter de cette date, toutes les sommes entrant dans l'assiette des cotisations sociales, versées ou non à l'occasion du départ de l'entreprise, seront soumises à cotisations de retraite complémentaire dans les conditions et limites des assiettes générales ARRCO (articles 12 et 13 §1 de l'Accord du 8 décembre 1961).

Ces sommes seront par conséquent ajoutées aux rémunérations de l'année de départ. L'ensemble sera soumis à cotisations dans la limite des assiettes de la période d'emploi dans le cadre de la régularisation annuelle, soit :

- la tranche 1 (T1), pour les salariés cadres et non cadres, limitée au plafond de la sécurité sociale (PSS) ;
- la tranche 2 (T2), pour les seuls salariés non cadres, comprise entre le PSS et 3 PSS.

Exemple

Un salarié quittant l'entreprise à fin novembre se verra cotiser à hauteur de 11 plafonds mensuels (11 PMSS) au titre de la T1 et le cas échéant 2 fois ce même montant au titre de la T2 (22PMSS).

Les modalités d'application de ces dispositions seront précisées, par voie d'instruction.

BASE DE COTISATIONS

SALARIES NON CADRES

Les cotisations sont calculées sur une assiette de cotisations égale à la rémunération brute du salarié dans la limite de **3** plafonds annuels de Sécurité sociale (certains régimes de retraite complémentaire vont jusqu'à **4** plafonds).

Soit, pour **2014** : **37 548 €** x 3 = **112 644 €**.

CADRES ET ASSIMILES (ET VRP AFFILIES A L'IRREP)

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute de ces catégories, mais dans la limite d'une fois le plafond de Sécurité sociale.

Soit en fonction du plafond annuel pour **2014** : **37 548 €** maximum.

SALARIES A TEMPS PARTIEL

Le calcul de l'assiette de cotisation ARRCO peut se faire pour les salariés à temps partiel sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

L'option est ouverte :

- à l'ensemble des salariés travaillant à temps partiel ;
- aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel ;
- aux salariés dont la rémunération n'est pas établie selon un nombre d'heures travaillées (VRP, travailleurs à domicile...).

Cette option permet au salarié à temps partiel, dont l'assiette de cotisation au régime de base vieillesse est calculée sur la base d'un temps plein, d'établir la base de cotisation ARRCO sur un salaire équivalent temps plein.

Le versement des cotisations ARRCO sur la base d'un équivalent temps plein est par conséquent lié à la levée de l'option auprès du régime de base.

La décision de cotiser sur la base d'un temps plein doit résulter de l'accord individuel du salarié et de l'employeur et figurer dans le contrat de travail ou un avenant.

SALARIES A EMPLOYEURS MULTIPLES

Trois situations différentes sont à envisager.

Salariés cadres à employeurs multiples

Le cadre qui exerce une activité salariée pour plusieurs entreprises doit être affilié auprès des différentes institutions de ses employeurs.

L'assiette est calculée au prorata du salaire versé par chaque employeur par rapport à l'ensemble des rémunérations perçues par le salarié.

Exemple

Un salarié perçoit respectivement 20 000 € (sté A) et 19 000 € (sté B).

Base de cotisation (2014) :

- sté A : $20\,000 \text{ €} \times 37\,548 \text{ €} = 19\,255,38 \text{ €}$;

39 000 €

- sté B : $19\,000 \text{ €} \times 37\,548 \text{ €} = 18\,292,62 \text{ €}$.

39 000 €

Dérogation

Si un des employeurs supporte l'intégralité de la part patronale des cotisations vieillesse de Sécurité sociale, il est admis que le cadre soit affilié à une seule caisse sur l'intégralité de la fraction T1 ou TA, sous réserve que l'ensemble des employeurs se voie appliquer le même taux de cotisations et qu'ils aient tous donné leur accord.

Salariés non-cadres à employeurs multiples

Le salarié non-cadre qui travaille pour plusieurs employeurs doit être affilié auprès des différentes institutions de ses employeurs.

Chaque employeur peut calculer les cotisations sur l'intégralité de la rémunération versée (le plafond individuel de 3 fois le plafond Sécurité sociale est apprécié au niveau de chaque employeur et non globalement).

Il s'agit d'une tolérance. Cette disposition ne peut être imposée au salarié non-cadre désirant cotiser globalement sur 3 plafonds de Sécurité sociale.

Dans ce cas, la limite de 3 plafonds doit être calculée pour chaque employeur au prorata du salaire par rapport à l'ensemble de la rémunération.

Salariés exerçant simultanément des emplois de cadre et non cadre

Les cotisations versées par les employeurs qui ont reconnu la qualité de cadre au salarié, doivent être calculées sur la même assiette que les cotisations d'assurance vieillesse.

L'emploi occupé en tant que non cadre donne lieu à cotisation sur le montant total de la rémunération versée.

CONGES FAMILIAUX

Une entreprise adhérente auprès d'un régime ARRCO est en droit de mettre en place par le biais, soit d'un accord entre employeur et salariés (adopté à la majorité par vote à bulletin secret), soit d'une convention collective, une obligation de cotisation pour les salariés non-cadres qui sont bénéficiaires d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale (article L. 1225-62 du Code du travail), d'un congé de solidarité familiale (article L. 3142-16 du Code du travail), d'un congé de soutien familial (article L. 3142-22 du Code du travail).

Cette décision s'applique à tout salarié qui est ou sera bénéficiaire d'un congé parental d'éducation et pour toute la durée de celui-ci. Les cotisations sont calculées sur l'assiette correspondant à l'activité normale du salarié.

Le versement des cotisations dans le cadre de ce dispositif intervient en principe pendant toute la durée du congé. Toutefois, ce versement peut intervenir pendant une durée limitée qui doit être fixée dans l'accord conclu au sein de l'entreprise. Cette durée doit toutefois être au minimum égale à 6 mois, sauf, bien entendu, pour les congés familiaux qui, par nature, ont une durée inférieure.

Circulaire 2009-28 du 16 novembre 2009

APPRENTIS - ASSIETTE FORFAITAIRE

Le mode de calcul et le règlement des cotisations pour les apprentis ont été fixés par les textes et règlements ayant défini leurs statuts. Les cotisations qui sont dues pour les apprentis sont forfaitaires et prises en charge en tout ou partie par l'État.

Employeurs de 10 salariés au plus

Les employeurs occupant **10** salariés au plus (non compris les apprentis) ou inscrits soit au répertoire des métiers, soit au registre des entreprises pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, et de la Moselle, sont dispensés du paiement des cotisations au titre des seules opérations obligatoires. Celles-ci sont prises en charge par l'État. Les entreprises restent redevables des cotisations dues éventuellement au titre des opérations supplémentaires. Le calcul des droits s'effectue à partir de la rémunération minimale légale qui est fonction de l'âge de l'apprenti, du type de contrat et du semestre d'apprentissage.

Employeurs de plus de 10 salariés

Les employeurs occupant plus de **10** salariés et non inscrits au registre des métiers ou au registre des entreprises pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, et de la Moselle, sont dispensés du paiement de la seule part salariale des cotisations dues au titre des opérations obligatoires. Celles-ci sont prises en charge par l'État. Le taux de cotisations obligatoire à prendre en compte pour la détermination des cotisations dues par l'État a été fixé à **6,10 %**.

Lettre-circulaire ARRCO n° 95-40 du 27 décembre 1995

Les droits de ces apprentis sont déterminés en fonction des salaires déclarés par l'employeur et servant de base à l'assiette des cotisations (part patronale). Les cotisations patronales sont calculées sur les rémunérations minimales diminuées d'une fraction égale à **11 %** du SMIC.

SMIC	Salaire de l'apprenti en % du SMIC	Assiette des cotisations			Charges patronales mensuelles au 01/01/2014				
		En % SMIC	En euros	FNAL	Contribution de solidarité	Retraite complémentaire	Assurance chômage	AGFF	FNGS
				0,50 %	0,30 %	4,58 %	4,00 %	1,20 %	0,40 %
1 445,42	25 %	14 %	202	1	1	9,25	8	2,42	1
1 445,42	37 %	26 %	376	2	1	17,21	15	4,51	1
1 445,42	40 %	29 %	419	2	1	19,18	17	5,03	1
1 445,42	41 %	30 %	434	2	1	19,87	17	5,21	1
1 445,42	49 %	38 %	549	3	2	25,13	22	6,59	2
1 445,42	52 %	41 %	593	3	2	27,15	24	7,12	2
1 445,42	53 %	42 %	607	3	2	27,79	24	7,28	2
1 445,42	56 %	45 %	650	3	2	29,76	26	7,80	2
1 445,42	61 %	50 %	723	4	2	33,10	29	8,68	2
1 445,42	64 %	53 %	766	4	2	35,07	31	9,19	2
1 445,42	65 %	54 %	781	4	2	35,75	31	9,37	2
1 445,42	68 %	57 %	824	4	2	37,72	33	9,89	2
1 445,42	76 %	65 %	940	5	3	43,03	38	11,28	3
1 445,42	78 %	67 %	968	5	3	44,31	39	11,62	3
1 445,42	80 %	69 %	997	5	3	45,64	40	11,96	3
1 445,42	93 %	82 %	1 185	6	4	54,25	47	14,22	4

☞ Sont également calculés sur l'assiette forfaitaire : le versement de transport, la taxe d'apprentissage, la participation-formation et la participation-construction. L'assiette forfaitaire est indépendante du salaire réel de l'apprenti. Absence non rémunérée : dans ce cas, l'assiette forfaitaire est réduite d'autant de 30^e que de jours d'absence.

Un arrêté du 3 août 2011 modifie les modalités de calcul de ces assiettes forfaitaires. En effet, l'assiette mensuelle était auparavant calculée sur la base de **169** fois le montant du SMIC horaire, peu importait la durée de travail applicable dans l'entreprise. Désormais, l'assiette est déterminée sur la base de **151,67** fois le montant du SMIC horaire. Soulignons que le SMIC horaire est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année. En l'absence de précisions relatives à son entrée en vigueur, cette modification doit être prise en compte à compter du lendemain de la publication de l'arrêté, soit le 7 septembre 2011.

Arrêté du 3 août 2011 - JO du 6 septembre

JEUNES EFFECTUANT DES STAGES PRATIQUES EN ENTREPRISE

Étudiants effectuant des stages pratiques en entreprise

Ces personnes qui sont susceptibles de percevoir des gratifications de la part de l'entreprise avec laquelle l'école ou l'université a conclu une convention de stage, doivent être affiliées au régime général de la Sécurité sociale.

Seuls les stagiaires titulaires d'un véritable contrat de travail doivent être affiliés aux institutions de retraite complémentaire, l'assiette des cotisations étant constituée de la rémunération réelle perçue par les intéressés.

Le contrat de travail se caractérise par la réunion des **3** critères suivants :

- l'exercice d'une activité au profit de l'employeur ;
- sous la subordination de celui-ci ;
- en contrepartie d'une rémunération.

Ces conditions d'affiliation correspondent à celles appliquées par le régime de l'UNEDIC.

Jeunes travaillant en entreprise durant les vacances

Il ne s'agit pas de véritables stagiaires mais de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

Les intéressés doivent être affiliés, comme tout autre salarié, aux institutions de retraite complémentaire au titre de leur contrat de travail.

Les cotisations doivent être versées sur la base des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Il s'agit des rémunérations réelles des intéressés.

Bénéficiaires d'actions de formation

Seules les personnes qui reçoivent leur formation dans le cadre d'un contrat de travail sont susceptibles d'être affiliées au titre de l'accord du 8 décembre 1961.

Il en est ainsi des jeunes bénéficiant d'un contrat d'insertion en alternance (contrat de professionnalisation).

La rémunération versée au stagiaire par l'entreprise (égale, suivant le type de contrat et l'âge de l'intéressé, à une fraction du SMIC ou du salaire minimum fixé par la convention collective dont relève l'entreprise) est soumise à cotisations de retraite complémentaire. Par référence à l'assiette retenue par la Sécurité sociale, les cotisations de retraite complémentaire doivent être versées sur la base de la rémunération réelle des intéressés.

Les personnes qui ne sont pas titulaires d'un véritable contrat de travail ne doivent pas être affiliées aux institutions de retraite complémentaire. Il s'agit notamment des personnes bénéficiaires d'un stage de mise à niveau de Pôle emploi, ou de formation professionnelle pour adultes (AFPA), ...

Circulaire ARRCO n° 96-15 du 14 février 1996