

A G I R C : ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES

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.arrco-agric.fr

LISTE DES INSTITUTIONS MEMBRES DE L'AGIRC

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/listeAGIRC.pdf

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 14 MARS 1947

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Le régime s'applique depuis le 1^{er} avril 1947 à toutes les branches professionnelles dont l'activité est représentée au MEDEF à l'exclusion de celles qui relèvent d'un régime particulier de retraite.

Depuis la loi de généralisation des retraites du 29 décembre 1972 et des arrêtés de mises en application, à compter du 1^{er} janvier 1974, le champ d'application vise toutes les entreprises concernées à l'exception toutefois :

- des entreprises dont le personnel bénéficie d'un régime complémentaire de retraite institué par voie législative ou réglementaire (exemple : IRCANTEC) ;
- des entreprises dont le personnel bénéficie d'un régime de retraite complémentaire établi par une convention collective qui ne peut entrer en application qu'après agrément ministériel.

À compter du 1^{er} janvier 1991

Les salariés 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'AGIRC. Les salariés concernés doivent occuper les fonctions correspondant à l'application de la convention collective du 14 mars 1947, au titre des articles 4 et 4 bis.

À compter du 1^{er} janvier 1994

- la profession bancaire, suite à un accord professionnel 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

CHAMP D'APPLICATION GÉOGRAPHIQUE

France et Outre-Mer

- depuis le 1^{er} avril 1947, le régime s'applique à titre obligatoire en France métropolitaine ;
- depuis le 1^{er} avril 1975, dans les quatre départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique et Réunion) ;

☞ *À compter du 1^{er} janvier 1992, pour les cadres de la Martinique, les conditions d'affiliation sont faites par rapport aux critères de fonction comme pour la Métropole en lieu et place d'un critère de salaire forfaitaire.*

- depuis le 1^{er} janvier 1988 à la collectivité territoriale de St-Pierre-et-Miquelon.

Monaco

Le régime s'applique depuis le 1^{er} Janvier 1960.

Détachés - Expatriés

Les cadres occupés hors de France métropolitaine ou des départements d'outre-mer ne peuvent bénéficier du régime que s'ils sont détachés à titre temporaire par une entreprise exerçant son activité en France ou si leur employeur a obtenu une extension territoriale.

Mais le salarié cadre français peut s'affilier à titre individuel si l'entreprise qui l'occupe refuse d'appliquer une extension territoriale.

Le salarié cadre français qui a travaillé à l'étranger postérieurement au 1^{er} avril 1947, peut également, dans certaines conditions, acquérir des points de retraite AGIRC pour les périodes d'activité cadre.

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 Agirc pour les cadres. 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 sur 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 l'IRCAFEX.

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.

Impatriés

Les cadres étrangers travaillant en France sont exonérés de l'obligation d'affiliation au régime AGIRC lorsqu'ils restent attachés à leur régime de base d'origine soit au titre du règlement n° 883/2004 de l'Union Européenne, soit au titre d'une convention internationale de Sécurité sociale.

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} juillet 1988. Toutefois, les cadres affiliés au régime AGIRC au 30 juin 1988, sont autorisés à continuer à bénéficier du régime jusqu'au terme de leur travail en France. Ils peuvent cependant cesser de cotiser à partir du 1^{er} juillet 1988.

BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime des cadres sont définis par la convention collective à différents articles de ladite convention (article 4, 4 bis, 36) d'où leur dénomination habituelle.

ARTICLE 4

Sont concernés :

- les ingénieurs et cadres définis par les arrêtés de mise en ordre des salaires des diverses branches professionnelles ou par des conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de conventions collectives et qui se sont substitués aux arrêtés de salaire ;

En ce qui concerne les branches pour lesquelles des arrêtés ne fournissent pas de précisions suffisantes, il est procédé par assimilation en prenant pour base les arrêtés de mise en ordre des salaires des branches professionnelles les plus comparables, par accord entre les organisations professionnelles intéressées.

- les personnes exerçant des fonctions de direction non visées par les arrêtés de mise en ordre des salaires lorsqu'elles sont considérées comme des salariés pour l'application de la législation de la Sécurité sociale ;

- les médecins, lorsqu'ils sont considérés comme des salariés pour l'application de la législation de la Sécurité sociale ;

- les conseillères du travail et surintendantes d'usine diplômées ;

- les VRP (voyageurs, représentants et placiers) travaillant pour un seul employeur et ayant la qualification de cadre, c'est-à-dire dont les fonctions, suivant attestation de leur employeur, répondent à l'un au moins des **3** critères ci-après :

- formation professionnelle analogue à celle des cadres de la profession considérée,
- fonctions de commandement, en particulier sur d'autres VRP,
- délégation de l'autorité du chef d'entreprise.

Ces VRP sont donc affiliés à la caisse de retraite des cadres de l'entreprise qui les emploie et non à l'IRPVRP.

Cas particuliers des gérants de SARL

Si le gérant est minoritaire ou égalitaire et relève du régime général de Sécurité sociale, il doit être affilié au régime des cadres.

Si le gérant majoritaire, il ne peut être affilié au régime des cadres ; étant considéré comme commerçant, il relève de l'ORGANIC (Régime des Commerçants et Industriels).

Les gérants de sociétés de famille ayant opté pour le régime fiscal des sociétés de personnes, depuis le 1^{er} janvier 1984, en fonction du critère d'assujettissement au régime général de la Sécurité sociale, relèvent du régime des cadres.

ARTICLE 4 BIS - ASSIMILES

Les employés, techniciens ou agents de maîtrise, sont assimilés aux ingénieurs et cadres visés à l'article 4, dans les cas où ils occupent des fonctions :

- classées par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires, à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à **300** ;

- classées dans une position hiérarchique équivalente dans les classifications d'emplois agréées par l'AGIRC résultant de conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective.

ARTICLE 36

- l'affiliation au titre de l'article 36 s'applique obligatoirement aux entreprises qui, à la date du 31 décembre 1983, étaient adhérentes au régime de l'IRCACIM pour les catégories de personnels bénéficiaires de ce régime ;
- l'affiliation peut être étendue par voie d'accord ou par convention collective ou accord de retraite aux autres collaborateurs ne relevant pas de l'IRCACIM.

Toute extension demandée par une entreprise nouvelle ou une entreprise qui engage pour la première fois des collaborateurs susceptibles d'être concernés par le présent article, prend effet à la date de la création de l'entreprise ou à la date d'engagement du premier de ces collaborateurs.

Dans les autres cas, l'adhésion prend effet le premier jour de l'année au cours de laquelle elle est notifiée à l'institution et est recevable sous réserve que :

- les catégories concernées aient été, jusqu'à la date en cause, affiliées à un autre régime complémentaire et aient satisfait ainsi à l'obligation d'affiliation résultant de la loi ;
- les engagements avec les autres régimes de retraite cessent de viser la tranche B ou T2.

L'affiliation est opérée par référence :

- soit à un coefficient hiérarchique au moins égal à **200** dans les arrêtés de mise en ordre des salaires ;
- soit à une position hiérarchique équivalente dans les classifications d'emplois résultant de conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective.

Bénéficient obligatoirement du régime, au titre de l'article 36, tous les collaborateurs titulaires de postes classés à un niveau au moins égal à celui-ci correspondant au niveau minimum retenu par l'entreprise et au plus égal à celui qui entraîne application de l'article 4 bis de la convention.

VRP - ANNEXE IV A LA CONVENTION

Sont affiliés à l'IRPVRP s'ils ne répondent pas aux critères d'affiliation en tant que cadres article 4 et s'ils remplissent les conditions suivantes :

- travailler pour un ou plusieurs employeurs ;
- exercer la profession de représentant d'une façon exclusive et constante ou, conjointement à l'exercice effectif et habituel de la représentation, ayant accepté de se livrer à d'autres activités, quelle qu'en soit la nature, pourvu qu'elles soient exercées pour le compte d'un ou plusieurs de leurs employeurs ;
- ne pas faire effectivement d'opérations à titre personnel ;
- être liés à l'entreprise à laquelle ils rendent compte de leur activité par des conventions ;
- avoir perçu de l'ensemble de leurs employeurs, une rémunération nette (déduction faite des frais professionnels qui, en cas d'évaluation forfaitaire, sont estimés à **30 %** des rémunérations brutes), dépassant le plafond de la Sécurité sociale.

ASSIETTE DES COTISATIONS - SOMMES ISOLEES

RÉMUNÉRATIONS

Les cotisations sont calculées à partir de la rémunération brute du salarié, y compris tous les avantages en nature et autres éléments faisant partie intégrante de la rémunération.

Les frais professionnels sont admis en déduction dans les limites fixées par le Code de la Sécurité sociale.

À compter du 1^{er} janvier 1996, l'assiette des cotisations AGIRC 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).

Avenant et délibération AGIRC du 27 septembre 1995

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

- artistes du spectacle travaillant pour des employeurs occasionnels ;
- personnels des 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.

Concernant les VRP, la déduction supplémentaire pour frais professionnels de **30 %** est limitée à **7 600 €** depuis le 1^{er} janvier 1996.

Contrairement à la solution adoptée pour les cotisations au régime général de Sécurité sociale, la commission paritaire AGIRC a décidé que les contributions patronales à des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations AGIRC même si elles dépassent les seuils fixés à l'article

Article D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale
Avenant A 165 - Délibération 19 modifiée

BASE DE COTISATIONS

Elle est définie par référence à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Sont soumis notamment :

- les salaires ou gains ;
- les indemnités compensatrices de congés payés ;
- le montant de la part salariale des cotisations versées à la Sécurité sociale ou aux organismes de retraite et de prévoyance complémentaire ;
- les indemnités, primes, gratifications ;
- les avantages en argent ou en nature.

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 3/4 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 ISOLEES

Gratifications, rappels de salaire, indemnités de départ à la retraite, etc.... versés à l'occasion du départ du cadre de l'entreprise

Les sommes isolées sont les sommes versées au moment du départ du salarié, en dehors de la rémunération normale, et qui ont un caractère cotisable. L'employeur doit isoler ces sommes sur le bulletin de paie et les intégrer dans les bases AGIRC, APEC, AGFF et dans celles de la CET. La date effective de versement de la somme n'en modifie pas la nature.

Exemple de sommes isolées

- indemnités de départ en retraite à l'initiative du salarié ;
- indemnités de précarité des salariés sous contrat à durée déterminée ;
- rappels de salaire ;
- indemnités compensatrices de congés payés ;
- part cotisable des indemnités de rupture (licenciement, mise à la retraite) ;
- indemnités compensatrices versées au titre d'un compte épargne temps ;
- indemnités correspondant à des soldes de repos compensateurs ou d'horaire variable.

Ne sont pas considérées comme sommes isolées :

- les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement ;
- les indemnités légales de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ;
- les primes versées au moment du départ du salarié au prorata de son temps de présence (exemple : prorata de 13^e mois).

Détermination de l'assiette de cotisations

Les sommes isolées constituent une base supplémentaire par rapport aux cotisations habituelles. Elles sont soumises à cotisation au premier euro et dans la limite de 7 plafonds annuels de Sécurité sociale (soit 262 836 € pour 2014).

Au moment du départ, il convient de procéder de la façon suivante :

- distinguer la base cotisable correspondant à la rémunération normale des sommes isolées ;
- ventiler les sommes de la façon suivante :
 - les sommes correspondant à la rémunération habituelle sont réparties :
 - en TA en ARRCO,
 - pour le montant du dépassement (TB) en AGIRC,
 - les sommes isolées sont affectées au premier euro en AGIRC (TB) sauf lorsque cette somme isolée vient compléter la TA d'un salarié qui n'aurait pas atteint le plafond de Sécurité sociale.

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 complètera 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.*

GMP ET SOMMES ISOLEES

Les sommes isolées ne s'imputent pas sur la GMP (Garantie Minimale à objectifs de Points). En d'autres termes, les sommes isolées ne viennent pas s'ajouter à la rémunération habituelle du salarié pour apprécier si celui-ci atteint ou non le salaire charnière (salaire au-dessus duquel la GMP n'est pas due).

Calcul des points de retraite

Rupture du contrat de travail intervenue depuis le 1^{er} janvier 1993

L'assiette maximale de cotisations, sur les sommes isolées, est égale à **7** fois le plafond de la Sécurité sociale en vigueur l'année du départ.

Lorsque la rémunération du cadre, au cours de l'exercice civil précédant son départ, n'a pas atteint la tranche C, les sommes isolées, dans la limite de **7** plafonds annuels de Sécurité sociale, seront soumises au taux de cotisation en vigueur sur la tranche B.

Lorsque la rémunération du cadre, au cours de l'exercice civil précédant son départ, dépasse la tranche B, les sommes isolées, dans la limite de **3** plafonds de Sécurité sociale (tranche B), seront soumises au taux de cotisation en vigueur sur la tranche B, l'excédent dans la limite de **4** plafonds supplémentaires, seront soumises au taux de cotisation en vigueur sur la tranche C.

Commission paritaire AGIRC - 28 septembre 1992

Reliquats de commissions versés aux VRP visés à l'annexe IV qui ont cessé leur activité

Les reliquats de commissions versés après la cessation sont considérés comme des "sommes isolées" ; ils sont soumis à cotisations dans leur totalité, sous réserve que le nombre de points ainsi attribué ne porte pas celui afférent à la dernière année civile d'activité au-delà du nombre maximum de points de retraite susceptible d'être obtenu pour une rémunération atteignant la limite supérieure de la tranche différentielle de ladite année.

Indemnité de préavis

Lorsque le salarié licencié est dispensé de l'exécution du travail pendant le délai-congé, il continue à être considéré comme présent dans l'entreprise jusqu'à l'expiration de la période de délai-congé.

Si l'indemnité de préavis qu'il reçoit est versée globalement, elle est considérée comme servie aux échéances normales de paie pour la perception des cotisations et ne constitue donc pas une somme isolée.

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.

A 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 Agirc (articles 5 et 6 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947).

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 :

- pour l'Arrco : la tranche 1 (T1), limitée au plafond de la sécurité sociale (PSS) ;
- pour l'Agirc (salariés cadres) :
 - la tranche B (TB), comprise entre le PSS et une limite supérieure égale à 4 PSS,
 - la tranche C (TC), comprise entre 4 PSS et 8 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 TA, le cas échéant 3 fois ce même montant au titre de la TB (36 PMSS) et 4 fois le montant de la TA au titre de la TC (44 PMSS).

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

GARANTIE MINIMALE DE COTISATIONS A OBJECTIFS DE POINTS (GMP)

DEFINITION

Tout affilié au régime de l'AGIRC doit, depuis le 1^{er} janvier 1989, cotiser sur la base d'une assiette minimale. L'entreprise doit, par conséquent, verser un montant minimum de cotisation pour tout adhérent au régime (articles 4, 4bis, 36). Ce montant minimal permet au salarié d'acquérir un minimum de **120** points de retraite. La GMP s'applique aux salariés dont la rémunération se situe en dessous du plafond ou en deçà d'un salaire charnière.

DETERMINATION DE LA COTISATION MINIMALE

Le Conseil d'administration de l'AGIRC définit chaque année le montant de la cotisation minimale. Pour l'année **2014**, le montant provisoire de la cotisation minimale mensuelle est fixé à **66,34 €**.

La tranche B charnière est, par conséquent, de :

- $TB \times 20,30 \% = 66,34 \text{ €}$;
- $TB = 66,34 \text{ €} \times 100/20,43$;
- $TB = 324,72 \text{ €}$ par mois, soit **3 896,64 €** par an.

Le salaire charnière mensuel applicable au **1^{er} janvier 2014** est de :

- $3\,129 + 324,72 = 3\,453,72 \text{ €}$.

Le salaire charnière annuel applicable, en **2014** est de :

- $3\,453,72 \text{ €} \times 12 = 41\,444,64 \text{ €}$.

Les cotisations dues au titre de la GMP doivent, le cas échéant, faire l'objet d'une régularisation annuelle :

Salaire charnière (en €)	Valeur de la GPM (en €)	Part salariale (en €)	Par patronale (en €)
Annuel : 41 444,64	Annuel : 796,08	302,04	494,04
Mensuel : 3 453,72	Mensuel : 66,34	25,17	41,17

Exemples

1 - Soit un salarié percevant 2 500 € par mois. La TB théorique appliquée sera de 324,72 € par mois.

2 - Soit un salarié percevant 3 200 € par mois. La TB du salarié est de : $3\,200 - 3\,129 = 71 \text{ €}$.

La TB théorique sera de : $324,72 - 71 = 253,72 \text{ €}$ par mois.

3 - Soit un salarié percevant un salaire de 3 200 € par mois de janvier à décembre 2014.

Il perçoit une prime de 1 800 € en décembre de la même année.

La TB du salarié est de : $3\,200 - 3\,129 = 71 \text{ €}$ (de janvier à novembre).

La GMP sera de : $324,72 - 71 = 253,72 \text{ €}$ par mois durant la même période.

En décembre, la TB cumulée est de : $(71 \times 11) + 1\,871 = 2\,652 \text{ €}$.

La TB annuelle fictive sera de : $3\,896,64 - 2\,652 = 1\,244,64 \text{ €}$.

CAS PARTICULIERS

Salariés à temps partiel

Lorsque le salarié travaille à temps partiel, la garantie minimale de cotisation s'applique au prorata en tenant compte du rapport entre la rémunération à temps partiel et la rémunération du même poste à temps plein.

Salaire à temps partiel/salaire à temps plein x GMP

L'application de la garantie est indépendante du principe retenu par l'entreprise pour le calcul au prorata du plafond de Sécurité sociale.

Exemple

Soit un salarié percevant 3 000 € pour 136 heures ; sa rémunération à temps plein serait de :

$3\,000 \times (151,67/136) = 3\,345,66 \text{ €}$.

Le montant de la TB théorique s'établit à : $3\,000/3\,345,66 \times 324,72 = 291,71 \text{ €}^{(1)}$.

Si l'entreprise opte pour un prorata de plafond, celui-ci est égal à :

$(3\,000/3\,345,66) \times 3\,129 = 2\,805,72 \text{ €}$.

La TB du salarié est par conséquent de :

$3\,000 - 2\,805,72 = 194,28 \text{ €}$.

La GMP s'élève à : $291,71^{(1)} - 194,28 = 97,43 \text{ €}$.

Embauche - Départ en cours d'année - Années incomplètes

Le montant de la GMP doit, dans ce cas, être calculé au prorata de la durée d'activité. Le calcul se fait en fonction des 30^e de présence du salarié. Le prorata en 30^e est effectué en cas d'entrée, sortie, embauche en contrat à durée déterminée, changement d'employeur ou promotion durant l'année.

GMP et sommes isolées

Les sommes isolées sont les sommes versées au salarié au moment de son départ (ou postérieurement), en dehors de sa rémunération normale et cotisables au regard de l'assiette de cotisation AGIRC.

Sont, notamment, considérées comme sommes isolées :

- les indemnités compensatrices de congés payés ;
- les indemnités de précarité (salariés sous contrat à durée déterminée adhérant à l'AGIRC) ;
- les indemnités de départ à la retraite (à l'initiative du salarié) ;
- les rappels de salaire ;
- les indemnités correspondant à des soldes de repos compensateur ou d'horaire variable ;
- les indemnités compensatrices versées au titre d'un compte épargne temps ou concernant des jours de RTT non pris.

Les sommes isolées ne viennent pas s'imputer sur la GMP. En d'autres termes, les sommes isolées étant versées en dehors de la rémunération normale, ne sont pas à prendre en compte au titre des rémunérations de l'exercice pour le calcul de la GMP.

Maladie

La GMP reste exigible dès lors que l'affilié AGIRC perçoit un salaire ou des indemnités de prévoyance d'un montant inférieur au salaire charnière.

La GMP cesse d'être appelée dans l'hypothèse où le salarié ne perçoit plus de sommes susceptibles d'entrer dans l'assiette AGIRC.

Régularisation annuelle

Il convient de neutraliser les mois au titre desquels la GMP n'est pas due.

Exemple

Aucune rémunération soumise à cotisations.

Salariés multi-employeurs

La GMP est proratisée en fonction du rapport entre le salaire perçu chez chaque employeur et la totalité des salaires perçus.

CAS PARTICULIERS

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE ET CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

L'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 permet aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée de bénéficier du dispositif du congé individuel de formation. Les salariés cadres concernés peuvent bénéficier de la validation de leur retraite complémentaire AGIRC à condition que l'organisme paritaire de gestion du CIF qui les rémunère, verse les cotisations correspondantes.

L'organisme paritaire de formation qui rémunère le stagiaire, verse des cotisations de retraite complémentaire sur la base de cette rémunération auprès de la caisse à laquelle il adhère pour son personnel administratif. Ce versement est dû pour tout intéressé qui, au titre du contrat de travail à durée déterminée lui ayant permis d'achever d'acquérir ses droits au congé individuel de formation, occupait des fonctions relevant de la convention collective des cadres.

Les cotisations des stagiaires sont calculées sur la base du taux contractuel minimal obligatoire.

L'attribution des points de retraite, correspondant au versement des cotisations, n'est effective qu'après le paiement de ces cotisations.

Commission paritaire AGIRC du 30 mars 1992

CONGES FAMILIAUX

Une entreprise adhérente auprès du régime AGIRC 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 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 familial 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

SALARIES A TEMPS PARTIEL

Le calcul de l'assiette de cotisation AGIRC 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 AGIRC sur un salaire équivalent temps plein.

Le versement des cotisations AGIRC 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.

REGIME 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

PARTICIPANT A EMPLOYEURS MULTIPLES

AFFILIATION

Dans le cas où un salarié exerce des fonctions de cadre qui relèvent du régime AGIRC chez plusieurs employeurs, son affiliation devait antérieurement être effectuée auprès de la Caisse d'adhésion de «l'employeur principal».

Un avenant du 5 novembre 2002 à la convention de retraite des cadres est venu modifier les règles jusqu'alors en vigueur, sauf pour les VRP.

Avenant A-214 du 5 novembre 2002

Depuis la suppression de l'obligation d'affiliation à la seule institution de retraite complémentaire des cadres de l'employeur principal, les salariés concernés sont affiliés auprès des différentes institutions dont relèvent leurs employeurs.

ASSIETTE DES COTISATIONS

Les entreprises employant des salariés à employeurs multiples peuvent opter :

- pour la règle du prorata en fonction du total des rémunérations ;
- pour l'abattement d'assiette au titre du temps partiel.

Prorata en fonction du total des salaires

Les limites de cotisations inférieures et éventuellement supérieures sont déterminées pour chaque employeur au prorata du salaire versé par cet employeur par rapport à la totalité des salaires versés pour les différents employeurs et perçus par le participant, que les emplois chez tous ces différents employeurs soient des emplois cadres ou non cadres.

☞ *Pour l'application de la règle de prorata, il n'est pas tenu compte des solutions acceptées par les URSSAF qui admettent qu'un seul des employeurs verse la totalité des cotisations plafonnées de Sécurité sociale pour un salarié, en cas de pluralité d'employeurs.*

Exemple de prorata

Un salarié ayant travaillé en 2014 dans 2 entreprises, en qualité de cadre et ayant perçu un salaire total de 55 000 €.

Entreprise 1 : salaire 25 000 € - taux de cotisation contractuel AGIRC = 16,10 %.

Entreprise 2 : salaire 30 000 € - taux de cotisation contractuel AGIRC = 16,10 %.

Tranche A de l'entreprise 1 soit A1 = $\frac{37\,548 \times 25\,000}{55\,000} = 17\,067,27 \text{ €}$

Tranche A de l'entreprise 2 soit A2 = $\frac{37\,548 \times 30\,000}{55\,000} = 20\,480,73 \text{ €}$

Total Tranche A : 37 548 €.

Tranche B de l'entreprise 1 soit B1 = 25 000 - 17 067,27 = 7 932,73 €.

Tranche B de l'entreprise 2 soit B2 = 30 000 - 20 480,73 = 9 519,27 €.

Total Tranche B = 17 452 €.

Soit un total Tranche A + Tranche B (37 548 + 17 452) égal à 55 000 €.

Cotisations contractuelles (AGIRC)

Entreprise 1 = $7\,932,73 \times 16,10\% = 1\,277,17 \text{ €}$.

Entreprise 2 = $9\,519,27 \times 16,10\% = 1\,532,60 \text{ €}$.

Cotisation globale pour le participant à employeurs multiples = **2 809,77 €**.

Pour le paiement, il y a lieu d'appliquer le taux d'appel en vigueur soit, pour **2014** :

$2\,809,77 \times 125\% = 3\,512,22 \text{ €}$.

Abattement d'assiette au titre du temps partiel

L'employeur peut également fixer la part des cotisations plafonnées lui incombant comme si le salarié occupait un temps partiel dans son établissement.

Exemple

Soit un salarié percevant 25 000 € pour un mi-temps chez l'employeur X.

Il perçoit 30 000 € chez un autre employeur Y.

Dans ce cas, les cotisations plafonnées chez l'employeur X sont les suivantes :

$TA = 37\,548 \times 50\% = 18\,774 \text{ €}$.

$TB = 25\,000 - 18\,774 = 6\,226 \text{ €}$.

VRP**VRP exclusifs cadres**

Ils relèvent en principe des mêmes institutions de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO que les autres cadres de l'entreprise.

L'employeur peut toutefois décider de les affilier à l'IRPVVP pour les tranches B et C de l'assiette des cotisations. Les VRP relèveront alors de l'IRREP pour la tranche A.

Autres

Les VRP exclusifs ne possédant pas la qualification de cadre et les VRP multicartes qui perçoivent une rémunération annuelle brute supérieure au plafond de la Sécurité sociale, relèvent obligatoirement de l'IRPVVP pour les tranches B et C et de l'IRREP pour la tranche A.

COTISATIONS EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL MALADIE - MATERNITE INVALIDITE

PERIODE ANTERIEURE AU 1^{er} JANVIER 2002

Pendant les 90 premiers jours d'arrêt de travail

Pendant la période comprise entre la date de l'arrêt de travail et le premier jour du 4^e mois qui suit la date de l'arrêt de travail (ou le cas échéant, la date de rupture du contrat de travail), les cotisations correspondent à celles qui seraient versées sur des rémunérations égales à celles que le cadre recevait à la veille de son arrêt de travail.

Application de l'avenant A 49

Lorsque l'arrêt de travail se prolonge sur l'exercice de l'année suivante, l'application de la règle précédente s'étend jusqu'au nombre de jours restant à courir pour atteindre 90 jours si le participant n'a pas déjà atteint ces 90 jours dans l'exercice d'origine.

Exemple

- 1^{er} arrêt de travail maladie : du 1^{er} décembre 1993 au 15 mars 1994

Dans ce cas l'application de l'avenant A49 intervient du 1^{er} décembre 1993 au 28 février 1994, soit 90 jours au total dont 59 jours sur l'exercice 1994.

- 2^e arrêt de travail maladie : du 1^{er} octobre 1994 au 10 décembre 1994

L'application de l'avenant A49 intervient du 1^{er} octobre 1994 au 31 octobre 1994, soit 31 jours correspondant au solde disponible (90 j - 59 j = 31 j).

Lorsque les périodes d'arrêt de travail se situent au cours d'une même année civile, les cotisations ne sont appelées sur la rémunération fictive que dans la limite des 90 jours.

L'obligation de l'application de l'avenant A49 cesse à partir de la rupture du contrat de travail au terme du préavis que celui-ci soit effectué ou non.

À partir du 91^e jour d'arrêt de travail

Pour la période comprise entre le premier jour du 4^e mois d'arrêt de travail et la reprise du travail, si le cadre continue à percevoir tout ou partie de ses salaires ou s'il reçoit des indemnités d'un régime de prévoyance, les cotisations sont dues sur la tranche des salaires et indemnités qui dépasse le plafond de la Sécurité sociale.

Les cotisations sont donc calculées selon les règles normales, tant que le salaire du participant est maintenu en totalité ou partiellement.

Les cotisations garanties telles que l'Avenant A17, la garantie minimale de cotisations A ou B, la garantie minimale à objectif de points (GMP) ainsi que les cotisations forfaitaires doivent également être versées.

Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale n'entrent jamais dans l'assiette des cotisations postérieurement au 91^e jour.

Il n'y a inscription gratuite de points que dans la mesure où les points acquis par cotisations n'atteignent pas le nombre qui correspond à la moyenne garantie par le calcul des points en cas d'arrêt de travail.

A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2002

Avenant «A198» du 13 septembre 2001

À compter du 1^{er} janvier 2002, les cotisations de retraite complémentaire des cadres dues aux institutions AGIRC pour les périodes d'arrêt de travail, sont calculées, dès le premier jour, sur la même assiette que les cotisations de Sécurité sociale.

Les cotisations sont, par conséquent, dès le premier jour d'arrêt, calculées sur les avantages versés directement par l'employeur ou pour son compte par un organisme de prévoyance.

Par contre, les cotisations ne sont pas dues sur les indemnités journalières de Sécurité sociale.

Exemple

Soit un salarié malade durant le mois de janvier 2013

Salaire théorique : 5 000 €

Indemnités journalières de Sécurité sociale : 1 050 €

Complément différentiel : 3 950 €

Dans ce cas, l'assiette des cotisations AGIRC porte sur le complément différentiel, à savoir 3 950 €, déduction faite du plafond de Sécurité sociale, soit :

TB : $3\,950 - 3\,086 = 864$ €.

Points gratuits

La durée de versement des indemnités journalières de Sécurité sociale requise pour l'ouverture du droit à l'inscription de points gratuits est égale à **60** jours consécutifs.

Le salarié se voit inscrire, sans contrepartie de cotisations, des droits à retraite complémentaire AGIRC à compter du premier jour d'interruption de travail lorsqu'il justifie, pendant plus de **60** jours consécutifs suivant son arrêt de travail, avoir perçu des indemnités journalières de Sécurité sociale.

BASES DE COTISATION

TRANCHE B

Les cotisations représentant la part patronale et salariale versées par l'employeur, sont assises sur la tranche de rémunération comprise entre une limite inférieure égale au plafond de Sécurité sociale et une limite supérieure égale au minimum à **4** fois le plafond de la Sécurité sociale.

- pour **2014** : entre **3 130 €** et **12 516 €** (mois).

Cette tranche de rémunération appelée communément Tranche B est égale, au plus, à **3** plafonds de Sécurité sociale.

- pour **2014** : **9 387 €**.

TRANCHE C OU T3

Les cotisations représentant la part patronale et salariale versées par l'employeur, sont également assises sur la tranche de rémunération comprise entre une limite inférieure égale à **4** plafonds de Sécurité sociale et une limite supérieure égale à **8** fois le plafond de la Sécurité sociale.

Cette tranche de rémunération appelée communément Tranche C est égale, au plus, à **4** plafonds de Sécurité sociale.

- pour **2014** : entre **12 516 €** et **25 032 €**.

TRANCHES DE SALAIRE

VALEURS 2014

Tranche A

Salaire compris entre 0 et 1 plafond Sécurité sociale

Mois	3 129 €
Trimestre	9 387 €
Année	37 548 €

Tranche B

Salaire compris entre 1 et 4 plafonds Sécurité sociale

Mois	9 387 €
Trimestre	28 161 €
Année	112 644 €

Tranche C*Salaire compris entre 4 et 8 plafonds Sécurité sociale*

Mois	12 516 €
Trimestre	37 548 €
Année	150 192 €

Le salarié atteint la limite maximum de la tranche C lorsque son salaire global annuel est de **8** plafonds de Sécurité sociale.

Pour **2014** : **37 548 €** x 8 = **300 384 €**.