

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

TAUX DE COTISATION RETRAITE

TAUX CONTRACTUEL MINIMUM DE COTISATION

Le taux de cotisation contractuel était au minimum, au **1^{er} janvier 1995**, de **12 %** des tranches **B** et **C**.

L'accord paritaire du 9 février 1994 a prévu le relèvement du taux minimum de cotisation contractuel à :

- **13 %** à compter du 1^{er} janvier 1996 ;
- **14 %** à compter du 1^{er} janvier 1997 ;
- **15 %** à compter du 1^{er} janvier 1998 ;
- **16 %** à compter du 1^{er} janvier 1999 ;
- **16,10 %** à compter du 1^{er} janvier 2014.

Accord AGIRC du 25 avril 1996

Évolution des taux de retraite complémentaire AGIRC (source : accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires)

À compter du 1^{er} janvier 2014, les taux de cotisations minimum AGIRC vont être modifiés dans les conditions suivantes :

	ARRCO	Part patronale	Part salariale	AGIRC	Part patronale	Part salariale
2014	T1 : 7,63 % T2 : 20,125 %	4,58 % 12,08 %	3,05 % 8,05 %	TB et TC : 20,425 %	12,68 %	7,75 %
2015	T1 : 7,75 % T2 : 20,25 %	4,65 % 12,15 %	3,10 % 8,10 %	TB et TC : 20,55 %	12,75 %	7,80 %

VENTILATION DU TAUX DE COTISATION

Taux contractuel	Part patronale	Part salariale
TB : 16 %	62,50 %	37,50 %
TC : 16 %	La ventilation de la cotisation de la TC peut être différente de la TB. Elle est déterminée par accord d'entreprise ou conformément à la répartition existant à la veille de l'intégration à l'AGIRC (entreprise adhérant à un régime intégré à l'AGIRC avant le 1 ^{er} janvier 1991)	

TB : tranche B.

TC : tranche C.

À défaut d'accord d'entreprise concernant la répartition de la TC, on retient celle appliquée en TB.

Concernant la répartition en TB, les entreprises peuvent adopter une répartition différente à condition que celle-ci soit plus favorable pour le salarié, à savoir que la part salariale soit inférieure à celle antérieurement applicable.

Circulaire ARRCO/AGIRC n° 2004-25 du 14 octobre 2004

Ces possibilités de modifier la répartition de la part salariale et de la part patronale ne valent que pour les cotisations de retraite complémentaire et non pour les cotisations AGFF, APEC, CET, dont la répartition est imposée.

La prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations AGIRC constitue un complément de rémunération assujéti à cotisation.

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

Tel est le cas lorsque l'employeur prend à sa charge :

- une part supérieure à **62,50 %** sur la TB ;
- ou supérieure à l'accord d'entreprise ou à la répartition applicable lors de l'intégration (entreprise adhérente à un régime de cadres supérieurs intégré à l'AGIRC avant le **1^{er} janvier 1991**) sur la TC.

En cas de transformation d'entreprise appliquant des règles de répartition différentes, il est possible d'aligner les règles de répartition entre employeur et salarié :

- soit par un alignement sur les règles de répartition définies par l'AGIRC (**3/8, 5/8**) ;
- soit en optant pour un alignement dans le sens le plus favorable pour le salarié.

L'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur de cotisations normalement dues par les salariés entre dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de la CSG/CRDS.

Cependant, en ce qui concerne l'assiette des cotisations des régimes AGIRC, cette prise en charge n'est pas à intégrer y compris pour la fraction susceptible d'être réintégrée dans l'assiette du régime général de la Sécurité sociale.

Circulaire AGIRC/ARRCO du 8 février 2006

CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE TEMPORAIRE (CET)

DEFINITION

Afin de permettre le maintien global des ressources appelées antérieurement pour financer ces systèmes de garanties de cotisations et de forfaits, une contribution exceptionnelle et temporaire, non génératrice de droits, s'y substituera, appelée auprès de toutes les entreprises adhérant à une institution AGIRC et assise sur la totalité des rémunérations perçues par les salariés relevant du régime des cadres (limitée à **8** plafonds de Sécurité sociale).

L'assiette est fixée pour **2014** : de **0** à **25 032 € par mois**.

La rémunération sur laquelle est assise la CET est celle entrant normalement dans l'assiette des cotisations AGIRC.

SOMMES ISOLEES

Les sommes isolées doivent également être soumises à la CET à partir du premier euro et dans la limite d'une somme égale à **7** fois le plafond de Sécurité sociale de l'année de départ.

Sont notamment considérées comme sommes isolées :

- les indemnités compensatrices de congés payés ;
- les indemnités de départ volontaire à la retraite ;
- les rappels de salaires, gratifications, primes, commissions versés lors de la cessation d'activité ou postérieurement ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- les indemnités compensatrices versées au titre d'un compte épargne temps ou concernant des jours de RTT non pris ;
- les indemnités correspondant à des soldes de repos compensateur ou d'horaire variable ;
- la part cotisable des indemnités de licenciement ou de mise à la retraite.

La CET est due sur les sommes isolées, indépendamment de l'assiette retenue pour la CET sur les rémunérations normales, c'est-à-dire du premier euro à une somme égale à **8** fois le plafond de la Sécurité sociale correspondant à la période d'activité.

L'assiette maximale pour l'appel de la CET est par conséquent fixée, en cas de versement de sommes isolées, à **15** fois le plafond de la Sécurité sociale de l'année de départ.

Ces dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 1997.

Avenant A 180 du 10 mars 1997

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.

CATEGORIES EXONEREES DE LA PART SALARIALE DES COTISATIONS AGIRC

La CET n'est due que pour la seule part patronale pour les cadres exerçant simultanément une activité principale relevant d'un régime spécial de Sécurité sociale et une activité accessoire relevant du régime général et des régimes complémentaires.

Avenant A 176 du 3 décembre 1996

TAUX

- **0,07** % à compter du 1^{er} janvier 1997 ;
- **0,14** % à compter du 1^{er} janvier 1998 ;
- **0,21** % à compter du 1^{er} janvier 1999 ;
- **0,28** % à compter du 1^{er} janvier 2000 ;
- **0,35** % à compter du 1^{er} janvier 2001.

Cette contribution est répartie entre employeur et salarié de la même façon que la cotisation sur la tranche B versée au régime des cadres.

Pour **2014** : la cotisation est appelée à hauteur de **0,35** % à raison de :

- **0,22** % pour la part patronale ;
- **0,13** % pour la part salariale.

La contribution exceptionnelle et temporaire n'est pas soumise au pourcentage d'appel des cotisations.

L'AGIRC a fixé la répartition, entre l'employeur et le cadre, de la façon suivante :

Années	Taux global (%)	Part patronale (%)	Part salariale (%)
1998	0,14	0,09	0,05
1999	0,21	0,13	0,08
2000	0,28	0,17	0,11
Depuis 2001	0,35	0,22	0,13

TAUX D'APPEL

NOTION

Afin d'assurer l'équilibre du régime et de réguler les montants provenant des actifs (cotisations) avec les montants distribués aux retraités (les prestations) et afin de maintenir les réserves du régime, la commission paritaire a décidé depuis le 1^{er} janvier 1979 d'appliquer une majoration du taux contractuel de cotisation nommée taux d'appel.

Cette majoration, appelée contribution d'équilibre, n'est en aucun cas génératrice de points de retraite.

Depuis le 1^{er} janvier 1996, le taux d'appel est fixé à 125 %.

Article 10 de l'accord du 25 avril 1996

La majoration est ventilée comme le taux de base entre l'employeur et le participant.

Exemple

Taux contractuel 16,10 % - Taux d'appel 125 %

VENTILATION

	Employeur	Participant
Taux contractuel	10,14 %	6,20 %
Taux d'appel 125 %	2,54 %	1,55 %
Taux de cotisation	12,68 %	7,75 %
	20,13 %	

VENTILATION DES TAUX DE COTISATIONS APPELEES

Taux contractuel	Taux d'appel 125 %		
	Part patronale	Part salariale	Taux global
16,00 %	12,68 %	7,75 %	20,13 %

COTISATION DECES

OBLIGATION

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale des cadres ainsi que les VRP relevant de l'annexe IV de ladite convention, une cotisation concernant la couverture du risque décès.

Article 7 de la Convention Collective Nationale des cadres

COTISATION

La cotisation à la charge exclusive de l'employeur est égale à **1,50** % de la tranche de rémunération du participant inférieure au plafond de la Sécurité sociale (tranche A ou T1).

La cotisation de **1,50** % doit être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès. Il est donc nécessaire que la part de la cotisation destinée à couvrir le risque décès représente plus de la moitié du versement total.

Toutefois, les contrats peuvent exclure du bénéfice de leurs dispositions les décès résultant :

- d'un fait de guerre ;
- d'un suicide volontaire et conscient survenant dans les deux premières années de l'admission au régime de retraite des cadres.

VERSEMENT

Le versement de la cotisation de **1,50** % doit être effectué tant que les intéressés sont en activité et ce, quels que soient leur âge et le niveau de leur rémunération.

La cotisation doit être versée à l'organisme auprès duquel un contrat a été souscrit à cet effet.

Cet organisme doit être :

- une institution de prévoyance, une société d'assurance ou une caisse autonome mutualiste, pour les bénéficiaires visés aux articles 4 et 4 bis de la convention ;
- pour les VRP, la couverture obligatoire du risque décès est gérée par l'INPR (Institution Nationale de Prévoyance des Représentants), depuis le 1^{er} janvier 1989.

L'affiliation à l'INPR résultant de la convention collective du 14 mars 1947 a un caractère obligatoire.

Cass. soc. 10 mars 1994 - INPR c/ Bayer

Cette disposition est d'ailleurs confirmée par la loi n° 94-678 du 8 août 1994 qui permet dans un cadre conventionnel de désigner un ou plusieurs organismes assureurs.

GARANTIE

Les participants doivent être garantis par le contrat tant qu'ils sont en activité.

Toutefois, la garantie doit être maintenue s'ils se trouvent en état de maladie ou d'invalidité, tant que la demande de retraite n'a pas été faite.

Les chômeurs bénéficiant de l'attribution de points gratuits ne sont pas concernés par ces dispositions (le maintien de la garantie étant dans ce cas facultatif).

NON-RESPECT DE L'OBLIGATION

Dans le cas où l'entreprise ne respecte pas cette obligation de cotisation et de couverture décès et si un cadre vient à décéder, celle-ci est tenue de verser à ses ayants droit dans l'ordre suivant à savoir : au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait ou, à défaut, aux descendants ou, à défaut, aux héritiers comme en matière de succession, un capital égal à 3 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Les ayants droit ont alors la possibilité de réclamer le versement de ce capital décès. En cas de litige, les tribunaux compétents peuvent être saisis.