

COTISATIONS ET GESTION DES COMPTES DE POINTS

Les textes de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'Accord du 8 décembre 1961 comportent, en matière de cotisations et d'acquisition de droits, des règles communes aux régimes AGIRC et ARRCO et des dispositions spécifiques à chaque régime, qui reposent sur des principes fondamentaux régissant les régimes depuis leur création.

En vertu de ces principes, les deux régimes sont complémentaires du régime général de la Sécurité sociale et fonctionnent, l'un comme l'autre, selon la technique par points.

De ce fait, leurs participants acquièrent, en contrepartie de versements de cotisations, des droits à retraite complémentaire qui sont exprimés et inscrits à leur compte, sous forme de points AGIRC et de points ARRCO.

Mais les deux régimes se différencient quant aux fractions des rémunérations soumises à cotisations : le régime AGIRC prévoit des cotisations sur la tranche des rémunérations supérieure au plafond fixé pour les cotisations de la Sécurité sociale dans la limite de huit fois ce plafond, tandis que le régime ARRCO prévoit des cotisations sur les rémunérations à hauteur du plafond de la Sécurité sociale pour les cadres, et sur l'ensemble des rémunérations dans la limite de trois fois ce plafond pour les non-cadres.

Développer les réglementations actuellement en vigueur issues de ces principes fondamentaux : tel est l'objet du présent Titre qui aborde successivement

- l'assiette des cotisations des deux régimes : définition des éléments de salaires entrant dans la composition de l'assiette, définition des différentes tranches des rémunérations donnant lieu à cotisations ;
- les taux servant au calcul des cotisations dues à chaque régime : cotisations contractuelles et autres cotisations recouvrées par les institutions AGIRC et ARRCO, notamment les cotisations liées à la retraite à 60 ans (cotisations AGFF) ;
- la répartition des taux de cotisation entre employeurs et salariés : détermination de la part patronale et de la part salariale ;
- le versement des cotisations auprès des institutions ;
- la gestion des comptes de points des participants : transformation des cotisations en points AGIRC et en points ARRCO, inscription des points aux comptes individuels des participants, notification à chaque participant de sa situation au regard des régimes de retraite complémentaire par l'envoi des relevés annuels de points et des extraits ou récapitulatifs de carrière;
- l'information des actifs: le GIP Info Retraite, l'information quinquennale (RIS, EIG).

Textes de référence

Convention collective nationale du 14 mars 1947 :

Articles 2, 5 et 6

Annexe I : articles 2, 3, 11 et 31

Annexe III : articles 1^{er} et 2

Annexe IV : articles 2, 3, 5 et 7

Annexe V : articles 1^{er} à 7

Délibérations prises pour l'application de la Convention :

D 3 - Assiette des cotisations - Modalités applicables à la détermination du plafond, ainsi qu'aux gratifications, participations bénéficiaires, rappels de salaires, reliquats de commissions

D 5 - Assiette des cotisations - Rémunérations à retenir en ce qui concerne les agents occupés hors de France

D 12 - Versements rétroactifs de cotisations

D 19 - Assiette des cotisations - Contributions patronales à des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance

D 25 - Paiement des cotisations pour des intéressés en situation d'inactivité partielle, ou privés totalement d'activité, sans que l'article 8 bis de l'annexe I à la Convention collective nationale du 14 mars 1947 leur soit applicable

Accord du 8 décembre 1961 :

Articles 12, 13 et 15

Annexe A : articles 11, 13, 15 et 21

Annexe E : articles 1^{er} à 7

Délibérations prises pour l'application de l'Accord :

7B - Champ d'application territorial - Assiette des cotisations

11B - Modalités d'affiliation particulières de certaines catégories de salariés

14B - Chauffeurs de taxis locataires de leur véhicule

16B - Salariés indemnisés au titre du chômage partiel

18B - Assiette des cotisations : contributions patronales à des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance

22B - Paiement des cotisations pour des salariés dispensés d'exercer tout ou partie de leur activité

24B - Versements rétroactifs de cotisations pour de nouvelles catégories d'affiliés du fait d'une modification du champ d'application du régime général de Sécurité sociale

V-1 ASSIETTE DES COTISATIONS

V-1.1 Définition de l'assiette des cotisations des régimes AGIRC et ARRCO

L'assiette des cotisations de retraite complémentaire est définie :

- pour l'AGIRC, par l'article 5 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947,
- pour l'ARRCO, par les dispositions de l'article 12 de l'Accord du 8 décembre 1961.

Applicables à compter du 1^{er} janvier 1996, les dispositions de ces deux articles prévoient que les cotisations dues aux régimes de retraite complémentaire sont calculées sur les éléments des rémunérations entrant dans l'assiette des

cotisations de Sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale, y compris les indemnités de congés payés versées par l'entremise d'un tiers.

Antérieurement au 1^{er} janvier 1996, les cotisations de retraite complémentaire étaient calculées sur les rémunérations et avantages susceptibles d'être compris dans l'assiette de la taxe sur les salaires, définie par le code général des impôts (CGI), sans égard au fait que l'employeur pouvait être tenu de verser cette taxe ou en être exonéré.

La prise en compte d'une assiette identique à celle retenue par le régime général de la Sécurité sociale fait l'objet de quelques exceptions décidées par les Commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO, notamment dans des cas où l'assiette de la Sécurité sociale est forfaitaire.

Il en est ainsi pour les catégories de salariés suivantes, visées à l'article 5 de la Convention et/ou à l'article 12 de l'Accord :

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

Pour ces salariés, les cotisations dues au titre de la retraite complémentaire sont assises sur le salaire réel, constitué des éléments des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale.

Les Commissions paritaires peuvent également décider, dans certaines situations (inactivité totale ou partielle, salariés travaillant à l'étranger, etc.), que les cotisations AGIRC et ARRCO soient calculées sur un salaire fictif, indépendamment du montant servant à calculer les cotisations de Sécurité sociale.

V-1.1.1 Rémunérations et avantages soumis à cotisations

La définition de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale figurant à l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale, dispose que, pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux salariés en - contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les éléments suivants :

- les salaires ou gains,
- les indemnités de congés payés,
- les indemnités, primes, gratifications,
- les avantages en argent et avantages en nature,
- les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboires,
- le montant de la part salariale des cotisations versées à la Sécurité sociale ou aux organismes de retraite et de prévoyance complémentaire, ce qui signifie que l'assiette des cotisations sociales est constituée du montant brut des rémunérations avant déduction des retenues salariales.

Sauf décision expresse des partenaires sociaux, les cotisations dues aux régimes AGIRC et ARRCO doivent être calculées sur les éléments des rémunérations ci-dessus énumérés, qui entrent dans l'assiette de la Sécurité sociale et en respectant la règle d'arrondi à l'euro le plus proche fixée par l'article L. 130-1 du code de la Sécurité sociale pour l'établissement des déclarations sociales.

V-1.1.2 Cas d'application

Des précisions sont apportées ci-après sur les modalités d'application des textes de l'article 5 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'article 12 de l'Accord du 8 décembre 1961 relatifs à la définition de l'assiette des cotisations AGIRC et ARRCO.

Ces précisions portent sur un certain nombre de cas d'application dont l'énumération n'est pas exhaustive.

Les situations non traitées devront être réglées par les institutions en fonction du critère de la Sécurité sociale et soumises, en cas de difficulté, à l'appréciation des Fédérations AGIRC et ARRCO.

Salaires

Les traitements, appointements et salaires qui constituent des éléments des rémunérations versés régulièrement, et directement liés à l'activité salariée exercée, sont intégrés dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cette intégration vise aussi les majorations pour heures supplémentaires, les primes d'assiduité, de rendement, de bilan, de fin d'année, d'étrennes, de vacances, d'ancienneté, etc.

Accessoires des salaires

Entrent également dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, les éléments des rémunérations suivants :

- les indemnités de fonction ou d'encadrement,
- les primes liées à des conditions de travail particulières (travaux de nuit, travaux insalubres, travail temporaire, primes de risque, etc.),
- les primes pour événements familiaux (naissance, mariage),
- les indemnités d'expatriation,
- certains avantages servis aux salariés à titre particulier, telles : les primes d'anniversaire de l'entreprise, les gratifications afférentes à la médaille du travail dans la limite du salaire mensuel de base, les gratifications pour médaille d'ancienneté,
- les avantages pour charges de famille versés par l'entreprise,
- les avantages en espèces attribués par les comités d'entreprise, à l'exception des secours.

Avantages en nature

Les avantages en nature sont des prestations (biens ou services) fournies par l'employeur au salarié pour son usage privé, à titre gratuit ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur. Ils s'ajoutent à la rémunération en espèces pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette (ou le montant) des cotisations est fixée forfaitairement.

Frais professionnels

Les indemnités versées au salarié en remboursement des frais qu'il a engagés pour les besoins de la profession sont normalement exonérées des cotisations de Sécurité sociale.

À titre d'exemples de frais professionnels, on peut citer :

- les dépenses de nourriture et de logement,
- les frais correspondant à la mobilité professionnelle,
- les frais de transport,
- les dépenses liées à l'habillement.

Toutefois, pour certaines dépenses, des dispositions particulières fixent des limites forfaitaires en-deçà desquelles l'employeur est dispensé de justifier l'utilisation des allocations conformément à leur objet ; mais si ces limites sont dépassées, l'employeur doit justifier cette utilisation pour obtenir l'exonération de la fraction excédentaire.

Par ailleurs, certaines professions bénéficient d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. En principe, cette déduction n'est pas cumulable avec l'exonération des remboursements de frais.

Figure en annexe la liste de ces professions, désignées par référence aux anciennes règles fiscales, qui, pour les revenus réalisés avant le 1^{er} janvier 2001, instituaient une déduction forfaitaire supplémentaire sur l'assiette de l'impôt sur le revenu en faveur de ces catégories professionnelles. Il s'agit d'une liste limitative, ce qui exclut que la déduction soit appliquée par analogie à d'autres professions (*cf. [Annexe 2 du Titre V Liste des professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts en vigueur au 31 décembre 2000 et taux de la déduction forfaitaire spécifique applicable à ces professions](#)*).

Le montant de cette déduction est plafonné à 7 600 € par salarié et par an ; il ne donne pas lieu à revalorisation.

L'employeur peut appliquer la déduction forfaitaire ou y renoncer. L'option pour la déduction est subordonnée à la condition que le ou les salariés ou leurs représentants, préalablement consultés, ne se soient pas expressément opposés à sa mise en œuvre.

L'employeur peut ainsi opter pour la déduction forfaitaire dès lors que cette faculté est explicitement prévue par une convention ou un accord collectif de travail. La consultation des salariés n'intervient qu'à défaut de consultation des représentants du personnel, l'accord du salarié devant alors être constaté par écrit.

Si l'employeur applique la déduction forfaitaire spécifique, l'assiette des cotisations est constituée, à moins qu'il n'en ait été disposé autrement en matière fiscale avant le 1^{er} janvier 2001, par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications ou autres, acquises aux intéressés, y compris, le cas échéant, les indemnités versées à titre de remboursement des frais professionnels, diminué du montant de l'abattement.

Si l'employeur ne pratique pas la déduction forfaitaire spécifique, les cotisations sont calculées sur la rémunération des salariés, abstraction faite des indemnités représentatives de frais professionnels.

La solution ainsi retenue pour le régime général de la Sécurité sociale s'applique en principe aux régimes AGIRC et ARRCO.

Cotisations patronales à des régimes de retraite et de prévoyance

Par exception au principe d'identité d'assiette avec le régime général de la Sécurité sociale, et pour éviter d'entrer dans un mécanisme de cotisations de retraite complémentaire sur cotisations de retraite complémentaire, les Commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO ont décidé, à effet du 1^{er} janvier 1996, d'exclure de l'assiette des cotisations des régimes AGIRC et ARRCO l'intégralité des sommes correspondant aux contributions patronales à des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance, même pour la partie susceptible d'être réintégrée dans l'assiette retenue par le régime général.

Cette décision a fait l'objet des délibérations D 19 et 18B respectivement prises pour l'application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'Accord du 8 décembre 1961.

Or, l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale relatif à l'assiette des cotisations du régime général, notamment en excluant totalement de cette assiette les contributions des employeurs destinées au financement des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

S'agissant des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance, à caractère collectif et obligatoire, servies par des institutions de prévoyance, des organismes mutualistes ou des organismes d'assurance, elles sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale dans des limites fixées par le décret n° 2005-435 du 9 mai 2005, la fraction supérieure à ces limites étant soumise à cotisations de Sécurité sociale.

Pour les opérations de retraite supplémentaire, la limite d'exonération correspond à la plus élevée des deux valeurs suivantes :

- 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale,
- 5 % de la rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale, limitée à cinq fois le plafond.

Pour les opérations de prévoyance, la limite d'exonération correspond au total de :

- 6 % du plafond annuel de la Sécurité sociale,
- plus 1,5 % de la rémunération,
- dans la limite globale de 12 % du plafond.

Ces nouvelles conditions et limites sont applicables aux contributions patronales versées à compter du 1^{er} janvier

2005. Elles visent obligatoirement les régimes de retraite et de prévoyance mis en place après le 1^{er} janvier 2005.

Pour les entreprises concernées par des régimes mis en œuvre avant le 1^{er} janvier 2005, l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 a prévu une période transitoire, dont le terme a été fixé initialement au 30 juin 2008 puis reporté à titre de tolérance au 31 décembre 2008, pendant laquelle ces entreprises peuvent choisir, par année et par salarié :

- soit le nouveau régime social,
- soit le régime social résultant des anciennes conditions (avec prise en compte des contributions aux régimes AGIRC et ARRCO ainsi qu'à l'AGFF) et limites d'exonération à concurrence de 85 % du plafond de la Sécurité sociale, dont 19 % au titre de la prévoyance.

Les Commissions paritaires ont décidé, pendant cette période transitoire, de maintenir le bénéfice des délibérations D 19 et 18B susvisées (qui permettent d'exclure de l'assiette des cotisations AGIRC et ARRCO l'intégralité des sommes correspondant aux contributions patronales à des régimes de retraite et de prévoyance, notamment aux régimes AGIRC et ARRCO et à l'AGFF), pour les seules entreprises concernées par des régimes de retraite et de prévoyance mis en place avant le 1^{er} janvier 2005 qui optent pour l'ancien régime social rappelé ci-dessus.

Il en résulte que l'application du nouveau régime social entraîne dans tous les cas, l'intégration, dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ainsi que dans l'assiette des régimes de retraite complémentaire, de la fraction des contributions excédant les nouvelles limites d'exonération.

Cotisations patronales aux régimes de retraite complémentaire

L'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale relatif à l'assiette des cotisations du régime général, modifié par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, excluait totalement de l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale les contributions des employeurs destinées au financement des régimes AGIRC et ARRCO ainsi que de l'AGFF.

Cet article a, de nouveau, été modifié par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006, dont l'article 14 limite l'exonération des contributions aux régimes de retraite complémentaire à hauteur de la part patronale due en application des accords nationaux interprofessionnels.

Il en résulte, à compter du 1^{er} janvier 2006, la réintégration, dans l'assiette de la Sécurité sociale, de tout ou partie de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire prise en charge par l'employeur.

Ainsi, la fraction des contributions des employeurs aux régimes de retraite complémentaire qui excède la part patronale prévue par la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'Accord du 8 décembre 1961 est désormais soumise à cotisations de Sécurité sociale.

Par exception au principe d'identité d'assiette avec le régime général de la Sécurité sociale, et pour éviter d'entrer dans un mécanisme de cotisations de retraite complémentaire sur cotisations de retraite complémentaire, les Commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO ont décidé d'exclure de l'assiette des cotisations des régimes AGIRC et ARRCO les contributions patronales versées auxdits régimes, y compris pour la fraction susceptible d'être réintégrée dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cette décision est entérinée dans les délibérations D 19 et 18B respectivement prises pour l'application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'Accord du 8 décembre 1961.

Indemnités versées en cas de cessation d'activité

Entrent dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, les indemnités suivantes :

- les indemnités de préavis ;
- les indemnités compensatrices de congés payés ;
- les indemnités dues au terme d'un contrat à durée déterminée ;
- les dommages-intérêts versés en application de l'article L. 122-3-8 du code du travail, du fait de la rupture

anticipée par l'employeur d'un contrat de travail à durée déterminée, pour leur fraction correspondant aux salaires qu'aurait perçus le salarié jusqu'au terme du contrat ;

- les indemnités de départ à la retraite versées lorsque le départ est à l'initiative du salarié ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- les indemnités versées aux bénéficiaires d'une convention de conversion pour les sommes versées au-delà des deux premiers mois de préavis ;
- les indemnités de cessation de fonctions des mandataires et des dirigeants ; les indemnités versées aux mandataires sociaux et dirigeants visés à l'article 80 ter du code général des impôts (CGI), à l'occasion de la cessation non forcée de leurs fonctions (démission, départ ou mise à la retraite, non-renouvellement ou rupture d'un commun accord du mandat), sont soumises à cotisations en totalité ; il en va différemment en cas de cessation forcée des fonctions (révocation, etc.), les indemnités versées étant alors exonérées, par référence au régime fiscal, à hauteur de la moitié de leur montant, ou de deux fois le montant de la rémunération brute de l'année civile précédant la révocation, dans la limite de six fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Parmi les indemnités exclues, en totalité ou en partie, de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale figurent notamment celles ci-après :

- les dommages-intérêts versés depuis le 1^{er} janvier 2000 en application de l'article L. 122-3-8 du code du travail, du fait de la rupture anticipée par l'employeur d'un contrat de travail à durée déterminée, pour leur fraction excédant le montant des salaires qu'aurait perçus le salarié jusqu'au terme du contrat ;
- les indemnités de départ à la retraite en cas de départ imposé par l'employeur ; les indemnités de mise à la retraite par l'employeur correspondant au montant conventionnel ou légal sont exonérées sans limitation ; lorsqu'elles dépassent le montant conventionnel ou légal, les indemnités de mise à la retraite sont exonérées de cotisations à hauteur du plus élevé des montants suivants : soit la moitié du montant de l'indemnité versée, soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de cinq fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- les indemnités de départ volontaire anticipé ;
- les indemnités de licenciement ; les indemnités de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, versées hors plan social, sont exonérées sans limitation lorsqu'elles correspondent au montant conventionnel ou légal ; les indemnités sont exonérées de cotisations à hauteur du plus élevé des montants suivants : soit la moitié du montant de l'indemnité versée, soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de six fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ; ces dispositions s'appliquent aux indemnités de licenciement stricto sensu et à celles qui leur sont assimilées ou qui obéissent au même régime social et fiscal que l'indemnité de licenciement (indemnités de clientèle, convention de conversion, etc.) ; en revanche, les indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un plan social, et les indemnités versées au titre d'un licenciement abusif ou irrégulier, sont exonérées de cotisations en totalité ;
- les indemnités « d'outplacement » ;
- les indemnités transactionnelles ; elles sont exonérées pour la fraction représentative d'une indemnité elle-même susceptible d'être exonérée. Par exemple, l'indemnité versée dans le cadre de la transaction pour éviter un contentieux relatif à un licenciement irrégulier et qui représente une indemnité de licenciement est exonérée de cotisation dans les limites applicables à l'indemnité de licenciement.
- les indemnités de clientèle ; elles sont exonérées dans les mêmes conditions et limites que l'indemnité de licenciement.
- les indemnités versées aux bénéficiaires d'une convention de conversion pour les sommes correspondant aux deux premiers mois de préavis ;
- les contributions salariales au Fonds national de l'emploi (FNE) prises en charge par l'employeur.

Indemnités versées en cas de suspension d'activité

Sont comprises dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale les sommes suivantes :

- les indemnités de congés payés ;
- les allocations complémentaires de pensions d'invalidité et rentes d'accidents du travail attribuées par l'employeur ;
- les allocations complémentaires de maladie (incapacité temporaire) servies par les régimes de prévoyance, dont le financement est assuré par l'employeur et le salarié avec adhésion obligatoire : seule la fraction de l'allocation correspondant à la cotisation patronale est incluse dans l'assiette de la Sécurité sociale ;
- les allocations de chômage partiel versées en application d'un accord d'entreprise ou d'une décision

- unilatérale ;
- l'indemnisation de chômage partiel supplémentaire à l'indemnisation conventionnelle.

Sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale :

- les indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- les allocations complémentaires de maladie (incapacité temporaire) servies par les régimes de prévoyance, dont le financement est assuré exclusivement par le salarié, ou par l'employeur et le salarié avec adhésion facultative ;
- les allocations de chômage partiel versées en application d'un accord professionnel.

Rémunérations particulières

1) Jetons de présence ou tantièmes

Les jetons de présence ou tantièmes alloués aux présidents-directeurs généraux et directeurs généraux donnent lieu à cotisations sociales.

En revanche, les sommes versées à ce titre à des administrateurs n'entrent pas, en règle générale, dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Seuls les jetons et tantièmes qui constituent un complément de rémunération de l'activité salariée dans l'entreprise, sont pris en compte.

2) Intéressement et participations d'entreprise

Les sommes versées à ce titre n'entrent pas dans l'assiette de la Sécurité sociale.

3) Plus-values d'acquisition sur levée d'options

Le mécanisme des plans d'options sur actions, résultant de la loi n° 70-1322 du 31 décembre 1970 relative à l'ouverture d'options de souscription ou d'achats d'actions au bénéfice du personnel des sociétés, autorise les sociétés par actions à consentir à leur personnel la possibilité d'acquérir, à des conditions financières avantageuses, des actions de leur entreprise ou d'une entreprise du groupe à un prix qui est fixé le jour où l'option est consentie.

Ce prix étant indépendant de la valeur du titre à la date où l'option est levée, le bénéficiaire d'une telle option, qui est libre de l'exercer ou d'y renoncer, peut ainsi réaliser un gain.

L'avantage tiré de la différence entre le prix de cession et le prix d'acquisition est soumis, en tant que rémunération, à cotisations de Sécurité sociale, lorsque le bénéficiaire n'a pas respecté le délai d'indisponibilité à compter de la date d'attribution de l'option, soit : cinq ans pour les options attribuées avant le 27 avril 2002 et quatre ans pour celles attribuées depuis le 27 avril 2000.

Ce délai n'est pas opposable en cas de licenciement, de mise à la retraite, d'invalidité ou de décès du titulaire.

Les avantages susvisés sont soumis aux cotisations de retraite complémentaire dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'appel des cotisations de Sécurité sociale.

En conséquence, il appartient à l'employeur de faire figurer ces avantages, comme les autres rémunérations, sur les déclarations destinées au calcul des cotisations.

4) Revenus tirés d'une location-gérance

L'article 7 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 1999 (loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998) a complété l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale pour soumettre aux cotisations et contributions de Sécurité sociale les revenus tirés d'une location-gérance lorsque celui qui les perçoit réalise des actes de commerce au titre de l'entreprise louée ou y exerce une activité.

Cette disposition était destinée à limiter les effets de montages juridiques permettant, notamment à des gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, de continuer à exercer leur activité tout en soustrayant à cotisations sociales leur rémunération ainsi transformée en redevances.

Les revenus en cause doivent être soumis à cotisations de retraite complémentaire dans les mêmes conditions que celles retenues par le régime général de la Sécurité sociale et ce, bien que la base de calcul soit définie selon les règles prévues, pour les revenus non salariés, par l'article L. 242-11 du code de la Sécurité sociale.

V-1.1.3 Catégories de salariés pour lesquelles l'assiette des cotisations ARRCO est alignée sur l'assiette forfaitaire des cotisations de Sécurité sociale

Outre les salariés expressément visés à l'article 12 de l'Accord du 8 décembre 1961 (cf. [V-1.1 Définition de l'assiette des cotisations des régimes AGIRC et ARRCO](#)), les catégories dont il s'agit sont les suivantes.

1) Stagiaires étrangers aides familiaux au pair

Conformément au chapitre 3 de la délibération 11B prise pour l'application de l'Accord du 8 décembre 1961, les cotisations de retraite complémentaire versées pour le compte de ces stagiaires sont à la charge exclusive de l'employeur. Elles doivent être égales, à compter du 1^{er} juillet 1999, au cinquième des cotisations patronales dues au titre du régime général de la Sécurité sociale, lesquelles sont calculées sur une base forfaitaire.

2) Employés de particuliers

Les cotisations de retraite complémentaires dues pour le compte des intéressés sont calculées, soit sur une assiette égale à la valeur du SMIC, soit par dérogation, sur la rémunération réelle.

3) Chauffeurs de taxis locataires de leur véhicule

Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur l'assiette retenue pour les cotisations de Sécurité sociale concernant ces personnes visées par la délibération 14B prise pour l'application de l'Accord du 8 décembre 1961.

4) Personnels des hôtels, cafés, restaurants rémunérés au pourboire

Pour ces personnels, les cotisations de retraite complémentaire doivent être calculées sur la base de même assiette que celle des cotisations de Sécurité sociale, laquelle est constituée :

- soit par le salaire réel, dans le cas où l'employeur est en mesure de produire le registre fiscal de répartition des pourboires entre les salariés,
- soit par un salaire forfaitaire, lorsque ce registre ne peut être produit.

5) Ouvriers de cinémas et de théâtres rémunérés au pourboire

Lorsque les pourboires de ces salariés ne sont pas connus de l'employeur, l'assiette des cotisations de retraite complémentaire est au moins égale au SMIC correspondant au temps de travail.

V-1.1.4 Cas particuliers

V-1.1.4.1 Apprentis

Différentes dispositions législatives et réglementaires ont défini le statut de l'apprenti. Ces dispositions ont notamment déterminé :

- le montant de la rémunération minimale des apprentis,
- le montant forfaitaire des cotisations d'origine légale et conventionnelle dues pour le compte des intéressés,
- les conditions dans lesquelles ces cotisations sont, en partie ou en totalité, prises en charge par l'État.

1) Rémunération minimale des apprentis

L'article L. 117-10 du code du travail définit le salaire minimum perçu par les apprentis. Le montant de ce salaire est fixé, pour chaque année d'apprentissage, en fonction de l'âge de l'intéressé, dans les conditions prévues par l'article D. 117-1 dudit code.

En outre, l'article D. 117-2 de ce même code détermine le montant de la rémunération garantie pendant l'année complémentaire de formation suivant l'apprentissage, étant précisé que ce montant est applicable depuis le 1^{er} septembre 1992.

2) Montant des cotisations

Conformément à l'article L. 118-5 du code du travail : « les cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis, sont calculées de façon forfaitaire, sur la base du salaire légal des apprentis et sont révisées annuellement ».

S'agissant des cotisations de retraite complémentaire, elles sont calculées sur la base des rémunérations minimales fixées par décret, en pourcentage du SMIC, après déduction d'une fraction égale à 11 % du SMIC.

Ainsi, une rémunération équivalente à 25 % du SMIC donne lieu à cotisations sur la base de 14 % du SMIC.

Il n'est donc pas tenu compte de la rémunération réelle de l'apprenti, ni de son horaire de travail ou du montant des avantages en nature éventuels.

Le Conseil d'administration de l'ARRCO a précisé que les forfaits de cotisations doivent être déterminés en fonction du montant du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année.

Une instruction ARRCO est adressée aux institutions, au début de chaque exercice, pour leur faire connaître le barème des forfaits de cotisations correspondant aux différents montants de rémunérations minimales. Ces forfaits sont calculés sur la base du taux obligatoire et portent sur la seule part patronale des cotisations de retraite dues au régime ARRCO et à l'AGFF.

Les mêmes bases de rémunérations doivent être retenues pour le calcul des cotisations éventuellement dues sur la base d'un taux supérieur au taux obligatoire, bien que celles-ci ne soient pas visées par l'article L. 118-5 du code du travail.

3) Prise en charge des cotisations par l'État

a) Entreprises artisanales ou occupant au plus dix salariés

La loi n° 79-13 du 3 janvier 1979 a prévu la prise en charge par l'État des cotisations sociales, d'origine légale et conventionnelle, dues au titre des salaires versés aux apprentis occupés par certains employeurs.

Il s'agit:

- des employeurs inscrits au répertoire des métiers,
- des employeurs inscrits au registre des entreprises dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle,
- des employeurs n'appartenant pas aux catégories précédentes et occupant au plus dix salariés (non compris les apprentis).

La prise en charge des cotisations par l'État (part patronale et part salariale) ne s'applique qu'aux seules cotisations correspondant au taux obligatoire, les employeurs étant tenus de s'acquitter des cotisations dues sur la base d'un taux supérieur au taux obligatoire, tant en ce qui concerne la part salariale que la part patronale. Les cotisations prises en charge par l'État sont directement versées à l'ARRCO.

Les entreprises doivent mentionner les apprentis sur les déclarations nominatives annuelles en précisant le montant forfaitaire des rémunérations soumises à cotisations, les droits inscrits au compte des intéressés devant être calculés sur ces rémunérations. Une mention particulière doit préciser le statut d'apprenti des intéressés, afin de justifier

l'absence des cotisations patronales et salariales, directement versées par l'entreprise.

b) Entreprises non artisanales de plus de dix salariés

L'article 83 de la loi de finances pour 1989 (loi n° 88-1149 du 23 décembre 1988) a étendu la prise en charge de l'État aux cotisations salariales, d'origine légale et conventionnelle, dues pour les apprentis employés par des entreprises de plus de dix salariés qui ne sont pas inscrites au répertoire des métiers (registre des entreprises pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle).

Les apprentis occupés par ces entreprises sont dispensés de payer la part salariale des cotisations correspondant au taux obligatoire. Ces cotisations à la charge de l'État sont versées directement à l'ARRCO.

Pour ces entreprises, les institutions doivent donc mettre en recouvrement :

- la part patronale des cotisations calculées sur la base du taux obligatoire,
- la part patronale et la part salariale des cotisations éventuellement dues sur la base d'un taux supérieur au taux obligatoire.

Les droits inscrits au compte des intéressés doivent être calculés sur la base des rémunérations soumises à cotisations, et non pas d'après la seule part patronale versée. Une mention particulière doit donc être portée par l'entreprise adhérente sur les déclarations nominatives annuelles afin que les apprentis soient bien distingués des autres salariés figurant sur ces déclarations.

Le tableau ci-dessous récapitule les modalités de calcul et de versement des cotisations de retraite complémentaire dues au régime ARRCO pour les apprentis.

	Cotisations obligatoires		Cotisations supplémentaires	
	Part patronale	Part salariale	Part patronale	Part salariale
Entreprises : inscrites au répertoire des métiers, inscrites au registre des entreprises dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ou occupant au plus dix salariés (non compris les apprentis).	Payées directement par l'État à l'ARRCO.		Versée par l'employeur.	Versée par l'employeur après retenue sur le salaire de l'apprenti.
Entreprises non inscrites au répertoire des métiers, ni au registre des entreprises dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle et occupant plus de dix salariés (non compris les apprentis).	Versée par l'employeur ^[1] .	Payée directement par l'État à l'ARRCO.	Versée par l'employeur.	Versée par l'employeur après retenue sur le salaire de l'apprenti.

V-1.1.4.2 Jeunes effectuant des stages en entreprise

1) Étudiants effectuant des stages pratiques en entreprise

Ces étudiants, 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, ne doivent être affiliés aux institutions de retraite complémentaire que s'ils sont titulaires d'un véritable contrat de travail.

Dans ce cas, par dérogation à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, l'assiette des cotisations de retraite complémentaire est constituée de la rémunération réelle perçue par les stagiaires.

2) Jeunes travaillant en entreprise durant les vacances

Les intéressés ne sont pas de véritables stagiaires, mais des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée. En conséquence, ils doivent être affiliés, comme tout autre salarié, aux institutions de retraite complémentaire au titre de leur contrat de travail.

Les cotisations sont versées sur la base des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Il s'agit des rémunérations réelles des personnes concernées.

3) Apprentissage junior

Créée par la loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, l'apprentissage junior, entre en vigueur à la rentrée scolaire 2006, et comprend 2 phases:

- un apprentissage junior, sous statut scolaire, ouvert aux jeunes dès l'âge de 14 ans;
- un apprentissage junior, sous contrat d'apprentissage, ouvert aux jeunes dès l'âge de 15 ans.

Les élèves, admis en apprentissage junior dans un lycée professionnel ou un centre de formation des apprentis, effectuent, dans le cadre d'un parcours d'initiation aux métiers, des stages en milieu professionnel dans plusieurs entreprises.

Le décret 2006-764 du 30 juin 2006 précise la nature de ces stages en milieu professionnel. Il s'agit de stages d'initiation (cf. art. D.331-11 et D.331-12 du code de l'éducation).

Lorsqu'un stage en milieu professionnel excède 20 jours de présence dans la même entreprise, y compris de manière discontinue, l'apprenti junior perçoit, à l'issue de cette période, une gratification correspondant à 20 % du SMIC par heure d'activité.

Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire; les bénéficiaires ne doivent pas être affiliés aux institutions de retraite complémentaire.

V-1.1.4.3 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 aux institutions de retraite complémentaire membres de l'AGIRC et/ou de l'ARRCO.

La rémunération versée par l'entreprise (correspondant, 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, ces cotisations doivent être versées sur la base de la rémunération réelle des intéressés.

En revanche, les personnes qui ne sont pas titulaires d'un véritable contrat de travail ne doivent pas être affiliées à une institution de retraite complémentaire. Tel est le cas notamment des personnes bénéficiaires d'un stage de mise à niveau de l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), ou de certaines formations professionnelles pour adultes, dispensées dans le cadre de l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes).

V-1.1.4.4 Salariés occupés à l'étranger

Les salariés occupés à l'étranger peuvent être affiliés à une institution membre de l'AGIRC et/ou de l'ARRCO au titre d'une extension territoriale (cf. [II.4 Salariés travaillant à l'étranger ou dans les territoires d'outre-mer](#)).

Conformément aux dispositions des délibérations D 5 et 7B respectivement prises pour l'application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'Accord du 8 décembre 1961, les cotisations versées pour le compte des intéressés sont calculées :

- au titre d'une extension territoriale cas A, sur la base du salaire qui aurait été perçu en France pour des

fonctions correspondantes, éventuellement augmenté de tout ou partie des primes et avantages en nature ainsi que prévu dans le contrat d'expatriation ;

- au titre d'extensions territoriales cas B et D, sur la base du nombre de points annuel dépendant du salaire lié à la fonction de l'expatrié et tenant compte éventuellement de tout ou partie des primes et avantages en nature ; ce nombre de points est calculé sur la base des taux de 6 % sur la tranche 1 (T1) et de 16 % sur la tranche 2 (T2) pour les salariés non affiliés à une institution AGIRC, ou de 16,24 % sur la tranche B (TB) et la tranche C (TC) pour les salariés affiliés à une institution AGIRC ; il ne peut être modifié qu'en cas de changement notable dans la carrière de l'intéressé.

V-1.1.4.5 Salariés dispensés d'exercer tout ou partie de leur activité

La référence à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ne fait pas obstacle à l'application des dispositions adoptées par les Commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO pour permettre le versement de cotisations de retraite complémentaire calculées sur la base d'un salaire fictif au bénéfice de certains participants dispensés d'exercer tout ou partie de leur activité. Ces dispositions sont contenues dans les délibérations D 25 et 22B respectivement prises pour l'application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'Accord du 8 décembre 1961.

V-1.2 Fractions des rémunérations soumises à cotisations de retraite complémentaire

V-1.2.1 Salariés occupés à temps plein

V-1.2.1.1 Tranches des rémunérations soumises à cotisations AGIRC

Conformément à l'article 6 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, le versement des cotisations AGIRC s'opère sur l'intégralité des rémunérations des participants qui occupent des fonctions visées aux articles 4 et 4 bis de la Convention, à l'article 36 de l'annexe I et à l'annexe IV à la Convention, dans une limite individuelle égale à huit fois le plafond de la Sécurité sociale.

Cette assiette comporte deux tranches :

- la tranche B (TB), comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et une limite supérieure égale à quatre fois ce plafond,
- la tranche C (TC), comprise entre la limite supérieure de la tranche B et huit fois le plafond de la Sécurité sociale.

La limite supérieure de la tranche B est fixée, pour chaque exercice, par la Commission paritaire de l'AGIRC avant le début de l'exercice.

V-1.2.1.2 Tranches des rémunérations soumises à cotisations ARRCO

Conformément à l'article 13 de l'Accord du 8 décembre 1961, le versement des cotisations ARRCO s'opère :

- pour les salariés non-cadres, sur l'intégralité des rémunérations des intéressés, dans une limite individuelle égale à trois fois le plafond de la Sécurité sociale ; cette assiette comporte deux tranches : la tranche 1 (T1) à hauteur du plafond de la Sécurité sociale et la tranche 2 (T2) comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et une limite égale à trois fois ce plafond ;
- pour les salariés cadres ou assimilés cadres affiliés à l'AGIRC, sur la fraction des rémunérations limitée au plafond de la Sécurité sociale (T1).

Les entreprises ne sont pas autorisées à souscrire des contrats prévoyant le versement de cotisations sur des fractions de salaires différentes de celles définies ci-dessus. Les institutions ARRCO doivent notamment opposer un refus aux demandes qui viseraient à affilier des salariés cadres sur la fraction des rémunérations supérieure au plafond de la Sécurité sociale.

Certaines entreprises ont pu, avant le 1^{er} octobre 1976, souscrire des engagements prévoyant l'affiliation des

salariés sur des bases forfaitaires dépassant leurs salaires réels.

Afin de satisfaire à la demande des entreprises qui souhaiteraient revenir à des conditions d'affiliation conformes aux dispositions actuellement en vigueur prévues par l'Accord du 8 décembre 1961, il est admis de leur proposer l'application d'un taux d'équivalence. Ce taux correspond à celui qui aurait permis d'encaisser, durant les trois derniers exercices, des cotisations sur les salaires réels du personnel équivalentes à celles obtenues sur la base du taux préalablement appliqué sur une assiette fictive.

Une telle mesure doit être obligatoirement mise en œuvre à l'occasion de toute modification du contrat d'adhésion, notamment dans les cas de fusion ou d'absorption d'entreprises.

V-1.2.2 Salariés occupés à temps partiel

Les articles L. 242-8 et R. 242-7 du code de la Sécurité sociale prévoient un abattement du plafond de la Sécurité sociale pour les salariés employés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Ce dernier article a été modifié par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui a supprimé la référence à un seuil pour définir le temps partiel. Ses dispositions prévoient que sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle du travail fixée au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Pour ces salariés, l'assiette des cotisations (A) au régime de base est déterminée selon la formule suivante :

$$A = \text{plafond de la périodicité de la paie} \times \frac{\text{salaire à temps partiel}}{\text{salaire à temps plein}}$$

Cette même formule s'applique pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire dues pour le compte des salariés cadres qui exercent leur activité à temps partiel, tant pour la tranche 1 (T1) au titre de l'ARRCO, que pour les limites supérieures des tranches B (TB) et C (TC) au titre de l'AGIRC, qui sont respectivement égales à quatre et huit fois le plafond réduit retenu par le régime de base.

Cette solution doit aussi être mise en œuvre pour les salariés non-cadres employés à temps partiel pour l'application des taux différents sur T1 et T2, la fraction T2 étant, toutefois, égale au salaire total diminué de la fraction T1 proratisée.

Dans la pratique, les institutions doivent tenir compte du plafond réduit en fonction des déclarations qui leur sont transmises par leurs adhérents. C'est seulement en cas de contestation de la part du salarié qu'une enquête doit être réalisée en vue de déterminer l'assiette des cotisations applicable.

Les mesures ci-dessus exposées concernant les salariés à temps partiel visent également :

- les titulaires d'allocations de préretraite progressive,
- les personnes qui sont autorisées à reprendre une activité à mi-temps après une maladie (mi-temps thérapeutique) dans le cas d'une modification en conséquence de leur contrat de travail.

Les salariés travaillant à temps partiel pour lesquels les cotisations d'assurance vieillesse de Sécurité sociale sont calculées sur la base des rémunérations correspondant au temps plein, en application de l'article L. 241-3-1 du code de la Sécurité sociale, peuvent cotiser sur la même base au titre de la retraite complémentaire.

Cette possibilité est prévue par les délibérations D 25 (chapitre IX) et 22B (chapitre VIII) respectivement prises pour l'application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'Accord du 8 décembre 1961.

Dans ce cas, les répartitions de cotisations prévues aux articles 15 de l'Accord du 8 décembre 1961 et 6 de la Convention Collective nationale du 14 mars 1947 ne s'imposent pas au supplément de cotisations correspondant à la rémunération à temps plein pour les salariés à temps partiel.

V-1.2.3 Salariés à employeurs multiples

Les personnes qui travaillent simultanément et régulièrement pour le compte de plusieurs employeurs sont visées par les dispositions de l'article L. 242-3 du code de la Sécurité sociale.

Conformément à ces dispositions, la part des cotisations d'assurance vieillesse de Sécurité sociale incombant à chacun des employeurs est normalement déterminée au prorata des rémunérations que ceux-ci ont respectivement versées.

Par dérogation, la part des cotisations incombant à chaque employeur peut être déterminée comme si le salarié occupait un emploi à temps partiel dans chacun des établissements employeurs. Cette dernière option n'est toutefois possible que s'il peut être fait référence à un temps plein, ce qui exclut les VRP multicartes, les dirigeants et les cadres au forfait, pour lesquels il y a lieu d'appliquer le prorata sur l'ensemble des salaires.

V-1.2.3.1 Principes généraux

Compte tenu des éléments ci-dessus énoncés, les mesures suivantes doivent être appliquées en ce qui concerne le calcul des cotisations de retraite complémentaire.

Le salarié qui travaille pour le compte de plusieurs entreprises doit être affilié auprès des différentes institutions d'adhésion dont relèvent ses employeurs. Une dérogation peut être apportée en ce qui concerne le cadre dont tous les employeurs sont soumis aux dispositions de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'Accord du 8 décembre 1961, mais dont l'un supporte seul l'intégralité de la part patronale des cotisations vieillesse de Sécurité sociale.

Dans ce cas, il peut être admis que le cadre soit affilié à une seule institution ARRCO sur l'intégralité de la fraction T1, et à une seule institution AGIRC sur l'intégralité des tranches B (TB) et C (TC), sous réserve que tous les employeurs appliquent le même taux, et qu'ils aient tous donné leur accord à cette solution.

a) S'agissant des salariés cadres ou non-cadres, la fraction T1 des rémunérations doit être déterminée pour chaque emploi suivant le principe adopté par le régime général de la Sécurité sociale :

- soit au prorata du salaire versé par chaque employeur relevant du régime général ou des assurances sociales agricoles par rapport à l'ensemble des rémunérations perçues par l'intéressé (que celles-ci soient ou non versées par les entreprises visées par la Convention ou par l'Accord),
- soit selon le dispositif applicable au temps partiel (sans considération des rémunérations versées par les autres employeurs).

Dans la pratique, les institutions doivent tenir compte du plafond réduit porté sur les déclarations transmises par leurs adhérents. C'est seulement en cas de contestation de la part du salarié qu'une enquête doit être réalisée en vue de vérifier l'assiette des cotisations applicable.

b) S'agissant des salariés non-cadres, la fraction T2 des rémunérations correspond, pour chaque emploi, à la partie du salaire excédant la fraction T1 déterminée comme il est indiqué ci-dessus.

Dans un souci de simplification, il peut être admis d'apprécier, au niveau de chaque employeur, la limite individuelle égale à trois plafonds de la Sécurité sociale. En d'autres termes, cette limite individuelle est vérifiée pour chaque employeur en totalisant la fraction proratisée et la fraction T2. Il ne s'agit que d'une tolérance, cette mesure ne pouvant être imposée aux salariés non-cadres qui souhaiteraient cotiser globalement (au titre de l'ensemble de leurs emplois) dans la limite de trois fois le plafond de la Sécurité sociale. Dans ce cas, la fraction T2 doit être limitée pour chaque emploi à un montant égal au double de la fraction proratisée.

c) S'agissant des salariés cadres, les cotisations sont normalement calculées sur les tranches B (TB) et C (TC) fixées en fonction du plafond réduit déclaré pour chaque emploi ; la GMP (garantie minimale de points) est réduite dans les mêmes proportions que le plafond, et la CET (contribution exceptionnelle et temporaire) est appelée au 1^{er} euro.

V-1.2.3.2 Cas particuliers

1) Vacataires

Les salariés rémunérés à la vacation sont affiliés auprès des institutions d'adhésion de l'employeur au service duquel la vacation est effectuée.

Pour la détermination de l'assiette des cotisations de retraite complémentaire, les vacations sont traitées comme une catégorie d'emploi autonome et distincte des emplois mensualisés.

Par extension, les emplois mensualisés rémunérés à l'acte sont assimilables à des vacations en ce qui concerne le traitement des rémunérations.

Pour les cadres, la cotisation GMP (C) est déterminée selon la formule suivante :

$$C = \text{GMP annuelle} \times \frac{\text{plafond de la Sécurité sociale applicable à la vacation}}{\text{plafond de la Sécurité sociale annuel}}$$

2) Intermittents des professions du spectacle et mannequins

Ces catégories de personnels visés à l'annexe C à l'Accord du 8 décembre 1961 sont affiliées à l'IRPS (Institution de retraite de la presse et du spectacle) [institution ARRCO].

Les rémunérations versées par chacun des employeurs sont prises en compte de façon distincte et cumulative dans les limites annuelles des assiettes T1 et T2, quelle que soit la durée de l'activité sur l'année. Cette solution est retenue pour le calcul des cotisations ARRCO et des droits correspondants des intermittents du spectacle et des mannequins.

Les dispositions ci-dessus font l'objet des chapitres 1 et 2 de la délibération 11B prise pour l'application de l'Accord du 8 décembre 1961.

3) Journalistes pigistes

Conformément à l'annexe C à l'Accord du 8 décembre 1961, les journalistes détenteurs de la carte d'identité professionnelle sont affiliés à l'IRPS (Institution de retraite de la presse et du spectacle) [institution ARRCO] pour les rémunérations qui leur sont versées sous forme de piges.

Les cotisations dues au régime ARRCO sont calculées sur la base du montant total des piges, sans qu'il soit fait application des plafonds individuels prévus à l'article 13 § 3 de l'Accord du 8 décembre 1961.

Compte tenu de la multiplicité des rémunérations dont les origines sont très diverses, il serait, en effet, très difficile de gérer un système de prorata entre les différents employeurs pour limiter l'appel des cotisations à un plafond de rémunérations égal à trois fois celui de la Sécurité sociale.

Les dispositions ci-dessus font l'objet du chapitre 4 de la délibération 11B prise pour l'application de l'Accord.

V-1.3 Régularisations annuelles

V-1.3.1 Cas général

Les limites applicables aux fractions des rémunérations soumises à cotisations de retraite complémentaire doivent être déterminées annuellement. Il s'agit :

- des rémunérations limitées à trois fois le plafond de la Sécurité sociale pour les non-cadres (tranches 1 et 2),
- des rémunérations limitées au plafond de la Sécurité sociale (tranche 1) et à huit fois le plafond de la Sécurité sociale (tranches B et C) pour les cadres (*cf. V-1.1.4.1 Apprentis*).

Si, au cours d'un même exercice civil, un participant perçoit des salaires inférieurs puis supérieurs aux assiettes mensuelles, une régularisation doit être opérée en fin d'année, de sorte que les cotisations versées pour le compte de l'intéressé soient assises sur les assiettes annuelles.

Dans la pratique, de telles régularisations concernent principalement les salariés cadres ou assimilés percevant une

rémunération proche du salaire plafond de la Sécurité sociale.

Les institutions peuvent enregistrer les tranches de salaires telles qu'elles sont déclarées par les adhérents, les vérifications et rectifications éventuelles n'étant effectuées qu'en cas de contestation ultérieure, soit de la part de l'employeur, soit de la part du salarié.

Des problèmes pouvant se poser lorsque la tranche 1 déclarée par l'entreprise ne correspond pas à ce qu'elle devrait être selon les règles du régime de base, l'AGIRC a admis une tolérance afin d'éviter de remettre systématiquement en cause les déclarations des entreprises lorsqu'elles ne semblent pas conformes aux solutions réglementaires.

Toutefois, la déclaration de l'entreprise ne peut être acceptée en l'état que dans la mesure où l'écart avec le plafond théoriquement applicable à la durée de la période d'emploi n'est pas supérieur à 30 jours.

En outre, il ne peut pas être tenu compte d'un salaire différentiel supérieur au maximum correspondant à la durée de la période d'emploi.

V-1.3.2 Cas d'application

V-1.3.2.1 Embauche ou départ en cours d'année

En cas d'embauche, de licenciement ou de départ volontaire au cours d'une année, le plafond doit être réduit en tenant compte de la période d'emploi et du plafond périodique applicable.

Conformément à l'article R. 243-11 du code de la Sécurité sociale, lorsque la période ne correspond pas à un nombre entier de mois, le plafond à retenir est, en cas de mois incomplet, calculé par l'addition d'autant de trentièmes du plafond mensuel que la période considérée comporte de jours ouvrables ou non ouvrables.

Le plafond réduit, déterminé à la date du départ de l'entreprise, est également celui qui sert de base à la régularisation portant sur les rémunérations occasionnelles ou sur les sommes versées au moment du départ de l'entreprise ou postérieurement.

V-1.3.2.2 Périodes d'absence non rémunérées

Le plafond doit également faire l'objet d'une réduction proportionnelle aux périodes d'absence non rémunérées.

Hormis les périodes de chômage, en cas d'intempéries, ou les périodes de congés indemnisés par une caisse de congés payés créée en application de l'article L. 223-16 du code du travail, seuls sont neutralisés les temps d'absence s'étendant sur une période comprise entre deux échéances habituelles de paie (absence s'étendant du premier au dernier jour du mois civil).

À titre d'exemple, pour une absence du 15 juillet au 15 septembre au cours d'un exercice, seul le plafond - correspondant au mois d'août est neutralisé.

V-1.3.2.3 Versement occasionnel au cours d'une activité non rémunérée

La situation dont il s'agit est celle d'un salarié qui, tout en continuant à faire partie de l'entreprise, se trouve dans une position excluant le versement régulier d'un salaire (congés sans solde, etc.) et vient à percevoir une somme ayant le caractère de salaire.

Dans cette situation, les sommes en cause s'ajoutent aux rémunérations de la période d'activité pour la détermination de l'assiette des cotisations de retraite complémentaire, le plafond correspondant à la période régulièrement rémunérée.

V-1.3.2.4 Pluralité de contrats avec le même employeur

Dans le cas de pluralité de contrats avec le même employeur au cours d'un même exercice, il est procédé à la même régularisation que celle opérée par l'URSSAF qui regroupe les différents contrats.

V-1.3.2.5 Changement de catégorie professionnelle

En cas de passage du statut de non-cadre à celui de cadre dans la même entreprise, il doit être retenu la même régularisation annuelle que celle opérée par l'URSSAF.

Dans la pratique, les institutions doivent prendre en compte la déclaration de l'entreprise.

V-1.3.2.6 Salariés dispensés d'activité au cours d'une période de préavis

L'inobservation du préavis ou du délai-congé n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin, celui-ci se poursuivant jusqu'à la fin du délai.

L'indemnité compensatrice, perçue par le salarié en cas de congédiement immédiat, a le caractère de salaire, et doit donc donner lieu à versement de cotisations qui sont réputées correspondre à la période de préavis ou du délai-congé.

En cas de reprise d'activité au cours d'une période de préavis non effectuée, le chevauchement est autorisé, chaque emploi étant traité distinctement selon les règles habituelles.

Toutefois, à la demande de l'un ou de l'ensemble des employeurs, il peut être fait application, pour celui ou ceux qui en font la demande, d'un prorata d'assiette en fonction de l'ensemble des rémunérations (par référence au dispositif applicable aux salariés à employeurs multiples) (cf. [V-1.2.3 Salariés à employeurs multiples](#)).

À noter que le chevauchement de périodes peut conduire à dépasser les limites d'assiette.

V-1.3.2.7 Entreprises pratiquant le décalage de la paie

Le décalage de la paie consiste à verser la rémunération d'un mois de travail au début du mois suivant.

Depuis le 1^{er} janvier 1996, il convient de se référer aux dispositions retenues en matière de Sécurité sociale pour déterminer l'assiette des cotisations de retraite complémentaire, notamment en ce qui concerne les salariés cadres et assimilés.

1) Entreprises de plus de neuf salariés

Le calcul des cotisations de Sécurité sociale s'effectue en fonction des taux et plafond applicables au moment du paiement des salaires.

Par référence à ces dispositions, les cotisations de retraite complémentaire des salariés cadres et assimilés de ces entreprises doivent être assises sur le plafond de la Sécurité sociale en vigueur à la date du paiement effectif des rémunérations, indépendamment de la période d'emploi à laquelle elles se rapportent.

Pour une année n, l'assiette des cotisations sur T1 est donc constituée :

- de onze plafonds mensuels de l'année n,
- un plafond mensuel de l'année n+1.

2) Entreprises de moins de dix salariés

Par dérogation aux dispositions ci-dessus exposées, les entreprises de moins de dix salariés ont la possibilité de calculer les cotisations sur T1 sur la base du plafond de la Sécurité sociale en vigueur à la date de l'emploi, lorsqu'elles rattachent, fiscalement et de façon constante, la paie à la période d'emploi.

Pour une année n, l'assiette des cotisations sur T1 peut donc être exceptionnellement constituée de douze plafonds mensuels de l'année n.

Il est rappelé qu'antérieurement au 1^{er} janvier 1996, l'assiette des cotisations des personnels cadres et assimilés des

entreprises pratiquant le décalage de la paie était déterminée en retenant le nombre de plafonds mensuels déclarés chaque année au fisc, indépendamment des solutions appliquées en matière de Sécurité sociale.

V-1.3.3 Sommes isolées

V-1.3.3.1 Définition

1) Principe

Aux termes de la délibération D 3 prise pour l'application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, les sommes désignées sous l'expression « sommes isolées » se caractérisent par le fait qu'elles sont versées en dehors de la rémunération annuelle normale.

La date effective de leur versement, qu'il s'agisse du jour de la cessation d'activité ou d'une date postérieure, n'en modifie pas la nature.

2) Catégories

Les dispositions de cette délibération D 3 distinguent trois catégories de sommes versées à l'occasion de départ de l'entreprise :

- les sommes versées en contrepartie de travaux antérieurement entrepris ;
- les sommes représentant des indemnités de départ à la retraite d'un montant compatible avec celui prévu par les dispositions applicables dans l'entreprise (conventions collectives professionnelles ou accords d'entreprise) et dont le versement est suivi de la liquidation de la retraite ;
- les sommes versées à l'occasion d'un départ d'une entreprise destiné à être suivi d'une période de préretraite et comprenant à la fois :
des sommes correspondant aux indemnités de départ à la retraite définies ci-dessus,
des sommes ayant pour objet de compléter des revenus de remplacement et qui sont soumises à des dispositions spécifiques.

3) Cas d'application

L'indemnité compensatrice de congés payés, ou de jours de réduction du temps de travail non pris, est toujours considérée comme une somme isolée.

Il en est de même de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, dite « indemnité de précarité d'emploi ».

V-1.3.3.2 Calcul de l'assiette des cotisations

1) Calcul au 1^{er} euro

Les sommes isolées sont soumises à cotisations dans leur totalité en fonction du taux en vigueur dans l'entreprise à la date du versement desdites sommes.

Cette règle trouve sa justification dans le fait que, souvent, les sommes autres que la rémunération normale, payées au moment du départ ou postérieurement à celui-ci, se rapportent à des années anciennes. En outre, le montant de certaines indemnités peut être fonction de la durée de la carrière du participant dans l'entreprise.

Il ne doit pas pour autant en résulter de report des sommes considérées sur des exercices antérieurs et la somme isolée doit être traitée pour le versement des cotisations dans les conditions applicables à la date du versement de ladite somme.

D'autre part, l'appel des cotisations sur l'intégralité de la somme isolée s'explique par le fait que ladite somme n'est normalement pas prise en compte par la Sécurité sociale.

Dans l'hypothèse où le participant n'a pas cotisé, au cours de la dernière année d'activité dans l'entreprise, sur la totalité du plafond, la Sécurité sociale est amenée à intégrer dans la régularisation la somme isolée à concurrence

du dit plafond. Il convient, dans ce cas, de ne traiter en somme isolée que la partie de la somme qui n'a pas donné lieu à un versement de cotisations auprès de la Sécurité sociale.

2) Limitation applicable aux sommes isolées

3) Principe

L'assiette maximale disponible à laquelle doit être affectée la somme isolée, est égale, dans tous les cas, à sept plafonds annuels de la Sécurité sociale de l'année de départ d'un participant, quelle que soit la date de départ de l'intéressé et quelle que soit, par ailleurs, l'assiette contractuelle normale au titre de ladite année. Ces règles sont également applicables aux VRP relevant de l'annexe IV à la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

4) Modalités d'application

Deux situations peuvent se présenter selon que les rémunérations des participants ont atteint ou non la tranche C au cours de l'exercice de référence lequel est constitué par l'exercice civil qui précède le départ de l'entreprise :

- dans le cas où les rémunérations n'ont pas atteint la tranche C, la somme isolée sera considérée comme affectée à la tranche B, dans la limite de sept plafonds annuels, et générera des points sur cette tranche ;
- dans le cas où les rémunérations ont atteint la tranche C, la somme isolée sera affectée à hauteur de trois plafonds annuels sur la tranche B, et dans la limite de quatre plafonds annuels supplémentaires sur la tranche C.

5) Départ le 31 décembre d'un exercice

Dans ce cas, l'exercice de référence est l'exercice de l'année du départ.

6) Sommes isolées versées sur plusieurs exercices

Lorsque les sommes isolées sont perçues de façon échelonnée sur plusieurs exercices, il convient de limiter le total de ces sommes à sept fois le plafond annuel de l'année de départ.

Cette assiette maximale s'applique quelle que soit l'assiette contractuelle retenue au titre de l'activité correspondant au même exercice, notamment dans les cas d'application d'un plafond de la Sécurité sociale.

V-1.3.4 Particularités

V-1.3.4.1 Sommes versées dans le cadre d'un départ en préretraite en complément des revenus de remplacement

Les sommes visées sont celles qui sont versées à l'occasion d'un départ de l'entreprise destiné à être suivi d'une période de préretraite et qui ont pour objet de compléter les revenus de remplacement. Les cotisations doivent être appelées sur la totalité de ces sommes dans la limite globale des tranches différentielles maximales correspondant à la période de préretraite.

V-1.3.4.2 Commissions ou indemnités de non-concurrence versées pendant plusieurs années après le départ de l'entreprise

Des questions se sont posées pour la détermination de l'assiette des cotisations dans les cas suivants :

- versement de commissions pendant plusieurs années après le départ de l'entreprise,
- versement d'indemnités de non-concurrence, programmé pour un certain nombre d'années.

Ces questions ont été soulevées par les interprétations retenues dans des cas d'espèce par des caisses de Sécurité sociale, interprétation dont le bien-fondé a été reconnu par l'ACOSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale).

L'ACOSS considère que les sommes ainsi versées ne sauraient être rattachées à la dernière paie, car elles ne constituent pas, à son sens, un rappel de salaire, mais correspondent à l'exécution d'obligations nées du contrat de travail.

Cet organisme estime qu'en conséquence, le paiement des cotisations au régime de base doit continuer à être effectué.

Dans ce contexte, la Commission paritaire de l'AGIRC a décidé :

- de continuer à appliquer, en règle générale, les dispositions relatives aux sommes isolées ;
- d'admettre, dans les cas où les entreprises font valoir qu'elles sont astreintes à verser des cotisations à la Sécurité sociale, de ne cotiser au régime de retraite des cadres que sur une somme différentielle.

V-1.3.4.3 Royalties

Les royalties sont des sommes qui sont versées à l'occasion de la rediffusion d'une émission de radio ou de télévision.

Ainsi, dans le cas d'un réalisateur qui a fait un film, son employeur peut être, soit une société de télévision, soit une société de production de films ; c'est cet employeur qui le paie et règle les charges sociales.

Si, ultérieurement, l'employeur qui a fait réaliser ce film, le vend à une société de télévision, cette société a le droit de diffuser le film autant de fois qu'elle le désire, mais dans ce cas, elle doit payer elle-même au réalisateur des « royalties ».

À la demande des représentants de la profession, la Commission paritaire de l'AGIRC a admis que, comme pour la Sécurité sociale, « les royalties soient traitées comme des salaires normaux, correspondant à une durée de travail définie selon le texte de la Sécurité sociale en vigueur et limités aux plafonds A et B de l'année de paiement ».

V-1.4 Rappel de rémunérations à la suite d'une instance judiciaire

Lorsqu'un rappel de rémunérations est effectué à la suite d'une décision de justice, les cotisations et les droits en résultant doivent être calculés à partir des paramètres applicables à l'exercice au cours duquel intervient le paiement (assiette, cotisations, taux, salaire de référence).

Lorsque le participant n'est plus présent dans l'entreprise, ceci implique que le rappel de rémunérations résultant d'une décision de justice soit traité isolément et soumis à cotisations à concurrence des assiettes des régimes AGIRC et/ou ARRCO de l'exercice de paiement, sans considération de la situation du participant (radié, actif au titre d'une nouvelle entreprise, chômeur, malade, etc.) au cours de ce même exercice.

- Pour un non-cadre, cette règle conduit à une ventilation T1/T2 dans la limite de trois plafonds de la Sécurité sociale annuels de l'année de versement, indépendamment de la situation constatée au titre de la dernière période d'emploi et de la situation constatée au titre de l'exercice de versement.
- Pour un cadre, les rappels versés à la suite d'une décision de justice sont affectés à l'ARRCO à hauteur de la T1 annuelle de l'année de versement, et à l'AGIRC pour le différentiel, à hauteur de sept fois le plafond de la Sécurité sociale annuel, indépendamment de la situation constatée au titre de la dernière période d'emploi et de la situation constatée au titre de l'exercice de versement.

Lorsque le participant est toujours présent dans l'entreprise, le rappel s'ajoute aux rémunérations de l'exercice de versement.

V-2 TAUX ET CALCUL DES COTISATIONS AGIRC, ARRCO ET AGFF

V-2.1 Cotisations du régime AGIRC

V-2.1.1 Cotisations contractuelles

V-2.1.1.1 Taux contractuel de cotisation

Conformément à l'article 6 § 2 et § 3 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, le taux contractuel obligatoire des cotisations dues au régime AGIRC est fixé à 16,24 % à compter du 1^{er} janvier 2006.

Ce taux s'applique tant sur la tranche B (TB) [comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et quatre fois ce plafond] que sur la tranche C (TC) [comprise entre la limite supérieure de la tranche B et huit fois le plafond de la Sécurité sociale] des rémunérations des salariés occupant des fonctions visées à l'article 4 (cadres), l'article 4 bis (assimilés cadres), l'article 36 de l'annexe I et à l'annexe IV à la Convention.

Il est rappelé que le taux contractuel obligatoire des cotisations AGIRC a évolué comme suit.

- A. Le texte originel de la Convention fixait le taux minimal obligatoire au moment de l'adhésion à 8 %, en prévoyant la possibilité de cotiser à un taux supérieur ; à compter du 1^{er} janvier 1949, le taux minimal obligatoire a été limité à 16 % ; toutefois, les entreprises qui avaient opté pour un taux supérieur à 16 % ont été autorisées à conserver leur taux.
- B. Le taux minimal obligatoire a été fixé à 12 % pour les entreprises créées à compter du 1^{er} janvier 1981 (il est resté égal à 8 % pour les entreprises créées antérieurement au 1^{er} janvier 1981).
- C. En application de l'article 10 de l'accord du 9 février 1994 relatif au régime de retraite des cadres, le taux minimal obligatoire sur les tranches B et C a été porté à 10 % à compter du 1^{er} janvier 1994 et à 12 % à compter du 1^{er} janvier 1995 pour les entreprises créées antérieurement au 1^{er} janvier 1981, puis au taux unique de 13 % à compter du 1^{er} janvier 1996 et de 14 % à compter du 1^{er} janvier 1997.
- D. Conformément à l'article 11 de l'accord du 25 avril 1996 relatif au régime AGIRC, le taux minimal obligatoire sur les tranches B et C est passé à 15 % à compter du 1^{er} janvier 1998 et à 16 % à compter du 1^{er} janvier 1999.
- E. En vertu de l'article 6 de l'accord du 13 novembre 2003 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, le taux obligatoire sur les tranches B et C est passé à 16,24 % à compter du 1^{er} janvier 2006.

Le tableau ci-dessous récapitule l'évolution du taux contractuel obligatoire de cotisation AGIRC.

Date d'effet	Taux contractuel obligatoire de cotisation AGIRC sur la tranche B (TB)
Avant le 1/01/1994	8 % pour les entreprises créées avant le 1/01/1981
	12 % pour les entreprises créées à compter du 1/01/1981
1/01/1994	10 % pour les entreprises créées avant le 1/01/1981
	12 % pour les entreprises créées à compter du 1/01/1981
1/01/1995	12 %
1/01/1996	13 %
1/01/1997	14 %
1/01/1998	15 %
1/01/1999	16 %
1/01/2006	16,24 %

V-2.1.1.2 Taux d'appel (ou pourcentage d'appel) des cotisations

Conformément à l'article 1^{er} de l'annexe III à la Convention collective nationale du 14 mars 1947, les cotisations contractuelles calculées sur la base du taux ci-dessus défini sont appelées à un pourcentage fixé par la Commission paritaire de l'AGIRC.

Ce pourcentage d'appel (ou taux d'appel) est de 125 % depuis 1995.

Les cotisations afférentes à la fraction de ce pourcentage excédant 100 % ont pour objet de contribuer à l'équilibre du régime AGIRC ; elles ne sont donc pas génératrices de droits.

Les dispositions de l'article 1^{er} de l'annexe III précisent que le pourcentage d'appel est applicable à toutes les sommes dues au régime AGIRC pour l'acquisition de points, comme aux majorations de retard prévues en cas de paiements tardifs.

V-2.1.2 Cotisations correspondant à la GMP (garantie minimale de points)

Lors de la signature de l'accord du 24 mars 1988 relatif à l'intégration au régime AGIRC des régimes de cadres supérieurs, les organisations signataires de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, s'étaient engagées à prévoir des dispositions particulières pour les participants dont le salaire n'atteignait pas le plafond de la Sécurité sociale et qui, de ce fait, n'acquerraient aucun point de retraite auprès du régime AGIRC.

En créant la garantie minimale de points (GMP) à compter du 1^{er} janvier 1989, l'accord, signé le 8 décembre 1988, a répondu à cet engagement.

V-2.1.2.1 Principes

1) Caractère obligatoire

L'accord du 8 décembre 1988 ayant fait l'objet d'un arrêté d'agrément et d'extension, en date du 24 février 1989, la GMP présente un caractère obligatoire pour toutes les entreprises adhérentes au régime AGIRC.

2) Caractère éventuel

La GMP ne s'applique qu'à titre éventuel, c'est-à-dire dans la mesure où le nombre des points inscrits au compte du participant, en contrepartie des cotisations contractuelles, n'atteint pas le minimum de points prévu.

3) Bénéficiaires

Sont concernés par la GMP l'ensemble des participants relevant de l'article 4 (cadres), de l'article 4 bis (assimilés cadres), de l'article 36 de l'annexe I et de l'annexe IV à la Convention, que leur salaire soit inférieur ou non au plafond de la Sécurité sociale.

V-2.1.2.2 Modalités d'application

1) Calcul des cotisations et des points au titre de la GMP

Pour un exercice n, le montant des cotisations dues au titre de la GMP et leur répartition sont, en principe, communiqués par l'AGIRC à la fin de l'exercice n-1.

Le montant des points à inscrire est calculé sur la base du salaire de référence définitif de l'exercice n, sous réserve des dispositions concernant le calcul des points afférents à l'année de liquidation.

Toutefois, dans le cas des agents ne percevant aucune rémunération (cas des gérants minoritaires non appointés notamment), la GMP n'a pas lieu d'être appelée.

Le montant des points à inscrire au titre de la GMP pour un exercice n résulte de la division du montant des cotisations (communiqué par l'AGIRC à la fin de l'exercice n-1) par le salaire de référence de l'exercice n.

L'objectif de la GMP consiste à inscrire 120 points par an, conformément à l'article 6 § 2 de la Convention.

2) Situations particulières

a) Travail à temps partiel

La GMP est à proratiser en tenant compte du rapport entre les rémunérations perçues en temps partiel et les

rémunérations qui auraient été obtenues si le participant avait travaillé à temps plein et ceci, même si le plafond retenu par le régime de la Sécurité sociale ne fait pas l'objet d'une telle proratisation en application de l'article R. 242-7 du code de la Sécurité sociale.

En revanche, les autres conditions relatives à la notion de travail à temps partiel doivent être remplies au préalable.

b) Participants titulaires d'un contrat à durée déterminée - Participants embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année

La GMP ne peut s'appliquer qu'aux périodes de travail au titre desquelles des cotisations de retraite sont dues, c'est-à-dire aux périodes effectivement travaillées et rémunérées.

Le montant de la GMP annuelle doit donc être proratisé (en trentièmes en cas de mois incomplet) en fonction de la durée d'activité prise en compte pour fixer le plafond de la Sécurité sociale de la période.

En cas de changement d'employeur en cours d'année, les différentes périodes d'activité doivent être considérées isolément pour l'application de la GMP.

c) Maladie

La GMP est exigible tant que le participant reste salarié de l'entreprise et qu'il perçoit de son employeur ou d'un organisme tiers, un salaire ou des indemnités de prévoyance d'un montant inférieur à celui du « salaire charnière » après l'opération de régularisation annuelle.

Elle cesse d'être appelée après la rupture du contrat de travail ou dans le cas où les participants ne reçoivent plus de sommes susceptibles d'entrer dans l'assiette des cotisations du régime AGIRC.

d) Paies décalées

La GMP due au titre d'un mois civil ne doit être appelée qu'à partir du moment où le salaire correspondant à ce mois est versé.

Dans le cas où le participant perçoit, au cours d'un exercice, onze ou treize mois de salaires, le nombre annuel de points inscrits au titre de la GMP doit, selon le cas, être diminué ou augmenté de 1/12^{ème}.

e) Versement de la seule part patronale

Dans le cas de personnes relevant d'un régime spécial de Sécurité sociale ou d'allocataires reprenant une activité relevant du régime AGIRC à la suite de la liquidation de leur allocation, l'employeur est redevable de la seule part des cotisations lui incombant ; dans ce cas, la GMP est due dans les mêmes conditions que les autres types de cotisations.

f) Sommes isolées

Le versement d'une somme isolée est sans incidence sur le calcul des cotisations dues au titre de la GMP sur la rémunération normale. Autrement dit, la somme isolée prise en compte (déduction faite de la partie qui donnerait lieu à appel de cotisations de Sécurité sociale) ne s'impute pas sur l'assiette des cotisations correspondant à la GMP, mais s'y ajoute.

V-2.1.3 Cotisations relatives à la CET (contribution exceptionnelle et temporaire)

V-2.1.3.1 Mise en place de la CET

1) Objet

La contribution exceptionnelle et temporaire (CET) a été instituée par l'article 7 de l'accord du 25 avril 1996 relatif au régime AGIRC, afin de permettre le maintien global des ressources appelées, antérieurement au 1^{er}

janvier 1997, au titre des systèmes de cotisations garanties et forfaitaires.

Non génératrice de droits, elle est destinée à compenser la suppression progressive de ces systèmes prévue par ce même article 7.

Les dispositions relatives à la CET font l'objet de l'article 2 de l'annexe III à la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

2) Date d'effet

La CET s'applique aux rémunérations perçues à compter du 1^{er} janvier 1997 par tous les salariés relevant du régime AGIRC.

3) Taux, répartition et assiette

Le taux applicable aux rémunérations versées chaque année est fixé à :

- 0,07 % pour 1997,
- 0,14 % pour 1998,
- 0,21 % pour 1999,
- 0,28 % pour 2000,
- 0,35 % de 2001 à 2008 inclus.

Les cotisations relatives à la CET sont réparties entre l'employeur et le salarié de la même façon que la cotisation sur la tranche B. Ainsi, ces cotisations sont appelées à raison de 0,22 % pour l'employeur et 0,13 % pour le salarié.

La CET n'est pas soumise au taux d'appel (ou pourcentage d'appel) des cotisations visé à l'article 1^{er} de l'annexe III à la Convention (*cf. [V-2.2.1.4 Taux d'appel \(ou pourcentage d'appel\) des cotisations](#)*).

V-2.1.3.2 Modalités d'application

1) Principe

Les rémunérations sur lesquelles est assise la CET sont celles entrant normalement dans l'assiette des cotisations du régime AGIRC et ce, du 1^{er} euro à la limite supérieure de la tranche C.

2) Cas d'application

Pour la mise en œuvre de la CET, la Commission paritaire de l'AGIRC a pris les décisions suivantes.

3) Participants exonérés de leurs cotisations personnelles

Bien que percevant une rémunération d'une entreprise relevant du régime AGIRC, un cadre est exonéré de ses cotisations personnelles, les cotisations patronales restant dues sans contrepartie de droits, s'il exerce simultanément une activité au titre de laquelle il relève d'un régime spécial de Sécurité sociale ou s'il reprend une activité après la liquidation des droits dans les conditions visées à l'article 3 § 1^{er} de la Convention et à l'article 11 de l'annexe I à cette Convention.

La Commission paritaire de l'AGIRC a décidé que la CET doit être appelée à hauteur de la seule part patronale sur les rémunérations versées aux cadres dans ces situations.

4) Sommes isolées

Les sommes isolées donnant lieu à cotisations de retraite en application du § 3 de la délibération D 3 prise pour l'application de la Convention, elles entrent dans l'assiette de la CET.

La Commission paritaire de l'AGIRC a considéré que les sommes isolées doivent être soumises à la CET à partir du 1^{er} euro et dans la limite d'une somme égale à sept fois le plafond de la Sécurité sociale de l'année de départ, indépendamment de l'assiette retenue pour l'appel de la CET sur les rémunérations normales, à savoir à partir du 1^{er} euro et dans la limite d'une somme égale à huit fois le plafond de la Sécurité sociale correspondant à la période d'activité.

Il en résulte, en cas de versement de sommes isolées, une assiette maximale pour l'appel de la CET, égale à quinze fois le plafond de la Sécurité sociale de l'année de départ, soit : huit pour les rémunérations et sept pour les sommes isolées.

5) Bénéficiaires de congés de conversion

Les congés de conversion dont il s'agit sont ceux pour lesquels l'État verse en partie ou en totalité les rémunérations et s'est engagé à verser les cotisations à hauteur, soit du taux contractuel, soit du taux minimal de 8 % ou de 12 %.

La Commission paritaire de l'AGIRC a décidé que la CET ne doit pas être appelée sur les rémunérations servies aux bénéficiaires de ces congés de conversion visés à l'article 8 bis § 7 de l'annexe I à la Convention.

6) Stagiaires en congé individuel de formation

La délibération D 26 prise pour l'application de la Convention distingue les stagiaires qui demeurent liés à leur entreprise (chapitre I) et ceux relevant uniquement de l'organisme paritaire de formation après avoir été sous contrat de travail à durée déterminée (chapitre II).

La Commission paritaire de l'AGIRC a décidé que la CET doit être appelée dans tous les cas d'application de cette délibération D 26.

Figure en annexe un tableau récapitulatif des rémunérations effectives ou reconstituées soumises ou non à l'appel de la CET (*cf. V-3 Répartition des cotisations de retraite complémentaire employeur-salarié*).

V-2.1.4 Cotisations afférentes à l'APEC (Association pour l'emploi des cadres)

Le 18 novembre 1966, une convention a été signée entre le CNPF (devenu MEDEF) et les organisations syndicales de cadres afin de mettre en place un organisme paritaire d'études et d'action - dénommé « Association pour l'emploi des cadres » (APEC) - destiné au reclassement des cadres en chômage.

Les dispositions de cette convention - qui ont fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension en date du 13 août 1974 - ont instauré une contribution en vue de financer ladite Association, en confiant à l'AGIRC le soin de recouvrer les cotisations afférentes à cette contribution.

V-2.1.4.1 Dispositif

1) Principes

En vertu de l'article 3 de la convention du 18 novembre 1966, les cotisations APEC sont recouvrées en même temps, sur la même assiette et selon les mêmes modalités, que les cotisations dues au titre du régime AGIRC.

Il convient, par conséquent, d'appeler des cotisations APEC sur les sommes soumises à cotisations au titre dudit régime.

Les cotisations AGIRC doivent être différenciées des cotisations APEC, afin que celles-ci puissent être identifiées par le déclarant.

2) Assiette, taux et répartition

Les cotisations prélevées pour l'APEC sont :

- assises sur la tranche B des rémunérations,
- calculées sur la base du taux de 0,06 %,
- réparties entre l'employeur et le participant dans le rapport de 3 à 2, soit : 0,036 % pour l'employeur et 0,024 % pour le cadre.

Par ailleurs, un versement forfaitaire fixé chaque année est appelé pour les participants en fonctions au 31 mars de l'année en cours au titre de chaque emploi.

Ces cotisations - cotisation en pourcentage et somme forfaitaire - sont appelées à 100 %, quel que soit le pourcentage d'appel des cotisations du régime AGIRC.

La cotisation APEC en pourcentage de la tranche B est due normalement sur la tranche d'appointements proratisée en cas de préretraite progressive.

En revanche, elle n'est pas due sur la tranche C des rémunérations, ni sur l'assiette fictive des cotisations déterminée par certains logiciels de paie pour l'application de la GMP.

3) Cas particuliers

La cotisation forfaitaire est due en cas de travail à temps partiel ou de maladie.

Pour les cadres à employeurs multiples, la cotisation forfaitaire était appelée auprès de l'employeur principal jusqu'au 1^{er} janvier 2003. Depuis cette date, elle est appelée auprès de chaque employeur.

La cotisation APEC sur la tranche B est due sur les rémunérations versées aux cadres en situation d'incapacité de travail.

Elle n'est pas due dès lors que le cadre n'est plus lié par un contrat de travail, même s'il continue à cotiser au régime AGIRC en vertu de la délibération D 25 prise pour l'application de la Convention.

V-2.1.4.2 Champ d'application

1) Champ d'application professionnel

L'article 1^{er} de l'arrêté d'extension du 13 août 1974 prévoyait que : *« les dispositions (de la convention du 18 novembre 1966) sont obligatoires sur tout le territoire national pour tous les employeurs et salariés dans les entreprises relevant d'une branche d'activité représentée au sein du CNPF ».*

Seules étaient donc normalement contraintes de verser la cotisation APEC, les entreprises dont l'activité était représentée au CNPF (devenu le MEDEF).

En pratique, l'APEC offrant ses services à l'ensemble des cadres du secteur privé, sans considération de leur branche d'activité professionnelle, il y avait lieu d'appeler les cotisations correspondantes auprès de toutes les entreprises adhérentes au régime AGIRC, sans considération du fait qu'elles relevaient ou non du CNPF.

Cependant, dans le cas où des entreprises ne relevant pas d'une branche d'activité représentée au sein du CNPF s'opposaient au paiement de ces cotisations, il n'y avait pas lieu de les poursuivre.

Un arrêté du 18 juillet 1990 ayant élargi le champ d'application de l'APEC, les dispositions de la convention du 18 novembre 1966 sont désormais obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

Toutefois, l'APEC considère que sont exclus de son champ d'application, les maîtres exerçant leur activité dans des établissements d'enseignement privé sous contrat, qui sont liés à l'État par un contrat de droit public, en qualité de fonctionnaires ou d'agents non titulaires de l'État.

2) Champ d'application territorial

Le champ d'application de la convention du 18 novembre 1966 est, en principe, limité au territoire national, y compris les départements d'outre-mer (DOM).

Dans le cadre de la généralisation du régime à la Nouvelle-Calédonie, l'AGIRC a été amenée à demander à l'APEC sa position quant à la mise en œuvre de la cotisation dans les territoires d'outre-mer (TOM).

L'application de ladite cotisation ne présentant pas un caractère obligatoire dans les TOM, l'APEC considère qu'elle n'a pas à être appelée pour les salariés ayant vocation à rester en emploi dans ces territoires.

En revanche, la cotisation en cause doit être recouvrée pour les salariés français métropolitains « expatriés » qui ont vocation à rentrer en France métropolitaine à l'issue de leur contrat, afin de leur permettre de bénéficier des prestations APEC à leur retour en Métropole.

3) Champ d'application catégoriel

La cotisation APEC est appelée pour tous les participants affiliés au régime AGIRC au titre des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

Cette règle ne doit comporter aucune exception. Il n'y a pas de discrimination à établir entre les participants selon que, pour des raisons tenant à leur âge ou à leur condition d'emploi, ils sont susceptibles ou non de bénéficier des services de l'APEC.

Sont donc exclus les participants bénéficiaires du régime AGIRC au titre, soit de l'article 36 de l'annexe I à la Convention, soit de l'annexe IV à cette Convention relative aux VRP.

V-2.2 Cotisations du régime ARRCO

V-2.2.1 Opérations obligatoires

V-2.2.1.1 Taux contractuel de cotisation

Conformément à l'article 13 § 1 de l'Accord du 8 décembre 1961, le taux contractuel obligatoire des cotisations dues au régime ARRCO est fixé à :

- 6 % sur la fraction des rémunérations limitée au plafond de la Sécurité sociale (tranche 1 ou T1) pour les salariés cadres et non-cadres ;
- 16 % sur la fraction des rémunérations comprise entre une fois et trois fois le plafond de la Sécurité sociale (tranche 2 ou T2) pour les salariés non-cadres exclusivement.

Il est rappelé que le taux contractuel obligatoire des cotisations ARRCO a évolué comme suit.

a) L'accord du 10 février 1993 pris pour l'application de certaines dispositions de l'Accord du 8 décembre 1961 prévoyait, en son article 1^{er}, le relèvement échelonné du taux contractuel obligatoire de 4 à 6 % sur les exercices 1996 à 1999, à raison de 0,5 point par an, soit : 4,5 % à compter du 1^{er} janvier 1996, 5 % à compter du 1^{er} janvier 1997, 5,5 % à compter du 1^{er} janvier 1998 et 6 % à compter du 1^{er} janvier 1999.

b) L'accord du 25 avril 1996 relatif aux régimes de retraite complémentaire des salariés ARRCO prévoyait, en son article 26, le relèvement échelonné du taux contractuel obligatoire jusqu'à 16 % sur T2

• pour les entreprises existant au 1^{er} janvier 1997, selon le calendrier ci-après :

- 6 % à compter du 1^{er} janvier 1999,
- 10 % à compter du 1^{er} janvier 2000,
- 12 % à compter du 1^{er} janvier 2002,

- 14 % à compter du 1^{er} janvier 2004,
- 16 % à compter du 1^{er} janvier 2005 ;

•pour les entreprises créées à compter du 1^{er} janvier 1997, selon le calendrier ci-après :

- 14 % à compter du 1^{er} janvier 1997,
- 15 % à compter du 1^{er} janvier 1999,
- 16 % à compter du 1^{er} janvier 2000.

Le tableau ci-dessous récapitule l'évolution du taux contractuel obligatoire de cotisation ARRCO.

Date d'effet	Taux contractuel obligatoire de cotisation ARRCO		
	Sur la tranche 1 (T1)	Sur la tranche 2 (T2)	
		Entreprises créées avant le 1/01/1997	Entreprises créées à compter du 1/01/1997
1/01/1996	4,5 %	4,5 %	-
1/01/1997	5 %	5 %	14 %
1/01/1998	5,5 %	5,5 %	14 %
1/01/1999	6 %	6 %	15 %
1/01/2000	6 %	10 %	16 %
1/01/2002	6 %	12 %	16 %
1/01/2004	6 %	14 %	16 %
1/01/2005	6 %	16 %	16 %

V-2.2.1.2 Situation des entreprises ayant anticipé le relèvement des taux obligatoires

Les entreprises qui ont souscrit une adhésion au titre des opérations supplémentaires satisfaisaient, par avance, à tout ou partie des obligations programmées par l'article 13 § 1 de l'Accord du 8 décembre 1961.

Le relèvement du taux obligatoire s'est donc imputé sur les opérations supplémentaires, même si ces dernières étaient constatées par une institution différente de celle qui avait reçu l'adhésion de l'entreprise au taux de 4 %.

Dans ces cas d'adhésions multiples, les entreprises ont la possibilité de regrouper leurs engagements sur l'une ou l'autre des institutions en présence, sauf si l'institution gérant les opérations obligatoires est désignée au Répertoire professionnel pour le secteur d'activité de l'entreprise.

Pour les entreprises des départements d'outre-mer (DOM) et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, la Commission paritaire de l'ARRCO a décidé que les adhésions éventuellement constatées par des institutions métropolitaines, au titre des opérations supplémentaires, devaient être transférées auprès des institutions locales, à concurrence du taux de 6 %. Ce transfert a été réalisé au 1^{er} janvier 1996.

Il a dû en être de même à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les opérations concernant l'affiliation des salariés non-cadres sur T2, à concurrence du taux de 16 %.

V-2.2.1.3 Dispositions particulières concernant le relèvement du taux obligatoire sur T2

Le relèvement du taux obligatoire applicable sur T2 aux salariés non-cadres s'est effectué selon deux calendriers différents :

- l'un applicable aux entreprises existant au 1^{er} janvier 1997,
- l'autre applicable aux entreprises nouvelles à compter de cette même date.

Pour l'application de ces dispositions, les entreprises nouvelles sont :

- les entreprises créées à compter du 1^{er} janvier 1997,
- les entreprises existant au 1^{er} janvier 1997 mais n'ayant employé aucun salarié (cadre ou non-cadre) avant cette date.

Le relèvement du taux obligatoire sur T2 s'est réalisé indépendamment du taux appliqué sur T1. Une entreprise cotisant sur la base d'un taux de 8 % sur T1 pour ses salariés non-cadres n'a donc pas pu être dispensée, à ce titre, de tout ou partie des obligations fixées par ce calendrier.

Le relèvement du taux obligatoire s'est appliqué à la fraction T2 des rémunérations comprise entre une fois et trois fois le plafond de la Sécurité sociale. Les institutions qui ont constaté l'affiliation de salariés non-cadres sur une assiette supérieure devaient donc limiter le relèvement de taux à la fraction T2 ainsi définie.

Pour les entreprises qui ont affilié leurs salariés non-cadres auprès de deux institutions différentes (adhésions antérieures au 1^{er} octobre 1976), le relèvement de taux sur T2 devait être réalisé auprès de l'institution qui avait reçu l'adhésion à titre obligatoire, si le taux global déjà appliqué sur T2 était inférieur aux obligations fixées par le calendrier.

S'agissant des bénéficiaires de l'ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi) visés au chapitre IX de la délibération 22B prise pour l'application de l'Accord du 8 décembre 1961, il est rappelé que les entreprises ont la possibilité de verser des cotisations pour le compte des intéressés sur la base d'un taux de cotisation sur T1 supérieur à 6 % et sur T2 supérieur au taux obligatoire. Le taux des cotisations versées sur T2 par l'entreprise doit donc être réduit à chaque étape du relèvement du taux obligatoire.

V-2.2.1.4 Taux d'appel (ou pourcentage d'appel) des cotisations

Conformément aux dispositions de l'article 13 § 1 de l'Accord du 8 décembre 1961, la cotisation contractuelle est appelée à un taux fixé par les organisations signataires de l'Accord.

Ce taux d'appel (ou pourcentage d'appel) inclut une cotisation supplémentaire de caractère général, affectée au taux contractuel, pour contribuer à l'équilibre du régime ARRCO.

Correspondant à la fraction du taux d'appel excédant 100 %, cette cotisation n'est donc pas génératrice de droits.

Depuis 1993, le taux d'appel est fixé à 125 %.

V-2.2.2 Opérations supplémentaires

V-2.2.2.1 Taux contractuel de cotisation

Les entreprises visées par l'Accord du 8 décembre 1961 ont pu décider de souscrire des engagements au titre des opérations supplémentaires afin que leurs salariés puissent acquérir davantage de droits que ceux résultant du seul taux obligatoire.

De tels engagements ont été pris, soit individuellement par les entreprises adhérentes, soit collectivement par la signature d'une convention collective ou d'un accord de retraite applicable à un secteur d'activité.

Depuis le 2 janvier 1993, les entreprises ne sont plus autorisées à relever leur taux de cotisation au-delà de 6 % sur T1 (pour les salariés cadres et non-cadres) et de 16 % sur T2 (pour les salariés non-cadres exclusivement).

Les obligations nées antérieurement au 2 janvier 1993 sont maintenues, y compris pour la fraction de taux supérieure à 6 % sur T1, qu'il s'agisse d'engagements individuellement souscrits par des entreprises ou d'obligations prévues par conventions collectives ou accords de retraite professionnels.

Toutefois, les entreprises ou les secteurs d'activité intéressés ont la possibilité de résilier les opérations qui se rapportent à la fraction de taux supérieure à 6 %.

V-2.2.2.2 Taux d'appel (ou pourcentage d'appel) des cotisations

Conformément aux dispositions de l'article 13 § 2 de l'Accord du 8 décembre 1961, la fraction du taux contractuel, correspondant aux opérations supplémentaires, est affectée d'une cotisation supplémentaire de caractère général dont le montant est défini par les organisations signataires de l'Accord.

Cette cotisation supplémentaire contribue à l'équilibre du régime et n'est donc pas génératrice de droits.

V-2.2.2.3 Surprises individuelles

Les adhésions souscrites au titre des opérations supplémentaires à compter du 1^{er} juillet 1988 ne donnent lieu à aucune surprime individuelle de la part des entreprises (cf. [V-2.1 Cotisations du régime AGIRC](#)).

Les surprises individuelles, qui ont pu être déterminées pour les adhésions antérieures à cette date, continuent à être versées jusqu'au terme du quinzième exercice suivant la date d'effet de ces adhésions.

Figurent dans le Titre consacré à l'adhésion des entreprises, un résumé des réglementations successives qui ont été appliquées en matière d'opérations supplémentaires et le Répertoire professionnel des taux de cotisation ARRCO supérieurs à 6 % sur la tranche 1 (T1) (cf. [Annexe 6 du Titre IV Répertoire des secteurs d'activité visés par une convention collective ou un accord professionnel prévoyant un taux ARRCO supérieur à 6 % sur T1](#)).

V-2.3 Cotisations AGFF

L'article III-1 de l'accord du 10 février 2001 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, conclu entre les partenaires sociaux, a créé l'Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF), association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

L'AGFF se substitue à l'Association pour la structure financière (ASF) pour le financement des charges liées aux liquidations de droits réalisées dans le cadre de l'annexe V à la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'annexe E à l'Accord du 8 décembre 1961.

Alors que le recouvrement des cotisations ASF avait été confié à l'UNÉDIC, l'accord du 10 février 2001 prévoit que les cotisations dues à l'AGFF sur les salaires versés à compter du 1^{er} avril 2001, sont recouvrées par les institutions AGIRC et ARRCO, dans les mêmes conditions que les cotisations dues aux régimes de retraite complémentaire.

V-2.3.1 Champ d'application

Les institutions AGIRC et ARRCO doivent appeler les cotisations AGFF auprès de l'ensemble des entreprises et organismes adhérents aux régimes AGIRC et/ou ARRCO.

Ce principe s'applique aux bénéficiaires d'une extension territoriale.

S'agissant des entreprises qui ont adhéré à des institutions ARRCO différentes pour une même catégorie de personnel, l'institution qui a reçu l'adhésion d'origine à titre obligatoire est seule chargée du recouvrement des cotisations AGFF.

Les institutions gérant des adhésions reçues à titre supplémentaire doivent prendre toutes mesures pour ne pas appeler les cotisations AGFF auprès des entreprises concernées par une double affiliation (ces adhésions ont été identifiées lors des relèvements du taux obligatoire).

V-2.3.2 Taux, répartition et assiette

Les cotisations AGFF sur la tranche 1 (T1) [régime ARRCO] des rémunérations sont calculées au taux de 2 %, soit : 1,2 % à la charge de l'employeur et 0,8 % à celle du salarié.

Les cotisations AGFF sur la tranche B (régime AGIRC) et sur la tranche 2 (T2) [régime ARRCO] des salaires sont

calculées au taux de 2,2 %, soit : 1,3 % à la charge de l'employeur et 0,9 % à celle du salarié.

Ces cotisations ne supportent pas le taux d'appel (ou pourcentage d'appel) de 125 % applicables dans les deux régimes.

D'une manière générale, l'assiette et les modalités de recouvrement des cotisations AGFF sont identiques à celles des cotisations de retraite complémentaire. Le principe d'identité d'assiette connaît, toutefois, quelques exceptions, essentiellement pour certains bénéficiaires de la délibération (AGIRC) D 25 et de la délibération (ARRCO) 22B respectivement prises pour l'application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'Accord du 8 décembre 1961.

Figurent en annexe deux tableaux indiquant l'assiette des cotisations AGFF recouvrées par les institutions AGIRC et ARRCO (cf. [*Annexe 4 du Titre V Assiette des cotisations AGFF recouvrées par les institutions AGIRC*](#)) et (cf. [*Annexe 5 du Titre V Assiette des cotisations AGFF recouvrées par les institutions ARRCO*](#)).

V-2.3.3 Cas particuliers

Monaco

Les cotisations assurant la compensation auprès de l'AGIRC et de l'ARRCO de la non-application des abattements aux retraites liquidées avant 65 ans sont recouvrées par l'AMRR (Association monégasque de retraite par répartition) pour le compte de l'AMSF (Association monégasque pour la gestion de la structure financière), dont la création, en date du 23 octobre 2001, a été prévue par l'avenant n° 20 signé par les partenaires sociaux monégasques, le 28 mars 2001.

Ces cotisations sont directement reversées à l'AGFF dans le cadre d'une convention de gestion.

Dans la pratique, les institutions AGIRC et ARRCO n'ont donc pas à recouvrer auprès des entreprises sises à Monaco les cotisations AGFF, ces dernières devant être versées à l'AMSF par l'intermédiaire de l'AMRR.

Cependant, l'AMRR n'est susceptible de recouvrer les cotisations AGFF que pour les seuls personnels relevant du régime de base monégasque qui peuvent obtenir, de la part de ce régime, une pension avant l'âge de 65 ans.

Par conséquent, lorsque les salariés d'une entreprise dont le siège social se situe à Monaco, sont employés dans un établissement installé en France et que, de ce fait, ils relèvent de la Sécurité sociale, les cotisations AGFF doivent être recouvrées par les institutions constatant leur affiliation en France.

Nouvelle-Calédonie

Les Commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO ont accepté une application progressive du taux des cotisations AGFF en Nouvelle-Calédonie, selon le calendrier ci-après :

- 0,40 % sur T1 et 0,44 % sur T2/TB en 2002,
- 0,80 % sur T1 et 0,88 % sur T2/TB en 2003,
- 1,20 % sur T1 et 1,32 % sur T2/TB en 2004,
- 1,60 % sur T1 et 1,76 % sur T2/TB en 2005,
- 2 % sur T1 et 2,2 % sur T2/TB en 2006.

Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat

Une convention entre l'État, l'AGFF, l'AGIRC et l'ARRCO a été conclue pour la mise en œuvre des engagements de l'État, qui prévoit les dispositions suivantes :

- à compter du 1^{er} janvier 2005, le versement des cotisations AGFF assorties d'un pourcentage d'appel de 35 % proportionnel aux enseignants bénéficiant de l'annexe V à la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'annexe E à l'Accord du 8 décembre 1961, les enseignants non bénéficiaires de ces annexes étant pris en charge par le RETREP (Régime de retraite des enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat) et n'occasionnant aucune charge pour l'AGFF ;

- le versement d'une compensation du coût subi par l'AGFF pour le passé.

Handicapés

La Commission paritaire a réexaminé, lors de sa réunion du 28 novembre 2006, la situation des travailleurs handicapés au regard de la cotisation AGFF.

Il est rappelé que cette instance avait décidé:

- d'appeler la part patronale des cotisations AGFF,
- d'exonérer de la part salariale des cotisations AGFF les handicapés travaillant en ateliers protégés ou en Centre d'aide par le travail (CAT).

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, applicable depuis le 1^{er} janvier 2006, a créé un contexte nouveau dans la mesure où les ateliers protégés, à présent dénommés "entreprises adaptées", ainsi que les centres de distribution de travail à domicile n'appartiennent plus au milieu protégé et font désormais partie du marché du travail.

Le statut du travailleur handicapé qui y est employé est maintenant celui d'un salarié de droit commun à part entière, ce qui a conduit à réexaminer le bien-fondé de l'exonération actuelle de la cotisation salariale AGFF.

La Commission paritaire de l'Arrco a décidé que, dans ce contexte nouveau, la part salariale de la cotisation AGFF était due sur les rémunérations des personnes handicapées travaillant dans des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile.

Cette décision est à mettre en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2007 pour toutes les rémunérations versées à partir de cette date.

A noter que la situation des handicapés employés dans des CAT est inchangée (maintien de l'exonération de la cotisation salariale AGFF).

Indemnités de congés payés dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

Il a été admis que les cotisations AGFF assises sur les indemnités versées par les caisses de congés payés du bâtiment et des travaux publics soient versées directement par ces dernières aux institutions de retraite complémentaire du Groupe PRO-BTP, soit : la CNRBTPIG (Caisse nationale de retraite des travaux publics et des industries graphiques) [institution AGIRC], et la BTP-Retraite (institution ARRCO).

En conséquence, les entreprises de ce secteur doivent déclarer deux assiettes différentes à leurs institutions d'adhésion AGIRC et ARRCO :

- celle des cotisations AGFF qui leur incombent, ne comportant que les salaires d'activité,
- celle des cotisations de retraite complémentaire, comportant à la fois les salaires d'activité et les indemnités de congés payés.

Les institutions qui ne sont pas membres du Groupe PRO-BTP, n'ont donc pas à recouvrer les cotisations AGFF assises sur les indemnités de congés payés auprès de leurs adhérents du secteur du bâtiment et des travaux publics.

Apprentis

Les cotisations AGFF sont calculées sur les éléments des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Pour les apprentis affiliés à l'ARRCO, il s'agit donc des rémunérations forfaitaires servant d'assiette aux cotisations de retraite complémentaire.

Les entreprises exonérées des parts patronale et salariale des cotisations de retraite complémentaire le sont

également en totalité des cotisations AGFF.

Les entreprises exonérées de la seule part salariale des cotisations de retraite complémentaire sont redevables de la part patronale des cotisations AGFF. Les montants correspondants sont communiqués chaque année aux institutions ARRCO par voie d'instruction (cf. [V-1.1.4.1 Apprentis](#)).

V-3 RÉPARTITION DES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE EMPLOYEUR-SALARIÉ

V-3.1 Répartitions prévues par les textes de base

V-3.1.1 Règles applicables pour l'AGIRC

L'article 6 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 stipule que le taux contractuel des cotisations dues au régime AGIRC de 16,24 % à compter du 1^{er} janvier 2006, est pris en charge par l'employeur (part patronale) à hauteur de 10,08 % et pris en charge par le salarié (part salariale) à hauteur de 6,16 %, soit une répartition de 62,07 % - 37,93 %.

Sur la tranche C des rémunérations, la répartition est déterminée par accord d'entreprise à hauteur de 16 % et l'augmentation de 0,24 % au 1^{er} janvier 2006 est prise en charge à hauteur de 0,16 % par le cadre et de 0,08 % par l'employeur.

V-3.1.2 Règles applicables pour l'ARRCO

L'article 15 de l'Accord du 8 décembre 1961 dispose que les cotisations dues au régime ARRCO sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur (part patronale) et de 40 % à la charge du salarié (part salariale).

Toutefois, des répartitions différentes peuvent être appliquées par des entreprises créées avant le 1^{er} janvier 1999 et par celles créées à compter de cette date, lorsqu'elles sont visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996, prévoyant une répartition différente.

V-3.2 Mise en œuvre d'une répartition plus favorable pour les salariés

V-3.2.1 Principes

Les entreprises ont la possibilité d'appliquer une répartition des cotisations de retraite complémentaire plus favorable aux salariés que celle prévue par la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et par l'Accord du 8 décembre 1961 et rappelée ci-dessus.

La faculté de s'écarter des répartitions définies par ces textes, dans un sens plus favorable aux salariés, vise toutes les cotisations recouvrées par les institutions AGIRC et ARRCO.

Les entreprises peuvent choisir le niveau de la répartition dès lors que la part salariale n'excède pas celle prévue par les textes susvisés.

V-3.2.2 Modalités d'application

Chaque entreprise a la possibilité de définir le champ de son intervention ; elle peut donc adopter une répartition plus favorable pour l'ensemble de son personnel ou pour une partie uniquement.

Dans tous les cas, l'accord des salariés concernés n'est pas imposé par les régimes AGIRC et ARRCO.

La décision d'appliquer une répartition plus favorable peut donc résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, qui devra être constatée par un écrit remis à chaque intéressé.

D'un point de vue général, l'obligation et les modalités d'information à l'égard des salariés relèvent des dispositions du droit du travail.

Une entreprise ayant décidé d'appliquer une répartition des cotisations de retraite complémentaire plus favorable aux salariés peut décider de revenir sur cette décision, dès lors que la nouvelle part salariale n'excède pas celle prévue par la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et par l'Accord du 8 décembre 1961.

Les conditions dans lesquelles cette décision peut être prise dépendent de la forme de la décision initiale :

- si la décision d'appliquer une répartition plus favorable aux salariés a été prise sous forme de convention ou d'accord collectif, il est fait application du droit commun du travail, conformément au titre III du livre 1^{er} du code du travail ;
- si la décision est intervenue par référendum, l'article L. 911-5 du code de la Sécurité sociale prévoit la détermination des conditions de modification ou de dénonciation par décret en Conseil d'État ; dans l'attente de la publication de ce décret, il convient d'appliquer au référendum les règles concernant la dénonciation des usages (information individuelle des salariés concernés, information des représentants du personnel et respect d'un délai de prévenance suffisant destiné à permettre d'éventuelles négociations) ;
- en cas de décision unilatérale de l'employeur, les règles relatives à la dénonciation des usages s'appliquent également.

L'entreprise n'est pas tenue d'informer son institution d'adhésion de sa décision.

En effet, le versement du montant global des cotisations (part patronale et part salariale) incombe à l'employeur et les salaires déclarés sur l'ENA sont réputés précomptés des cotisations de retraite complémentaire.

Cependant, dans certains cas, l'institution pourra être amenée à se faire confirmer la répartition appliquée dans l'entreprise (versement préalable de la part salariale en cas de délai de paiement, application de la clause de sauvegarde, etc.).

En cas de recours à la vérification des précomptes (cas des entreprises défailtantes), ces précomptes sont considérés comme exacts lorsqu'ils correspondent à la répartition plus favorable décidée dans l'entreprise (aucune inscription n'étant possible en l'absence totale de précompte).

Les droits sont inscrits à hauteur du précompte en l'absence d'une décision de répartition plus favorable.

V-3.3 Cas de transformations entre plusieurs entreprises appliquant des répartitions différentes

Lors de telles transformations d'entreprises, l'alignement des répartitions peut intervenir :

- soit par un alignement sur les répartitions définies par les textes de la Convention et de l'Accord,
- soit par un alignement sur des répartitions allant dans un sens plus favorable aux salariés.

Toutefois, par dérogation à ces dispositions, une répartition comportant une part patronale inférieure à 60 % peut être retenue au titre de l'ARRCO, s'il s'agit de la répartition appliquée par l'entreprise partie à l'opération dont l'effectif cotisant est le plus important.

Lorsqu'une société est créée pour reprendre tout ou partie de l'activité et du personnel d'une entreprise préexistante, il est fait application des solutions habituelles concernant les cas de suite économique.

V-4 VERSEMENT DES COTISATIONS

V-4.1 Responsabilité du versement des cotisations

V-4.1.1 Principe

En vertu de l'article 2 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'article 11 de l'annexe A à l'Accord du 8 décembre 1961, l'employeur est responsable du paiement de la totalité des cotisations dues aux régimes AGIRC et ARRCO.

La contribution du participant est précomptée lors de chaque paie par l'employeur qui agit en qualité de mandataire de l'institution.

Le versement de cette contribution est effectué par l'employeur en même temps que celui de la cotisation à sa charge.

V-4.1.2 Exceptions

Par dérogation au principe ci-dessus énoncé concernant l'imputabilité du versement des cotisations, ce versement peut être opéré par d'autres personnes que l'employeur. Les situations visées sont les suivantes.

V-4.1.2.1 Versements rétroactifs par de nouvelles catégories d'affiliés du fait d'une modification du champ d'application du régime général de la Sécurité sociale

Les personnes concernées ont la possibilité d'effectuer elles-mêmes des versements rétroactifs de cotisations auprès des régimes AGIRC et ARRCO, pour les périodes antérieures à la date d'effet de leur assujettissement au régime général de la Sécurité sociale, dès lors qu'elles remplissent les conditions requises par les délibérations D 12 et 24B respectivement prises pour l'application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'Accord du 8 décembre 1961.

V-4.1.2.2 Créateurs d'entreprises non salariés

Les créateurs d'entreprises recevant une aide dans le cadre de l'article L. 351-24 du code du travail qui accomplissent des fonctions non salariées peuvent opter pour le versement de cotisations leur assurant l'acquisition d'avantages de retraite complémentaire, calculés suivant les règles prévues à l'article 8 de l'annexe I à la Convention et aux paragraphes 2 et 3 b) de l'article 22 § 2 et § 3 b) de l'annexe A à l'Accord.

Les intéressés doivent verser les cotisations permettant l'inscription de ces avantages et faire connaître, à la dernière institution à laquelle ils ont été affiliés, leur décision d'utiliser l'option qui leur est ainsi offerte aux termes des délibérations D 40 et 13B respectivement prises pour l'application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'Accord du 8 décembre 1961.

V-4.1.2.3 Salariés occupés à l'étranger ou dans un territoire d'outre-mer

Les salariés occupés à l'étranger ou dans un territoire d'outre-mer (autre que la Nouvelle-Calédonie) peuvent solliciter individuellement leur affiliation à la CRE (Caisse de retraite pour la France et l'extérieur) [institution ARRCO] et à l'IRCAFEX (Institution de retraites des cadres et assimilés de France et de l'extérieur) [institution AGIRC], en application du cas D visé par les délibérations D 17 et 6B respectivement prises pour l'application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'Accord du 8 décembre 1961. Pour être ainsi affiliés aux régimes AGIRC et ARRCO, les intéressés doivent s'engager à régler eux-mêmes l'intégralité des cotisations (parts patronale et salariale).

V-4.1.2.4 Chauffeurs de taxis locataires de leur véhicule

Les dispositions de l'arrêté du 20 octobre 1986 pris dans le cadre de la loi n° 72-1223 du 29 décembre 1972 portant généralisation de la retraite complémentaire ont étendu le champ d'application de l'Accord du 8 décembre 1961 aux chauffeurs de taxis locataires de leur véhicule, à compter du 1^{er} novembre 1986, bien que les intéressés n'aient

pas le statut de salarié.

Il appartient aux entreprises ou personnes physiques propriétaires des véhicules d'assurer les obligations imposées par l'Accord, bien qu'elles ne soient pas employeurs des chauffeurs de taxis concernés.

La délibération 14B prise pour l'application de l'Accord stipule que les avantages de retraite ne sont susceptibles d'être inscrits au compte des intéressés qu'en contrepartie des cotisations effectivement versées.

V-4.1.2.5 Cadets de golf

Les cadets de golf qui sont payés au parcours sont considérés comme salariés des joueurs eux-mêmes.

Il s'agit donc de salariés de particuliers.

Toutefois, par mesure de simplification, les clubs ont accepté de servir d'intermédiaire entre les institutions de retraite complémentaire et les joueurs affiliés au régime ARRCO.

Dès lors, les cadets doivent être affiliés aux institutions d'adhésion des clubs (et non pas à l'IRCEM-Retraite), étant entendu que la part patronale des cotisations doit être mise à la charge des joueurs.

Les cotisations versées pour le compte de ces salariés ne doivent pas être calculées sur la base d'un taux supérieur au taux obligatoire (sauf accord entre les cadets de golf et les joueurs).

V-4.2 Remboursement des cotisations versées à tort

De tels remboursements peuvent intervenir dans diverses situations : affiliation à tort de salariés en qualité de cadre (régime Agirc), affiliation par erreur de salariés cadres sur la totalité des rémunérations (régime Arrco), adhésion à tort d'une entreprise ou d'un organisme n'entrant pas dans le champ d'application des régimes complémentaires de salariés, rectification d'assiette de cotisation...

Le montant des cotisations à rembourser à l'entreprise doit être actualisé en fonction du taux d'évolution du salaire moyen AGIRC-ARRCO.

Cette actualisation ne s'applique qu'aux seules cotisations indûment versées depuis plus de deux ans, ce délai s'appréciant par référence à la date du remboursement.

Sont également exclus de l'actualisation, les remboursements de cotisations intervenant moins de deux ans après la date des paiements initiaux, lorsque la régularisation est consécutive à l'envoi des états nominatifs de salaires.

Par ailleurs, les cotisations ne font pas l'objet d'une actualisation lorsqu'elles sont remboursées aux entreprises dont l'adhésion a été annulée et qui sont tenues de régulariser leur situation auprès d'un régime extérieur n'imposant pas le paiement de majorations de retard (IRCANTEC).

V-5 GESTION DES COMPTES DE POINTS

V-5.1 Calcul des points de chaque exercice

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'annexe I à la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'article 21 de l'annexe A à l'Accord du 8 décembre 1961, le nombre de points inscrits, chaque année, au compte individuel de chacun des participants affiliés aux régimes AGIRC et/ou ARRCO, est obtenu en divisant le montant des cotisations contractuelles versées au cours de l'exercice par la valeur du salaire de référence de ce même exercice.

- Le nombre de points AGIRC, ainsi calculé pour chaque exercice, doit être arrondi à l'unité la plus proche.
- Le nombre de points ARRCO, ainsi calculé pour chaque exercice, doit être arrondi au 1/100^{ème} de point le

plus proche.

Seuls les droits de base sont exprimés en points des régimes AGIRC ou ARRCO.

Il est souligné que les droits résultant des différentes majorations (majorations prévues par la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et par l'Accord du 8 décembre 1961, et majorations prévues par les anciens règlements intérieurs des institutions ARRCO) sont calculés au moment du départ à la retraite des participants. Le montant des droits correspondant est alors exprimé en euros et non pas en points des régimes AGIRC et ARRCO.

V-5.2 Calcul des points de l'exercice de liquidation de la retraite

Comme indiqué ci-dessus, le calcul des points à inscrire est opéré à partir des cotisations contractuelles d'un exercice, en divisant le montant de celles-ci par la valeur du salaire de référence du même exercice.

Or, ce paramètre est fixé à la fin du premier trimestre de chaque année.

En conséquence, lorsqu'un participant prend sa retraite pendant les premiers mois d'un exercice, les institutions ne disposent pas de la valeur du salaire de référence pour procéder au calcul des points de l'année en cours, qu'il s'agisse d'une période cotisée ou de chômage (validée sur la base du salaire journalier de référence).

Dans ce cas,

- le calcul des points doit s'effectuer à partir du salaire de référence de l'exercice précédent, lorsque l'opération de liquidation intervient avant le 1^{er} avril de l'exercice ;
- si cette opération intervient à compter du 1^{er} avril de l'exercice, les points sont calculés selon la règle normale, c'est-à-dire en fonction du salaire de référence de l'exercice.

Une suite favorable doit, néanmoins, être réservée aux demandes des participants dont la date d'effet de la retraite est fixée au plus tard au 1^{er} avril de l'exercice, et qui souhaitent l'application du salaire de référence de l'exercice précédent, notamment lorsque les intéressés n'ont pu bénéficier de cette mesure particulière en raison d'une liquidation de leurs droits postérieure au 1^{er} avril.

V-5.3 Relevé annuel de points

Ce document est commun aux institutions de chacun des régimes AGIRC et ARRCO.

Il a pour objet d'informer le participant du nombre de points de retraite inscrits à son compte individuel.

- Le « relevé annuel de points » émis par une institution AGIRC notifie à l'intéressé le nombre de points inscrits à son compte au titre de l'exercice précédent et le total de ses points depuis son entrée dans le régime de retraite des cadres.
- Le « relevé annuel de points » émis par une institution ARRCO mentionne les points d'un exercice ainsi que le cumul des points inscrits par l'institution au compte de l'intéressé.

Ces documents, spécifiques à chaque régime, doivent être aménagés conformément aux dispositions de la « Charte unicité de service aux participants » et de la « Charte graphique » mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2005.

Caractère obligatoire de l'envoi du document

Les institutions sont tenues d'effectuer, une fois par an, un envoi des relevés annuels de points à leurs participants.

Toutefois, pour les institutions ARRCO, il est admis que cet envoi ne soit pas systématique en ce qui concerne les participants qui, au cours de l'exercice considéré, ont bénéficié de droits d'un montant inférieur au nombre de points obtenus pour quatre mois d'activité à temps plein rémunérés sur la base du dernier SMIC connu.

Ce seuil a pour but d'éviter l'envoi de relevés annuels de points à des personnels dont la durée de présence dans

l'entreprise est très courte et ayant, de ce fait, quitté l'entreprise au moment où ces relevés sont communiqués.

De même, les institutions ARRCO sont autorisées à ne pas éditer de relevé annuel de points lorsqu'elles ont connaissance du départ du participant de l'entreprise à la date d'édition du relevé.

Dans les deux cas susvisés, les institutions concernées doivent néanmoins être en mesure d'adresser les relevés annuels de points sur demande des participants.

Modalités d'expédition du document

Deux possibilités sont offertes aux institutions pour l'expédition du relevé annuel de points ; l'envoi peut être fait :

- soit par l'intermédiaire de l'employeur,
- soit directement aux intéressés, lorsque les institutions gèrent un fichier des adresses de leurs participants.

Date de l'envoi

Les relevés annuels de points doivent être établis sur la base des déclarations annuelles de salaires que les entreprises sont tenues d'adresser à leurs institutions d'adhésion.

Dans ces conditions, les institutions peuvent procéder à l'envoi des relevés annuels de points :

- soit en les adressant tous à la même date, après exploitation de l'ensemble des déclarations annuelles de salaires de l'exercice,
- soit en les adressant à des dates différentes, au fur et à mesure de l'exploitation des déclarations annuelles de salaires de l'exercice.

Quelle que soit la formule retenue, l'envoi de relevés annuels de points d'un exercice n, au-delà du 30 septembre de l'année n+1, doit être limité à des cas de régularisation, ou être justifié par une production tardive des déclarations annuelles de salaires de la part de l'adhérent.

V-5.3.1 Cas des salariés à employeurs multiples

Lorsqu'un salarié exerce simultanément son activité pour le compte de plusieurs employeurs adhérant à des institutions différentes, chacune d'elles doit adresser un relevé annuel des points inscrits au compte de l'intéressé.

Lorsque les employeurs adhèrent à une même institution, celle-ci dispose de deux possibilités :

- soit éditer un relevé annuel de points établi au titre de chaque employeur : cette solution est inévitable lorsque les relevés sont adressés à l'intéressé par l'intermédiaire de chaque employeur ;
- soit éditer un relevé de points global récapitulant les droits inscrits au cours de l'exercice au titre de plusieurs employeurs : cette solution est applicable lorsque le relevé de points est adressé directement au participant ou quand l'intéressé exerce son activité pour le compte de plusieurs entreprises relevant d'un même groupe.

V-5.4 Récapitulatif de carrière et extrait de carrière

Ces documents sont communs aux institutions de chacun des régimes AGIRC et ARRCO.

a)Le « récapitulatif de carrière » est adressé aux participants du régime AGIRC par leur institution d'affiliation, à chaque transfert et lors de la liquidation de la retraite, pour les informer de leurs droits au regard du régime de retraite des cadres.

b)L'« extrait de carrière » est fourni par les institutions ARRCO à la demande de leurs participants - actifs et radiés - quel que soit leur âge. Ce document récapitule le nombre des points inscrits par l'institution au compte de l'intéressé et notifiés à ce dernier par l'envoi de relevés annuels de points. Il n'est donc pas nécessaire, lors de l'édition d'un extrait de carrière, d'actualiser le nombre des points du participant pour l'exercice en cours.

Les points inscrits au compte du participant sont détaillés par ligne de carrière au sens du CIN (périodes homogènes par employeurs, par qualification, etc.). Une zone libre est prévue pour les institutions qui souhaitent faire figurer des informations complémentaires concernant la situation du participant au regard du régime ARRCO. En outre, les institutions ont la possibilité de joindre une lettre d'accompagnement au document.

Il est souligné que ce dernier ne doit pas être utilisé pour répondre aux participants qui souhaitent obtenir une évaluation de droits pour l'ensemble de leur carrière et qui ont l'âge requis pour que cette évaluation soit effectuée dans le cadre de la coordination automatisée (processus EVA).

Comme les relevés annuels de points, le récapitulatif de carrière et l'extrait de carrière doivent être aménagés conformément aux dispositions de la « Charte unicité de service aux participants » et de la « Charte graphique » mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2005.

V-5.5 Conversion des droits ARRCO inscrits antérieurement au 1^{er} janvier 1999

Les droits inscrits au compte individuel de chaque participant pour les exercices antérieurs au 1^{er} janvier 1999 ont été exprimés selon les paramètres qui étaient propres à chaque institution membre de l'ARRCO.

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord du 25 avril 1996, ces droits (ou points) inscrits ont été transformés en francs pour être convertis, au 1^{er} janvier 1999, en points du régime ARRCO.

Ainsi, les droits de chaque exercice doivent être convertis en points ARRCO arrondis au 1/100^{ème} de point le plus proche.

Cette conversion est limitée aux droits de base « inscrits », à savoir :

- les droits correspondant aux services ayant donné lieu à un versement de cotisations,
- les droits correspondant aux services passés antérieurs à l'adhésion de l'entreprise, aux périodes de chômage indemnisées par les ASSÉDIC, aux périodes de maladie et d'invalidité, lorsque ces droits avaient déjà été calculés par l'institution compétente et inscrits au compte des participants.

La conversion s'applique aux montants des droits bruts inscrits sur les comptes des institutions.

C'est au moment de la liquidation de la retraite que l'institution chargée de la liquidation appliquera, le cas échéant, les majorations prévues par les anciens règlements intérieurs des institutions (majorations pour enfants nés ou élevés, majoration pour ancienneté, etc.) sur les droits attribués pour la carrière antérieure à 1999.

Toutefois, s'agissant des participants dont les droits avaient été liquidés avant le 1^{er} janvier 1999 sur la base d'un nombre de « points institution » incluant les droits de base et les majorations, il a été admis que ce montant global des droits soit converti en points du régime ARRCO.

À l'occasion de l'envoi des relevés annuels de points de l'exercice 1999, les institutions devaient informer leurs participants de la conversion des points inscrits à leur compte pour les années antérieures.

Sur demande expresse des intéressés, les institutions devaient également fournir toutes précisions sur cette conversion aux participants qui ne sont pas destinataires d'un relevé annuel de points au titre de l'exercice 1999 (cas des radiés notamment).

Ces informations ont été données sur les lettres types établies par l'ARRCO et communiquées aux institutions par la lettre circulaire n° 98-42 du 15 décembre 1998.

Enfin, il est rappelé que les institutions doivent conserver, dans leurs systèmes d'information, l'ensemble des mécanismes ou algorithmes relatifs aux anciens régimes et à la phase de conversion, qu'il s'agisse des droits des actifs ou de ceux des retraités.

V-6 L'INFORMATION DES ACTIFS

L'article 10 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites comporte des dispositions qui instaurent un droit à l'information des assurés sur leur future retraite (cf. art. L 161-17 du code de la Sécurité sociale).

Il est prévu l'envoi aux assurés de deux documents distincts :

- un relevé de leurs droits connus dans l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires (ce document est intitulé « relevé de situation individuelle » ou RIS),
- à partir d'un certain âge, une estimation du montant de leur retraite future (ce document est intitulé "estimation indicative globale" ou EIG).

Il s'agit d'un groupement d'intérêt public, composé de l'ensemble des régimes de retraite obligatoire (base et complémentaire). Le Gip Info Retraite est chargé d'assurer la mise en oeuvre de ce droit.

V-6.1 Le Gip Info Retraite

V-6.1.1 Une structure de coordination

Le Gip Info Retraite est une structure de coordination qui émane de la communauté des régimes de retraite et favorise les partenariats entre services et organismes. Il est composé de l'ensemble des organismes assurant la gestion des régimes de retraite légalement obligatoires, ainsi que des services de l'Etat chargés des pensions ; en 2007, il regroupe 36 membres.

Le Gip :

- définit les solutions techniques, fonctionnelles et organisationnelles pour la mise en œuvre du droit à l'information,
- coordonne l'action des régimes, notamment les échanges de données entre les organismes qui le composent, les modalités de recueil, de diffusion et de conservation de ces données qui concernent la carrière, l'état civil, les éléments constitutifs de droits pour les assurés, mais aussi leur adresse ;
- conçoit la forme et les supports techniques de l'information, notamment les modèles de documents, que ce soit le relevé de situation individuelle (RIS) ou l'estimation indicative globale (EIG) ;
- gère les moyens dont la mutualisation a été décidée et le partage des responsabilités dans l'établissement et l'envoi des documents pour les assurés ayant relevé de plusieurs régimes.

V-6.1.2 Le site du Gip, www.info-retraite.fr

Ouvert en juin 2006, ce site a pour but de donner aux assurés qui le souhaitent une information générale sur la retraite en France, que ce soit sur son organisation, son histoire ou son fonctionnement.

Il présente les différents régimes de retraite profession par profession, en expliquant les modes de calcul de la retraite dans ces régimes.

En outre, il présente des fiches synthétiques exposant de façon transversale les droits attachés à différentes situations spécifiques (expatriation, travail dans plusieurs pays, droits relatifs aux enfants, au service national, au statut de conjoint ou d'aide familiale dans certaines professions, etc).

V-6.1.3 Un simulateur multi-activités, M@rel

Le simulateur M@rel s'adresse aux assurés de tout âge qui souhaitent obtenir une simulation de leur retraite, charge à l'utilisateur de faire lui-même les hypothèses qu'il souhaite sur l'évolution de sa carrière professionnelle et des revenus de son travail. M@rel couvre ainsi la quasi-totalité des parcours professionnels :

- salariés du secteur privé et public (hors régimes spéciaux),
- travailleurs indépendants,
- fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers.

La simulation est effectuée sur la base des informations personnelles fournies par l'assuré, qui saisit les éléments principaux de sa carrière passée (périodes d'activité et d'inactivité, revenus), ainsi que différents éléments comme le service national ou le nombre d'enfants. L'assuré doit ensuite choisir entre plusieurs scénarios d'évolution de sa carrière future. M@rel estime le montant global de la retraite (tous régimes confondus) à différents âges de départ, généralement entre 60 et 65 ans.

V-6.2 Une information quinquennale

Chaque personne recevra à terme tous les cinq ans, à partir de ses trente cinq ans, un document récapitulant l'ensemble des droits qu'elle s'est constitué dans les régimes de retraite légalement obligatoires. L'innovation est double : d'une part le document sera envoyé sans demande de l'assuré, de manière systématique et d'autre part, il comportera la totalité des informations détenues par l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires. L'objectif est de fournir une information à la fois complète et lisible, quels que soient les modes de calcul, les avantages et les données retenues au niveau des régimes concernés.

V-6.2.1 Le relevé de situation individuelle (RIS)

A compter de 2010, le RIS qui permet de s'assurer que toute la carrière d'un individu a été enregistrée par tous les régimes de retraite dont il a relevé sera adressé tous les cinq ans à toute personne âgée de 35 à 50 ans, c'est-à-dire atteignant l'âge de 35, 40, 45 et 50 ans (cf. [*Annexe 6 du Titre V Calendrier de montée en charge de l'information des actifs*](#)).

Durant la période transitoire 2007-2010, le RIS sera adressé aux bénéficiaires atteignant l'âge de :

- 50 ans en 2007 (génération 1957) ;
- 50 ans et 45 ans en 2008 (générations 1958 et 1963) ;
- 50 ans, 45 ans et 40 ans en 2009 (générations 1959, 1964 et 1969).

En outre, le RIS peut faire l'objet d'une demande (par l'assuré lui-même) tous les deux ans quel que soit l'âge atteint.

Le relevé de situation individuelle se compose de quatre éléments distincts :

a) Un courrier d'accompagnement, qui rappelle le principe du droit à l'information, expose le sommaire du document, en précise les limites, et indique les interlocuteurs que peut contacter l'assuré s'il a des questions sur le document.

b) Une synthèse des droits connus, qui restitue à la fois le nombre de trimestres acquis dans les régimes de base et indique la durée d'assurance totale de l'assuré, et les droits qu'il s'est constitués dans les éventuels régimes complémentaires dont il a pu dépendre.

c) Pour chaque régime dont il a dépendu au cours de sa carrière (tant régime de base que complémentaire), un feuillet avec les coordonnées du régime donnant le détail des droits connus, période par période, avec la précision de l'employeur, de l'activité ou de la nature de la période validée, du revenu perçu et des trimestres ou points acquis au cours de cette période.

■ Le feuillet Retraite complémentaire Agirc et Arrco est commun à l'Arrco et l'Agirc : il comporte une colonne s'il n'indique que des points Arrco, deux colonnes s'il indique également des points Agirc, voire trois colonnes pour la tranche C des cadres.

d) Une brochure qui explique l'organisation et les principes de fonctionnement du système de retraite en France.

■ Pour les assurés dont la dernière activité est salariée ou salariée agricole, le régime de retraite expéditeur du RIS sera :

- la CNAV ou la MSA pour les salariés nés en mois impairs,
- la retraite AGIRC et ARRCO pour les salariés nés en mois pairs.

V-6.2.2 L'estimation indicative globale (EIG)

A compter de 2010, l'EIG qui permet de connaître le montant de sa retraite globale à différents âges de retraite sera adressée tous les cinq ans aux plus de 55 ans jusqu'à l'âge de la retraite (cf. [Annexe 6 du Titre V Calendrier de montée en charge de l'information des actifs](#)).

Durant la période transitoire 2007-2010, l'EIG sera adressée aux bénéficiaires atteignant l'âge de :

- 58 ans en 2007 (génération 1949),
- 58 ans et 57 ans en 2008 (générations 1950 et 1951),
- 57 ans et 56 ans en 2009 (générations 1952 et 1953),
- 56 et 55 ans en 2010 (générations 1954 et 1955)
- 55 ans et 60 ans en 2011 (générations 1951 et 1956)

Jusqu'au 30 juin 2011, les assurés qui ont demandé ou obtenu la liquidation définitive ou, en cas de retraite progressive, provisoire d'une pension dans l'un des régimes dont ils ont relevé, sont exclus du bénéfice de l'EIG. Ils peuvent faire la demande d'un RIS. Il n'y a pas d'EIG à la demande.

■ Pour les assurés dont la dernière activité est salariée ou salariée agricole, le régime de retraite expéditeur de l'EIG sera :

- la CNAV ou la MSA pour les salariés nés en mois impairs,
- la retraite AGIRC et ARRCO pour les salariés nés en mois pairs.

L'estimation indicative globale comporte les mêmes éléments que le relevé de situation individuelle, auxquels s'ajoute une estimation des droits à retraite futurs.

Cette estimation distingue plusieurs âges : l'estimation porte sur les droits à 60 ans, à l'âge auquel l'assuré peut bénéficier du taux plein, et à 65 ans.

Pour chacun de ces âges, l'assuré dispose d'une estimation de sa pension future pour tous les régimes où il a acquis des droits. Il peut donc prendre connaissance des montants et des conséquences des éventuelles décote ou surcote qui pourraient être appliquées à sa pension.

Pour procéder à cette estimation, les régimes doivent faire différentes hypothèses sur les paramètres de calcul de la retraite :

a) La carrière de l'assuré : elle est prolongée conformément à la dernière situation connue, c'est-à-dire que si l'assuré est salarié, on suppose qu'il continue une carrière de salarié, s'il a deux activités, on suppose qu'il les conserve, et s'il est inactif, on suppose qu'il le reste.

b) Les revenus : ils sont projetés en euros constants. Pour les actifs, les revenus sont projetés sur la base suivante :

- Concernant les fonctions publiques : le dernier indice et la dernière valeur du point d'indice connus ;
- Concernant les salariés : le dernier salaire ou une moyenne des derniers salaires quand le salaire a connu d'importantes variations récemment ;
- Concernant les non-salariés, une moyenne des derniers revenus.

c) Les paramètres réglementaires : les projections sont faites à législation constante.

d) Les paramètres économiques (évolution des prix, du salaire moyen par tête, du Smic, du plafond de la Sécurité Sociale) : à horizon de quatre ans, les paramètres économiques suivent les prévisions du plafond de la sécurité sociale, et au-delà, celles du Cor.

L'estimation repose donc sur un certain nombre d'hypothèses, qui, même si elles sont raisonnables, ne permettent pas un engagement total des régimes sur les résultats, ce qui ne manque pas d'être spécifié sur le document envoyé aux assurés.

ANNEXE 1 DU TITRE V CIRCULAIRES ET INSTRUCTIONS AGIRC ET ARRCO

Type de document	Numéro	Date	Sujet
Circulaires AGIRC-ARRCO	2004-6-DRE	08/03/2004	Calcul des points de l'exercice de liquidation de la retraite.
	2004-20-DRE	01/10/2004	Retraite à 60 ans des enseignants.
	2004-25-DRE	14/10/2004	Répartition des taux de cotisation.
	2004-32-DRE	27/12/2004	Charte unicité de service aux participants.
	2005-7-DC	22/03/2005	Charte graphique.
	2006-15 DC	09/11/2006	Information des actifs
	2007-4 DC	13/02/2007	Information des actifs
Circulaires AGIRC	S.J. 1995-4669	06/10/1995	Assiette du régime de retraite des cadres.
	S.J. 2001-4907	16/03/2001	Cotisations AGFF.
	S.J. 2002-4959	30/07/2002	Participants à employeurs multiples.
	S.J. 2002-4971	19/11/2002	Participants à employeurs multiples.
Circulaire ARRCO	2005-2-DRE	18/02/2005	Calcul des cotisations - Délibération 11B.
	2006-5-DRE	05/12/2006	Situation des travailleurs handicapés au regard de l'AGFF
Instruction AGIRC ARRCO	2006-134 DC	22/12/2006	Information des actifs
Lettres circulaires ARRCO	95-34	29/11/1995	Assiette des cotisations.
	2001-16	16/03/2001	Recouvrement des cotisations AGFF.
	2001-22	10/04/2001	Cotisations AGFF des apprentis.
	2001-23	12/04/2001	Recouvrement des cotisations AGFF - Complément à la lettre circulaire ARRCO 2001-16 du 16/03/2001.
Note de service AGIRC	S.J. 2001-13	12/04/2001	Cotisations AGFF.

ANNEXE 2 DU TITRE V LISTE DES PROFESSIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 5 DE L'ANNEXE IV DU CODE GÉNÉRAL DES IMPÔTS EN VIGUEUR AU 31 DÉCEMBRE 2000 ET TAUX DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE APPLICABLE À CES

PROFESSIONS

Désignation des professions	Pourcentage de la déduction forfaitaire spécifique
Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques.....	25
Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre.....	20
Aviation moderne. Personnel navigant comprenant : pilotes, radios, mécaniciens navigants des compagnies de transports aériens ; pilotes et mécaniciens employés par les maisons de construction d'avions et de moteurs pour l'essai de prototypes ; pilotes moniteurs d'aéro-clubs et des écoles d'aviation civile.....	30
Casinos et cercles : personnel supportant les frais de représentation et de veillée.....	8
personnel supportant des frais de double résidence.....	12
personnel supportant à la fois des frais de représentation et de veillée et des frais de double résidence.....	20
Chauffeurs et receveurs convoyeurs de cars à services réguliers ou occasionnels, conducteurs démonstrateurs et conducteurs convoyeurs des entreprises de construction d'automobiles. Chauffeurs et convoyeurs de transports rapides routiers ou d'entreprises de déménagements par automobiles.....	20
Commis des prestataires de services d'investissement qui étaient agréés au 31/12/1995 en tant que sociétés de bourse (place de Paris). Sur les émoluments variables de toute nature.....	20
(en ce qui concerne les émoluments fixes, la seule déduction applicable est la déduction normale de 10 %).	
Couture (personnel de grandes maisons parisiennes de) : modélistes.....	20
mannequins.....	10
Fonctionnaires ou agents des assemblées parlementaires.....	20
Inspecteurs d'assurances des branches vie, capitalisation et épargne.....	30
Interne des Hôpitaux de Paris.....	20
Journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs des journaux..... Critiques dramatiques et musicaux.....	30
Ouvriers à domicile relevant des industries ci-après : armureries et limeurs de cadres de bicyclettes du département de la Loire.....	20
Bonneterie : de la région de Ganges (Hérault) : travaux de fabrication effectués à l'aide d'un outillage mécanique.....	15
travaux de finition effectués à l'aide d'un outillage mécanique.....	5
des départements de l'Aube et de la Loire : travaux de fabrication sur métiers.....	15
des départements du Rhône, de l'Ain et de l'Isère (ouvriers bonnetiers).....	15
du département de Saône-et-Loire.....	5
Broderie : brodeurs de la région lyonnaise utilisant des métiers pantographes.....	20
brodeurs du département de l'Aisne.....	10
Cartonnage de la région de Nantua.....	5
Confection et couture en gros pour dames, fillettes et enfants.....	5
Cotonnade de la région du Sud-Est : département de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, du Gard, de la Haute-Loire, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Puy-de-Dôme, du Rhône, de la Savoie, de Saône-et-Loire et du Vaucluse : tisseurs sur métiers mécaniques fournissant le matériel nécessaire au tissage.....	30
département du Var : tricoteurs.....	30

Coutellerie de la région de Thiers (Puy-de-Dôme) : émouleurs polisseurs et trempeurs.....	15
Diamant de la région de Saint-Claude (Jura).....	10
Éponges métalliques du département de l'Ain.....	15
Galoches de la région de Laventie (Pas-de-Calais) : piqueurs non propriétaires de leurs machines.....	10
piqueurs propriétaires de leurs machines.....	15
Lapidairerie du Jura et de l'Ain : lapidaires.....	25
Limes de la Loire.....	20
Lunetterie de la région de Morez (Jura) : monteurs en charnières et monteurs en verre.....	15
polisseurs ponceurs.....	25
Matériel médico-chirurgical et dentaire et coutellerie de la région de Nogent-en-Bassigny (Haute-Marne) : forgerons, mouleurs, monteurs et polisseurs employant un outillage mécanique.....	15
Matières plastiques de la région de Saint-Lupicin (Jura) : monteurs, ébarbeurs, petites mains.....	
polisseurs,	5
éclaircisseurs.....	10
tourneurs,	
fraiseurs, guillocheurs.....	20
Métallurgie : de la région de Hautes-rivières (Ardennes) : forgerons à domicile.....	
tourneurs, fraiseurs, presseurs, limeurs ébarbeurs à la meule, outilleurs.....	20
de Saint-Martin-la-Plaine (Loire) : ouvriers chaîniers et ouvriers ferronniers.....	15
	15
Ouvriers bottiers de la Région parisienne.....	5
Peignes et objets en matière plastique d'Oyonnax (Ain) : ponceurs, mouleurs, entrecoupeurs et rogneurs.....	25
autres professions.....	20
Pipes de la région de Saint-Claude (Jura) : éclaircisseuses.....	5
polisseurs, monteurs.....	20
Rubannerie des départements de la Loire et de la Haute-Loire.....	20
Textile : de la région de Lavelanet (Ariège).....	25
de la région de la Vienne (Isère).....	30
de Sainte-Marie-aux-Mines.....	30
Tissage de la région de Fourmies, de Cambrai et du Cambrésis : ourdisseurs, bobineurs et caneteurs.....	25
Tissage de la soierie de la région du Sud-Est (départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, du Gard, de la Haute-Loire, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Puy-de-Dôme, du Rhône, de la Savoie, de la Saône-et-Loire et du Vaucluse) : dorure.....	
passementiers et guimpiers : non propriétaires de leur métier.....	
propriétaires de leur métier.....	20
tisseurs à bras de gaze de soie à bluter de la région de Panissières (Loire).....	30
tisseurs à bras de la soierie lyonnaise.....	40
tisseurs non propriétaires de leur métier : tissus façonnés.....	20
	40
tissus unis.....	30
tisseurs propriétaires de leur métier : tissus façonnés.....	20
	40

tissus unis.....	30
Tissage mécanique des départements de l'Aisne, du Nord, de la Somme : tisseurs à domicile utilisant des métiers mus par la force électrique lorsque les frais de force motrice restent à leur charge.....	25
Tissage sur métier à bras dans le département de l'Aisne, du Nord et de la Somme.....	10
Ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit.....	5
Ouvriers du bâtiment visés aux paragraphes 1er et 2 de l'article 1er du décret du 17/11/1936, à l'exclusion de ceux qui travaillent en usine ou en atelier.....	10
Ouvriers forestiers.....	10
Ouvriers horlogers, lorsqu'ils sont personnellement propriétaires des outils et petites machines nécessaires à l'exercice de leur métier.....	5
Ouvriers mineurs travaillant au fond des mines.....	10
Ouvriers scaphandriers.....	10
Représentants en publicité.....	30
Speakers de la radiodiffusion-télévision française.....	20
Voyageurs, représentants et placiers (VRP) du commerce ou de l'industrie.....	30
Bibliothécaires des gares et tenanciers à kiosques à journaux de province.....	5
Bijoutiers et joailliers (ouvriers).....	5
Carriers (ouvriers travaillant dans les galeries ou chantiers souterrains).....	10
Conseil économique et social (CES) [fonctionnaires].....	20
Conservateurs des hypothèques.....	25
Fonctionnaires de l'administration des Finances détachés auprès de la commission des Finances de l'Assemblée nationale et du Sénat.....	20
Groupes parlementaires (secrétaires des).....	20
Industrie cinématographique (personnel de création de l').....	20
Maisons de confection et de couture : modélistes.....	20
mannequins.....	10
Mineurs (délégués).....	10
Poste (agents en fonction dans les bureaux de poste des assemblées parlementaires).....	20
Service des ventes de voitures automobiles (chefs du) lorsqu'ils dirigent et accompagnent les voyageurs et représentants.....	30

ANNEXE 3 DU TITRE V RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES OU RECONSTITUÉES SOUMISES OU NON À L'APPEL DE LA CET (CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE ET TEMPORAIRE) AU TITRE DU RÉGIME AGIRC

Rémunérations du 1er euro à huit fois le plafond de la Sécurité sociale Sommes entrant normalement dans l'assiette du régime AGIRC	Oui
Rémunérations des participants exonérés de leurs cotisations personnelles relevant simultanément d'un régime spécial de Sécurité sociale repreant une activité après la liquidation des droits	Oui Part patronale Part patronale

Délibération D 3 § 3 - Sommes isolées	Oui
Délibération D 5 - Expatriés - Salaire reconstitué à partir des points pour les cas B et D	Oui
Délibération D 25 chapitre I - Réduction du temps d'emploi - Salaire reconstitué	Oui
Délibération D 25 chapitre II - Systèmes de préretraite - Salaire reconstitué	Oui
Délibération D 25 chapitre III - Congés de conversion - Salaire reconstitué	Oui
Délibération D 25 chapitre V - Conventions du FNE (Fonds national de l'emploi) d'aide au passage à temps partiel - Salaire reconstitué, ou salaire effectif + revenu de remplacement	Oui
Délibération D 25 chapitre VI - Congé parental d'éducation - Salaire reconstitué	Oui
Délibération D 25 chapitre VII - Réduction temporaire du temps travail ou du salaire - Salaire reconstitué	Oui
Délibération D 25 chapitre IX - Salariés concernés par l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale - Salaire reconstitué	Oui
Délibération D 25 chapitre X - ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi) - Salaire reconstitué	Non
Délibération D 25 chapitre XI - Organismes auto-assurés en matière de chômage	Oui
Délibération D 25 chapitre XII - Travailleurs de l'amiante	Oui
Délibération D 25 chapitre XIII - CASA (cessation d'activité de salariés âgés) sauf pour les salariés âgés de plus de 57 ans, en cas de gestion déléguée	Oui
Délibération D 25 chapitre XIV - Congé-solidarité	Non
Délibération D 25 Chapitre XV - Congé de reclassement	Oui
Délibération D 26 - Stagiaires en congé individuel de formation	Oui
Délibération D 40 - Créateurs d'entreprise - Base points	Non
Délibération D 44 - Titulaires d'allocations de chômage - Achat de points sur la tranche C - Base points	Non
Délibération D 46 - Ex-mandataires sociaux - Base points	Non
Article 8 bis de l'annexe I § 4 - Allocations spéciales du FNE - Salaire journalier de référence (SJR)	Non
Article 8 bis de l'annexe I § 6 - Préretraite progressive - Salaire reconstitué	Non
Article 8 bis de l'annexe I § 7 - Congés de conversion	Non

ANNEXE 4 DU TITRE V

ASSIETTE DES COTISATIONS AGFF

RECOUVRÉES PAR LES INSTITUTIONS AGIRC

Rémunérations sur la tranche B (TB) Sommes entrant normalement dans l'assiette du régime AGIRC	Oui
Rémunérations des participants exonérés de leurs cotisations personnelles- relevant simultanément d'un régime spécial de Sécurité sociale- reprenant une activité après la liquidation des droits	Oui Part patronale Part patronale
Délibération D 3 § 3 - Sommes isolées	Oui
Délibération D 5 - Expatriés - Salaire reconstitué à partir des points pour les cas B et D	Oui
Délibération D 25 chapitre I - Réduction du temps d'emploi - Salaire reconstitué	Non
Délibération D 25 chapitre II - Systèmes de préretraite - Salaire reconstitué	Non
Délibération D 25 chapitre III - Congés de conversion - Salaire reconstitué	Non
Délibération D 25 chapitre V - Conventions du FNE (Fonds national de l'emploi) d'aide au passage à temps partiel - Salaire reconstitué	Non
Délibération D 25 chapitre VI - Congé parental d'éducation, etc. - Salaire reconstitué	Non
Délibération D 25 chapitre VII - Réduction temporaire du temps travail ou du salaire -	Non

Salaire reconstitué	
Délibération D 25 chapitre IX - Salariés concernés par l'article L. 241-3-1 du code de la Sécurité sociale - Salaire reconstitué	Oui
Délibération D 25 chapitre X - ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi) - Salaire journalier de référence sur la tranche B - Salaire reconstitué sur la tranche C	Non
Délibération D 25 chapitre XI - Organismes auto-assurés en matière de chômage	Non
Délibération D 25 chapitre XII - Travailleurs de l'amiante	Oui
Délibération D 25 chapitre XIII - CASA (cessation d'activité de salariés âgés)	Non
Délibération D 25 chapitre XIV - Congé-solidarité	Non
Délibération D 25 chapitre XV - Congé de reclassement	Non
Délibération D 26 § 2 - Stagiaires en congé individuel de formation	Non
Délibération D 40 - Créateurs d'entreprise	Non
Délibération D 44 - Titulaires d'allocations de chômage - Achat de points sur la tranche C	Non
Délibération D 46 - Ex-mandataires sociaux	Non
Article 8 bis de l'annexe I § 1er - Allocations de chômage - Salaire journalier de référence (SJR)	Non
Article 8 bis de l'annexe I § 4 - Allocations spéciales du FNE - Salaire journalier de référence - Taux obligatoire / Taux supplémentaire	Non
Article 8 bis de l'annexe I § 6 - Preretraite progressive - Salaire reconstitué	Non
Article 8 bis de l'annexe I § 7 - Congés de conversion	Non

ANNEXE 5 DU TITRE V

ASSIETTE DES COTISATIONS AGFF

RECOUVRÉES PAR LES INSTITUTIONS ARRCO

Rémunérations sur la tranche 1 (T1) pour l'ensemble des salariés et sur la tranche 2 (T2) pour les non-cadres Sommes entrant normalement dans l'assiette du régime ARRCO	Oui
Rémunérations des participants exonérés de leurs cotisations personnelles- relevant simultanément d'un régime spécial de Sécurité sociale- reprenant une activité après la liquidation des droits	Oui Part patronale Part patronale
Délibération 6B - Expatriés - Salaire reconstitué à partir des points pour les cas B et D	Oui
Délibération 13B - Créateurs d'entreprise - Versements facultatifs de cotisations	Non
Délibération 15B - Stagiaires en congé individuel de formation	Non
Délibération 22B chapitre I - Réduction du temps d'emploi - Salaire reconstitué	Non
Délibération 22B chapitre II - Systèmes de préretraite - Salaire reconstitué	Non
Délibération 22B chapitre III - Congés de conversion - Salaire reconstitué	Non
Délibération 22B chapitre IV - Congé parental d'éducation, etc. - Salaire reconstitué	Non
Délibération 22B chapitre V - Réduction temporaire du temps de travail ou du salaire	Non
Délibération 22B chapitre VI - Conventions du FNE (Fonds national de l'emploi) d'aide au passage à temps partiel - Salaire reconstitué	Non
Délibération 22B chapitre VIII - Salariés concernés par l'article L. 241-3-1 du code de la Sécurité sociale - Salaire reconstitué	Oui
Délibération 22B chapitre IX - ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi) - Cotisations au-delà des taux obligatoires	Non
Délibération 22B chapitre X - Allocations spéciales du FNE - Cotisations au-delà des taux obligatoires	Non
Délibération 22B chapitre XI - Organismes auto-assurés en matière de chômage	Non
Délibération 22B chapitre XII - Travailleurs de l'amiante	Oui
Délibération 22B chapitre XIII - CASA (cessation d'activité de salariés âgés)	Non


Délibération 22B chapitre XIV - Congé-solidarité	Non
Délibération 22B chapitre XV - Congé de reclassement	Non
Article 23 de l'annexe A § 1 - Allocations de chômage - Salaire journalier de référence (SJR)	Non
Article 23 de l'annexe A § 3 - Allocations spéciales du FNE - Salaire journalier de référence (SJR)	Non
Article 23 de l'annexe A § 5 - Preretraite progressive - Salaire reconstitué	Non
Article 23 de l'annexe A § 6 - Congés de conversion	Non

ANNEXE 6 DU TITRE V CALENDRIER DE MONTÉE EN CHARGE DE L'INFORMATION DES ACTIFS

Fin de la période transitoire

Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Génération										
1949	58 ans									
1950		58 ans								
1951		57 ans			60 ans					
1952			57 ans			60 ans				
1953			56 ans				60 ans			
1954				56 ans				60 ans		
1955				55 ans					60 ans	
1956					55 ans					60 ans
1957	50 ans					55 ans				
1958		50 ans					55 ans			
1959			50 ans					55 ans		
1960				50 ans					55 ans	
1961					50 ans					55 ans
1962						50 ans				
1963		45 ans					50 ans			
1964			45 ans					50 ans		
1965				45 ans					50 ans	
1966					45 ans					50 ans
1967						45 ans				
1968							45 ans			
1969			40 ans					45 ans		
1970				40 ans					45 ans	
1971					40 ans					45 ans
1972						40 ans				
1973							40 ans			
1974								40 ans		
1975				35 ans					40 ans	
1976					35 ans					40 ans
1977						35 ans				
1978							35 ans			
1979								35 ans		
1980									35 ans	
1981										35 ans

 Génération recevant une estimation indicative globale

 Génération recevant un relevé de situation individuelle

[1]

Cette part patronale des cotisations est calculée selon un barème diffusé aux institutions, par voie d'instruction ARRCO, au début de chaque exercice.