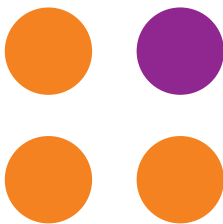




Déclarations sociales et cotisations de retraite complémentaire





Sommaire

	La retraite, en bref	3
●	Points clés.....	4
● ●	Points de repères	8
● ● ●	Points de vue	27
● ● ● ●	Points de contact.....	32

La retraite, en bref

Le principe

En France, comme tous les employeurs du secteur privé, vous cotisez obligatoirement avec vos salariés :

- pour leur **retraite de base** : à la Sécurité sociale ;
- pour leur **retraite complémentaire** : à l'Arrco, et, en plus, à l'Agirc pour les cadres.

Qu'est-ce que l'Arrco et l'Agirc ?

L'Arrco et l'Agirc sont les régimes de retraite complémentaire des salariés du secteur privé.

Ce sont **des organismes paritaires**, c'est-à-dire gérés conjointement par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

À quoi servent les cotisations ?

Les cotisations prélevées sur les salaires financent les pensions des retraités d'aujourd'hui. C'est le **principe de la répartition**, le seul à garantir la solidarité entre les générations et les professions. Les cotisations permettent de constituer les droits à la retraite de vos salariés sous forme de points.

Comment se constitue la retraite des salariés ?

Retraite
de base



Retraite
complémentaire



Retraite

- La retraite de base de la Sécurité sociale est comptée en trimestres.
- Les retraites complémentaires de l'Arrco et de l'Agirc sont comptées en points.

Arrco : Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

Agirc : Association générale des institutions de retraite des cadres.



Points clés

Est-il obligatoire de cotiser ?

Oui, dès lors que votre entreprise emploie un salarié, elle doit payer des cotisations de retraite Arrco. Lorsqu'elle emploie un cadre, elle doit également payer des cotisations de retraite Agirc. En règle générale, les cotisations Arrco et Agirc doivent être versées même lorsque l'entreprise est exonérée des cotisations de Sécurité sociale.

À quoi servent les cotisations ?

Les cotisations de retraite complémentaire payées par les salariés et les entreprises financent les pensions des retraités. Cela implique que les entreprises règlent avec ponctualité les cotisations salariales et patronales aux institutions de retraite complémentaire, pour que celles-ci puissent verser aux retraités les pensions Arrco et Agirc qui leur sont dues.

En contrepartie des cotisations versées par les entreprises, les salariés obtiennent des points de retraite. En fonction des cotisations versées et des informations communiquées par les entreprises sur les déclarations annuelles des données sociales (DADS), les institutions de retraite complémentaire attribuent les points Arrco et, le cas

échéant, Agirc à chaque salarié. Vos salariés peuvent consulter leur relevé de points sur l'espace personnel du site Internet de votre institution de retraite complémentaire ou sur celui de www.agirc-arrco.fr.

Quelles sont les différentes cotisations payées par les entreprises ?

- Les cotisations Arrco sont prélevées sur les rémunérations de tous les salariés relevant du régime général ou de la Mutualité sociale agricole (MSA).
- Les cotisations Agirc sont prélevées sur les rémunérations des cadres et assimilés.
- Les cotisations prélevées par votre institution de retraite complémentaire au titre de l'Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco (AGFF) financent les départs en retraite à taux plein avant 65/67 ans.
- Enfin, des cotisations sont prélevées par votre institution de retraite complémentaire sur les rémunérations des cadres pour le compte de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

Comment sont calculées les cotisations ?

Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Les salaires soumis à cotisations sont découpés en tranches en fonction du plafond de la Sécurité sociale. Sur chaque tranche de salaire s'applique un taux de cotisation, lui-même réparti entre l'employeur et les salariés. Certaines dispositions conventionnelles majorent ces taux et/ou prévoient une répartition plus favorable pour les salariés.

Quand intervient le paiement des cotisations ?

À compter de 2016, les entreprises de plus de 9 salariés règlent leurs cotisations Arrco et Agirc chaque mois et non plus chaque trimestre. Les entreprises qui ne dépassent pas les 9 salariés continuent à verser leurs cotisations de retraite complémentaire chaque trimestre sauf si elles sont mensualisées auprès des Urssaf.

Les cotisations doivent être réglées au plus tard le 25 du mois qui suit la date d'exigibilité.

À quoi sert la déclaration sociale nominative ?

La déclaration sociale nominative remplace la quasi-totalité des déclarations sociales effectuées par les entreprises ou les experts-comptables. Elle repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie aux différents organismes de protection sociale.

A compter de 2017, toutes les entreprises transmettront

chaque mois via www.net-entreprises.fr à leur institution de retraite une déclaration sociale nominative. Elle se substituera pour la retraite complémentaire à la Déclaration unifiée de cotisations sociales (Ducs) et à la déclaration annuelle des données sociales (Dads) complémentaire.

Que se passe-t-il en cas de difficulté de paiement pour une entreprise ?

Les institutions de retraite complémentaire appliquent les règles de paiement et de contentieux édictées par l'Arrco et l'Agirc. Elles privilégient les démarches amiables et adaptent les délais de recouvrement aux spécificités des entreprises. Les institutions disposent d'une marge d'appréciation qui leur permet, en cas de difficultés, de proposer aux entreprises des solutions afin d'apurer leur situation.



Points de repères

Calculer les cotisations

1. L'assiette des cotisations

a) Les conditions générales

Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale ⁽¹⁾. Celle-ci inclut les salaires et gains, les indemnités de congés payés, les différentes indemnités, les primes et les gratifications, les avantages en argent et en nature, les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

Les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016 lors du départ du salarié de l'entreprise (indemnité de départ, indemnité de fin de contrat à durée déterminée, indemnité compensatrice de congés payés...) ne relèvent plus d'assiettes de cotisations spécifiques, elles sont intégrées aux assiettes normales des cotisations.

(1) À l'exception des cotisations de retraite complémentaire qui ne sont pas réintégrées dans les assiettes Arrco et Agirc en cas de prise en charge totale ou partielle par l'employeur de la part salariale.

Les cotisations Arrco et Agirc sont calculées à partir du salaire brut. L'assiette des cotisations de retraite complémentaire diffère selon que vos salariés ont ou non le statut de cadre. En fonction du statut et de la rémunération des salariés, l'assiette des cotisations de retraite complémentaire correspond à la totalité ou à une partie du salaire versé.

L'institution de retraite se réfère au plafond de la Sécurité sociale pour fixer les limites ou tranches de l'assiette des cotisations.

STATUT NON-CADRE OU CADRE

La qualité de cadre est indépendante de la rémunération perçue, du coefficient hiérarchique de fonction ou de l'indice de salaire. Elle résulte des fonctions exercées et non des titres et diplômes. Les cadres sont donc les salariés qui exercent une activité répondant aux critères de classification définis par l'Agirc, après examen de la convention collective ou de l'accord de classification de la branche professionnelle en vigueur dans l'entreprise.

Les salariés affiliés au régime de retraite des cadres Agirc se divisent en trois catégories :

- Les ingénieurs et cadres visés par l'article 4 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947. Ils sont définis à partir des classifications professionnelles prévues par les conventions collectives de travail.
- Les assimilés cadres, c'est-à-dire les employés, techniciens et agents de maîtrise répondant aux conditions de l'article 4 bis de la Convention collective nationale du 14 mars 1947. Ces salariés (coefficient 300 dans les classifications de type « Parodi ») sont souvent appelés « assimilés cadres ».
- Les employés, techniciens et agents de maîtrise répondant aux conditions de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de 1947. L'affiliation de ces salariés (coefficient compris entre 200 et 299 dans les classifications Parodi) résulte d'une obligation conventionnelle ou d'une décision de l'entreprise.

Pour savoir si un salarié relève du régime des cadres, consultez retraite-repartition.fr/Affilia ou adressez-vous à votre institution de retraite complémentaire.

Salariés non-cadres

2016	Arcco et AGFF	
Assiette des cotisations	Tranche 1 Salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale	Tranche 2 Salaire compris entre 1 et 3 plafonds de la Sécurité sociale
Salaire brut mensuel	Salaire jusqu'à 3 218 €	Salaire compris entre 3 218 € et 9 654 €
Salaire brut trimestriel	Salaire jusqu'à 9 654 €	Salaire compris entre 9 654 € et 28 962 €
Salaire brut annuel	Salaire jusqu'à 38 616 €	Salaire compris entre 38 616 € et 115 848 €

Salariés cadres

2016	Arcco et AGFF	Agirc et AGFF	Agirc
Assiette des cotisations	Tranche 1 Salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale	Tranche B Salaire compris entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité sociale	Tranche C Salaire compris entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité sociale
Salaire brut mensuel	Salaire jusqu'à 3 218 €	Salaire compris entre 3 218 € et 12 872 €	Salaire compris entre 12 872 € et 25 744 €
Salaire brut trimestriel	Salaire jusqu'à 9 654 €	Salaire compris entre 9 654 € et 38 616 €	Salaire compris entre 38 616 € et 77 232 €
Salaire brut annuel	Salaire jusqu'à 38 616 €	Salaire compris entre 38 616 € et 154 464 €	Salaire compris entre 154 464 € et 308 928 €

GMP

Lorsque l'entreprise rémunère un cadre à un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale ou le dépassant de peu, elle doit verser une cotisation « forfaitaire » au régime Agirc. Dénommée garantie minimale de points (GMP), cette cotisation s'applique lorsque le salaire mensuel du cadre en

2016 ne dépasse pas 3 549,24 €. Le salaire charnière annuel au-dessous duquel les cotisations GMP sont appelées est de 42 590,88 € pour l'année 2016. La garantie minimale de points permet à un cadre travaillant à temps plein d'obtenir 120 points Agirc pour une année. En cas de travail à temps partiel, la GMP est calculée en fonction du rapport entre la rémunération perçue et la rémunération à temps plein.

CET

Une cotisation Agirc dénommée CET (contribution exceptionnelle et temporaire) est prélevée sur les rémunérations des cadres sur la totalité du salaire jusqu'à 8 plafonds de la Sécurité sociale.

Cotisations APEC

Les institutions Agirc sont chargées de recouvrer les cotisations pour l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) qui accompagne les entreprises dans leur recrutement des cadres, conseille les cadres dans la gestion de leur évolution professionnelle et les aide à se reclasser en cas de chômage. Les cotisations sont prélevées sur la totalité des rémunérations des cadres articles 4 et 4 bis, dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale.

b) Les conditions particulières

Le travail à temps partiel

Les assiettes de cotisations Arrco et Agirc de vos salariés à temps partiel se réfèrent à un plafond de la Sécurité sociale proratisé, c'est-à-dire calculé en fonction de la durée d'activité exercée. S'il s'agit d'un salarié qui travaille à mi-temps, le plafond de la Sécurité sociale sera réduit de moitié. La réduction du plafond de la Sécurité sociale en fonction du temps travaillé n'est 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.

Les employeurs multiples

Se reporter à la rubrique « Point de vue » page 27.

ACCROÎTRE LES DROITS DE VOS SALARIÉS

Les entreprises ont la possibilité pour leurs salariés à temps partiel de cotiser aux régimes Arrco et Agirc sur la base d'un salaire correspondant à un temps plein. En échange, les intéressés obtiennent autant de points de retraite que ceux qu'ils auraient obtenus pour un travail à temps plein.

Deux conditions doivent être remplies :

- cotiser à la retraite de la Sécurité sociale sur la base d'un temps plein,
- obtenir l'accord de chaque salarié concerné.

VACATAIRES, INTERMITTENTS DU SPECTACLE ET PIGISTES

Vacataires

Chaque employeur de vacataire détermine les assiettes des cotisations Arrco et Agirc en fonction du plafond de la Sécurité sociale (mensuel, hebdomadaire, journalier, horaire) applicable à la vacation.

Intermittents du spectacle et mannequins

Les rémunérations versées par chacun des employeurs sont prises en compte de façon distincte et cumulative dans les limites annuelles des assiettes des cotisations Arrco (T1+T2). Et cela quelle que soit la durée de l'activité sur l'année.

Journalistes pigistes

Chaque employeur d'un journaliste pigiste ayant la carte d'identité professionnelle calcule les cotisations dues au régime Arrco sur la base des rémunérations qu'il verse en contrepartie des piges. La référence au plafond de la Sécurité sociale ne s'applique donc pas.

L'assiette forfaitaire

Si vous employez les catégories de salariés suivantes, les cotisations de retraite complémentaire Arrco sont déterminées par rapport à une assiette forfaitaire et non en fonction de leur salaire brut.

Sont concernés :

- les apprentis,
- les stagiaires étrangers aides familiaux,
- les chauffeurs de taxis locataires de leurs véhicules,
- les personnels des hôtels, cafés, restaurants rémunérés au pourboire,
- les ouvriers de cinémas et de théâtres rémunérés au pourboire.

ASSIETTE ASSISE SUR LE SALAIRE RÉEL

À la différence de la Sécurité sociale, les cotisations Arrco et Agirc sont assises sur le salaire réel pour les catégories de salariés suivantes :

- artistes du spectacle et mannequins qui travaillent 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.

2. Les taux de cotisation

a) Le principe

À chaque tranche de l'assiette des cotisations correspond un taux de cotisation. Celui-ci détermine le montant des cotisations effectivement prélevées sur le salaire. Il est réparti entre le salarié et l'entreprise.

Le taux de cotisation correspond au taux d'acquisition ⁽¹⁾ des points de retraite multiplié par 1,25. Le surcroît des cotisations résultant de l'application du taux d'appel de 125 % contribue au financement du régime de retraite.

Pour savoir si un accord sur la retraite complémentaire prévoit pour votre entreprise un taux d'acquisition Arrco supérieur au taux de 6,20 %, consultez le certificat d'adhésion de votre entreprise ou renseignez-vous auprès de votre institution de retraite complémentaire.

b) Les modalités de répartition des cotisations

La répartition des cotisations Arrco et Agirc entre le salarié et l'employeur est règlementée, mais un accord collectif a pu modifier cette répartition. Le certificat d'adhésion de votre entreprise précise si une répartition spécifique s'applique à votre entreprise.

Actuellement, une modification de la répartition des cotisations n'est envisageable que si le changement est favorable aux salariés.

(1) Désigné également par l'expression « taux contractuel ».

Salariés non-cadres

Assiette	Taux de cotisation Arrco		
	À la charge du salarié	À la charge de l'employeur	Total
Tranche 1 Salaire jusqu'au PSS Taux Arrco 2016 Taux AGFF	3,10 % 0,80 %	4,65 % 1,20 %	7,75 % 2,00 %
Tranche 2 Salaire compris entre 1 et 3 PSS Taux Arrco 2016 AGFF	8,10 % 0,90 %	12,15 % 1,30 %	20,25 % 2,20 %

Salariés cadres

Assiette	Taux de cotisation Arrco et Agirc		
	À la charge du salarié	À la charge de l'employeur	Total
Tranche 1 Salaire jusqu'au PSS Taux Arrco 2016 Taux AGFF	3,10 % 0,80 %	4,65 % 1,20 %	7,75 % 2,00 %
Tranche B Salaire compris entre 1 et 4 PSS Taux Agirc 2016 Taux AGFF	7,80 % 0,90 %	12,75 % 1,30 %	20,55 % 2,20 %
Tranche C Salaire compris entre 4 et 8 PSS Taux Agirc 2016 Taux AGFF (cotisation sur TC à compter du 1 ^{er} janvier 2016)	La répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'à 20 % +		
	0,36 %	0,19 %	20,55 %
	0,90 %	1,30 %	2,20 %

Salariés cadres (suite)

Assiette CET	Taux de cotisation CET		
	À la charge du salarié	À la charge de l'employeur	Total
Salaire jusqu'à 8 PSS Agirc	0,13 %	0,22 %	0,35 %

Assiette Apec Cadres articles 4 et 4 bis	Taux de cotisation Apec		
	À la charge du salarié	À la charge de l'employeur	Total
Salaire jusqu'à 4 PSS Apec	0,024 %	0,036 %	0,06 %

Assiette GMP	Montant des cotisations GMP 2014		
	À la charge du salarié	À la charge de l'employeur	Total
Salaire mensuel au-dessous de 3 549,24 € Agirc	25,84 €	42,23 €	68,07 €
Salaire annuel au-dessous de 42 590,88 € Agirc	310,08 €	506,76 €	816,84 €

PSS : plafond de la Sécurité sociale

Le paiement des cotisations

1. La responsabilité de l'entreprise

L'employeur est responsable du paiement de la totalité des cotisations, part patronale et part salariale. L'employeur précompte la contribution du salarié ou part salariale lors de chaque paie. Lorsqu'il déduit la part salariale des cotisations de retraite complémentaire du salaire brut, l'employeur agit en qualité de mandataire de l'institution de retraite complémentaire. L'employeur verse la contribution salariale et la cotisation à sa charge en même temps à l'institution de retraite.

2. Les modalités de règlement

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les entreprises de plus de 9 salariés doivent déclarer et payer leurs cotisations Arrco et Agirc mensuellement. Les entreprises qui n'atteignent pas cet effectif, mais qui payent mensuellement leurs cotisations aux Urssaf, sont également concernées par la mensualisation des cotisations Arrco et Agirc. Les autres entreprises versent leurs cotisations trimestriellement.

Les cotisations sur les salaires doivent parvenir à l'institution de retraite au plus tard le 25 du mois qui suit la date d'exigibilité.

Ainsi pour les entreprises mensualisées, les cotisations sur les salaires de janvier 2016 doivent être versées à l'institution de retraite au plus tard le 25 février.

Pour les autres entreprises, le règlement des cotisations dues au titre des salaires du 1^{er} trimestre 2016 est fixé au plus tard le 25 avril 2016.

SIMPLIFIEZ VOS PAIEMENTS

Votre institution de retraite complémentaire vous propose des procédures de paiement dématérialisé de vos cotisations par télé règlement.

Elle vous alerte en cas de retard de paiement. En cas de difficulté, elle étudiera avec vous les solutions qui permettent d'apurer votre situation.

GUICHETS UNIQUES

Les guichets mis en place pour les professions du spectacle vivant (Guso), de l'agriculture (guichet MSA), et les guichets mis en place pour les associations (CEA), les très petites entreprises ou les salariés occasionnels (TESE) permettent aux employeurs de s'adresser à un interlocuteur unique pour les déclarations et les paiements de l'ensemble de leurs cotisations sociales.

Les déclarations sociales

1. La déclaration sociale nominative

Les pouvoirs publics ont décidé de rassembler l'ensemble des déclarations sociales faites par les entreprises en une seule déclaration mensuelle : la déclaration sociale nominative (DSN) dans le but d'alléger les formalités administratives pour favoriser la compétitivité des entreprises françaises.

La DSN remplace l'ensemble des déclarations sociales dont la DUCS et la DADS pour la retraite complémentaire Agirc-Arrco.

Disponible dès aujourd'hui, elle sera obligatoire pour toutes les entreprises et leurs tiers déclarants (experts-comptables, organismes de gestion agréés...).

Les données issues du logiciel de paie sont adressées mensuellement et de manière automatisée en un seul

point : net.entreprises.fr (ou msa.fr pour les entreprises agricoles) qui les transmet aux organismes de protection sociale. Avec la DSN, les entreprises procèdent à une unique transmission mensuelle.

Avant la mise en œuvre de la DSN, les cotisations dues au titre des régimes de retraite complémentaire étaient appelées en général sur la base des masses salariales trimestrielles déclarées par les entreprises réparties en assiettes de cotisations (tranche A ou 1, tranche 2, tranche B, tranche C, ...).

A partir des états nominatifs annuels, les institutions de retraite reconstituaient les assiettes de cotisations annuelles de chaque salarié et de l'entreprise et effectuaient un rapprochement par rapport aux cotisations reçues dans le cadre des appels trimestriels.

Ce processus de déclaration annuelle des salaires et des cotisations est remplacé par un processus déclaratif mensuel, qui peut aboutir à un appel complémentaire de cotisations des entreprises, au mois le mois.

Pour en savoir plus : www.dsn-info.fr et www.agirc-arrco.fr

2. Les déclarations périodiques

Les entreprises qui ne sont pas encore passées à la DSN effectuent au titre de la retraite complémentaire deux types de déclarations.

a) Les déclarations de cotisations sociales

Les entreprises payent mensuellement ou trimestriellement leurs cotisations Arrco et Agirc. Pour cela votre entreprise déclare, par catégorie professionnelle, la masse salariale et le montant des cotisations Arrco et Agirc. Cette déclaration s'appelle «la déclaration de cotisations sociales».

Celle-ci est effectuée :

- en utilisant la «déclaration unifiée de cotisations

sociales » par Échanges de Données Informatisés (Ducs EDI), qui vous permet (ou à votre expert-comptable), sans inscription préalable, de réaliser les déclarations sociales directement à partir de votre logiciel de paie en générant un fichier que vous transmettez à votre institution de retraite par courriel direct (ducs@agirc-arrco.org) ou par l'intermédiaire de portails déclaratifs spécialisés (par exemple : Jedeclare.com, ASPOne.fr) ;

- en utilisant le service de saisie en ligne de Net-Ducs disponible sur www.net-entreprises.fr. qui vous permet de compléter et régler par Internet de manière sécurisée vos déclarations sociales.

NET-ENTREPRISES

Vous gagnez du temps et de la souplesse en effectuant vos déclarations sociales sur Internet. Les organismes de protection sociale obligatoire (Urssaf, Agirc, Arrco, Cnav, Pôle emploi, Cnam-TS, Cnaf, CCMSA, RSI, Union des caisses de France du réseau congés intempéries BTP, CCVRP, Caisse des congés spectacles, CRPCEN) et les organismes de prévoyance collective (FFSA-SINTIA, FNMF, CTIP) ont uni leurs moyens pour moderniser et simplifier les échanges avec les entreprises et leurs mandataires.

Le résultat : www.net-entreprises.fr, le site officiel des déclarations sociales, facilite vraiment la vie des entreprises et celle des tiers déclarants (experts-comptables, centres de gestion agréés...). Un conseiller est à votre disposition dans chaque groupe de protection sociale pour vous aider à passer à la DSN. N'hésitez pas à le contacter.

b) La déclaration annuelle des données sociales

Chaque année, l'employeur doit déclarer nominativement les salaires versés pour l'ensemble de ses salariés au cours de l'exercice précédent.

C'est à partir de ces informations que votre groupe de protection sociale :

- calcule le montant des cotisations Arrco et Agirc dues et les compare aux cotisations versées afin de régulariser l'exercice ;
- notifie le solde régularisateur des cotisations restant dû ;
- inscrit le nombre de points obtenus durant l'exercice pour chaque salarié.

Les salaires doivent être déclarés en principe⁽¹⁾ au plus tard le 31 janvier de l'exercice suivant le versement des rémunérations.

Les entreprises ou les tiers déclarants ont la possibilité de générer une déclaration sur leur logiciel de paie. Ils peuvent la déposer sur le site www.net-entreprises.fr via un concentrateur de paie. Ils peuvent également remplir la déclaration en ligne sur le site de leur groupe de protection sociale.

3. L'information des entreprises

Le suivi de vos déclarations est garanti. Votre groupe de protection sociale vous adresse systématiquement un accusé de réception de vos déclarations dématérialisées. Il vous notifie chaque année le solde de votre compte.

Les majorations et pénalités de retard

1. En cas de paiement tardif

Les majorations de retard sont applicables à toutes les cotisations dont le paiement est effectué plus d'un mois après la date d'exigibilité.

Le taux des majorations est fixé chaque année par l'Arrco et l'Agirc (0,6 % en 2016). Le montant à payer est égal à autant de fois le taux fixé qu'il s'est écoulé de mois ou fraction de mois, à compter de la date d'exigibilité. Les majorations de retard exigées sont au moins égales à un montant minimum (90 € pour une périodicité trimestrielle et 30 € pour une périodicité mensuelle en 2016).

2. En cas de retard dans la production de la déclaration annuelle des salaires

Les cotisations sont calculées à partir de la déclaration annuelle des salaires⁽¹⁾ que l'entreprise est tenue d'établir et d'adresser chaque année à son groupe de protection sociale. La production de la déclaration annuelle des salaires dans les meilleurs délais est primordiale, car elle permet le calcul des cotisations. En cas de production tardive de l'état nominatif annuel des salaires, c'est-à-dire au-delà du 31 janvier, une pénalité de retard est due par l'entreprise.

Elle est actuellement fixée à 1 % des cotisations de la dernière année civile connue, revalorisée sur la base du salaire moyen Agirc-Arrco, par mois de retard à compter de la date limite de production de l'état nominatif, avec un minimum de 25 €. Toutefois, le montant des pénalités ne peut pas excéder 5 % des cotisations du dernier exercice connu et ce, dans la limite d'un montant de 15 000 €.

(1) À condition que les entreprises n'effectuent pas de DSN.

3. La fixation provisionnelle

L'entreprise qui ne fournit pas l'état nominatif annuel des salaires est redevable, après mise en demeure, de cotisations d'un montant égal, à titre provisionnel, à 110% de celles dues pour la même période au cours du précédent exercice. La régularisation intervient après production des déclarations.

4. Le solde régularisateur

Tout paiement tardif du solde régularisateur, postérieur au 30 juin de l'année n+1 et intervenant plus d'un mois après la notification du solde régularisateur, est sanctionné de majorations de retard, lorsque le montant du solde est à la fois supérieur à 10% des cotisations de l'exercice concerné par la régularisation et supérieur à 1500 €. Le point de départ du calcul des majorations de retard est fixé au premier jour du mois qui suit la notification du solde régularisateur.

5. La remise des majorations et pénalités de retard

Les institutions de retraite complémentaire ont la faculté d'accorder la remise des majorations de retard aux entreprises qui ont réglé la totalité de leurs cotisations passées et actuelles. L'étendue de ces remises est généralement liée à la ponctualité de l'entreprise dans le règlement de ses cotisations dans les trois dernières années.

La remise totale des pénalités de retard peut être accordée à l'entreprise par l'institution en cas de première infraction concernant la production de la déclaration annuelle des salaires. Cette remise est éventuellement accordée en cas de circonstances exceptionnelles assimilables à des cas de force majeure ou de difficultés particulières rencontrées par l'entreprise.

Le recouvrement contentieux

1. La phase amiable

En cas de retard dans le paiement des cotisations, les institutions entreprennent des démarches amiables auprès des entreprises concernées : courriers, relances téléphoniques, visites. L'entreprise peut solliciter des délais de paiement. L'accord donné par l'institution dépendra de différents éléments : respect par l'entreprise des échéances courantes, application ou non de majorations de retard, historique récent de recouvrement de l'entreprise, inscription de privilège ou non. La durée des délais octroyés ne dépasse pas douze mois.

2. La phase précontentieuse

L'avis de mise en recouvrement

En cas d'échec des réclamations amiables, un avis de mise en recouvrement est adressé à l'entreprise. Il précise les possibilités d'inscription de privilège. Les majorations de retard sont calculées dès cet avis.

La mise en demeure

En l'absence de réaction de l'entreprise à la suite de l'envoi de l'avis de mise en recouvrement, une mise en demeure adressée par lettre recommandée avec accusé de réception précède alors l'engagement d'une action contentieuse.

Cette mise en demeure comporte la mention de la somme due en principal, chiffrée ou évaluée, et fait état des majorations et pénalités de retard.

L'inscription de privilège

Les institutions de retraite complémentaire sont susceptibles de prendre une inscription de privilège pour garantir leurs créances⁽¹⁾. Cette inscription est effectuée dans les neuf mois à partir de la date limite de paiement, au greffe du tribunal de commerce pour les cotisations dues par les commerçants, les artisans et les sociétés commerciales, au greffe du tribunal de grande instance pour les personnes morales de droit privé non commerçantes (associations, sociétés civiles).

3. La phase contentieuse

En cas d'échec des démarches amiables et précontentieuses, l'institution de retraite engage une action judiciaire devant les juridictions de droit commun (tribunal de grande instance ou d'instance) ou devant le tribunal de commerce (pour les débiteurs commerçants, artisans, et sociétés commerciales) afin de recouvrer les cotisations, majorations et pénalités de retard impayées.

Ces mesures conservatoires (inscription du privilège) et les procédures contentieuses (injonction de payer, assignation en paiement, saisie...) visent à sauvegarder les intérêts des cotisants et retraités des régimes de retraite Arrco et Agirc. La pérennité des régimes de retraite complémentaire dépend du paiement dans les délais des cotisations dues.

(1) Conformément aux dispositions de l'article L.922-7 du Code de la Sécurité sociale.



Points de vue

Je m'occupe de la paie de l'entreprise Aba. Nous employons, pendant le mois de janvier 2016, un cadre M. Poly à temps partiel, 60,67 heures par mois, soit 40% d'un temps plein. Sa rémunération brute mensuelle est fixée à 2516 €. M. Poly est salarié à employeurs multiples puisqu'il travaille également à temps partiel pour les entreprises Baca et Cadi. Nous savons que l'entreprise Baca lui verse un salaire brut mensuel de 1760 €. L'entreprise Cadi lui paye un salaire brut mensuel de 756 €.

Comment devons nous calculer les cotisations de M. Poly ?

La réponse de la conseillère entreprise

Le salarié à employeurs multiples peut donc être affilié simultanément auprès de plusieurs institutions Arrco et, le cas échéant, Agirc. Chaque employeur verse les cotisations dues auprès de son institution de retraite complémentaire. Cependant, lorsqu'un seul employeur supporte l'intégralité de la part patronale des cotisations d'assurance vieillesse de Sécurité sociale, le salarié peut être affilié à une seule

institution Arrco et à une seule institution Agirc. Cela suppose que tous les employeurs soient d'accord et qu'ils appliquent les mêmes taux de cotisation.

Votre entreprise a le choix entre deux dispositifs pour calculer les cotisations dues sur les rémunérations des salariés à employeurs multiples. En principe, la part des cotisations d'assurance vieillesse de Sécurité sociale incombant à chacun des employeurs est déterminée au prorata des rémunérations versées.

Par dérogation, elle peut être déterminée comme si le salarié occupait un emploi à temps partiel (sauf pour les VRP, dirigeants et cadres au forfait). Selon le choix opéré pour les cotisations d'assurance vieillesse de Sécurité sociale, votre entreprise optera pour des assiettes des cotisations Arrco et Agirc déterminées en fonction :

- du rapport entre le salaire qu'elle verse et l'ensemble des rémunérations perçues par le salarié,
- ou en fonction de la durée du travail du salarié dans l'entreprise (sans considération des salaires versés par les autres employeurs).

M. Poly a travaillé durant tout le mois de janvier 2016 dans trois entreprises et perçoit au total 5 032 €.

Le plafond mensuel de la Sécurité sociale en 2016 s'élève à 3 218 €.

L'entreprise Aba emploie ce salarié à un poste de cadre pour une durée de travail correspondant à 40 % d'un travail à temps plein. Elle lui verse un salaire mensuel de 2 516 €.

Si l'entreprise Aba opte pour le prorata sur l'ensemble des salaires :

L'assiette des cotisations Arrco est égale à :

$$3\,218 \times 2\,516 \div 5\,032 = 1\,609 \text{ €}$$

L'assiette des cotisations Agirc est égale à :

$$2\,516 - 1\,609 = 907 \text{ €}$$

Les cotisations Arrco sur la tranche A s'élèvent à :

$$1\,609 \times 7,75 \% = 124,70 \text{ €}$$

Les cotisations AGFF sur la tranche A s'élèvent à :

$$1\,609 \times 2,00 \% = 32,18 \text{ €}$$

Les cotisations Agirc s'élèvent à :

$$907 \times 20,55 \% = 186,39 \text{ €}$$

La CET s'élève à :

$$2\,516 \times 0,35 \% = 8,81 \text{ €}$$

Les cotisations AGFF sur la tranche B s'élèvent à :

$$907 \times 2,20 \% = 19,95 \text{ €}$$

Les cotisations Apec s'élèvent à :

$$2\,516 \times 0,06 \% = 1,51 \text{ €}$$

Si l'entreprise Aba opte pour le prorata sur le temps de travail :

L'assiette des cotisations Arrco est égale à :

3 218



40 %



1 287 €

L'assiette des cotisations Agirc est égale à :

2 516



1 287



1 229 €

Les cotisations Arrco dues s'élèvent à :

1 287



7,75 %



99,74 €

Les cotisations AGFF sur la tranche A s'élèvent à :

1 287



2,00 %



25,74 €

Les cotisations Agirc s'élèvent à :

1 229



20,55 %



252,56 €

La CET s'élève à :

2 516



0,35 %



8,81 €

Les cotisations AGFF sur la tranche B s'élèvent à :

1 229



2,20 %



27,04 €

Les cotisations Apec s'élèvent à :

2 516



0,06 %



1,51 €





Points de contact

En cas d'interrogation sur les déclarations sociales, l'assiette et le calcul des cotisations de retraite complémentaire, contactez votre groupe de protection sociale.

Pour en savoir plus, connectez-vous sur
www.agirc-arrco.fr