

Le 09/01/2019

CIRCULAIRE 2019 - 1 -DRJ

**Sujet : Régime Agirc-Arrco
Réglementation applicable aux entreprises**

Madame, Monsieur le Directeur,

L'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, désigné indifféremment ci-après par l'Accord ou l'ANI, institue le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire.

Cette circulaire précise, sous forme de fiches indépendantes, la réglementation Agirc-Arrco applicable aux entreprises à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les huit fiches jointes portent sur les domaines suivants :

- le champ d'application des bénéficiaires ainsi que le champ d'application professionnel et territorial (fiche 1) ;
- l'adhésion des entreprises et employeurs (fiche 2) ;
- l'assiette des cotisations (fiche 3) ;
- les taux et répartitions des cotisations (fiche 4) ;
- la conversion des conditions d'adhésion (fiche 5) ;
- les transformations d'entreprises (fiche 6) ;
- le recouvrement des cotisations (fiche 7) ;
- les modalités de réduction des engagements des entreprises : contribution de maintien de droits et indemnité de démission (fiche 8).

L'ensemble de ces fiches feront l'objet d'une mise à jour régulière en fonction des modifications réglementaires du régime.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Directeur Général

P.J.

CIRCULAIRE ENTREPRISE

FICHE 1. CHAMP D'APPLICATION

I. Bénéficiaires

I.1. Conditions d'affiliation

I.2. Situations particulières

- I.2.1. Dirigeant d'entreprise
- I.2.2. Situations de volontariat
- I.2.3. Autres situations

II. Champ d'application professionnel

II.1. Principes

- II.1.1. Généralités
- II.1.2. Régimes spéciaux

II.2. Modifications du champ d'application de l'Accord

- II.2.1. D'un régime extérieur au régime institué par le présent Accord
- II.2.2. D'un régime institué par le présent Accord à un régime extérieur
- II.2.3. Délimitations entre le régime Agirc-Arrco et l'Ircantec
- II.2.4. Accords particuliers

III. Champ d'application territorial

III.1. Dispositions générales

III.2. Salariés en détachement en France

III.3. Salariés travaillant dans certaines collectivités d'outre-mer et hors de France

- III.3.1. Différents types d'extension territoriale
 - III.3.1.1. Salariés détachés hors de France relevant du régime français de sécurité sociale
 - III.3.1.2. Salariés travaillant pour une entreprise entrant dans le champ d'application professionnel de l'Accord
 - III.3.1.3. Salarié demandant à participer au régime à titre individuel
 - III.3.1.4. Salariés travaillant dans certaines collectivités d'outre-mer ou à Mayotte
- III.3.2. Règles communes
 - III.3.2.1. Inscription des droits en contrepartie des cotisations
 - III.3.2.2. Validation des services passés

III.4. Personnels des ambassades et consulats sis en France

Annexe 1 – Article L. 311-3 du code de la sécurité sociale

FICHE 2. ADHESION DES ENTREPRISES ET EMPLOYEURS

I. Institution compétente pour l'adhésion

I.1. Domaine interprofessionnel

I.2. Domaine professionnel

II. Employeurs relevant du champ d'application de l'Accord

II.1. Portée de l'adhésion

II.2. Cas des entreprises nouvelles ayant des liens avec une entreprise préexistante

III. Compétences particulières de certaines institutions

III.1. Compétences catégorielles des IRC

III.2. Compétences territoriales des IRC

III.3. Cas particuliers des salariés d'employeurs étrangers sans établissement en France (ESEF)

FICHE 3. COTISATIONS – ASSIETTE

I. Assiettes de cotisations

I.1. Principe

I.1.1. Identité d'assiette sur salaire réel

I.1.1.1. Eléments de rémunération entrant dans l'assiette

I.1.1.2. Eléments de rémunération n'entrant pas dans l'assiette

I.1.2. Identité d'assiette salaire forfaitaire

I.2. Exceptions au principe d'identité d'assiette

I.2.1. Rémunération forfaitaire pour les cotisations de sécurité sociale et rémunération réelle pour les cotisations de retraite complémentaire

I.2.2. Application d'une assiette forfaitaire différente de l'assiette forfaitaire utilisée pour le calcul des cotisations de sécurité sociale

I.2.3. Application d'une assiette forfaitaire pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire et d'une assiette réelle pour les cotisations de retraite de base

I.2.4. Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales

I.2.4.1. Principe

I.2.4.2. Exceptions

I.2.4.3. Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales

I.2.5. Participants dispensés d'exercer tout ou partie de leur activité

II. Tranches de rémunération

II.1. Principe

II.1.1. Limites des tranches de cotisation

II.1.2. Proratisation du plafond de sécurité sociale

II.1.2.1. Début ou fin de contrat de travail en cours de mois

II.1.2.2. Absence non rémunérée entraînant la suspension du contrat de travail

II.1.2.3. Salarié à temps partiel

II.1.2.4. Salariés à employeurs multiples

II.1.3. Régularisation progressive

II.2. Exceptions

II.2.1. Maintien des assiettes dérogatoires antérieures au 2 janvier 1993

II.2.2. Cas particuliers

II.2.2.1. Vacataires

II.2.2.2. Journalistes pigistes

II.2.2.3. Intermittents des professions du spectacle et mannequins

II.2.2.4. Salariés percevant des sommes et avantages par un tiers (article L. 311-3 31° du code de la sécurité sociale)

II.2.2.5. Salariés reprenant une activité dans le cadre du dispositif du cumul emploi-retraite auprès du même employeur au cours d'une même année

FICHE 4. COTISATIONS – TAUX ET REPARTITION

I. Taux de cotisations

I.1. Taux de calcul des points

I.2. Pourcentage d'appel

I.3. Contributions d'équilibre

I. 4. Cas particuliers

II. Répartition des cotisations

II.1. Principe

II.2. Cas particuliers

Annexe 1. Tableau récapitulatif des cotisations Agirc-Arrco au 1er janvier 2019

FICHE 5. CONVERSION DES CONDITIONS D'ADHESION AU 1^{ER} JANVIER 2019

I. Entreprises appliquant, au 31 décembre 2018, les assiettes, les taux et la répartition de droit commun des régimes Agirc et Arrco

Exemple 1 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 les conditions d'adhésion de droit commun

II. Entreprises appliquant au 31 décembre 2018, des taux de cotisations et/ou des assiettes et/ou des répartitions différentes des conditions de droit commun

II.1. Assiettes de cotisation différentes de celles de droit commun

Exemple 2 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des assiettes supérieures aux assiettes de droit commun

Exemple 3 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des assiettes supplémentaires qui se superposent aux assiettes de droit commun

II.2. Taux de cotisations supérieurs aux taux de droit commun

Exemple 4 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des taux de cotisations supérieurs aux taux de droit commun

II.3. Répartition des cotisations différente de celle du droit commun

Exemple 5 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des répartitions différentes des répartitions de droit commun

Exemple 6 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des répartitions en fonction des tranches de taux de cotisations sur les tranches 1 et/ou 2

Exemple 7 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des répartitions en fonction des tranches de taux de cotisations sur la tranche C

FICHE 6. TRANSFORMATION D'ENTREPRISES

I. Conditions d'adhésion

I.1. Alignement des taux de cotisation

I.1.1.. Alignement des taux de cotisation sur le taux moyen

I.1.1.1 Calcul du nouveau taux de cotisation en présence de taux différents au sein des entreprises parties à l'opération de transformation

I.1.1.2. Calcul du taux moyen en présence d'assiettes dérogatoires

I.1.1.3. Calcul du taux moyen lorsque l'une des entreprises appartient à un groupe économique

I.1.2. Alignement sur la base d'un taux inférieur au taux moyen

I.1.3. Alignement sur la base d'un taux supérieur au taux moyen

I.1.4. Constitution d'un groupe fermé

I.2. Alignement des seuils « articles 36 » en présence de conditions d'adhésion spécifiques, maintenues pour cette catégorie

I.3. Alignement des répartitions

II. Détermination de l'institution de retraite complémentaire compétente

FICHE 7. RECOUVREMENT

I. Déclaration et versement des cotisations

I.1. Déclaration des rémunérations nécessaires au calcul des cotisations

I.2. Responsabilité et périodicité du paiement des cotisations

I.2.1. Responsabilité du paiement

I.2.2. Périodicité du paiement

I.3. Exigibilité et date limite de paiement des cotisations

II. Majorations de retard

II.1. Principe

II.2. Remise des majorations de retard

**FICHE 8. MODALITES DE REDUCTION DES ENGAGEMENTS DES ENTREPRISES :
CONTRIBUTION DE MAINTIEN DE DROITS ET INDEMNITE DE DEMISSION**

I. Réduction des engagements et contribution de maintien de droits

I.1. En cas de réduction du taux de cotisation

I.2. En cas de constitution d'un groupe fermé

II. Indemnité due par l'entreprise en cas de démission

II.1. Principe

II.2. Modalités de mise en œuvre

FICHE 1. CHAMP D'APPLICATION

Les bénéficiaires du régime Agirc-Arrco sont les personnes affiliées aux institutions relevant de l'Agirc-Arrco dans les conditions définies par l'Accord national interprofessionnel (ANI) de retraite complémentaire du 17 novembre 2017. Les bénéficiaires comprennent les salariés auxquels l'Accord s'impose de plein droit, ainsi que les personnes pour lesquelles l'affiliation revêt un caractère facultatif.

Le champ d'application de l'Accord national interprofessionnel (ANI) de retraite complémentaire du 17 novembre 2017 définit le domaine d'intervention du régime Agirc-Arrco, c'est-à-dire l'ensemble des secteurs professionnels ou géographiques visés dont les salariés doivent être affiliés aux institutions Agirc-Arrco.

SOMMAIRE

I. Bénéficiaires	3
I.1. Conditions d’affiliation	3
I.2. Situations particulières	4
I.2.1. Dirigeant d’entreprise	4
I.2.2. Situations de volontariat	4
I.2.3. Autres situations	5
II. Champ d’application professionnel	5
II.1. Principes	5
II.1.1. Généralités	5
II.1.2. Régimes spéciaux	6
II.2. Modifications du champ d’application de l’Accord	6
II.2.1. D’un régime extérieur au régime institué par le présent Accord	7
II.2.2. D’un régime institué par le présent Accord à un régime extérieur	7
II.2.3. Délimitations entre le régime Agirc-Arrco et l’Ircantec	7
II.2.4. Accords particuliers	8
III. Champ d’application territorial	8
III.1. Dispositions générales	8
III.2. Salariés en détachement en France	9
III.3. Salariés travaillant dans certaines collectivités d’outre-mer et hors de France	9
III.3.1. Différents types d’extension territoriale	9
III.3.1.1. Salariés détachés hors de France relevant du régime français de sécurité sociale	9
III.3.1.2. Salariés travaillant pour une entreprise entrant dans le champ d’application professionnel de l’Accord	9
III.3.1.3. Salarié demandant à participer au régime à titre individuel	10
III.3.1.4. Salariés travaillant dans certaines collectivités d’outre-mer ou à Mayotte	11
III.3.2. Règles communes	12
III.3.2.1. Inscription des droits en contrepartie des cotisations	12
III.3.2.2. Validation des services passés	12
III.4. Personnels des ambassades et consulats sis en France	12
Annexe 1 – Article L. 311-3 du code de la sécurité sociale	14

I. Bénéficiaires

I.1. Conditions d'affiliation

En application de l'article 5 de l'Accord, sont obligatoirement affiliées au régime Agirc-Arrco les personnes exerçant, au sein des entreprises entrant dans son champ d'application, une activité ayant un caractère salarié au sens de la législation de la sécurité sociale, en application des dispositions des articles L. 921-1 et suivants et L. 311-3 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises concernées doivent donc affilier à une institution Agirc-Arrco toutes les personnes exerçant une activité salariée au sens de la législation de la sécurité sociale, quels que soient leur fonction et leur niveau hiérarchique.

Dans la quasi-totalité des cas, les salariés affiliés aux institutions Agirc-Arrco sont assujettis au régime général de la sécurité sociale, au régime des assurances sociales agricoles ou au régime spécial de sécurité sociale dans les mines (voir infra). Toutefois, certains participants ne relèvent pas d'un régime français de sécurité sociale : tel est notamment le cas de certains salariés expatriés (voir infra).

S'agissant des catégories professionnelles visées à l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, qui sont rattachées au régime général de la sécurité sociale par des mesures législatives spécifiques, leur affiliation à l'Agirc-Arrco n'a pas un caractère automatique. La situation de chaque nouvelle catégorie est présentée à la Commission paritaire pour examen au regard de la retraite complémentaire¹.

Aucune condition d'âge minimal ou maximal n'est fixée pour l'affiliation des salariés aux institutions Agirc-Arrco. L'affiliation prend donc effet dès l'entrée en vigueur du contrat de travail de chaque salarié et se poursuit pendant toute la durée de ce contrat.

Ce qui change

Alors que seules certaines catégories de salariés, répondant à des critères de classification définis, étaient affiliées à l'Agirc au titre des articles 4 et 4bis ou 36 de la CCN du 14 mars 1947 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018, et que toutes les catégories de salariés étaient affiliées à l'Arrco, **tous les salariés relèvent de l'Agirc-Arrco.**

¹ Annexe 1

I.2. Situations particulières

I.2.1. Dirigeant d'entreprise

Les dirigeants d'entreprises doivent être affiliés à l'Agirc-Arrco si leur activité revêt un caractère salarié au sens de la législation de la sécurité sociale.

Sont considérés comme salariés par la sécurité sociale :

- les présidents-directeurs généraux, directeurs généraux et directeurs généraux délégués des sociétés anonymes,
- les membres du directoire des sociétés anonymes,
- les gérants de sociétés en commandite simple ou par actions choisis en dehors de la société,
- les gérants des sociétés en nom collectif pris en dehors de la société et percevant un salaire en contrepartie de leurs fonctions,
- les gérants ou administrateurs salariés,
- les gérants minoritaires ou égalitaires de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL),
- les gérants de SARL,
- les présidents et les dirigeants de sociétés d'exercice libéral à forme anonyme (SELAFA) ou de sociétés d'exercice libéral par actions simplifiée (SELAS),
- les gérants non-salariés des coopératives et les gérants de dépôts de sociétés à succursales multiples ou d'autres établissements commerciaux ou industriels,
- les membres des sociétés coopératives (SCOP) et les gérants, directeurs généraux, présidents du conseil d'administration et les membres du directoire des mêmes coopératives lorsqu'ils perçoivent une rémunération,
- les dirigeants des associations remplissant les conditions prévues à l'article 261 7 1° d alinéa 2 du code général des impôts (associations dont la gestion présente un caractère désintéressé),
- les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées, qu'ils soient minoritaires ou majoritaires,
- les administrateurs des groupements mutualistes qui perçoivent une indemnité de fonction et ne relèvent pas, à titre obligatoire, d'un régime de sécurité sociale,
- les présidents des sociétés coopératives (SCOP) de banque.

I.2.2. Situations de volontariat

Le service civique peut prendre deux formes et viser les personnes de 16 à 25 ans, pour une durée de 6 à 12 mois et les personnes de plus de 25 ans, pour une durée de 6 à 24 mois. Il donne lieu à une indemnisation mensuelle, qui n'a pas le caractère d'un salaire et est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

A cet égard, la loi relative au service civique prévoit l'affiliation obligatoire des personnes volontaires aux assurances sociales du régime général en application du 28° modifié de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale.

Cette même loi prévoit expressément que ces personnes ne sont pas tenues, au titre de leur engagement de service civique, à l'obligation d'affiliation mentionnée à l'article L. 921-1 du code de la sécurité sociale. Il en résulte que la couverture du risque vieillesse des personnes volontaires souscrivant un engagement de service civique relève exclusivement du régime général ; les intéressés ne seront pas affiliés aux institutions de retraite complémentaire.

Le contrat de Volontariat International en Entreprise (VIE) est un contrat de droit public auquel ne sont pas applicables les dispositions du droit du travail. En conséquence, les volontaires internationaux en entreprise ne sont pas comptés dans l'effectif salarié de l'organisme d'accueil devant être affilié au régime Agirc-Arrco. Aucune disposition réglementaire ne permet la validation des périodes de VIE.

I.2.3. Autres situations

Les détenus exécutant un travail pénal ne sont pas affiliés au régime Agirc-Arrco. Les intéressés ne sont pas considérés comme des salariés, même en cas de travail confié par un concessionnaire ou une association.

II. Champ d'application professionnel

II.1. Principes

II.1.1. Généralités

Les entreprises membres d'une organisation adhérente au MEDEF, à la CPME ou à l'U2P, ainsi que les entreprises ou employeurs auxquels l'Accord aura été rendu applicable en vertu d'arrêtés d'extension ou d'élargissement, à l'exclusion de celles dont l'activité relève d'un régime spécial de sécurité sociale – sauf exceptions - (voir infra), doivent affilier leur personnel salarié à une institution de retraite complémentaire dans les conditions prévues par l'Accord (article 6).

La loi n° 72-1223 du 29 décembre 1972 portant généralisation de la retraite complémentaire au profit des salariés et anciens salariés a posé le principe de l'affiliation à un régime de retraite complémentaire de tous les salariés assujettis, à titre obligatoire, à l'assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale ou des assurances sociales agricoles.

En application des dispositions de cette loi, reprises à l'article L. 921-1 du code de la sécurité sociale, des arrêtés ont été pris pour étendre le champ d'application des différents régimes de retraite complémentaire.

L'ANI du 17 novembre 2017 peut aussi être rendu applicable par voie d'avenants d'extension, prononcés après avis de la commission paritaire prévue par l'ANI, au vu de demandes d'intégration formulées par accords collectifs conclus par des organisations d'employeurs et de salariés.

II.1.2. Régimes spéciaux

L'ANI du 17 novembre 2017 s'applique aux entreprises ou organismes soumis à un régime spécial de sécurité sociale visé aux articles L. 711-1, R. 711-1 et R. 711-24 du code de la sécurité sociale, exclusivement pour les personnels non titulaires qui ne sont pas assujettis auxdits régimes spéciaux et qui ne relèvent pas de l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques visée à l'article L. 921-2 du code de la sécurité sociale). Ainsi, les dispositions de l'Accord sont applicables aux organismes miniers dans les conditions déterminées avec les représentants des organismes en cause.

Les entreprises soumises à un régime spécial de sécurité sociale, autre que celui des mines, sont exclues du champ d'application de l'Accord pour les personnels assujettis au régime spécial ou à l'Ircantec.

Il s'agit, d'une part, des secteurs d'activité et entreprises énumérés à l'article R. 711-1 du code de la sécurité sociale :

- les administrations, services, offices, établissements publics de l'État, les établissements industriels de l'État et l'Imprimerie nationale, pour les fonctionnaires, les magistrats et les ouvriers de l'État,
- les régions, les départements et communes,
- les établissements publics départementaux et communaux n'ayant pas le caractère industriel ou commercial,
- les activités qui entraînent l'affiliation au régime d'assurance des marins français institué par le décret-loi du 17 juin 1938 modifié,
- les entreprises minières et les entreprises assimilées définies par le décret n° 46-2769 du 27 novembre 1946, à l'exclusion des activités se rapportant à la recherche ou à l'exploitation des hydrocarbures liquides ou gazeux (les entreprises soumises au régime spécial de sécurité sociale dans les mines sont néanmoins visées l'Accord),
- la Société nationale des chemins de fer français,
- les chemins de fer d'intérêt général secondaire et d'intérêt local ainsi que les tramways,
- la Banque de France,
- le Théâtre national de l'Opéra de Paris et la Comédie française.

Il s'agit, d'autre part, des secteurs et entreprises admis à conserver une organisation spéciale de sécurité sociale en application de l'article R. 711-24 du code de la sécurité sociale, comme les études de notaires, les organismes de la profession notariale...

L'Accord est aussi sans effet à l'égard des entreprises soumises au régime de la CRPNPAC (Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile), institué par la loi n° 51-482 du 27 avril 1951.

II.2. Modifications du champ d'application de l'Accord

L'article 7 de l'ANI recense les cas de modifications du champ d'application de l'Accord.

II.2.1. D'un régime extérieur au régime institué par le présent Accord

En cas de transformation, intervenant à une date précise, concernant un groupe d'entreprises bien délimité, et prévue par des mesures d'ordre législatif, réglementaire ou conventionnel lui donnant un caractère obligatoire, la commission paritaire de l'Accord décide, après examen de chaque cas, de l'opportunité de la reprise, par le régime Agirc-Arrco, de droits inscrits auprès du régime quitté.

La commission paritaire détermine les conditions de cette reprise en tenant compte de l'équilibre entre les droits futurs à servir et le niveau des cotisations à venir ainsi que leur pérennité.

En tenant compte de cet objectif de neutralité financière, le régime Agirc-Arrco limite les droits repris à ceux qu'il aurait attribués si les nouveaux cotisants y avaient toujours participé, et dans la limite de ceux détenus dans le régime quitté.

Par ailleurs, la commission paritaire fixe le montant de la participation à la constitution des réserves qui doit être versé au régime.

II.2.2. D'un régime institué par le présent Accord à un régime extérieur

Dans le cas où une branche d'activité, une ou plusieurs entreprises, un ou plusieurs organismes, voire un ou plusieurs établissements d'entreprises ou d'organismes, auquel l'Accord était applicable, est rattaché par des mesures d'ordre législatif, réglementaire ou conventionnel lui donnant un caractère obligatoire à un régime de retraite excluant le maintien de l'application de l'Accord pour tout ou partie des personnels répondant à la définition des bénéficiaires de l'Accord, les droits des participants et de leurs ayants droit, à la date du transfert, sont annulés, qu'il s'agisse de droits liquidés ou non.

Toutefois, la commission paritaire est habilitée à prévoir, au vu de l'examen de chaque cas d'espèce, le maintien par le régime de la charge des droits à la date du transfert. Ce maintien n'intervient que si la branche, l'entreprise, l'organisme ou l'établissement concerné par le changement de régime acquitte une contribution de maintien des droits, calculée de façon actuarielle.

Le transfert d'un groupe est assimilé à une intégration à l'occasion de laquelle le régime d'accueil inscrit des droits au titre des services accomplis dans l'entreprise ayant fait l'objet du transfert.

II.2.3. Délimitations entre le régime Agirc-Arrco et l'Ircantec

Les dispositions de l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 régissent les affiliations relevant du régime Agirc-Arrco ou de l'Ircantec (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques).

Il en résulte qu'à compter du 1^{er} janvier 2017, les salariés nouvellement embauchés sont affiliés à un régime de retraite complémentaire en fonction de la nature juridique de leur contrat de travail :

- les salariés titulaires d'un contrat de droit privé sont affiliés au régime Agirc-Arrco,

- les salariés titulaires d'un contrat de droit public sont affiliés à l'Ircantec.

Par exception, les salariés titulaires d'un contrat aidé sont affiliés à un régime de retraite complémentaire en fonction de la nature juridique de leur employeur. De même, les lois spécifiques ayant défini des règles d'affiliation dérogatoires continuent à s'appliquer.

Les salariés affiliés antérieurement au 1^{er} janvier 2017 restent affiliés à leur régime de retraite complémentaire et ce, jusqu'à la rupture de leur contrat de travail.

II.2.4. Accords particuliers

Dans le cas où des régimes de retraite se substitueraient au régime Agirc-Arrco ou dans le cas où ledit régime se substituerait à d'autres régimes de retraite, la commission paritaire de l'Accord est habilitée à conclure des accords particuliers.

Ces accords ont pour objet d'assurer un juste équilibre entre :

- les ressources apportées désormais à chacun des régimes concernés par l'opération,
- et les charges assumées.

III. Champ d'application territorial

III.1. Dispositions générales

L'Accord s'applique de plein droit en métropole et dans les départements d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion. Il s'applique aussi de plein droit à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy (article 8 de l'ANI). Il s'applique aux salariés occupés dans les secteurs d'activité qui entrent dans le champ d'application professionnel prévus par le texte (cf. I. Champ d'application professionnel).

L'Accord s'applique également de plein droit à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Nouvelle-Calédonie et dans la principauté de Monaco en application d'accords particuliers.

Du fait de la généralisation de la retraite complémentaire, l'Accord s'applique dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon aux mêmes professions qu'en métropole, à l'exception des professions agricoles et forestières. En Guyane et en Martinique, par exception, l'Accord s'applique également aux professions agricoles et forestières. Par ailleurs, les agents non titulaires de l'État en service à Saint-Pierre-et-Miquelon sont affiliés à l'Agirc-Arrco, compte tenu du fait qu'ils ne bénéficient pas du régime de l'Ircantec.

En outre, l'Accord s'applique aux salariés régis par un contrat de droit public, non fonctionnaires, qui travaillent en Nouvelle-Calédonie. Ces salariés doivent relever du régime de base d'assurance vieillesse géré par la CAFAT (Caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs salariés de Nouvelle-Calédonie).

Le champ d'application territorial de l'Accord, ainsi défini, est en conformité avec le principe de territorialité fixé par les règlements européens concernant la détermination de la législation applicable aux travailleurs.

L'affiliation des intéressés n'est subordonnée à aucune condition de nationalité.

III.2. Salariés en détachement en France

Conformément à l'article 9 de l'ANI, les salariés, en position de détachement en France dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'Accord, ne relèvent pas du présent Accord tant qu'ils bénéficient de la dispense d'assujettissement aux régimes général ou agricole, en vertu :

- du règlement européen (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, ou
- d'une convention internationale de sécurité sociale².

III.3. Salariés travaillant dans certaines collectivités d'outre-mer et hors de France

S'agissant des salariés travaillant dans certaines collectivités d'outre-mer et hors de France, il s'agit de différencier plusieurs types d'extension territoriale.

III.3.1. Différents types d'extension territoriale

III.3.1.1. Salariés détachés hors de France relevant du régime français de sécurité sociale

Relèvent obligatoirement des dispositions de l'Accord, les salariés liés à une entreprise visée par ledit Accord travaillant hors de France et admis à conserver le bénéfice du régime français de sécurité sociale dans les conditions prévues par :

- un règlement communautaire, ou
- une convention internationale de sécurité sociale, ou
- une disposition d'ordre interne, en l'absence d'accord de réciprocité avec le pays où a lieu le travail.

Ces salariés sont considérés en position de détachement.

III.3.1.2. Salariés travaillant pour une entreprise entrant dans le champ d'application professionnel de l'Accord

L'Accord prévoit à l'article 11 que le régime Agirc-Arrco peut être appliqué aux salariés occupés hors du territoire français, et non concernés par les dispositions générales, quelle que soit leur nationalité dès lors qu'ils exercent une activité relevant de l'Accord et que leur contrat de travail est de droit privé.

² La liste des conventions internationales de sécurité sociale est disponible sur le site du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale www.cleiss.fr.

Les salariés, pour être affiliés, doivent avoir des droits inscrits auprès du régime au titre d'une activité antérieure correspondant à une durée minimum de 6 mois ou, à défaut, cotiser parallèlement auprès de la Caisse des Français de l'étranger (CFE) pour le risque vieillesse.

Cela permet aux intéressés d'être affiliés à une institution lorsqu'ils sont envoyés à l'étranger pour exercer leur activité dans une entreprise ou dans un établissement appartenant à un secteur visé par l'Accord. Cette extension territoriale peut être mise en œuvre pour tout ou partie des salariés envoyés à l'étranger. Elle ne s'applique donc pas obligatoirement à l'ensemble du groupe des expatriés et suppose l'accord individuel de chaque participant.

Dans ce cas, les entreprises doivent :

- s'engager à observer les dispositions de l'Accord, pour les personnes et les périodes au titre desquelles les cotisations sont versées,
- faire part de leur décision d'utiliser les possibilités offertes par l'article 11 de l'ANI à l'institution compétente,
- fournir régulièrement à cette institution la liste des salariés affiliés et toute indication nécessaire au calcul des cotisations, et verser les cotisations calculées suivant les règles de l'article 31³.

Cette affiliation prend effet au premier jour de l'année civile au cours de laquelle la demande est présentée.

Ce qui change

Introduction d'une durée minimum de 6 mois d'affiliation au régime au titre d'une activité antérieure en l'absence d'affiliation à la Caisse des Français de l'étranger

III.3.1.3. Salarié demandant à participer au régime à titre individuel

L'Accord peut être appliqué aux salariés occupés hors du territoire français et non concernés par les dispositions de l'article 8, quelle que soit leur nationalité, demandant à participer à titre individuel au régime et employés en qualité de salarié dans une entreprise qui, du fait de l'activité y étant accomplie, entrerait dans le champ d'application de l'Accord si elle était située en France.

Ces salariés doivent solliciter eux-mêmes leur affiliation.

Dans ce cas, le salarié doit :

- avoir des droits inscrits auprès du régime au titre d'une activité antérieure correspondant à une durée minimum de 6 mois ou, à défaut, cotiser parallèlement auprès de la Caisse des Français de l'étranger (CFE) pour le risque vieillesse,
- faire part de sa décision d'utiliser les possibilités offertes par l'article 12 de l'ANI à l'institution compétente,

³ Pour le détail, voir fiche 3 – cotisations - assiette

- justifier de l'exercice de son activité de salarié de droit privé et fournir à l'institution compétente toute indication nécessaire au calcul des cotisations,
- s'engager à verser l'intégralité des cotisations calculées selon les modalités de l'article 31 : part patronale et part salariale⁴.

Cette affiliation prend effet au premier jour de l'année civile au cours de laquelle la demande est présentée.

Ce qui change

Introduction d'une durée minimum de 6 mois d'affiliation au régime au titre d'une activité antérieure en l'absence en l'absence d'affiliation à la Caisse des Français de l'étranger

III.3.1.4. Salariés travaillant dans certaines collectivités d'outre-mer ou à Mayotte

L'Accord peut être appliqué :

- aux salariés non concernés par les dispositions de l'article 8, quelle que soit leur nationalité, qui travaillent en Polynésie française, à Wallis et Futuna et à Mayotte pour un établissement sis sur l'un de ces territoires, exerçant une activité qui relève de l'Accord ;
- aux salariés régis par un contrat de droit public, non fonctionnaires, qui travaillent en Polynésie française quelle que soit leur nationalité.

Les salariés, pour être affiliés, doivent avoir des droits inscrits auprès du régime au titre d'une activité antérieure correspondant à une durée minimum de 6 mois ou, à défaut, cotiser parallèlement auprès de la CFE pour le risque vieillesse ou auprès du régime local de sécurité sociale.

Cette extension territoriale doit être présentée en accord avec la majorité du personnel intéressé (sauf lorsqu'il s'agit d'une extension résultant d'un accord interprofessionnel ou d'un accord de branche).

Dans ce cas, les entreprises doivent :

- s'adresser à l'institution compétente,
- apporter la preuve que l'adhésion au régime a fait l'objet d'un accord conclu au niveau de l'entreprise sauf en cas de généralisation prévue par un accord interprofessionnel ou un accord de branche,
- s'engager à observer les dispositions de l'Accord, et ses avenants présents et futurs, pour toutes les catégories de salariés pour lesquelles le contrat est souscrit, qu'elles emploient ou emploieront,
- fournir régulièrement à l'institution compétente la liste des salariés concernés et toute indication relative aux rémunérations des intéressés,

⁴ Pour le détail, voir fiche 3 – cotisations - assiette

- verser à cette même institution des cotisations calculées suivant les règles prévues par l'Accord, ceci à compter du premier jour de l'année civile au cours de laquelle la demande d'utilisation des dispositions du présent article a été formulée.

Cette adhésion prend effet au premier jour de l'année civile au cours de laquelle la demande est présentée. Elle s'inscrit dans la limite des taux de calcul des points obligatoires (article 35 de l'ANI)⁵.

Ce qui change

Introduction d'une durée minimum de 6 mois d'affiliation au régime au titre d'une activité antérieure en l'absence d'affiliation à la Caisse des Français de l'étranger

III.3.2. Règles communes

III.3.2.1. Inscription des droits en contrepartie des cotisations

Conformément à l'article 14 de l'ANI, pour toutes les affiliations réalisées pour les salariés travaillant pour une entreprise entrant dans le champ d'application professionnel de l'Accord, demandant à participer au régime à titre individuel (article 12) ou travaillant dans certaines collectivités d'outre-mer (article 13), l'inscription d'avantages de retraite au compte des intéressés n'est effectuée qu'en contrepartie des cotisations effectivement encaissées par l'institution de retraite compétente, sauf pour les salariés affiliés au régime et liés par un contrat de travail conclu sur le territoire français à une entreprise sise sur ce territoire.

III.3.2.2. Validation des services passés

Aucune validation des services passés antérieurement à la date d'effet de l'affiliation n'est opérée pour les catégories suivantes (article 15 de l'ANI) :

- salariés relevant du régime français de sécurité sociale dans le cadre d'un détachement hors de France (article 10),
- salariés travaillant pour une entreprise entrant dans le champ d'application professionnel de l'Accord (article 11, cf. III.3.1.1),
- salariés demandant à participer au régime à titre individuel (article 12, cf. III.3.1.3),
- salariés travaillant dans certaines collectivités d'outre-mer (article 13, cf. III.3.1.4).

Ces services passés ne peuvent pas donner lieu à un rachat de cotisations.

Ce qui change

Le texte simplifie les cas d'extensions territoriales en transposant les anciennes typologies.

III.4. Personnels des ambassades et consulats sis en France

Du fait de leur extraterritorialité, les ambassades et consulats étrangers situés sur le territoire français ne sont pas compris dans le champ d'application territorial du régime.

⁵ Pour le détail, voir fiche 4 - cotisations – taux et répartition.

Toutefois, les personnels de ces organismes qui sont affiliés au régime général de la sécurité sociale participent au régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, par adhésion à l’institution compétente (article 16 de l’ANI).

Ces organismes s’engagent à cotiser pour la totalité de ces personnels. L’inscription des points de retraite aux comptes des intéressés n’est effectuée qu’en contrepartie des cotisations effectivement versées à l’institution susvisée.

Aucune validation de services passés antérieurs à la date d’effet de l’affiliation n’est opérée.

Annexe 1 – Article L. 311-3 du code de la sécurité sociale

L'affiliation à l'Agirc-Arrco des catégories visées à l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale n'a pas un caractère automatique. La situation des catégories nouvelles visées à l'article L. 311-3 est présentée pour examen au regard de la retraite complémentaire à la Commission paritaire.

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	ARTICLES DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE	AFFILIATION AGIRC-ARRCO
les travailleurs à domicile	L. 311-3 1°	X
les voyageurs et représentants de commerce	L. 311-3 2°	X
employés d'hôtels, cafés et restaurants	L. 311-3 3°	X
les mandataires qui effectuent d'une façon habituelle et suivie des opérations de présentation d'assurances pour une ou plusieurs entreprises d'assurances	L. 311-3 4°	
les sous-agents d'assurances travaillant d'une façon habituelle et suivie pour un ou plusieurs agents généraux	L. 311-3 5°	X
les gérants non-salariés des coopératives et les gérants de dépôts de sociétés à succursales multiples ou d'autres établissements commerciaux ou industriels	L. 311-3 6°	X
les porteurs de bagages occupés dans les gares s'ils sont liés, à cet effet, par un contrat avec l'exploitation ou avec un concessionnaire	L. 311-3 8°	X
les ouvreuses de théâtres, cinémas, et autres établissements de spectacles, et les employés chargés de la tenue des vestiaires et qui vendent aux spectateurs des objets de nature diverse	L. 311-3 9°	X
les personnes assurant habituellement à leur domicile, moyennant rémunération, la garde et l'entretien d'enfants confiés par les parents	L. 311-3 10°	X
les gérants de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée à condition que lesdits gérants ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social	L. 311-3 11°	X

les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme et les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale	L. 311-3 12°	X
les membres des sociétés coopératives de production ainsi que les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire des mêmes coopératives lorsqu'ils perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions et qu'ils n'occupent pas d'emploi salarié dans la même société	L. 311-3 13°	X
les délégués à la sécurité des ouvriers des carrières exerçant leurs fonctions dans des entreprises ne relevant pas du régime spécial de la sécurité sociale dans les mines	L. 311-3 14°	X
les artistes du spectacle et les mannequins	L. 311-3 15°	X
les journalistes professionnels et assimilés réglés à la pige	L. 311-3 16°	X
les personnes agréées qui accueillent des personnes âgées ou handicapées adultes et qui ont passé avec celles-ci à cet effet un contrat	L. 311-3 17°	X
les vendeurs-colporteurs de presse et porteurs de presse non immatriculés au registre du commerce ou au registre des métiers	L. 311-3 18°	X
les avocats salariés, sauf pour les risques gérés par la Caisse nationale des barreaux français visée à l'article L. 723-1 à l'exception des risques invalidité-décès	L. 311-3 19°	
les vendeurs à domicile non immatriculés au registre du commerce ou à celui des agents commerciaux	L. 311-3 20°	X
les personnes qui contribuent à l'exécution d'une mission de service public à caractère administratif pour le compte d'une personne publique ou privée, lorsque cette activité revêt un caractère occasionnel	L. 311-3 21°	X
les dirigeants des associations à caractère social, éducatif, culturel ou sportif rendus à leurs membres par les organismes légalement constitués agissant sans but lucratif, et dont la gestion est désintéressée	L. 311-3 22°	X
les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées et des sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées	L. 311-3 23°	X

les administrateurs des groupements mutualistes qui perçoivent une indemnité de fonction et qui ne relèvent pas, à titre obligatoire, d'un régime de sécurité sociale	L. 311-3 24°	X
les personnes bénéficiaires d'un appui à la création ou à la reprise d'une activité économique	L. 311-3 25°	
les gérants de succursales	L. 311-3 26°	X
les fonctionnaires et agents publics autorisés à faire des expertises ou à donner des consultations dans le cadre d'activités de recherche et d'innovation, ainsi que ceux qui sont autorisés à apporter leur concours scientifique à une entreprise	L. 311-3 27°	X
les personnes ayant souscrit un service civique	L. 311-3 28°	X
les arbitres et juges	L. 311-3 29°	
les présidents des sociétés coopératives de banque	L. 311-3 30°	X
les salariés au titre des sommes ou avantages alloués par une personne n'ayant pas la qualité d'employeur	L. 311-3 31°	
les entrepreneurs salariés et les entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi	L. 311-3 32°	X
les gens de mer salariés à l'exclusion des marins et sous certaines conditions	L. 311-3 33° L. 311-3 34°	
les personnes exerçant une activité de location de locaux d'habitation meublés ou de de location de biens meubles dans certaines conditions	L. 311-3 35°	
les particuliers qui font appel pour leur usage personnel à d'autres particuliers pour effectuer de manière ponctuelle un service de conseil ou de formation	L. 311-3 36°	

FICHE 2. ADHESION DES ENTREPRISES ET EMPLOYEURS

Les employeurs et les entreprises entrant dans le champ d'application de l'Accord adhèrent à une institution membre de la fédération Agirc-Arrco.

La fiche 2 de la circulaire Agirc-Arrco entreprises a pour objet d'exposer la réglementation en matière d'adhésion.

SOMMAIRE

<i>I. Institution compétente pour l'adhésion</i>	2
<i>I.1. Domaine interprofessionnel</i>	2
<i>I.2. Domaine professionnel</i>	2
<i>II. Employeurs relevant du champ d'application de l'Accord</i>	2
<i>II.1. Portée de l'adhésion</i>	2
<i>II.2. Cas des entreprises nouvelles ayant des liens avec une entreprise préexistante</i>	3
<i>III. Compétences particulières de certaines institutions</i>	3
<i>III.1. Compétences catégorielles des IRC</i>	4
<i>III.2. Compétences territoriales des IRC</i>	5
<i>III.3. Cas particuliers des salariés d'employeurs étrangers sans établissement en France (ESEF)</i>	6

I. Institution compétente pour l'adhésion

Toute nouvelle entreprise, lors de l'embauche de son premier salarié, adhère à une institution membre de la Fédération en application de l'article 17 de l'ANI et selon les modalités déterminées aux articles 18 à 20.

I.1. Domaine interprofessionnel

Le domaine interprofessionnel correspond aux secteurs d'activité ne figurant pas au répertoire professionnel (cf. II.2.1). Il s'agit de l'ensemble des secteurs d'activité qui ne sont pas visés par une convention collective professionnelle désignant une institution et retenue par la commission paritaire.

Pour satisfaire aux obligations prévues par l'Accord, les entreprises nouvelles doivent adhérer à l'institution désignée au répertoire géographique adopté par la commission paritaire pour le département (ou, pour Paris, l'arrondissement) où se situe leur siège social.

I.2. Domaine professionnel

Le domaine professionnel correspond aux secteurs d'activité retenus au répertoire professionnel. Ce répertoire est élaboré par référence aux codes identifiants de conventions collectives (IDCC) : il est adopté par la Commission paritaire de l'Accord.

Les entreprises appliquant un code identifiant de conventions collectives (IDCC) retenu au répertoire professionnel doivent adhérer à l'institution désignée pour leur secteur audit répertoire. Les déclarations nominatives des entreprises nouvelles, portant référence de l'IDCC, sont orientées vers l'institution désignée au répertoire professionnel.

Les désignations d'institutions différentes qui pourraient figurer dans des conventions collectives de branche, existantes ou à venir, sont sans effet pour l'application de la réglementation en matière de domaine professionnel pour l'adhésion des entreprises.

II. Employeurs relevant du champ d'application de l'Accord

II.1. Portée de l'adhésion

Toute entreprise, lors de l'embauche de son premier salarié, adhère à une institution.

Pour déterminer l'institution compétente pour l'adhésion d'une entreprise nouvelle (le cas échéant, au titre d'un établissement distinct), c'est l'activité principale de l'entreprise (ou de l'établissement) qui est prise en compte.

L'activité principale est réputée correspondre :

- à celle visée par la convention collective de travail appliquée,
- ou, à défaut, à l'activité requérant le plus grand nombre d'heures de travail, engendrant le plus gros chiffre d'affaires, etc.

Il ne peut être tenu compte des activités mentionnées lors de l'inscription de l'entreprise au registre du commerce.

Les adhésions des entreprises doivent s'appliquer à tous les établissements nouveaux créés par l'entreprise adhérente, sous réserve des compétences territoriales.

Toutefois, si le nouvel établissement applique une convention collective visée au répertoire professionnel, l'entreprise peut adhérer, pour cet établissement, à l'institution désignée par ce répertoire.

II.2. Cas des entreprises nouvelles ayant des liens avec une entreprise préexistante

Par dérogation à la réglementation en matière de domaines interprofessionnel et professionnel, une entreprise nouvelle ayant des liens avec une entreprise préexistante peut adhérer à l'institution à laquelle cette entreprise préexistante est elle-même adhérente, sous réserve des compétences territoriales prévues en annexe.

Cette possibilité est subordonnée à la condition :

- que l'entreprise préexistante détienne 34 % au moins du capital de la société nouvelle,
- ou, dans le cas où la nature juridique de l'entreprise nouvelle exclut toute référence possible à des participations financières, que les liens entre les deux entreprises puissent être vérifiés au regard notamment des critères suivants :
 - o activités identiques ou complémentaires,
 - o concentration des pouvoirs de direction,
 - o permutabilité des salariés,
 - o existence d'un statut commun en matière de droit du travail.

III. Compétences particulières de certaines institutions

Par dérogation aux règles précédentes, certaines compétences catégorielles et territoriales sont du ressort de certaines institutions de retraite complémentaire (IRC).

III.1. Compétences catégorielles des IRC

Conformément aux dispositions de l'article 19 de l'Accord du 17 novembre 2017, et par dérogation, certaines institutions sont seules compétentes pour recevoir l'adhésion des entreprises et employeurs dont les salariés relèvent de certaines catégories.

Secteurs	Institution compétente
Personnels intermittents des professions du spectacle c'est-à-dire : - les personnels artistiques non titulaires d'un contrat d'exclusivité prévoyant une période d'emploi de 12 mois consécutifs ou plus, - les personnels techniques et administratifs non titulaires de contrat à durée indéterminée comportant une garantie d'emploi d'au moins 12 mois consécutifs, - ainsi que les mannequins visés à l'article L. 7123-2 du code du travail	Alliance professionnelle – Agirc-Arrco
Journalistes détenteurs de la carte d'identité professionnelle ressortissant du régime général de sécurité sociale pour les rémunérations qui leur sont versées sous forme de piges	Alliance professionnelle – Agirc-Arrco
Interprètes de conférences pour les fonctions au titre desquelles ils sont affiliés au régime général de sécurité sociale en tant que salariés	Alliance professionnelle – Agirc-Arrco
Boxeurs	Alliance professionnelle – Agirc-Arrco
Catcheurs	Alliance professionnelle – Agirc-Arrco
Artistes participant à des corridas	Alliance professionnelle – Agirc-Arrco
Employés de maison	IRCEM-Agirc-Arrco
Salariés occupés au service de personnes privées sans avoir la qualité d'employés de maison	IRCEM-Agirc-Arrco
Stagiaires étrangers aides familiaux au pair	IRCEM-Agirc-Arrco
Assistants maternelles remplissant cette tâche à leur domicile propre	IRCEM-Agirc-Arrco
Concierges, gardiens et employés d'immeubles, occupés dans le secteur de l'administration d'immeubles résidentiels	Humanis Retraite Agirc-Arrco
Salariés des cabinets d'avocats <i>y compris dans les départements d'outre-mer</i>	Humanis Retraite Agirc-Arrco
VRP (voyageurs, représentants, placiers)	Malakoff Médéric Agirc-Arrco

III.2. Compétences territoriales des IRC

Conformément aux dispositions de l'article 20 de l'Accord du 17 novembre 2017, et par dérogation, certaines institutions sont seules compétentes pour recevoir l'adhésion des entreprises et employeurs sis dans certains territoires.

Territoires et secteurs	Institution ou groupe compétents
Martinique, exception faite des entreprises du bâtiment et des travaux publics	IRCOM Agirc-Arrco
Guadeloupe, exception faite des entreprises du bâtiment et des travaux publics	CGRR Agirc-Arrco
Guyane, exception faite des entreprises du bâtiment et des travaux publics	AG2R Agirc-Arrco
Martinique, Guadeloupe et Guyane : entreprises des professions du bâtiment et des travaux publics	CRR-BTP Agirc-Arrco
Réunion	CRR Agirc-Arrco
Nouvelle-Calédonie	Humanis International Agirc-Arrco
Saint-Pierre-et-Miquelon	Humanis International Agirc-Arrco
Monaco	AG2R Agirc-Arrco
Salariés expatriés et les salariés des ambassades et consulats étrangers sis en France	Humanis International Agirc-Arrco

Les adhésions reçues par des institutions métropolitaines doivent obligatoirement être transférées auprès des institutions désignées pour les départements d'outre-mer chaque fois que le transfert de l'activité implique le rattachement des salariés aux caisses générales de sécurité sociale (CGSS) de ces départements au titre du régime de base.

Il n'est pas fait application dans ces départements et territoires des compétences attribuées par le répertoire professionnel.

Les compétences catégorielles ne sont pas opposables aux entreprises et aux établissements dont les salariés (VRP, intermittents du spectacle, etc.) qui exercent leur activité de façon permanente dans les territoires visées par une compétence catégorielle. Les intéressés doivent donc être affiliés aux institutions compétentes à titre local.

Par exception, la compétence de l'IRCEM-Retraite s'applique aux salariés employés dans les départements d'outre-mer au service de particuliers, visés notamment par les dispositifs suivants : titre de travail simplifié (TTS), prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) et déclaration nominative simplifiée (DNS).

Par exception à la compétence exclusive des institutions d'outre-mer, les salariés de métropole, temporairement détachés dans un département d'outre-mer, restent assujettis à l'institution dont ils relèvent au titre de leur activité habituelle. Doivent être considérés comme détachés, les salariés employés dans un département d'outre-mer pour une durée déterminée ou pour l'exécution de travaux précis et qui ont vocation à accomplir une carrière normale en métropole. Il s'agit, par conséquent, de salariés titulaires d'un contrat de travail

conclu sur le territoire métropolitain qui se trouvent maintenus pendant la période de détachement. Des mesures identiques sont réciproquement applicables à l'égard des salariés des départements d'outre-mer, temporairement détachés en métropole ou dans un autre département d'outre-mer.

III.3. Cas particuliers des salariés d'employeurs étrangers sans établissement en France (ESEF)

L'article L. 243-1-2 du code de la sécurité sociale oblige les employeurs étrangers sans établissement en France à procéder à la déclaration et au paiement des cotisations et contributions sociales pour leurs salariés employés en France. L'employeur a la possibilité, pour remplir ses obligations, de désigner un représentant résidant en France qui est personnellement responsable des déclarations et du versement des sommes dues.

Cet article pose le principe d'un guichet unique au bénéfice des employeurs étrangers sans établissement en France pour la déclaration et le paiement des contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle dues pour leurs « salariés employés » en France.

Pour le régime Agirc-Arrco, la mise en œuvre de ces dispositions se traduit par la création d'un guichet unique – dénommé ESEF (Employeurs étrangers Sans Etablissement en France) – compétent pour prendre en charge ce type d'entreprise et de population. Les institutions membres – Humanis International Agirc-Arrco – sont désignées pour assurer la mise en application du dispositif prévu, nonobstant toute compétence professionnelle ou territoriale.

Il est précisé que le dispositif exclut de son application :

- les VRP,
- les entreprises relevant du régime des assurances sociales agricoles,
- les entreprises monégasques,
- les entreprises sises dans les territoires d'outre-mer,
- les personnes relevant déjà de guichets uniques existants tels que le GUSO,
- les personnes salariées chez des employeurs particuliers qui bénéficient déjà d'un processus de recouvrement unique assuré par les organismes de base pour le compte de la retraite complémentaire (Ircem),
- les personnes exerçant des activités de tauromachie et relevant de ce fait de la gestion de l'Urssaf du Gard (guichet social taurin) et de l'institution Alliance professionnelle – Agirc-Arrco,
- les avocats salariés.

FICHE 3. COTISATIONS – ASSIETTE

Les employeurs et salariés sont redevables de cotisations Agirc-Arrco calculées en principe sur les revenus d'activité des salariés.

Cette fiche décrit les modalités de fixation des assiettes des cotisations du régime Agirc-Arrco : éléments de rémunération pris en compte ou non, salaires réels ou fictifs, détermination des tranches de cotisations et proratisation de celles-ci, régularisation progressive...

SOMMAIRE

I. Assiettes de cotisations	3
I.1. Principe	3
I.1.1. Identité d'assiette sur salaire réel	3
I.1.1.1. Eléments de rémunération entrant dans l'assiette	3
I.1.1.2. Eléments de rémunération n'entrant pas dans l'assiette	3
I.1.2. Identité d'assiette salaire forfaitaire	4
I.2. Exceptions au principe d'identité d'assiette	6
I.2.1. Rémunération forfaitaire pour les cotisations de sécurité sociale et rémunération réelle pour les cotisations de retraite complémentaire	6
I.2.2. Application d'une assiette forfaitaire différente de l'assiette forfaitaire utilisée pour le calcul des cotisations de sécurité sociale	6
I.2.3. Application d'une assiette forfaitaire pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire et d'une assiette réelle pour les cotisations de retraite de base	7
I.2.4. Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales	7
I.2.4.1. Principe	7
I.2.4.2. Exceptions	8
I.2.4.3. Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales	8
I.2.5. Participants dispensés d'exercer tout ou partie de leur activité	8
II. Tranches de rémunération	9
II.1. Principe	9
II.1.1. Limites des tranches de cotisation	9
II.1.2. Proratisation du plafond de sécurité sociale	10
II.1.2.1. Début ou fin de contrat de travail en cours de mois	10
II.1.2.2. Absence non rémunérée entraînant la suspension du contrat de travail	11
II.1.2.3. Salarié à temps partiel	11
II.1.2.4. Salariés à employeurs multiples	11
II.1.3. Régularisation progressive	12
II.2. Exceptions	13
II.2.1. Maintien des assiettes dérogatoires antérieures au 2 janvier 1993	13
II.2.2. Cas particuliers	13
II.2.2.1. Vacataires	13
II.2.2.2. Journalistes pigistes	14
II.2.2.3. Intermittents des professions du spectacle et mannequins	14
II.2.2.4. Salariés percevant des sommes et avantages par un tiers (article L. 311-3 31° du code de la sécurité sociale)	14
II.2.2.5. Salariés reprenant une activité dans le cadre du dispositif du cumul emploi-retraite auprès du même employeur au cours d'une même année	14

I. Assiettes de cotisations

Ce qui change

Aucune modification n'a été apportée aux éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de retraite complémentaire dans le cadre du régime Agirc-Arrco.

I.1. Principe

L'ANI du 17/11/2017 prévoit que, par principe, les cotisations du régime Agirc-Arrco sont calculées sur les éléments de rémunération définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le principe général est donc l'identité d'assiette entre les cotisations de sécurité sociale et les cotisations de retraite complémentaire.

Par ailleurs, par principe, lorsque l'assiette de cotisation est définie forfaitairement pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, cette même assiette est retenue pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire.

I.1.1. Identité d'assiette sur salaire réel

I.1.1.1. Eléments de rémunération entrant dans l'assiette

Les éléments entrant dans l'assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sont les sommes versées au participant en contrepartie ou à l'occasion de son travail et notamment :

- les salaires ou gains,
- les indemnités de congés payés,
- les indemnités, primes et gratifications,
- les avantages en argent ou en nature,
- les pourboires,
- les indemnités de rupture du contrat de travail au-delà d'un certain seuil...

Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur le salaire brut du participant. Sous couvert de la parution de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, les apprentis se verront appliquer la même assiette pour le calcul de leurs cotisations de retraite complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les assiettes de cotisations ainsi déterminées sont arrondies à l'euro le plus proche en application de la règle fixée par l'article L. 133-10 du code de la sécurité sociale.

I.1.1.2. Eléments de rémunération n'entrant pas dans l'assiette

Par principe, les indemnités versées aux salariés en remboursement des frais (nourriture, logement, transport...) qu'ils ont engagés pour les besoins de leur profession sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et par conséquent de retraite complémentaire.

Certaines professions bénéficient d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Le montant de cette déduction est plafonné à 7 600 € par an et par salarié.

Toutefois, l'application de la déduction forfaitaire par l'employeur est soumise à la condition que les salariés ou leurs représentants, préalablement consultés ne s'y soit pas opposé.

Sont également exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale :

- les indemnités journalières de la sécurité sociale,
- les allocations complémentaires de maladie servies par les régime de prévoyance dont le financement est assuré exclusivement par le salarié, ou par l'employeur et le salarié dans le cadre d'une adhésion facultative,
- les allocations de chômage partiel ou d'activité partielle ne résultant pas d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise.

La solution retenue pour le régime général de la sécurité sociale s'applique normalement au régime Agirc-Arrco.

I.1.2. Identité d'assiette salaire forfaitaire

Les cotisations de sécurité sociale et les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur une assiette forfaitaire dans les situations suivantes :

- les stagiaires étrangers aides familiaux

Le stagiaire aide familial étranger est un jeune étranger venu en France pour étudier.

Ces stagiaires ne doivent pas être confondus avec les salariés au pair qui sont des salariés embauchés par un particulier employeur pour effectuer des tâches à caractère familial ou ménager (garde d'enfants, petits travaux ménagers, etc.) en contrepartie d'une rémunération en nature (logement, nourriture) et qui relèvent de la convention collective du particulier employeur.

Les cotisations de sécurité sociale des stagiaires étrangers aides familiaux sont calculées sur une base forfaitaire égale à :

- 13 fois le SMIC horaire en vigueur au premier jour du trimestre civil considérée, par semaine ;
- 56 fois le SMIC horaire par mois.

Les cotisations de retraite complémentaire, conformément à l'article 2 de l'annexe A de l'ANI du 17 novembre 2017, sont égales à 20% des cotisations patronales de sécurité sociale calculées sur cette assiette.

- les personnels des hôtels, cafés, restaurants rémunérés au pourboire

Les cotisations de retraite complémentaire doivent, pour ces salariés, être calculées sur la même assiette que les cotisations de sécurité sociale :

- o soit le salaire réel lorsque l'employeur est en mesure de produire le registre fiscal de répartition des pourboires entre les salariés ;
- o soit un salaire forfaitaire lorsque le registre ne peut être produit.

Le salaire forfaitaire est défini chaque année en fonction de la catégorie des salariés, de leur durée de travail journalière et du nombre de jours de travail dans le mois.

- les ouvriers de cinémas et de théâtre rémunérés au pourboire

Le calcul des cotisations sur les pourboires est effectué sur la base :

- des sommes réellement perçues dans le cas où l'employeur tient un registre de répartition des pourboires ;
- d'une assiette forfaitaire, dans le cas où les pourboires sont versés directement par les clients aux salariés (absence de registre).

Dans les 2 cas, les cotisations de retraite complémentaire doivent être calculées sur la base de rémunérations au moins égales au Smic horaire auquel s'ajoutent les majorations prévues pour le personnel du secteur.

I.2. Exceptions au principe d'identité d'assiette

Dans certaines situations, l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire est différente de celle ayant servi au calcul des cotisations de sécurité sociale.

I.2.1. Rémunération forfaitaire pour les cotisations de sécurité sociale et rémunération réelle pour les cotisations de retraite complémentaire

Certaines catégories professionnelles cotisent au régime Agirc-Arrco sur la rémunération réelle, calculée conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, alors que les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur une rémunération forfaitaire.

Il s'agit des :

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

I.2.2. Application d'une assiette forfaitaire différente de l'assiette forfaitaire utilisée pour le calcul des cotisations de sécurité sociale

Pour certaines catégories d'allocataires, les cotisations de sécurité sociale et les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur une assiette forfaitaire mais cette assiette diffère.

Il s'agit des travailleurs dont l'activité s'exerce hors de France.

Leurs cotisations sont calculées :

- pour les participants en situation de détachement hors de France ou pour les participants travaillant en Polynésie Française, à Wallis et Futuna et à Mayotte¹, sur la base du nombre de points annuel dépendant du salaire lié à la fonction du salarié et tenant compte éventuellement de tout ou partie des primes et avantages en nature ;
- pour les participants travaillant pour une entreprise entrant dans le champ d'application du régime, 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.

I.2.3. Application d'une assiette forfaitaire pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire et d'une assiette réelle pour les cotisations de retraite de base

Cette situation vise les salariés bénéficiaires de l'ACCRE.

Conformément à l'article 7 de l'annexe A de l'ANI du 17 novembre 2017, les créateurs d'entreprises qui reçoivent une aide à la création ou reprise d'entreprise (ACCRE) dans le cadre de l'article L. 5141-1 du code du travail peuvent opter, pendant les 12 premiers mois du bénéfice de l'ACCRE entre :

- verser les cotisations de retraite complémentaire calculées sur le salaire issu de leur nouvelle activité ;
- verser les cotisations de retraite complémentaire correspondant au nombre de points de retraite calculé dans les mêmes conditions que les points attribués au titre de périodes d'incapacité de travail (article 58 de l'ANI du 17 novembre 2017).

Le salarié doit opter, au plus tard, dans l'année civile qui suit celle de l'activité concernée et donc au plus tard le 31 décembre 2020 pour une activité salariée en 2019.

Si la période de 12 mois susmentionnée chevauche deux années civiles, la date limite d'option est reportée à l'année civile n+2 et donc au plus tard au 31 décembre 2021 pour une période salariée du 1^{er} octobre 2019 au 30 septembre 2020.

I.2.4. Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales

I.2.4.1. Principe

En application du 5^{ème} alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale « *les contributions mises à la charge des employeurs [...] destinées au financement des régimes de retraite complémentaire* ».

Ainsi, lorsque l'employeur prend en charge des cotisations qui n'ont pas été mises à sa charge par le régime, cette prise en charge est réintégrée dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale (mais pas dans l'assiette Agirc-Arrco) : il peut s'agir d'une répartition de cotisations plus favorable que celles fixées à l'article 38 de l'ANI du 17 novembre 2017 (cf

¹ Et ce tant que le régime Agirc-Arrco n'aura pas été étendu à Mayotte.

fiche 4) ou d'une prise en charge de tout ou partie de la part salariale des cotisations Agirc-Arrco par l'employeur.

1.2.4.2. Exceptions

Répartition dérogatoires

Dans tous les cas, ne sont pas réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, les parts patronales supérieures aux répartitions de droit commun appliquées par :

- les entreprises visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 ;
- les entreprises qui conservent la répartition qu'elles appliquaient au 31 décembre 1998 ;
- les entreprises, issues de la transformation de plusieurs entreprises appliquant une répartition différente, et qui peuvent, par dérogation et en accord avec leur personnel, conserver la répartition qui était appliquée dans l'entreprise partie à l'opération dont l'effectif de cotisants est le plus important.

1.2.4.3. Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales

En application de l'article 78 de l'ANI du 17 novembre 2017, un accord collectif peut permettre aux salariés en congé parental d'éducation, en congé de présence parentale, en congé de solidarité familiale ou en congé de proche aidant, de continuer à cotiser pour acquérir des points de retraite complémentaire.

L'article L. 241-3-2 du code de la sécurité sociale prévoit que lorsque l'employeur prend en charge tout ou partie de la part salariale correspondant à ces cotisations, cette prise en charge n'est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale que pour les 6 premiers mois de prise en charge.

Au-delà de 6 mois, la prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire donne donc lieu à réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

1.2.5. Participants dispensés d'exercer tout ou partie de leur activité

Les salariés dont l'activité est réduite, suspendue ou interrompue peuvent, dans certaines situations, continuer à acquérir des droits de retraite complémentaire.

Les cotisations sont alors calculées sur des assiettes spécifiques, qui ne correspondent pas à un revenu d'activité.

Les règles de définition de l'assiette de cotisation pour les salariés concernés sont précisées dans une fiche spécifique.

II. Tranches de rémunération

Ce qui change

Pour les non-cadres, le plafond de la tranche 2 passe de 3 plafonds de sécurité sociale à 8 fois ce même plafond.

Pour les cadres, il n'y a pas de changement : les anciennes tranches B et C sont fusionnées pour constituer la tranche 2 du régime Agirc-Arrco.

La tranche 2 Agirc-Arrco limitée à 8 plafonds s'applique à l'ensemble des salariés.

II.1. Principe

II.1.1. Limites des tranches de cotisation

Les cotisations du régime Agirc-Arrco sont calculées sur l'assiette des cotisations répartie en deux tranches :

- une tranche 1 (dite T1) constituée de la part des rémunérations n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;
- une tranche 2 (dite T2) constituée de la part des rémunérations comprise entre un plafond de sécurité sociale et huit fois ce même plafond.

La part des rémunérations excédant huit fois le plafond de la sécurité sociale n'est pas soumise à cotisations de retraite complémentaire.

En application de la délibération D1 à l'ANI du 17 novembre 2017, pour les sportifs professionnels titulaires d'un contrat de travail visé aux articles L. 222-2-3 et suivants du code du sport, le passage de la T2 de 3 à 8 plafonds de sécurité sociale se fera progressivement sur 3 années.

Ainsi, le plafond de la T2 pour les sportifs professionnels sera de :

- 4 plafonds de sécurité sociale en 2019 ;
- 6 plafonds de sécurité sociale en 2020 ;
- 8 plafonds de sécurité sociale en 2021.

Ce dispositif doit s'appliquer à l'ensemble des employeurs et sportifs professionnels qui adhèrent et cotisent au régime Agirc-Arrco : pour ceux qui se trouvent hors du champ d'application territorial du code du sport, le dispositif s'applique à toutes les situations équivalentes à celle définie dans la délibération D1.

II.1.2. Proratisation du plafond de sécurité sociale

Conformément à l'article R. 242-2 du code de la sécurité sociale, pour tenir compte de certaines situations d'emploi, la tranche 1 est déterminée au moyen de la proratisation du plafond de sécurité sociale :

- début ou fin de contrat de travail en cours de mois ;
- absence non rémunérée entraînant la suspension du contrat de travail ;
- temps partiel ;
- employeurs multiples.

Dans tous les cas où le plafond de la tranche 1 a fait l'objet d'une proratisation, le plafond de la tranche 2 est déterminée en multipliant par 8 le plafond de la tranche 1 ainsi proratisé.

Exemple :

Soit un plafond mensuel de sécurité sociale à 3500 €.

La tranche 1 est proratisée du fait d'un temps partiel à $\frac{1}{2}$ plafond de sécurité sociale : soit un plafond de tranche 1 à 1 750 €.

Le plafond de la tranche 2 correspondra à 8 fois un $\frac{1}{2}$ plafond de sécurité sociale : soit $1\,750 \times 8 = 14\,000$ €.

II.1.2.1. Début ou fin de contrat de travail en cours de mois

Lorsque le contrat de travail débute ou prend fin en cours de mois, le plafond doit être proratisé pour tenir compte du temps de présence du salarié.

Le plafond de la tranche 1 du mois considéré est alors déterminé à due proportion du nombre de jours de la période pendant laquelle le salarié est employé.

Exemple :

Soit un plafond mensuel de sécurité sociale à 3500 €.

Le contrat de travail du participant a débuté le 11 février 2019. Pour déterminer la tranche 1 de la rémunération du mois de février, le plafond de sécurité sociale en vigueur devra être affecté du quotient 18/28.

Le plafond de la tranche 1 pour le mois de février sera donc de : $3\,500 \times 18/28 = 2\,250$ €.

II.1.2.2. Absence non rémunérée entraînant la suspension du contrat de travail

Lorsque le salarié est absent et que l'employeur ne verse pas de rémunération² pendant cette absence, le plafond est proratisé dans les mêmes conditions qu'en cas de début ou de fin de contrat en cours de mois.

Exemple :

Soit un plafond mensuel de sécurité sociale à 3500 €.

Le participant est absent pour cause de maladie du 15 mars au 7 avril 2019.

Le plafond de la tranche 1 sera fixé à :

- pour mars 2019 : 14/31^{ème} du plafond de sécurité sociale ;
- pour avril 2019 : 23/30^{ème} du plafond de sécurité sociale.

II.1.2.3. Salarié à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, au sens du code du travail, l'employeur a la possibilité de proratiser le plafond de sécurité sociale à due proportion de la durée de travail du participant, sans pouvoir augmenter son montant.

Le montant du plafond retenu est déterminé en multipliant le montant du plafond de sécurité sociale par le rapport entre le nombre d'heures de travail inscrites au contrat de travail (majoré le cas échéant du nombre d'heures complémentaires) et le nombre d'heures de travail correspondant à un temps plein (151,67 ou la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise si elle est inférieure).

Exemple : pour un salarié dont le contrat de travail prévoit un temps de travail de 80 heures mensuelles et qui réalise 3 heures complémentaires, le plafond de la tranche 1 sera fixé à :

$$\text{Plafond mensuel de sécurité sociale} \times [(80 + 3) / 151,67]$$

II.1.2.4. Salariés à employeurs multiples

L'article L. 242-3 du code du travail prévoit que lorsqu'un salarié travaille régulièrement et simultanément pour plusieurs employeurs, les cotisations incombant à chacun des employeurs est déterminée au prorata des rémunérations qu'ils ont versées.

Les employeurs peuvent également, par dérogation, déterminer la part des cotisations leur incombant comme si le salarié occupait un emploi à temps partiel.

Exemple : M. Dupont travaille auprès de l'entreprise A et de l'entreprise B, reçoit une rémunération de 1500 € brut pour 60 heures de travail par mois auprès de la première et 2000 € brut pour 80 heures de travail auprès de la seconde.

Option 1 : prorata en fonction des rémunérations versées par chacun des employeurs.

² En cas de subrogation de l'employeur, le salaire n'est pas considéré comme maintenu.

Les cotisations de retraite complémentaire pour la tranche 1 devront être calculées sur une assiette de :

Plafond mensuel de la sécurité sociale x 1500/3500 pour l'employeur A

Plafond mensuel de la sécurité sociale x 2000/3500 pour l'employeur B

Option 2 : proratisation « salarié temps partiel »

Les cotisations de retraite complémentaire pour la tranche 1 devront être calculées sur une assiette de :

Plafond mensuel de la sécurité sociale x 60/151,67 pour l'employeur A

Plafond mensuel de la sécurité sociale x 80/151,67 pour l'employeur B

II.1.3. Régularisation progressive

Lorsqu'au cours d'un même exercice civil la rémunération du salarié varie au-dessus et en deçà du plafond de la tranche 1, une régularisation doit être opérée chaque mois en application de l'article R. 242-2 du code de la sécurité sociale qui précise que « *L'employeur fait masse, à chaque échéance de cotisations, des sommes dues au titre des sommes dues au titre des périodes de travail comprises entre cette échéance et le premier jour de l'année ou le jour de l'embauche, si elle est postérieure, et calcul les cotisations sur la partie de cette masse qui ne dépasse pas la somme des plafonds périodiques applicables à ces mêmes périodes* ».

Exemple :

Soit un plafond mensuel de sécurité sociale de 3 500 €.

Un salarié dont le revenu est de 3 000 € en janvier puis 5 000 € en février en raison du versement d'une prime verra ses cotisations de retraite complémentaire calculées sur les assiettes suivantes :

- Janvier : tranche 1 = 3 000 €

- Février :

- tranche 1 = 4 000 € (les 3 500 € correspondant au plafond de la sécurité sociale pour février + 500 € correspondant à la différence entre le plafond de la sécurité sociale pour janvier et la rémunération de janvier).

- tranche 2 = 1 000 €.

Ainsi, sur les deux mois, les 8 000 € de revenus sont repartis comme suit :

- la tranche 1 = 7 000 € (soit 2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale) et la tranche

- la tranche 2 = 1 000 €.

II.2. Exceptions

II.2.1. Maintien des assiettes dérogatoires antérieures au 2 janvier 1993

Par dérogation, les entreprises ou les secteurs professionnels qui appliquent des assiettes de cotisations supérieures à celles définies ci-dessus en application d'une obligation (adhésion, accord collectif, convention collective, reprise d'entreprise...) antérieure au 2 janvier 1993 continuent à les appliquer.

Exemple : une entreprise se crée en 2021 et la convention collective dont ses salariés relèvent prévoit que les cotisations de retraite complémentaire sont calculées, pour la tranche 2, jusqu'à 10 plafonds de sécurité sociale.

La tranche 2 sera alors constituée de la part des rémunérations comprises entre un plafond de sécurité sociale et 10 fois ce même plafond.

Les entreprises concernées par une obligation née antérieurement à 1993 et qui souhaiterait appliquer les assiettes de droits commun telles que précisées ci-dessus devront opter pour l'une des solutions suivantes :

- verser une contribution de maintien de droits calculée de façon actuarielle ;
 - appliquer aux assiettes de droit commun un taux de cotisation dit d'équivalence, supérieur au taux obligatoire, et déterminé de façon actuarielle ;
 - prendre une décision de démission : par accord collectif ou par accord entre l'employeur et les 2/3 des votants au sein de l'entreprise.
Cette démission entraînera la suppression des droits calculés sur la fraction d'assiette non maintenue tant pour les participants, les radiés et les allocataires.
- (cf fiche relative à la Contribution de maintien de droit et à la démission)

II.2.2. Cas particuliers

II.2.2.1. Vacataires

Il est fait exception aux règles relatives à la détermination des assiettes de cotisations des salariés multi-employeurs pour les salariés rémunérés à la vacation.

Les vacations sont donc traitées distinctement des autres rémunérations perçues par le salarié dans les limites des tranches 1 et 2.

Exemple :

Un salarié perçoit 2500 € au titre d'un emploi à 120 heures par mois auprès d'un employeur A puis des vacations à hauteur de 1000 € auprès d'un employeur B.

Les cotisations de la tranche 1 seront calculées, pour l'employeur A sur :

Plafond de la sécurité sociale x 120/151,67

Les cotisations de la tranche 1 seront calculées, pour l'employeur B sur : 1000 €.

II.2.2.2. Journalistes pigistes

Conformément à l'article 4 de l'annexe A de l'ANI du 17 novembre 2017, les cotisations des journalistes pigistes sont calculées sur la base des rémunérations qui leurs sont versées sous forme de piges sans qu'il soit fait application des plafonds des tranches 1 et 2.

Ainsi, l'ensemble de la rémunération est traitée comme étant de la tranche 1 avec application des taux de cotisations relatifs à cette tranche et ce même si l'ensemble de ces rémunérations dépasse un plafond de sécurité sociale, voire 8 plafonds de sécurité sociale.

II.2.2.3. Intermittents des professions du spectacle et mannequins

Conformément à l'article 1 de l'annexe A de l'ANI du 17 novembre 2017, il est fait exception aux règles relatives à la détermination des assiettes de cotisations des salariés multi-employeurs pour les intermittents du spectacle et les mannequins.

Ainsi, les rémunérations perçues au titre de cette activité sont traitées de façon distincte pour chaque employeur dans les limites des tranches 1 et 2 de rémunération.

II.2.2.4. Salariés percevant des sommes et avantages par un tiers (article L. 311-3 31° du code de la sécurité sociale)

Conformément à l'article 6 de l'annexe A de l'ANI du 17 novembre 2017, les salariés percevant des sommes ou avantages d'une personne n'étant pas leur employeur voient ces rémunérations traitées de façon distinctes, dans les limites annuelles des tranches T1 et T2 sans tenir compte des durées d'emploi.

Exemple : le commercial d'une entreprise A perçoit de la part d'un fournisseur une somme de 5000 €.

Cette somme sera soumise à cotisation, indépendamment de la rémunération versée par l'entreprise A.

La somme de 5000 € étant inférieure à un plafond annuel de la sécurité sociale, elle sera intégralement affectée à la tranche 1.

II.2.2.5. Salariés reprenant une activité dans le cadre du dispositif du cumul emploi-retraite auprès du même employeur au cours d'une même année

Dans le cas d'un salarié qui, au cours d'une même année, cesse son activité pour liquider sa retraite, et reprend une activité auprès du même employeur dans le cadre du dispositif de cumul emploi-retraite, les périodes d'activité antérieures et postérieures à la date d'effet de la pension de retraite font l'objet de deux régularisations séparées.

FICHE 4. COTISATIONS – TAUX ET REPARTITION

Le régime Agirc-Arrco est financé au moyen de cotisations et contributions réparties entre les salariés et les employeurs.

La présente fiche présente ces différentes cotisations et contributions ainsi que les règles de répartition des cotisations entre les salariés et les employeurs ainsi que les dérogations prévues par l'ANI du 17 novembre 2017.

SOMMAIRE

<i>I. Taux de cotisations</i>	3
I.1. Taux de calcul des points	3
I.2. Pourcentage d'appel	4
I.3. Contributions d'équilibre	4
I. 4. Cas particuliers	4
<i>II. Répartition des cotisations</i>	5
II.1. Principe	5
II.2. Cas particuliers	6
<i>Annexe 1. Tableau récapitulatif des cotisations Agirc-Arrco au 1er janvier 2019</i>	
7	

I. Taux de cotisations

Ce qui change

Augmentation du taux de calcul des points (ex-taux contractuel) sur la tranche 2 pour la fraction des revenus excédant un plafond de sécurité sociale de 16,20 % (Arrco) ou 16,44 % (Agirc) à 17% (Agirc-Arrco).

Augmentation du taux d'appel de 125 % à 127 %.

Création de la CEG (contribution d'équilibre général) et de la CET (contribution d'équilibre technique).

Même taux de cotisations que le salarié soit cadre ou non.

Suppression de la GMP (maintien des points inscrits jusqu'au 31 décembre 2018), de la CET (contribution exceptionnelle et temporaire) et de l'AGFF (et donc des dispositions particulières d'exonérations d'AGFF).

Toutes les rémunérations soumises à cotisations sont soumises à l'ensemble des cotisations : taux de cotisations, CEG et CET.

Les cotisations du régime Agirc-Arrco sont calculées au moyen :

- d'un taux de calcul des points : cette cotisation est affectée d'un pourcentage d'appel. Le pourcentage d'appel n'est pas générateur de droits
- de deux contributions d'équilibre.

I.1. Taux de calcul des points

Le taux de calcul des points est de :

- 6,20 % sur la tranche 1 de l'assiette ;
- 17 % sur la tranche 2.

Toutefois, les entreprises ou les secteurs professionnels appliquant, au 31 décembre 2018, des taux de cotisations supérieurs en application d'une obligation née antérieurement au 2 janvier 1993, continuent à l'appliquer sauf :

- à verser une contribution de maintien de droits (CMD),
- ou à convertir cette différence d'assiette par un taux de cotisation dit d'équivalence
- ou à prendre une décision de démission qui implique la suppression des droits et le versement d'une indemnité de démission.

Seule cette cotisation est génératrice de droits à retraite complémentaire auprès du régime Agirc-Arrco.

I.2. Pourcentage d'appel

Le pourcentage d'appel est fixé à 127%.

Les taux de cotisation résultant de l'application du pourcentage d'appel au taux de calcul des points sont arrondis au centième.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2019, les taux de cotisations sont les suivants :

- $6,20 \times 1,27 = 7,87$ % sur la tranche 1
- $17 \times 1,27 = 21,59$ % sur la tranche 2

I.3. Contributions d'équilibre

Deux contributions d'équilibre, non génératrices de droits, sont créées et dues sur les rémunérations dues pour des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- une Cotisation d'équilibre général (CEG) au taux de :
 - o 2,15 % sur la tranche 1 des rémunérations,
 - o 2,70 % sur la tranche 2 des rémunérations.
- une Cotisation d'équilibre technique (CET) de 0,35 % calculée sur les rémunérations dès le premier euro pour tous les salariés dont les revenus excèdent le plafond de la sécurité sociale (ou le cas échéant, le plafond de la sécurité sociale proratisé).

Exemples :

Salarié dont les revenus sont de 3 000 € bruts mensuels sur l'année 2019.

Les revenus du salarié étant inférieurs au plafond de la sécurité sociale, le salarié sera redevable de la cotisation de calcul des points assortie du taux d'appel ainsi que de la CEG.

Salarié dont les revenus sont de 4 000 € bruts mensuels sur l'année 2019.

Les revenus du salarié étant supérieurs au plafond de la sécurité sociale, le salarié sera redevable de la cotisation de calcul des points assortie du taux d'appel et de la CET.

La CET sera calculée sur l'ensemble de la rémunération annuelle du salarié dans le cadre de la régularisation progressive.

I. 4. Cas particuliers

Les taux de cotisation tels qu'indiqués sont appliqués à toutes les entreprises.

Ainsi, l'AGFF et l'ex-CET disparaissant au 31/12/2018. Les entreprises exonérées, totalement ou partiellement, d'AGFF seront désormais redevables de l'intégralité des cotisations dont les nouvelles contributions CEG et CET.

C'est notamment le cas pour :

- les situations de participants dispensés d'exercer tout ou partie de leur activité (chapitre V de l'ANI) ;
- les stagiaires en congé individuel de formation au titre d'un CDD ;
- les maîtres et documentalistes de l'enseignement privé sous contrat avec l'Etat.

En revanche, les Commissions Paritaires ont admis que les salariés handicapés travaillant dans un ESAT bénéficient d'une exonération de la part salariale de la CEG.

De même, elles ont décidé, du fait du contexte particulier dans lequel évolue la Nouvelle Calédonie, que les entreprises situées sur ce territoire appliquent la CEG de la façon suivante jusqu'au 31 décembre 2023 :

- 1,88% du salaire sur la tranche 1
- 1,16% du salaire sur la tranche 2.

II. Répartition des cotisations

Ce qui change :

Pour les salariés non-cadres (relevant antérieurement uniquement de l'Arrco) -> pas de modification, la répartition reste la même.

Pour les salariés cadres :

Pour la TB Agirc, la répartition de droit commun était de 62% pour la part employeur et 38% pour la part salarié.

Le passage à la règle de droit commun d'une répartition de 60% pour la part employeur et 40% pour la part salarié résulte de l'augmentation de 0,56 points de la cotisation (passage de 16,44 % à 17 %), intégralement supportée par le salarié.

Pour la TC : la répartition, qui était libre, est désormais de 60/40 si elle était fixée à 60/40 ou 62/38. Lorsque la répartition était différente, elle est maintenue dans le régime Agirc-Arrco pour la part de la rémunération comprise entre 4 et 8 plafonds.

Il en résulte une répartition standard de 60/40 sur les T1 et T2 pour l'ensemble des salariés sauf dispositions particulières.

II.1. Principe

Les cotisations dues au titre du régime Agirc-Arrco sont réparties entre l'employeur et le salarié à raison de :

- 60% par l'employeur,
- 40% par le salarié.

Cette répartition vaut pour l'ensemble des cotisations (cotisation de calcul des points, CEG et CET).

Elle vaut également pour les tranches 1 et 2 de cotisation.

Les taux résultant de la répartition entre l'employeur et le salarié sont arrondis au centième. Dans l'hypothèse où le troisième chiffre après la virgule est égal à 5, l'arrondi est réalisé au profit du salarié.

II.2. Cas particuliers

Les entreprises peuvent appliquer une répartition dérogatoire entre l'employeur et le salarié en application :

- d'une convention ou d'un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 qui prévoyait une répartition différente ;
- d'une répartition qu'elles appliquaient au 31 décembre 1998 ;
- lorsqu'elles sont issues de la transformation de plusieurs entreprises appliquant une répartition différente et conservent la répartition appliquée dans l'entreprise dont l'effectif de cotisants est le plus important.

La répartition peut alors être plus favorable au salarié (part patronale supérieure à 60%) ou défavorable au salarié (part patronale inférieure à 60%).

Lorsque la répartition est plus favorable au salarié et qu'elle résulte de l'une des trois situations visées ci-dessus, la part patronale excédant 60% ne donne pas lieu à réintégration dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale.

En dehors de ces trois situations, les entreprises ont toujours la possibilité d'appliquer une répartition plus favorable au salarié. Toutefois, dans cette hypothèse, la part prise en charge par l'entreprise excédant 60% des cotisations sera réintégrée dans l'assiette pour le calcul des seules cotisations de sécurité sociale.

Annexe 1. Tableau récapitulatif des cotisations Agirc-Arrco au 1er janvier 2019

Cotisations	Assiette	Taux*	Répartition des cotisations*	
			Part patronale (60%)	Part salariale (40%)
Taux de calcul des points	Tranche 1	6,20%	3,72%	2,48%
	Tranche 2	17%	10,20%	6,80%
Taux appelé (127%)	Tranche 1	7,87%	4,72%	3,15%
	Tranche 2	21,59%	12,95%	8,64%
CEG	Tranche 1	2,15%	1,29%	0,86%
	Tranche 2	2,70%	1,62%	1,08%
CET	Tranche 1 et 2 dès lors que la rémunération du salarié dépasse la tranche 1	0,35%	0,21%	0,14%

*Les taux et répartitions retenus sont ceux de droit commun, fixés par l'ANI du 17 novembre 2017.

Des taux et répartitions différents peuvent s'appliquer dans les entreprises en application d'obligations nées antérieurement au 2 janvier 1993 pour les taux ou d'accords collectifs de branche ou d'entreprise pour les répartitions.

FICHE 5. CONVERSION DES CONDITIONS D’ADHESION AU 1^{er} JANVIER 2019

Les conditions d’adhésion appliquées par les entreprises au 31 décembre 2018 sont converties pour l’application du régime Agirc-Arrco.

Cette fiche présente les principes selon lesquels cette conversion est opérée ainsi que les conséquences pour les entreprises concernées.

SOMMAIRE

<i>I. Entreprises appliquant, au 31 décembre 2018, les assiettes, les taux et la répartition de droit commun des régimes Agirc et Arrco</i>	2
Exemple 1 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 les conditions d’adhésion de droit commun	2
<i>II. Entreprises appliquant au 31 décembre 2018, des taux de cotisations et/ou des assiettes et/ou des répartitions différentes des conditions de droit commun</i>	3
<i>II.1. Assiettes de cotisation différentes de celles de droit commun</i>	3
Exemple 2 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des assiettes supérieures aux assiettes de droit commun	3
Exemple 3 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des assiettes supplémentaires qui se superposent aux assiettes de droit commun	4
<i>II.2. Taux de cotisations supérieurs aux taux de droit commun</i>	4
Exemple 4 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des taux de cotisations supérieurs aux taux de droit commun	5
<i>II.3. Répartition des cotisations différente de celle du droit commun</i>	5
Exemple 5 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des répartitions différentes des répartitions de droit commun	6
Exemple 6 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des répartitions en fonction des tranches de taux de cotisations sur les tranches 1 et/ou 2	7
Exemple 7 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des répartitions en fonction des tranches de taux de cotisations sur la tranche C	8

I. Entreprises appliquant, au 31 décembre 2018, les assiettes, les taux et la répartition de droit commun des régimes Agirc et Arrco

Pour les entreprises qui appliquaient, pour leurs salariés cadres et non cadres, au 31 décembre 2018 :

- les taux de cotisations de droit commun,
- une répartition des cotisations de droit commun,
- les assiettes de cotisation de droit commun,

les cotisations seront déterminées, à compter du 1^{er} janvier 2019 selon les conditions de taux, assiette et répartition de droit commun tels que prévus par les articles 32 à 39 de l’ANI du 17 novembre 2017.

Ce cas de figure représente 90 % des situations.

Exemple 1 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 les conditions d’adhésion de droit commun

Conditions d'adhésions existantes en 2018

Non cadres		Cadres		
T1 (<1 PSS1)	Assiette T2 ARRCO (>1 et <à 3 PSS)	T1 (<1 PSS)	Assiette TB (>1 et <à 4 PSS)	Assiette TC (>4 et <à 8 PSS)
7,75% ² (6,20% ³)	20,25% (16,20%)	7,75% (6,20%)	20,55% (16,44%)	20,55% (16,44%)
Répartition 60 %/40 %	Répartition 60 % /40 %	Répartition 60 %/40 %	Répartition 62 % /38 %	Répartition 62 % /38 %

Conditions d'adhésions à appliquer à partir du 1er janvier 2019

Ensemble des salariés	
T1 (<1 PSS)	Assiette T2 (>1 et <à 8 PSS)
7,87% (6,20%)	21,59% (17%)
Répartition 60 %/40 %	Répartition 60 % /40 %

¹ PSS : plafond de sécurité sociale

² Taux de cotisation appelé

³ Taux de calcul des points

II. Entreprises appliquant au 31 décembre 2018, des taux de cotisations et/ou des assiettes et/ou des répartitions différentes des conditions de droit commun

L’ANI du 17 novembre 2017 précise que lorsque les entreprises, ou secteurs d’activité, appliquaient, au 31 décembre 2018, des conditions différentes de celles énoncées par la Convention collective nationale du 14 mars 1947 ou l’Accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 pour le calcul des cotisations, elles conservent ces conditions dans le régime Agirc-Arrco.

Cette transposition des conditions d’adhésion est réalisée selon les principes énoncés ci-dessous.

En toute circonstance, lorsque les conditions différentes maintenues concernaient, au 31 décembre 2018, uniquement les cadres (articles 4 et 4bis), les non-cadres ou les articles 36 d’une entreprise ou d’un secteur, les entreprises devront continuer à indiquer, via la DSN, à laquelle de ces catégories leurs salariés appartiennent, pour le maintien des conditions particulières d’adhésion.

II.1. Assiettes de cotisation différentes de celles de droit commun

L’ANI du 17 novembre 2017 précise dans son article 32 que les entreprises ou les secteurs professionnels qui appliquent, au 31 décembre 2018, des assiettes de cotisation supérieures à celles définies par l’ANI du 8 décembre 1961 et/ou de la CCN du 14 mars 1947, continuent à les appliquer (sauf à opter pour une démission, une contribution de maintien de droits ou un taux d’équivalence).

En premier lieu, ce maintien des assiettes différentes ne se justifie que lorsque les assiettes en question ne sont pas comprises dans l’assiette de cotisation obligatoire du régime Agirc-Arrco. En effet, ne sont pas maintenues les assiettes supplémentaires inférieures à 8 plafonds de sécurité sociale sur lesquelles le taux de cotisation est inférieur ou égal aux taux de cotisations du régime Agirc-Arrco.

Exemple 2 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des assiettes supérieures aux assiettes de droit commun

Conditions d’adhésions existantes en 2018

Non cadres

T1 (<1 PSS)	Assiette T2 ARRCO (>1 et <à 3 PSS)	Assiette supplémentaire entre 3 et 4 PSS
7,75% (6,20%)	20,25% (16,20%)	10% (8%)
Répartition 60 % /40 %	Répartition 60 %/40 %	Répartition 80 %/20 %

Conditions d'adhésions à appliquer à partir du 1er janvier 2019

Non cadres

T1 (<1 PSS)	Assiette T2 ARRCO (>1 et <à 8 PSS)
7,87% (6,20%)	21,59% (17%)
Répartition 60 %/40 %	Répartition 60 %/40 %

Exemple 3 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des assiettes supplémentaires qui se superposent aux assiettes de droit commun

Conditions d'adhésions existantes en 2018

Cadres

T1 (<1 PSS)	Assiette TB (>1 et <à 4 PSS)	Assiette TC (>4 et <à 8 PSS)	Assiette supplémentaire de 3 à 4 PSS
7,75% (6,20%)	20,55% (16,44%)	20,55% (16,44%)	2,50% (2%)
Répartition 60%/40%	Répartition 62%/38%	Répartition 62%/38%	Répartition 70%/30%

Conditions d'adhésions à appliquer à partir du 1er janvier 2019

Cadres

T1 (<1 PSS)	Assiette T2 (>1 et <à 8 PSS)	Assiette supplémentaire de 3 à 4 PSS
7,87% (6,20%)	21,59% (17%)	1,83% (1,44%)
Répartition 60%/40%	Répartition 60%/40%	Répartition 70%/30%

II.2. Taux de cotisations supérieurs aux taux de droit commun

L'ANI du 17 novembre 2017 précise dans son article 35 que les entreprises ou secteurs professionnels qui appliquent, au 31 décembre 2018, des taux de cotisation supérieurs à ceux prévus au 1. de ce même article, continuent à les appliquer dans le cadre du nouvel accord (sauf à opter pour une démission, une contribution de maintien de droits ou un taux d'équivalence).

Le maintien des taux spécifiques n'est envisageable que dans l'hypothèse où les taux sont supérieurs aux taux appliqués dans le présent régime.

Ainsi, une entreprise qui appliquait, en raison d'une convention collective, un taux de cotisation de 17 % sur la tranche 2 des revenus de ses salariés, ne se verra appeler aucune cotisation supplémentaire dans le cadre du présent régime, le taux de cotisation de la tranche 2 des revenus étant de 17 %.

En revanche, devra être maintenue la part des taux de cotisation excédant les taux du présent régime et ce, sur la part des revenus concernés par ce taux supplémentaire.

Exemple 4 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des taux de cotisations supérieurs aux taux de droit commun

Conditions d'adhésion existantes en 2018

Non cadres

T1 (<1 PSS)	Assiette T2 ARRCO (>1 et <à 3 PSS)
7,75% (6,20%)	22,50% (18%)
Répartition 60%/40%	Répartition 60 %/40 %

Conditions d'adhésion à appliquer à partir du 1er janvier 2019

Non cadres

T1 (<1 PSS)	Assiette T2 (>1 et <à 8 PSS)	Condition supplémentaire sur assiette 1 à 3 PSS
7,87% (6,20%)	21,59% (17%)	1,27% (1%)
Répartition 60 %/40 %	Répartition 60 %/40 %	Répartition 60 %/40 %

II.3. Répartition des cotisations différente de celle du droit commun

L'ANI du 17 novembre 2017 précise dans ses articles 38 et 39, que les entreprises peuvent déroger aux conditions de répartition des cotisations (60 % à la charge des employeurs et 40 % à la charge des salariés) dès lors :

- que cette répartition était déjà appliquée par l'entreprise au 31 décembre 1998, ou
- qu'elle résulte d'une convention ou d'un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996, ou
- qu'elle provient de la transformation de plusieurs entreprises.

Les entreprises ou les secteurs professionnels qui appliquaient une répartition différente au 31 décembre 2018 conservent ces conditions différentes de répartition par application des principes suivants :

- pour la part des revenus inférieure à un plafond de sécurité sociale, reprise des répartitions différentes, supposant le cas échéant de distinguer les populations

- (cadres (4 et 4bis) - non cadres – articles 36) lorsque les répartitions diffèrent pour ses catégories de salariés ;
- pour la part des revenus comprise entre 1 et 8 plafonds de sécurité sociale, selon la situation des entreprises, les principes suivants seront appliqués de façon cumulative ou non :
 - o reprise des répartitions différentes avec extension des parts patronales de la T2 Arrco à la T2 régime unifié ;
 - o reprise des répartitions TB et TC pour la fixation des parts patronales sur la T2 du régime unifié (avec, le cas échéant, scission de la tranche en deux pour tenir compte d’une répartition différente sur la TB et la TC).

S’agissant des nouvelles contributions CEG et CET, créées par l’ANI du 17 novembre 2017, la répartition à retenir est celle de droit commun à savoir 60% pour la part employeur et 40% pour la part salarié.

Exemple 5 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des répartitions différentes des répartitions de droit commun

Conditions d'adhésions existantes en 2018

Non cadres		Cadres		
T1 (<1 PSS)	Assiette T2 ARRCO (>1 et <à 3 PSS)	T1 (<1 PSS)	Assiette TB (>1 et <à 4 PSS)	Assiette TC (>4 et <à 8 PSS)
7,75% (6,20%)	20,25% (16,20%)	7,75% (6,20%)	20,55% (16,44%)	20,55% (16,44%)
Répartition 60%/40%	Répartition 50%/50%	Répartition 60%/40%	Répartition 62%/38% ⁴	Répartition 50%/50%

Conditions d'adhésion à appliquer à partir du 1er janvier 2019

Non cadres		Cadres		
T1 (<1 PSS)	Assiette T2 ARRCO (>1 et <à 8 PSS)	T1 (<1 PSS)	Assiette T2 (pour la part >1 et <à 4 PSS)	Assiette T2 (pour la part >4 et <à 8 PSS)
7,87% (6,20%)	21,59% (17%)	7,87% (6,20%)	21,59% (17%)	21,59% (17%)
Répartition 60%/40%	Répartition 50%/50%	Répartition 60%/40%	Répartition 60%/40%	Répartition 50%/50%

⁴ Sont considérées comme des répartitions de droit commun pour les assiettes TB et TC les répartitions comprises entre : 62,04%/37,96% et 62%/38%. Les répartitions comprises dans cette fourchette sont donc toutes converties en 60%/40% dans le régime Agirc-Arrco.

Les entreprises qui souhaiteraient conserver, pour leurs cadres, la répartition 62/38 sur la T2 du régime Agirc-Arrco le pourront. Toutefois, cette répartition étant différente du droit commun, l’avantage du salarié qui résultera de la prise en charge plus importante des cotisations de retraite complémentaire par l’employeur sera réintégrée dans l’assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Exemple 6 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des répartitions en fonction des tranches de taux de cotisations sur les tranches 1 et/ou 2

Pour les entreprises appliquant des répartitions différentes en fonction des tranches de taux de cotisations, il convient, du fait de l’augmentation de la cotisation sur la T2, d’appliquer sur la dernière tranche de taux, la dernière répartition prévue par la CCN.

Conditions d'adhésions existantes en 2018

Cadres

T1 (<1 PSS)	Assiette TB (>1 et <à 4 PSS)
7,75% (6,20%)	20,55% (16,44%)
Répartition 60%/40%	Répartition : de 0 à 3 % : 80%/20% de 3 à 12 % : 70%/30% de 12 à 16,2 % : 60%/40% soit une répartition moyenne de 69,26%/30,74%

Conditions d'adhésion à appliquer à partir du 1er janvier 2019

Cadres

T1 (<1 PSS)	Assiette TB (>1 et <à 4 PSS)
7,75% (6,20%)	20,55% (16,44%)
Répartition 60%/40%	Répartition : de 0 à 3 % : 80%/20% de 3 à 12 % : 70%/30% de 12 à 17 % : 60%/40% soit une répartition moyenne de 68,83%/31,17%

Exemple 7 : Entreprises appliquant au 31 décembre 2018 des répartitions en fonction des tranches de taux de cotisations sur la tranche C

En revanche, lorsqu’une entreprise applique au 31 décembre 2018, pour ses salariés relevant de la TC, un taux de répartition différent en fonction des tranches de taux de cotisations, la répartition applicable pour la part de la T2 du régime Agirc-Arrco comprise entre 4 et 8 plafonds de sécurité sociale est fixée en fonction de la répartition moyenne sur la TC au 31 décembre 2018.

Conditions d'adhésions existantes en 2018

Cadres

T1 (<1 PSS)	Assiette TC (>4 et <à 8 PSS)
7,75% (6,20%)	20,55% (16,44%)
Répartition 60%/40%	Répartition : de 0 à 16 % : 50%/50% de 16 à 16,44 % : 70%/30% soit une répartition moyenne de 50,55%/49,45%

Conditions d'adhésion à appliquer à partir du 1er janvier 2019

Cadres

T1 (<1 PSS)	Assiette T2 (pour la part >4 et <à 8 PSS)
7,75% (6,20%)	20,55% (16,44%)
Répartition 60%/40%	Répartition : 50,55%/49,45%

FICHE 6. TRANSFORMATION D’ENTREPRISES

La présente fiche a pour objet de présenter les conséquences de la transformation d’entreprises au regard du régime Agirc-Arrco que ce soit pour déterminer les conditions d’adhésion ou l’institution compétente.

SOMMAIRE

I. Conditions d’adhésion	2
I.1. Alignement des taux de cotisation	2
I.1.1. Alignement des taux de cotisation sur le taux moyen	2
I.1.1.1 Calcul du nouveau taux de cotisation en présence de taux différents au sein des entreprises parties à l’opération de transformation	2
I.1.1.2. Calcul du taux moyen en présence d’assiettes dérogatoires	3
I.1.1.3. Calcul du taux moyen lorsque l’une des entreprises appartient à un groupe économique	3
I.1.2. Alignement sur la base d’un taux inférieur au taux moyen	3
I.1.3. Alignement sur la base d’un taux supérieur au taux moyen	4
I.1.4. Constitution d’un groupe fermé	4
I.2. Alignement des seuils « articles 36 » en présence de conditions d’adhésion spécifiques, maintenues pour cette catégorie	4
I.3. Alignement des répartitions	5
II. Détermination de l’institution de retraite complémentaire compétente	5

I. Conditions d'adhésion

L'article 40 de l'ANI du 17 novembre 2017 précise qu'en cas de fusion, d'absorption ou de cessation d'entreprises donnant lieu à création d'un seul et même établissement, il y a lieu d'unifier les taux et les assiettes de cotisations.

I.1. Alignement des taux de cotisation

I.1.1. Alignement des taux de cotisation sur le taux moyen

I.1.1.1 Calcul du nouveau taux de cotisation en présence de taux différents au sein des entreprises parties à l'opération de transformation

Si les entreprises faisant l'objet d'une fusion-absorption pratiquent des taux de cotisations différents, il y a lieu d'adopter un taux moyen.

Par exception, cette unification est une possibilité et non une obligation dès lors que l'employeur souhaite maintenir des conditions d'adhésion différentes, uniquement lorsque les salariés sont occupés dans des établissements distincts assurant chacun le renouvellement de ses effectifs.

Principe

Le taux moyen correspond au taux permettant d'obtenir un volume de cotisations identique à la somme des cotisations versées antérieurement par chacune des entreprises concernées par l'opération de transformation.

Le calcul du taux moyen doit être effectué globalement pour l'ensemble des salariés.

Toutefois, lorsque les différentes catégories de salariés appliquent des taux de cotisation différents, il est possible soit de calculer un taux moyen par catégorie de salariés concernée, soit d'appliquer un taux moyen pour l'ensemble des salariés.

Modalités de calcul du taux moyen

Le taux moyen est obtenu en divisant le montant des cotisations de retraite complémentaire du dernier exercice civil précédant la date d'effet de la fusion des entreprises concernées par la transformation par les masses salariales des mêmes entreprises afférentes au même exercice civil.

Cette règle s'applique y compris lorsque l'une des entreprises concernée par l'opération de transformation n'a pas employé de personnel pendant tout ou partie de l'année de référence.

Le taux ainsi obtenu est arrondi au multiple de 0,05 supérieur.

1.1.1.2. Calcul du taux moyen en présence d’assiettes dérogatoires

Dans cette hypothèse, il convient de rechercher un taux d’équivalence sur l’assiette de droit commun : taux qui appliqué à la seule assiette de droit commun aurait conduit, avant la transformation juridique de l’entreprise à un montant de cotisations équivalent à celui obtenu par l’application des anciens taux sur l’ensemble des assiettes de cotisations.

Ce taux d’équivalence doit être associé au taux appliqué par les autres entreprises parties à l’opération de fusion pour le calcul du taux moyen.

Dans l’hypothèse où les assiettes dérogatoires concernent plusieurs tranches de rémunération (T1 et T2), il n’est pas possible de recourir à deux taux d’équivalence différents : un taux d’équivalence est donc calculé sur la seule tranche T1 qui, associé au taux obligatoire de la tranche T2 aboutit à un même montant de cotisations que le taux appliqué à l’assiette dérogatoire.

1.1.1.3. Calcul du taux moyen lorsque l’une des entreprises appartient à un groupe économique

En cas de fusion entre des entreprises dont l’une appartient à un groupe économique (UES) ou se trouve dans une situation apparentée (comité de groupe), le taux moyen est calculé :

- par priorité, en fonction des taux et masses salariales des seules entreprises concernées par l’opération de fusion,
- sur demande expresse, en retenant les taux et les masses salariales des entreprises constituant le groupe économique (ou apparenté) et les taux et masses salariales de l’entreprise ou des entreprises parties à la fusion.

Cette dernière solution s’impose lorsque l’entreprise issue de la fusion intègre le groupe économique.

1.1.2. Alignement sur la base d’un taux inférieur au taux moyen

Un accord au sein de l’entreprise peut prévoir un alignement sur le taux obligatoire ce qui conduit :

- soit au versement d’une contribution financière afin de maintenir les droits antérieurement acquis sur la fraction de taux non maintenue, comprise entre le taux obligatoire et le taux retenu dans les conditions prévues à l’article 41 de l’ANI du 17 novembre 2017,
- soit à la mise en œuvre d’une procédure de démission dans les conditions prévues à l’article 42 de l’ANI du 17 novembre 2017.

I.1.3. Alignement sur la base d'un taux supérieur au taux moyen

Lorsque l'entreprise résultant de la fusion relève d'une convention collective prévoyant, antérieurement au 2 janvier 1993, l'application de taux de cotisation supérieurs aux taux obligatoires, ce taux s'appliquera à tous les salariés de cette entreprise.

I.1.4. Constitution d'un groupe fermé

Une entreprise ne peut demander un alignement sur un taux supérieur au taux moyen (sauf convention collective antérieure au 2 janvier 1993).

Toutefois, les entreprises concernées par l'opération de transformation peuvent créer un groupe fermé pour que les salariés présents au moment de la transformation puissent conserver un taux d'affiliation supérieur au taux d'alignement retenu.

Cette solution doit être accompagnée du versement d'une contribution pour compenser le déséquilibre financier qui sera susceptible d'être constaté entre les charges d'allocation correspondant aux droits que les participants, qui constituent le groupe fermé, vont continuer d'acquérir, et les ressources constituées des cotisations versées pour les participants inclus dans le groupe fermé.

Lorsque la création d'un groupe fermé s'accompagne de taux inférieurs au taux moyen, deux contributions doivent être appelées :

- l'une pour compenser le déséquilibre entre les charges et les ressources futures constatées au titre des participants constituant le groupe fermé,
- l'autre pour financer le maintien des droits préalablement inscrits au compte du groupe des participants qui cotisait sur la base du taux le plus élevé.

I.2. Alignement des seuils « articles 36 » en présence de conditions d'adhésion spécifiques, maintenues pour cette catégorie

Au 31 décembre 2018, des entreprises appliquent des taux supérieurs au taux obligatoire sur T1 par les bénéficiaires de l'article 36 de la CCN du 14 mars 1947.

Ces taux continuent de s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2019 aux salariés, y compris ceux nouvellement embauchés, relevant des seuils de classifications en vigueur dans l'entreprise au 31 décembre 2018.

Toutefois, dans le cadre d'une opération de transformation d'entreprises lorsque les seuils de classifications diffèrent entre les entreprises parties à l'opération, il convient d'aligner sur le seuil le plus extensif.

Par accord au sein de l'entreprise, il est possible de fixer un seuil intermédiaire entre les seuils en présence ou de demander la résiliation de l'adhésion des salariés de l'entreprise à l'article 36 de la CCN du 14 mars 1947.

Le choix de l’entreprise pour une résiliation conduira :

- soit au versement d’une contribution financière afin de maintenir les droits antérieurement acquis par les salariés relevant de l’article 36 dans les conditions prévues à l’article 41 de l’ANI du 17 novembre 2017,
- soit à la mise en œuvre d’une procédure de démission dans les conditions prévues à l’article 42 de l’ANI du 17 novembre 2017.

I.3. Alignement des répartitions

En cas de transformation d’entreprises appliquant des répartitions différentes, l’alignement des répartitions peut intervenir :

- soit par un alignement sur les répartitions définies par l’ANI du 17 novembre 2017,
- soit un alignement sur la répartition appliquée par l’entreprise partie à l’opération dont l’effectif cotisant est le plus important.

II. Détermination de l’institution de retraite complémentaire compétente

En cas de fusion entre des entreprises adhérentes à des institutions différentes, le regroupement de leurs adhésions constitue :

- une obligation, lorsque les entreprises parties à la fusion sont confondues pour devenir un même établissement,
- une possibilité, tant que les anciennes entreprises demeurent des établissements distincts après la fusion.

Pour l’application de ces dispositions, un établissement distinct est défini par les trois critères suivants qui doivent être simultanément réunis : isolement géographique, personnel propre et direction propre.

Lorsqu’il ne revêt pas un caractère obligatoire, le transfert d’adhésion doit faire l’objet d’une demande expresse présentée au plus tard le 31 décembre de l’année qui suit la date de la transformation.

L’institution compétente est :

- Lorsqu’il s’agit d’une opération de fusion absorption entre des entreprises existantes, l’institution de l’entreprise absorbante,
- Lorsque l’entreprise résultant d’une autre opération juridique relève du domaine interprofessionnel au titre de son activité principale définie par référence à son IDCC, le regroupement intervient auprès de l’institution présente pour l’effectif salarié le plus important déclaré dans la DSN au 31 décembre précédant l’opération juridique ;

- Lorsque l'entreprise résultant d'une autre opération juridique relève du domaine professionnel au titre de son activité principale par référence à son IDCC, le regroupement intervient auprès de l'institution désignée pour cet IDCC dès lors qu'elle constate déjà une adhésion, sauf dérogation accordée par la Fédération. Si cette institution n'est pas présente, le regroupement intervient dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, soit auprès de l'institution présente pour l'effectif salarié le plus important déclaré dans la DSN au 31 décembre précédant l'opération juridique.

En cas d'opération de fusion absorption entre des entreprises existantes ou s'il s'agit d'une autre opération pour laquelle il est fait référence à l'effectif salarié le plus important, l'entreprise résultant de l'opération peut demander, dans les 6 mois de cette opération, à adhérer à une autre institution présente. L'autorisation de changer d'institution ne peut conduire des entreprises appartenant à des secteurs d'activité pour lesquels la compétence professionnelle d'institutions est reconnue, à quitter ces institutions.

FICHE 7. RECouvreMENT

Le régime Agirc-Arrco est financé au moyen de cotisations et contributions calculées sur les revenus d'activité des salariés. Les entreprises sont responsables de la déclaration et du versement de ces cotisations et contributions.

La présente fiche décrit les règles définies par l'ANI du 17 novembre 2017 en matière de recouvrement des cotisations.

SOMMAIRE

I. Déclaration et versement des cotisations	2
I.1. Déclaration des rémunérations nécessaires au calcul des cotisations	2
I.2. Responsabilité et périodicité du paiement des cotisations	2
I.2.1. Responsabilité du paiement	2
I.2.2. Périodicité du paiement	2
I.3. Exigibilité et date limite de paiement des cotisations	3
II. Majorations de retard	3
II.1. Principe	3
II.2. Remise des majorations de retard	4

I. Déclaration et versement des cotisations

I.1. Déclaration des rémunérations nécessaires au calcul des cotisations

Pour le calcul des cotisations, l'entreprise est tenue d'établir chaque mois à destination de son institution d'adhésion, une déclaration sociale nominative (DSN) comportant les rémunérations permettant de définir l'assiette des cotisations.

En l'absence d'établissement de la DSN par l'entreprise, les cotisations sont estimées sur la base de la dernière assiette déclarée ayant fait l'objet d'un calcul de cotisations. L'assiette des cotisations est régularisée après production de la déclaration des rémunérations.

Pour les employeurs dont les salariés relèvent d'un régime mentionné à l'article L.711-1 du code de la sécurité sociale (régimes spéciaux ou employeur de droit public), l'obligation d'établir une DSN s'applique à compter d'une date fixée par décret. Avant cette date, ces employeurs restent tenus d'établir un état nominatif annuel des salaires (ENA).

Dans ce cas, l'état nominatif annuel des salaires doit être adressé à l'institution d'adhésion avant le 1^{er} février de l'année suivante.

Le défaut de fourniture de l'état nominatif annuel des salaires entraîne, après mise en demeure, l'appel 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 de la déclaration de salaires.

I.2. Responsabilité et périodicité du paiement des cotisations

I.2.1. Responsabilité du paiement

L'entreprise est, sauf exception (représentants résidant en France désignés par une entreprise étrangère sans établissement en France, interprètes de conférences, ACCRE, salariés occupés à l'étranger, cadets de golf), responsable du paiement de la totalité des cotisations.

L'employeur verse en même temps ses cotisations et les cotisations du salarié précomptées lors de chaque paie par l'entreprise qui agit en qualité de mandataire de l'institution.

I.2.2. Périodicité du paiement

Les cotisations dues par les entreprises de plus de 9 salariés font l'objet de versements mensuels.

Les cotisations dues par les entreprises de moins de 10 salariés font l'objet de versements trimestriels. Ces entreprises ont toutefois la possibilité d'opter pour le paiement mensuel à effet du 1^{er} janvier de l'exercice suivant.

Les versements de cotisations donnent lieu à une régularisation progressive telle que définie à l'article R. 242- 2 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, les versements peuvent être annuels pour les seules entreprises n'employant que du personnel saisonnier, des apprentis ou des enseignants contractuels de l'enseignement agricole privé, n'ayant aucun salarié permanent et dont le montant annuel des cotisations n'excède pas 1 500 euros.

I.3. Exigibilité et date limite de paiement des cotisations

Les cotisations, calculées sur les salaires payés au cours de chaque mois civil, sont exigibles dès le premier jour du mois civil suivant.

Les cotisations, calculées sur les salaires payés au cours de chaque trimestre civil, sont exigibles dès le premier jour du trimestre civil suivant.

Les cotisations calculées annuellement sont exigibles dès le premier jour de l'année suivante.

A compter de la date d'exigibilité, le versement doit intervenir au plus tard le 25 du mois (ou jour ouvré qui suit).

Ce qui change

A compter de la date d'exigibilité, le versement des cotisations doit être effectif au plus tard le 25 du mois.

II. Majorations de retard

II.1. Principe

Les cotisations qui n'ont pas été acquittées à la date limite de paiement sont affectées de majorations de retard dont le taux est fixé par la Commission paritaire du Régime Agirc-Arrco (0,60 % actuellement). Ces majorations sont égales à autant de fois le taux ainsi fixé qu'il s'est écoulé de mois ou de fraction de mois à compter de la date d'exigibilité.

Les majorations de retard sont calculées par application du taux en vigueur lors du règlement des cotisations versées tardivement, quelle que soit la période à laquelle elles se réfèrent.

Les majorations de retard exigées sont au moins égales à un montant minimum fixé par la Commission paritaire (actuellement 90 euros au titre de la périodicité trimestrielle et 30 euros

au titre de la périodicité mensuelle). Cependant, si ce minimum est supérieur aux cotisations dues, les majorations de retard sont calculées suivant les dispositions précitées sans pouvoir être inférieures au montant des cotisations dues.

Dans le cas d'entreprises qui, en un seul versement, s'acquittent pour la première fois à l'égard du régime de cotisations dues au titre de plusieurs trimestres, les majorations de retard sont calculées, pour chaque trimestre dû, conformément aux dispositions du 1^{er} paragraphe ci-dessus, et les règles du montant minimum des majorations de retard définies au 3^{ème} paragraphe ne s'appliquent qu'une seule fois au montant total ainsi déterminé.

II.2. Remise des majorations de retard

Les Conseils d'administration des institutions peuvent, dans certains cas d'espèce dûment motivés et eu égard aux difficultés financières rencontrées par les entreprises, accorder des remises totales ou partielles de majorations de retard.

L'examen des demandes de remises de majorations de retard est subordonné au règlement préalable par l'entreprise de la totalité des cotisations dont elle est redevable.

FICHE 8. MODALITES DE REDUCTION DES ENGAGEMENTS DES ENTREPRISES : CONTRIBUTION DE MAINTIEN DE DROITS ET INDEMNITE DE DEMISSION

La présente fiche précise les modalités de mise en œuvre de la contribution de maintien de droits ou de l'indemnité de démission auxquelles sont soumises les entreprises souhaitant réduire leurs taux de cotisations ou assiettes lorsque ceux-ci, en application d'engagements nés antérieurement au 2 janvier 1993, excèdent les taux et assiettes fixés aux articles 32 et 35 de l'ANI du 17 novembre 2017.

SOMMAIRE

<i>I. Réduction des engagements et contribution de maintien de droits</i>	2
I.1. En cas de réduction du taux de cotisation	2
I.2. En cas de constitution d'un groupe fermé	3
<i>II. Indemnité due par l'entreprise en cas de démission</i>	4
II.1. Principe	4
II.2. Modalités de mise en œuvre	5

La réglementation Agirc-Arrco prévoit la possibilité pour les entreprises de résilier des engagements souscrits avant le 2 janvier 1993 sur la base d'assiettes ou de taux supérieurs aux limites obligatoires tels que visés aux articles 32.2 et 35.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Deux modalités sont possibles :

- il peut s'agir d'une réduction s'accompagnant du maintien des droits des actifs et des retraités : une contribution de maintien de droit, calculée de façon actuarielle, doit alors être acquittée ;
- il peut s'agir d'une démission entraînant l'annulation de l'ensemble des droits inscrits antérieurement et le versement d'une indemnité financière.

Ces modalités sont justifiées par le fait que le régime Agirc-Arrco fonctionne selon la technique de la répartition : la garantie du paiement futur des retraites est constituée par la pérennité du groupe des cotisants. La réduction des engagements doit donc être compensée afin de maintenir les droits, ou indemnisée.

I. Réduction des engagements et contribution de maintien de droits

I.1. En cas de réduction du taux de cotisation

Dans les cas de réduction du taux ou de l'assiette de cotisation, visés aux 2 des articles 32 et 35 et à l'article 40 de l'ANI du 17 novembre 2017, les droits des salariés et anciens salariés sont maintenus en contrepartie du versement par l'entreprise d'une contribution.

Cette contribution représente la somme des valeurs actuelles probables des charges d'allocations viagères qui résulteront des droits maintenus.

Les droits maintenus sont les droits directs et les droits de réversion, afférents à toutes les périodes, cotisées ou non, antérieures à la date d'effet de la réduction du taux ou de l'assiette de cotisation, validées au titre de l'entreprise. Ils correspondent à la totalité des points se rapportant à ces périodes, liquidés ou non, et calculés sur la base de la fraction de taux ou d'assiette de cotisation faisant l'objet de la réduction.

Le montant (M) de la contribution résulte donc de l'application de la formule suivante :

$$M = \alpha \times COT$$

dans laquelle :

- α représente la valeur du taux d'actualisation du régime, fixé annuellement par la commission paritaire,
- COT représente le montant annuel moyen, en euros, des cotisations appelées à l'entreprise au titre des 5 dernières années précédant celle au cours de laquelle la demande de réduction des cotisations est formulée.

La contribution est versée en une seule fois, lors de la réduction du taux ou de l'assiette.

Cependant, en cas d'accord entre l'entreprise et l'institution, le versement de la contribution peut être étalé par décision du conseil d'administration de l'institution sur une durée ne pouvant excéder 10 ans. Le calcul des paiements périodiques prend en compte un taux d'actualisation.

À défaut d'un accord au sein de l'entreprise prévoyant la résiliation partielle assortie du versement de la contribution susvisée, une réduction de taux (ou d'assiette) de cotisation ne peut intervenir que dans les conditions de démission fixées à l'article 42 de l'ANI du 17 novembre 2017.

I.2. En cas de constitution d'un groupe fermé

Dans les cas d'alignement des taux de cotisation consécutif à la transformation de plusieurs entreprises, un groupe fermé peut être constitué, sous réserve de l'accord de la Fédération afin de permettre aux salariés présents à la date d'effet de ladite transformation de continuer à acquérir des droits et donc à cotiser sur la base de leur taux antérieur de cotisation, supérieur au taux d'alignement, tout salarié recruté après cette date étant affilié au régime sur la base de ce dernier taux.

L'entreprise est tenue de verser, lors de l'alignement des taux, une contribution pour le maintien, au taux de cotisation antérieurement pratiqué, du niveau d'acquisition des droits des salariés appartenant au groupe fermé.

Le montant de la contribution est égal à la différence entre les deux termes suivants, calculés sur la base de la fraction de taux de cotisation comprise entre le taux maintenu et le taux d'alignement :

- la valeur actuelle probable des charges futures d'allocations viagères résultant des droits qui seront obtenus à compter de la date d'effet de la fusion, sur la base de cette fraction de taux de cotisation (représentée dans la formule ci-dessous par l'élément S, exprimée en points de retraite),
- la valeur actuelle probable des cotisations des salariés appartenant au groupe fermé, versées sur la base de cette même fraction de taux, à compter de la date d'effet de la fusion et jusqu'au dernier départ de ces salariés (notée C, exprimée en points de retraite).

Chacun de ces deux termes est obtenu en affectant les nombres de points correspondant à l'année précédant la constitution du groupe fermé, de coefficients tenant compte des probabilités de survie et appliquant un taux d'actualisation.

Le montant de la contribution résulte de l'application de la formule suivante :

$$M' = (S \times VP) - (C \times VA)$$

où VP est la valeur de service du point de retraite à la date d'effet de la fusion et VA est la valeur d'achat du point de retraite à cette même date.

Si la valeur de M' est négative, le montant de la contribution est nul. Dans ce cas, aucune somme n'est demandée à l'entreprise pour le maintien des droits des salariés du groupe fermé sur la base du taux de cotisation qui reste fixé à son niveau antérieur.

Ces dispositions peuvent également être appliquées pour des cas de réduction d'assiette de cotisation dans le cadre d'un alignement des conditions d'adhésion.

Les modalités d'application de ces dispositions sont arrêtées par la commission paritaire qui fixe annuellement les coefficients de calcul et le taux d'actualisation.

II. Indemnité due par l'entreprise en cas de démission

II.1. Principe

La démission volontaire entraîne la suppression corrélative des droits acquis ou en cours d'acquisition au sein de l'entreprise.

La démission volontaire d'une entreprise adhérente, sans maintien des droits :

- doit être décidée, soit par accord collectif, soit par accord entre l'employeur et la majorité constituée des 2/3 des participants intéressés (travailleurs actifs ainsi que retraités) constaté par un vote à bulletin secret. Cette majorité est appréciée par rapport au nombre de votants ;
- peut concerner une, plusieurs ou l'ensemble des catégories du personnel affilié ;
- doit être signifiée par lettre recommandée au moins six mois à l'avance et, sauf accord du conseil d'administration de l'institution de retraite complémentaire, ne peut prendre effet qu'à la fin d'un exercice civil.

Les cotisations dues à la date de prise d'effet de la démission et faisant l'objet de ladite démission restent exigibles et l'institution peut en poursuivre le recouvrement par toutes voies de droit.

II-2 Calcul de l'indemnité

L'entreprise démissionnaire est tenue de verser lors de la démission une indemnité (I) déterminée suivant la formule :

$$I = \overline{C} \frac{\lambda}{\lambda'}$$

expression dans laquelle :

$\overline{C}$ représente la moyenne, calculée sur les trois derniers exercices, des cotisations annuelles effectivement appelées faisant l'objet de la démission et revalorisées comme le salaire moyen des cotisants du régime,

λ est le rapport de charges du régime,

λ' représente le rapport des allocations annuelles versées relatives aux fractions de taux de cotisation et de salaire faisant l'objet de la démission, aux cotisations effectivement appelées correspondantes.

Ces deux derniers éléments sont fixés par référence à la dernière année connue.

En aucun cas l'indemnité ne peut être inférieure à $\overline{C}$ ni supérieure à $2 \overline{C}$.

Les modalités d'application de cette formule sont arrêtées par la commission paritaire.

L'indemnité est affectée à la réserve technique à la date de son versement.

II.2. Modalités de mise en œuvre

Les dispositions décrites supra sont mises en œuvre par les institutions d'adhésion des entreprises.

Par dérogation, ces dispositions sont mises en œuvre par la Fédération dans les situations suivantes :

- demande de réduction ou de démission portant sur un montant annuel de cotisations supérieur à 10 millions d'euros ;
- demande d'un secteur professionnel par accord de branche.

Les demandes de démission excluant le maintien de l'application de l'Accord sont présentées à l'examen de la commission paritaire pour décision.