



# LES DOCUMENTS DE LA PAIE

COLLECTION GERESO PRATIQUE

# LES DOCUMENTS DE LA PAIE

COLLECTION GERESO PRATIQUE

**Mise à jour : avril 2012**

Ouvrage conçu et réalisé sous la responsabilité de Catherine FOURMOND.  
Collectif Gereso Édition

© **GERESO Édition 2012**

Technopole Université  
26 rue Xavier Bichat - 72018 LE MANS Cedex 2  
Tél. 02 43 23 03 53  
Fax 02 43 28 40 67  
[www.la-librairie-rh.com](http://www.la-librairie-rh.com)  
e-mail : [edition@gereso.fr](mailto:edition@gereso.fr)

Reproduction, traduction et adaptation interdites  
Tous droits réservés pour tous pays  
Loi du 11 Mars 1957

Imprimé par CORLET NUMÉRIQUE - 14110 CONDÉ-SUR-NOIREAU

Dépôt légal 1<sup>er</sup> trimestre 2009  
ISBN 13 : 978-2-9155330-74-2  
EAN : 9782915530742  
ISSN : 1953-4736



## **SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE**

Les possibilités de simplification du bulletin de paie sont précisées dans un décret n° 2005-239 du 14 mars 2005 puis dans une circulaire du 30 juin 2005 - JO du 7 septembre 2005.

Ce décret a pour objectif de :

- simplifier l'élaboration du bulletin de paie pour les entreprises ;
- améliorer sa lisibilité pour les salariés.

## **PRESENTATION DU BULLETIN DE PAIE**

Dans le décret, il est recommandé aux entreprises de recourir à des titres précisant la destination des prélèvements par catégorie, à savoir :

- sécurité sociale ;
- assurance chômage ;
- retraite complémentaire obligatoire ;
- retraite supplémentaire et prévoyance ;
- CSG et CRDS ;
- autres charges patronales.

## **PRELEVEMENTS SOCIAUX ET FISCAUX**

Les entreprises peuvent regrouper, par assiette et organismes collecteurs, les différentes cotisations sociales. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

### **Cotisations de sécurité sociale**

Elles peuvent être regroupées sur deux lignes :

- une ligne correspondant aux cotisations plafonnées (assurance vieillesse) ;
- une ligne correspondant aux cotisations déplafonnées.

Les taux respectifs de la cotisation patronale et de la cotisation salariale doivent être distingués.

### CSG - CRDS

L'assiette de ces deux contributions étant identique, il est possible de regrouper ces deux prélèvements en additionnant leurs taux.

Toutefois, il est préférable de répartir sur deux lignes ces contributions en tenant compte de leur caractère de déductibilité ou de non-déductibilité :

- CSG / CRDS : **2,90%** ;
- CSG déductible : **5,10%**.

Concernant la méthode de calcul de la CSG/CRDS, l'entreprise peut répartir sur le taux, l'abattement de **1,75%** prévu par la loi, sur l'assiette.

Le bulletin de paie peut être présenté de la façon suivante :

- CSG / CRDS : **2,849%** (au lieu de **98,25%** x **2,90%**) ;
- CSG déductible : **5,011%** (au lieu de **98,25%** x **5,10%**).

En ce qui concerne la CSG/CRDS sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire, l'employeur est autorisé à précompter, au plus tard sur le dernier bulletin de paie de l'année, et à reverser en une seule fois, le montant de la CSG et de la CRDS dû sur les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire lorsque ce montant n'excède pas :

- **1%** du plafond annuel de la sécurité sociale par entreprise ou par établissement ;
- soit **36 372 €** x 1% = **363,72 €** pour **2012**.

### Régimes conventionnels légalement obligatoires

- assurance chômage : l'entreprise peut regrouper sur une même ligne les **2** contributions recouvrées par Pôle Emploi, à savoir :
  - les cotisations d'assurance chômage,
  - les cotisations AGS.

Dans le but d'informer le salarié, la ligne peut être intitulée "Assurance chômage (dont AGS)".

- retraite complémentaire : le bulletin de paie doit faire apparaître les cotisations dues au :
  - régime de l'ARRCO (Association des Régimes de Retraite Complémentaire),
  - régime de l'AGIRC ( Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres).

La cotisation AGFF, de même que la cotisation APEC peuvent, par ailleurs, être regroupées avec les cotisations ARRCO (TA) et AGIRC (TB).

La CET (Contribution Exceptionnelle Temporaire) doit, par contre, faire l'objet d'une ligne distincte, son assiette étant distincte de celle des autres cotisations recouvrées par l'AGIRC.

■ les autres taxes et contributions patronales légalement obligatoires : il s'agit, notamment, des taxes et contributions suivantes :

- taxe d'apprentissage,
- participation à la formation professionnelle continue,
- contribution au FNAL,
- versement transport, taxe de **8%**, forfait social.

Ces contributions peuvent être regroupées sous une seule rubrique intitulée "autres charges patronales".

■ les régimes facultatifs et les autres revenus :

Les régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire non obligatoires sont susceptibles de donner lieu à précompte sur salaire dès lors que leur financement est au moins, en partie, salarial.

Dans ce cas, en application de l'article R. 3243-1 du Code du travail, la mention de ce précompte doit figurer sur le bulletin de salaire.

## **REGROUPEMENT DES COTISATIONS**

Lorsque l'entreprise procède au regroupement des cotisations sociales, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé.



## SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE - ANNEXE I

### SALAIRE EGAL AU SMIC - ENTREPRISE DONT LA DUREE DU TRAVAIL EST FIXEE A 35 HEURES HEBDOMADAIRES

- identification employeur : sans changement ;
- identification salarié - caractéristiques de l'emploi : sans changement.

**Salaires brut mensuel . . . . . 1 398,40 €**

Désignation	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux (en %)	€	Taux (en %)	€
SS <sup>(1)</sup>	1 398,40	7,50%	- 104,88	30,70%	429,31
Chômage <sup>(2)</sup>	1 398,40	2,40%	- 33,56	4,30%	60,13
<b>Retraite</b>					
ARRCO <sup>(3)</sup>	1 398,40	3,80%	- 53,14	5,70%	79,71
Prévoyance	1 398,40	1,00%	- 13,98	2,00%	27,97
CSG/CRDS <sup>(4)</sup>	1 398,40	2,849%	- 39,84		
CSG <sup>(5)</sup>	1 398,40	5,011%	- 70,07		
CSG/CRDS sur prévoyance <sup>(6)</sup>	27,97	2,90%	- 0,81		
CSG sur prévoyance <sup>(6)</sup>	27,97	5,10%	- 1,43		
Autres charges <sup>(7)</sup>	1 398,40			3,050%	42,65
Réduction <sup>(8)</sup>					- 363,58
<b>Total</b>			- 317,72		276,18
Net à payer			1 080,68		
Net imposable			1 120,53		

<sup>(1)</sup> Risques : ps = part salariale ; pp = part patronale ;  
maladie, maternité, invalidité, décès (0,75% ps ; 12,8% pp), contribution de solidarité (0,30% pp) ;  
vieillesse (6,65% ps ; 9,90% pp) ;  
vieillesse déplafonnée (0,1% ps) ;  
cotisation allocations familiales (5,4% pp) ;  
accidents du travail (2,3% pp dans l'exemple).

<sup>(2)</sup> 2,40% ps pour Pôle Emploi ; 4,30% pp dont 4,00% pour Pôle Emploi et 0,30% pour l'AGS

<sup>(3)</sup> Taux d'appel retenu : 3,80% ps dont 3% pour l'ARRCO et 0,80% pour l'AGFF ; 5,70% pp dont 4,50% pour l'ARRCO et 1,20% pour l'AGFF

<sup>(4)</sup> (Salaire brut) x 2,849% ou (salaire brut) x 98,25% x 2,9% ; 2,9% ps dont 2,4% de CSG et 0,5% de CRDS

<sup>(5)</sup> Salaire brut x 5,011% ou (salaire brut) x 98,25% x 5,10%

<sup>(6)</sup> Cotisation patronale de prévoyance x 2,90% (ND) et 5,10% (D)

<sup>(7)</sup> Dans l'exemple, les autres charges patronales concernent : FNAL, taxe d'apprentissage, participation à la formation continue et à l'effort de construction

<sup>(8)</sup> Réduction de charges patronales : coefficient :  $\frac{0,26}{0,60} \times (1,60 \times \frac{1\,398,40}{1\,398,40} - 1) = 0,26$

Réduction :  $1\,398,40 \times 0,26 = 363,58 \text{ €}$

## SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE - ANNEXE II

### SALAIRE INFÉRIEUR AU PLAFOND PERÇU PAR UN NON-CADRE

- identification employeur : sans changement ;
- identification salarié - caractéristiques de l'emploi : sans changement.

<b>Salaire brut mensuel</b> . . . . .	<b>1 400 €</b>
<b>Autres éléments de rémunération</b> . . .	<b>400 €</b>
<b>Total</b> . . . . .	<b>1 800 €</b>

Désignation	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux (en %)	€	Taux (en %)	€
SS <sup>(1)</sup>	1 800	7,50%	- 135,00	30,70%	552,60
Chômage <sup>(2)</sup>	1 800	2,40%	- 43,20	4,30%	77,40
<b>Retraite</b>					
ARRCO <sup>(3)</sup>	1 800	3,80%	- 68,40	5,70%	102,60
Prévoyance	1 800	1,00%	- 18,00	2,00%	36,00
CSG/CRDS <sup>(4)</sup>	1 800	2,849%	- 51,29		
CSG <sup>(5)</sup>	1 800	5,011%	- 90,19		
CSG/CRDS sur prévoyance <sup>(6)</sup>	36,00	2,90%	- 1,04		
CSG sur prévoyance <sup>(6)</sup>	36,00	5,10%	- 1,84		
Autres charges <sup>(7)</sup>	1 800			3,050%	54,90
Réduction <sup>(8)</sup>					- 189,54
<b>Total</b>			- 408,96		633,96
Net à payer			991,04		
Net imposable			1 042,33		

<sup>(1)</sup> Risques : ps = part salariale ; pp = part patronale ;  
maladie, maternité, invalidité, décès (0,75% ps ; 12,8% pp), contribution de solidarité (0,30% pp) ;  
vieillesse (6,65% ps ; 9,90% pp) ;  
vieillesse déplafonnée (0,1% ps) ;  
cotisation allocations familiales (5,4% pp) ;  
accidents du travail (2,3% pp dans l'exemple).

<sup>(2)</sup> 2,40% ps pour Pôle Emploi ; 4,30% pp dont 4,00% pour Pôle Emploi et 0,30% pour l'AGS

<sup>(3)</sup> Taux d'appel retenu : 3,80% ps dont 3% pour l'ARRCO et 0,80% pour l'AGFF ; 5,70% pp dont 4,50% pour l'ARRCO et 1,20% pour l'AGFF

<sup>(4)</sup> (Salaire brut) x 2,849% ou (salaire brut) x 98,25% x 2,9% ; 2,9% ps dont 2,4% de CSG et 0,5% de CRDS

<sup>(5)</sup> (Salaire brut x 5,011% ou (salaire brut) x 98,25% x 5,10%

<sup>(6)</sup> Cotisation patronale de prévoyance x 2,90% (ND) et 5,10% (D)

<sup>(7)</sup> Dans l'exemple, les autres charges patronales concernent : FNAL, taxe d'apprentissage, participation à la formation continue et à l'effort de construction

<sup>(8)</sup> Réduction de charges patronales :  $R = \text{brut sécurité sociale} \times \text{coefficient}$  ( $R = 1\,800 \times 0,1053 = 189,54 \text{ €}$ )

$$\text{Réduction} : \frac{0,26}{0,60} \times (1,60 \times \frac{1398,40}{1\,800} - 1) = 0,1053$$

## SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE - ANNEXE III

### SALAIRE SUPERIEUR AU PLAFOND PERÇU PAR UN CADRE

- identification employeur : sans changement ;
- identification salarié - caractéristiques de l'emploi : sans changement.

**Salaire brut mensuel ..... 4 000 €**

Désignation	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux (en %)	€	Taux (en %)	€
Vieillesse et FNAL <sup>(1)</sup>	3 031	6,650%	- 201,56	8,400%	245,60
Cotisation déplafonnée <sup>(1)</sup>	4 000	0,850%	-34,00	22,400%	896,00
Chômage <sup>(2)</sup>					
TA	3 031	2,400%	-72,74	4,300%	130,33
TB	969	2,400%	-23,26	4,300%	41,67
Retraite <sup>(4)</sup>			00,00		
ARRCO TA	3 031	3,800%	-115,18	5,700%	172,77
AGIRC TB <sup>(5)</sup>	969	8,624%	-83,57	13,836%	134,07
AGIRC CET	4 000	0,130%	-5,20	0,220%	8,80
Prévoyance	4 000	1,000%	-40,00	2,000%	80,00
CSG/CRDS <sup>(6)</sup>	4 000	2,813%	-112,52		
CSG <sup>(7)</sup>	4 000	4,947%	-197,88		
CSG/CRDS sur prévoyance <sup>(8)</sup>	80	2,900%	-2,32		
CSG/CRDS sur prévoyance <sup>(8)</sup>	80	5,100%	-4,08		
Autres charges <sup>(9)</sup>	4 000			3,050%	122,00
<b>Total</b>			-892,31		1 840,24
Net à payer			3 107,69		
Net imposable			3 220,21		

<sup>(1)</sup> Risques : *ps = part salariale ; pp = part patronale ;  
maladie, maternité, invalidité, décès (0,75% ps ; 12,8% pp), contribution de solidarité ;  
autonomie 0,30% pp) ;  
vieillesse (1,6% pp) ;  
vieillesse déplafonnée (0,1% ps) ;  
cotisation allocations familiales (5,4% pp) ;  
accidents du travail (2,3% pp dans l'exemple)*

<sup>(2)</sup> 2,40% ps pour Pôle Emploi ; 4,30% pp dont 4,00% pour Pôle Emploi et 0,30% pour l'AGS

<sup>(3)</sup> 2,40% ps pour Pôle Emploi ; 4,30% pp dont 4,00% pour Pôle Emploi et 0,30% pour l'AGS

<sup>(4)</sup> Taux d'appel retenu : 3,80% ps dont 3% pour l'ARRCO et 0,80% pour l'AGFF ; 5,70% pp dont 4,50% pour l'ARRCO et 1,20% pour l'AGFF

<sup>(5)</sup> Taux d'appel retenu : 20,30% soit 8,624% ps dont 0,024% pour l'APEC et 0,90% pour l'AGFF et 13,936% pp dont 0,036% pour l'APEC et 1,30% pour l'AGFF

<sup>(6)</sup> (Salaire brut) x 2,849% ou (salaire brut) x 98,25% x 2,9% ; 2,9% ps dont 2,4% de CSG et 0,5% de CRDS

<sup>(7)</sup> (Salaire brut) x 5,011% ou (salaire brut) x 98,25% x 5,10%

<sup>(8)</sup> Cotisation patronale x 2,9% (ND) et 5,10% (D)

<sup>(9)</sup> Dans l'exemple, les autres charges patronales concernent : FNAL, taxe d'apprentissage, participation à la formation continue et à l'effort de construction

## COTISATIONS

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CHARGES SOCIALES ET FISCALES SUR SALAIRES

	Employeur	Salarié	Tranche de revenus	Remarque
<b>CSG</b> dont <b>5,10%</b> déductible de l'IRPP		7,50%	98,25% de la totalité du salaire	La CSG et la CRDS sont également dues sur les contributions patronales de retraite supplémentaire, de mutuelle et prévoyance complémentaire  <b>Depuis février 1996</b>
<b>CRDS</b>		0,50%	98,25% de la totalité du salaire	
<b>SÉCURITÉ SOCIALE</b>				
<b>Maladie, Maternité, Invalidité, Décès</b>				
- Alsace-Moselle - Autres départements	12,80% 12,80%	2,25% 0,75%	Totalité du salaire Totalité du salaire	À compter du 01.03.2003
<b>Allocations Familiales</b>	5,40%	-	Totalité du salaire	
<b>Accidents du travail</b>	Variable		Totalité du salaire	
<b>Vieillesse</b>	8,30%	6,65%	Tranche A	
	1,60%	0,10%	Totalité du salaire	
				de 0 à 3 031 €
<b>Contribution patronale de solidarité autonomie</b>	0,30%	-	Totalité du salaire	À compter du 01.07.2004
<b>Cotisation FNAL <sup>(1)</sup></b>	0,10%		Tranche A	de 0 à 3 031 € <i>Entreprises de moins de 20 salariés</i>
	0,50%		Totalité du salaire	<i>Entreprises de 20 salariés et plus</i>
<b>ASSURANCE CHÔMAGE</b>	4,00%	2,40%	Tranche A	de 0 à 3 031 €
	4,00%	2,40%	Tranche B	de 3 032 € à 12 124 €

	Employeur	Salarié	Tranche de revenus	Remarque
<b>AGFF</b>	1,20% 1,30%	0,80% 0,90%	Tranche A Tranche B (ou T2)	de 0 à 3 031 € de 3 032 à 12 124 € de 12 125 à 24 248 € (non-cadre)
<b>AGS ou FNGS</b>	0,30%	-	Tranche A + Tranche B	de 0 à 12 124 €
<b>APEC</b>	0,036%	0,024%	Tranche A + Tranche B	De 0 à 12 124 €
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE</b>				
- Non-cadres (ARRCO)				
- Minimum	4,50%	3,00%	Tranche A	de 0 à 3 031 €
- Minimum	12,00%	8,00%	au-delà TA limite 3 plafonds	de 3 032 à 9 093 € (répartition 60% employeur / 40% salarié)
- Cadres Prévoyance				
- Minimum	1,50%		Tranche A	
- ARRCO				
- Minimum	4,50%	3,00%	Tranche A	de 0 à 3 031 €
- AGIRC				
- Minimum	12,60%	7,70%	Tranche B	de 3 032 à 12 124 €
- Minimum	12,60%	7,70%	Tranche C	de 12 125 à 24 248 €
- Contribution exceptionnelle et temporaire (affiliés AGIRC)	0,22%	0,13%	Plafonnée à la tranche C	de 0 à 24 248 €

<sup>(1)</sup> Cotisation supplémentaire au FNAL : (0,50% sur la totalité du salaire).

Les entreprises qui, en raison de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de 2008, 2009, 2010 ou 2011, 20 salariés sont exonérées pendant 3 ans de la cotisation supplémentaire au FNAL.

Le taux de cette cotisation supplémentaire est de 0,10% la quatrième année, 0,20% la cinquième, et 0,30% la sixième année.

	Employeur	Salarié	Tranche de revenus	Remarque
<b>Forfait social</b>	8%			Taxe portant sur les contributions patronales et du comité d'entreprise à la prévoyance complémentaire, sur les sommes provenant de l'épargne salariale (intéressement, participation et sur les contributions de l'employeur à des régimes de retraite supplémentaires)
<b>Taxe d'apprentissage</b>	0,50%	-	Totalité du salaire	
<b>- Alsace-Moselle</b>	0,20%	-	Totalité du salaire	
<b>Contribution additionnelle</b>	+ 0,18%	-	Totalité du salaire	
<b>Participation Formation</b>	0,55%	-	Totalité du salaire	Entreprises de moins de 10 salariés
	1,05%	-	Totalité du salaire	Entreprises d'au moins 10 salariés et de moins de 20 salariés
	1,60%	-	Totalité du salaire	Entreprises de 20 salariés et plus
<b>Participation construction</b>	0,45%	-	Totalité du salaire	Entreprises de 10 salariés et plus
<b>Versement transport <sup>(1)</sup></b>	Variable	-	Totalité du salaire	Entreprises de plus de 9 salariés
<b>Taxe sur les salaires</b>	4,25%	-	Jusqu'à 7 604 € (annuel)	Entreprises non assujetties à la TVA
	8,50%	-	de 7 604 € à 15 185 € (annuel)	
	13,60%	-	Au-delà de 15 185 € (annuel)	

<sup>(1)</sup> Taux maximum applicable en région Ile-de-France :

- 2,60% à Paris et dans le département des Hauts-de-Seine ;
- 1,70% zone 2 ;
- 1,40% zone 3.



**Bulletin de salaire : PRIME D'ANCIENNETÉ - SALARIÉ NON CADRE**

**EXEMPLE :**

*Salarié non cadre percevant un salaire mensuel de 2 800 € pour 151,67 heures*

**PRIME D'ANCIENNETÉ :**

*15% du salaire mensuel minimum de la catégorie, soit :  
15% x 2 780 € = 417 €*

**BASE CSG / CRDS :**

*(brut \* 0,9825) + cotisations patronales de prévoyance :  
(3 217 \* 0,9825) + 64,34 =  
3 182,90€*

**ASSURANCE VIEILLESSE :**

*TA : 3 031 €*

**TAUX ACCIDENT DU TRAVAIL :**

*Il est fixé à 1,20% pour cette entreprise*

**CHÔMAGE, ARRCO, AGFF :**

*TA ou T1 : 3 031 € pour 2012*

*TB ou T2 :*

*3 217 - 3 031 = 186 €*

**ARRCO :**

*3,00% et 4,50% : taux minimums*

**NET :**

*Brut sécurité sociale - total des retenues salariales*

**Salarié bénéficiant d'un**

*remboursement de 50% de la carte intégrale*

*(zone 1-3)*

**NET IMPOSABLE :**

*Net à payer + CSG/CRDS non déductible*

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>					
<b>SALARIÉ</b>			<b>EMPLOYEUR</b>		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 30.04.2012			Date de la Paie : 01.05.2012		
<b>SALAIRE (Base 151,67 H)</b>		<b>2 800,00</b>			
<b>Prime d'ancienneté (15%)</b>		<b>417,00</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>3 217,00</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CSG	3 182,90	5,10%	162,33		
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE	3 182,90	2,90%	92,30		
ASSURANCE MALADIE	3 217,00	0,75%	24,13	12,80%	411,78
CONTRIB.SOLIDARITÉ	3 217,00			0,30%	9,65
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	3 217,00	0,10%	3,22		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 031,00	6,65%	201,56	8,30%	251,57
Totalité	3 217,00			1,60%	51,47
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 217,00			5,40%	173,72
ACCIDENT DU TRAVAIL	3 217,00	variable		1,20%	38,60
FNAL	3 217,00			0,50%	16,09
VERSEMENT TRANSPORT	3 217,00			2,60%	83,64
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 031,00	2,40%	72,74	4,30%	130,33
TB	186,00	2,40%	4,46	4,30%	8,00
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	3 031,00	3,00%	90,93	4,50%	136,40
ARRCO T2	186,00	8,00%	14,88	12,00%	22,32
AGFF T1	3 031,00	0,80%	24,25	1,20%	36,37
AGFF T2	186,00	0,90%	1,67	1,30%	2,42
PRÉVOYANCE					
Totalité	3 217,00			2,00%	64,34
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>692,48</b>		<b>1 436,70</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>2 524,52</b>			
<b>CSG/CRDS(2,90%)</b>		<b>92,30</b>			
<b>INDEMNITÉ DE TRANSPORT</b>		<b>37,20</b>			
<b>NET À PAYER</b>		<b>2 469,42</b>			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

**Bulletin de salaire : TITRE RESTAURANT (Part patronale limitée à 5,29 €)****EXEMPLE :**

Salarié non cadre percevant  
2 000 € mensuels et bénéficiant  
de titres restaurant  
Valeur du titre : 8,60 €  
Part patronale : PP : 5,16 €  
Part salariale : PS : 3,44 €  
La part patronale (PP) étant  
comprise entre 50% et 60% de  
la valeur du titre, aucune  
réintégration n'est à effectuer

**BASE CSG / CRDS :**

(brut \* 0,9825) + cotisations  
patronales de prévoyance :  
(2 000 \* 0,9825) + 30  
= 1 995 €

**ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Le taux est de 1,20% pour cette  
entreprise

**ARRCO :**

3,00% et 4,50% : taux minimums

**Réduction FILLON :**

Coeff : (0,26/0,60)\*(1,60\*(1 398,40  
/2 000) - 1) = 0,0514  
Réduction : 0,0514 \* 2 000 =  
102,80 €

**NET :**

Brut sécurité sociale - total des  
retenues

**TITRE RESTAURANT :**

22 jours ouvrés x 3,44 € = 75,68 €

**NET À PAYER :**

Net - part salariale au titre  
restaurant

**NET IMPOSABLE :**

Net + CSG/CRDS  
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2012			Date de la Paie : 01.02.2012		
<b>SALAIRE (Base 151,67 H)</b>			<b>2 000,00</b>		
<b>SALAIRE BRUT</b>			<b>2 000,00</b>		
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 995,00	2,90%	57,86		
CSG	1 995,00	5,10%	101,75		
ASSURANCE MALADIE	2 000,00	0,75%	15,00	12,80%	256,00
CONTRIB.SOLIDARITÉ	2 000,00			0,30%	6,00
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	2 000,00	0,10%	2,00		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	2 000,00	6,65%	133,00	8,30%	166,00
Totalité	2 000,00			1,60%	32,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 000,00			5,40%	108,00
ACCIDENT DU TRAVAIL	2 000,00			1,20%	24,00
FNAL	2 000,00			0,50%	10,00
VERSEMENT TRANSPORT	2 000,00			2,60%	52,00
CHÔMAGE/FNGS					
TA	2 000,00	2,40%	48,00	4,30%	86,00
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	2 000,00	3,00%	60,00	4,50%	90,00
AGFF	2 000,00	0,80%	16,00	1,20%	24,00
PRÉVOYANCE					
TA	2 000,00			1,50%	30,00
RÉDUCTION FILLON					-102,80
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>433,60</b>		<b>781,20</b>
<b>NET</b>				<b>1 566,40</b>	
<b>TITRE RESTAURANT (PART SALARIALE)</b>				<b>-75,68</b>	
<b>NET À PAYER</b>				<b>1 490,72</b>	
<b>NET IMPOSABLE</b>				<b>1 624,26</b>	
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

## ABSENCES DU SALARIÉ

---

### ATTESTATION

#### CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT

##### Condition d'immatriculation

**10** mois à la date présumée de l'accouchement ou à la date d'arrivée de l'enfant adopté au foyer.

##### Conditions de salariat

L'assurée doit justifier :

- d'au moins **200** heures de travail au cours des **3** mois civils ou des **90** jours précédant, soit le début de la grossesse, soit le début du congé de maternité ou d'adoption ;

ou

- d'un salaire égal à **1 015** fois le taux horaire du SMIC sur les **6** mois civils précédant soit le début de la grossesse, soit le début du congé de maternité ou d'adoption.

Le droit est donc apprécié :

- soit au début du **9<sup>e</sup>** mois avant la date présumée de l'accouchement ;
- soit à la date du début du repos prénatal peu importe que cette période ait expiré à la date du début du repos prénatal.

*Cass. soc. 11 avril 1996 - CPAM de Nantes c/ Gaudin*

##### Cessation d'activité

Pour bénéficier des indemnités journalières, la salariée doit cesser son activité.

### Durée du congé de maternité

Situation avant la naissance : nombre d'enfants à charge ou nés viables	Naissance	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
<b>0 ou 1 enfant</b>	■ 1 enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	■ Jumeaux (**)	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	■ Naissance multiple de plus de 2 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines
<b>2 enfants et plus</b>	■ 1 enfant (*)	8 semaines	18 semaines	26 semaines
	■ Jumeaux (**)	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	■ Naissance multiple de plus de 2 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

(\*) La période d'indemnisation antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines ; la période d'indemnisation postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant.

Article L. 331-4 du Code de la sécurité sociale

(\*\*) En cas de naissance de jumeaux, la période prénatale peut être augmentée de 4 semaines ; la période postnatale est alors réduite d'autant.

Article L. 331-3 du Code de la sécurité sociale

### Montant de l'indemnité journalière maternité

Pour les salariées payées au mois, le montant de l'indemnité journalière est calculé à partir des **3** derniers mois de salaire limités au plafond.

Ce montant des **3** derniers mois de salaire est divisé par **91,25** pour définir le gain journalier.

Les cotisations à déduire du salaire de base sont les suivantes :

- cotisations de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité et décès) ;
- cotisation vieillesse ;
- cotisation chômage ;
- cotisations de retraite complémentaire (ARRCO et/ou AGIRC ou assimilé) ;
- cotisations versées au profit des régimes de prévoyance complémentaire ;
- contribution sociale généralisée.

☞ Les sommes relatives au remboursement de la dette sociale (CRDS) sont exclues de ce dispositif puisqu'elles sont directement prélevées sur les prestations en espèces. Ce nouveau mode de calcul concerne les assurées dont la période d'indemnisation débute à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996.

Circulaire CNAMTS/DGR n° 16-96 du 23 février 1996

Le taux des cotisations sociales salariales et de la CSG sont déterminés forfaitairement par la direction de la sécurité sociale pour fixer le montant maximum de l'indemnité journalière maternité.

Ces taux ont été fixés à **21,33%** en Alsace-Moselle et **19,68%** dans les autres départements.

- maximum des indemnités journalières en Alsace-Moselle :

plafond - cotisations forfaitaires (**21,33%**) / **30,42** = **78,39** €;

- maximum des indemnités journalières dans les autres départements :

plafond - cotisations forfaitaires (**19,68%**) / **30,42** = **80,03** €;

- minimum des indemnités journalières de sécurité sociale :

**1/365<sup>e</sup>** du montant minimal des pensions d'invalidité, soit **8,90** €

## REGIMES SOCIAL ET FISCAL

Les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont exonérées de cotisations de sécurité sociale.

Elles sont, par contre, soumises à CSG et CRDS sur le montant total (sans abattement de **3%**), au taux de :

- CSG : **6,20%** ;
- CRDS : **0,50%**.

Les indemnités journalières maternité sont, par ailleurs, soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996.

### *Exemple*

*Soit une salariée dont le congé maternité démarre au 1<sup>er</sup> février 2012. Elle a perçu au cours des 3 mois précédents les rémunérations mensuelles suivantes (brut moins les cotisations salariales obligatoires à l'exception de la CRDS) :*

- 2 000 € ;
- 2 100 € ;
- 2 100 €.

*dans ce cas, le montant de l'indemnité journalière maternité sera de : (2 000 + 2 100 + 2 100/91,25) = 67,95 € soit 63,40 € net (CSG au taux de 6,70%).*

## MATERNITÉ : MAINTIEN DE SALAIRE

Le Code du travail ne prévoit pas d'obligation de maintien de salaire en cas de congé maternité. Cette absence peut, par conséquent, ne pas être rémunérée par l'entreprise.

Toutefois, une convention collective ou un accord d'entreprise peuvent prévoir un maintien total ou partiel de la rémunération.

### *Exemple*

*Convention des industries du pétrole.*

Lorsque la convention ou un accord collectif prévoit un maintien de rémunération, l'employeur doit, s'il est subrogé, vérifier que le montant des IJSS maternité ne dépasse pas le montant du salaire maintenu.

Dans ce dernier cas, il doit verser la différence à la salariée.

*Cass. soc. 19 décembre 1990, BC V n° 691*



**Bulletin de salaire : MALADIE - COMPLÉMENT LÉGAL (SUBROGATION) - Entreprise de plus de 20 salariés**

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre absent pour maladie du 13.03.2012 au 30.04.2012. L'entreprise applique la garantie prévue par la loi de mensualisation

**INDEMNISATION MALADIE :**

1 800 x 90% = 1 620 €

**INDEMNITÉS JOURNALIÈRES**

**SÉCURITÉ SOCIALE (AVRIL) :**

(1 800 x 3) / 91,25 x 50% x 30 = 887,67 €

**BASE CSG / CRDS :**

(brut SS \* 0,9825) + cotisations patronales de prévoyance :  
(732,33 x 0,9825) + 14,65 = 734,16 €

**TAUX ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20% pour cette entreprise

**ARRCO :**

3,00% et 4,50% : taux minimums

**RÉDUCTION DE CHARGES PATRONALES :**

Coefficient : (0,26/0,6) x (1,6 x ((568,94 / 732,33) - 1))  
0,1053  
Réduction : 732,33 \* 0,1053 = 77,11 €  
Montant du SMIC :  
(732,33 / 1 800) \* 1 398,40 = 1 364,32 €

**NET À PAYER :**

Net + indemnités journalières de sécurité sociale

**NET IMPOSABLE :**

Net + CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 30.04.2012			Date de la Paie : 01.05.2012		
<b>SALAIRE (Base 151,67 H)</b>		<b>1 800,00</b>			
<b>ABSENCE MALADIE (01 au 30.04.2012)</b>		<b>-1 800,00</b>			
<b>INDEMNISATION MALADIE (90%)</b>		<b>1 620,00</b>			
<b>INDEMNITÉS JOURNALIÈRES S.S.</b>		<b>-887,67</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>732,33</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	734,16	2,90%	21,29		
CSG	734,16	5,10%	37,44		
ASSURANCE MALADIE	732,33	0,75%	5,49	13,10%	95,94
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	732,33	0,10%	0,73		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	732,33	6,65%	48,70	8,30%	60,78
Totalité	732,33			1,60%	11,72
ALLOCATIONS FAMILIALES	732,33			5,40%	39,55
ACCIDENT DU TRAVAIL	732,33	variable		1,20%	8,79
FNAL	732,33			0,50%	3,66
VERSEMENT TRANSPORT	732,33			2,60%	19,04
CHÔMAGE/FNGS					
TA	732,33	2,40%	17,58	4,30%	31,49
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	732,33	3,00%	21,97	4,50%	32,95
AGFF T1	732,33	0,80%	5,86	1,20%	8,79
PRÉVOYANCE	732,33			2,00%	14,65
RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS					-77,11
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>159,06</b>		<b>250,24</b>
<b>NET</b>		<b>573,27</b>			
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>21,29</b>			
<b>INDEMNITÉS JOURNALIÈRES S.S.</b>		<b>828,20</b>			
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 401,46</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>594,56</b>			
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					



## CONGÉ DE PATERNITÉ

Le Code de la sécurité sociale prévoit la mise en place d'un congé pour le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Mis en place dans le cadre de la politique familiale du gouvernement, ce congé permet au père de prendre un congé indemnisé pour toute naissance intervenue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

### CONDITIONS A REMPLIR

L'article L. 1225-35 du Code du travail permet à tout père salarié de bénéficier d'un congé de paternité de **11** jours consécutifs.

Ce congé est ouvert pour tout enfant né à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 ou prématuré et dont la naissance était prévue après le 31 décembre 2001.

### CHAMP D'APPLICATION

Le congé de paternité est ouvert aux salariés relevant du régime général ou d'un régime spécial de sécurité sociale, aux agents de la fonction publique, aux travailleurs non-salariés (indépendants et conjoints collaborateurs), ainsi qu'aux membres des professions libérales.

### DUREE DU CONGE

Le congé de paternité permet au père de cesser son activité professionnelle pendant **11** jours consécutifs.

La durée du congé de paternité est portée à **18** jours en cas de naissances multiples.

Ces jours sont cumulables avec les **3** jours dont sont déjà bénéficiaires les salariés en vertu de l'article L. 3142-1 du Code du travail.

Par ailleurs, le Code de la sécurité sociale, prévoit également un allongement de la durée du congé d'adoption de **11** jours.

La prise du congé de paternité est facultative pour le bénéficiaire.

## FORMALITES A RESPECTER POUR LE SALARIE

### Vis-à-vis de l'employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit préciser à cette occasion la date de son retour dans l'entreprise.

### Délai de prise du congé

Le congé de paternité doit être pris dans un délai de **4** mois suivant la naissance de l'enfant.

### Indemnisation du salarié

Sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée, le père perçoit des indemnités journalières attribuées et calculées selon les mêmes règles que les indemnités versées en cas de maternité.

Les indemnités sont ainsi calculées sur la moyenne des trois derniers mois de salaire limités au plafond mensuel de sécurité sociale (**3 031 €** en **2012**).

*Article L. 331-8 du Code de la sécurité sociale*

#### *Calcul de l'indemnité journalière*

- **3** derniers mois de salaire (déduction faite des cotisations sociales obligatoires et de la CSG) / **91,25**.

#### *Montant maximum de l'indemnité*

- **80,32%** du plafond mensuel de sécurité sociale ; soit **80,04 €** au **1<sup>er</sup> janvier 2012** ;
- **78,67%** du plafond mensuel de sécurité sociale en Alsace-Moselle, soit **78,39 €** au **1<sup>er</sup> janvier 2012**.

Les indemnités journalières de sécurité sociale de paternité sont assujetties à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement (**6,70%** sur **100%** de l'indemnité).

#### *Complément versé par l'employeur*

Aucun complément versé par l'employeur n'est prévu par la loi.

Toutefois, rien ne s'oppose à ce que l'entreprise applique des dispositions plus favorables, notamment concernant les salariés dont la rémunération excède le plafond mensuel de sécurité sociale.

### Non-cumul

L'indemnité journalière versée à l'occasion du congé de paternité n'est pas cumulable avec :

- l'indemnisation des congés maladie et accident du travail ;
- l'indemnisation par l'assurance chômage ;
- l'allocation parentale d'éducation ou avec l'allocation de présence.

<b>Tableau de synthèse</b>	
<b>Conditions</b>	Droit au congé pour tout enfant né à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002 Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant
<b>Durée</b>	11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples
<b>Formalités</b>	Information de l'employeur au minimum un mois avant la date de début du congé
<b>Indemnisation par la sécurité sociale</b>	Dans les mêmes conditions que le congé de maternité
<b>Complément employeur</b>	Facultatif



## ATTESTATION PÔLE EMPLOI

Les employeurs sont tenus, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés l'attestation Pôle Emploi.

Les employeurs peuvent télécharger l'attestation sur le site [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

L'attestation doit également être transmise à Pôle Emploi à l'adresse suivante : Centre de traitement - BP 80069 - 77213 AVON - Cedex

Cette boîte postale permet de centraliser l'ensemble des attestations destinées à Pôle Emploi quel que soit le Pôle Emploi auquel l'employeur est affilié.

*Décret n° 2006-390 du 30 mars 2006*

## OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit remettre l'attestation Pôle Emploi aux salariés dont la rupture du contrat de travail intervient suite :

- à un licenciement économique ou personnel (y compris en cas de faute grave ou lourde) ;
- à une démission ;
- à une fin de contrat à durée déterminée ;
- une mise à la retraite ;
- un départ volontaire à la retraite.

L'obligation de mettre une attestation Pôle Emploi est quérable : l'employeur doit par conséquent tenir ce document à la disposition du salarié en l'invitant à venir le retirer. Le salarié ne peut bénéficier de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la remise tardive de ce document dès lors que l'employeur tenait l'attestation Pôle Emploi à sa disposition.

*Cass. soc. 28 septembre 2004 - Sté Metra c/ Dujardin et a.*

## Entreprises de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire bénéficient d'une dérogation à l'obligation de délivrance de l'attestation Pôle Emploi. La remise par ces entreprises à Pôle Emploi d'un relevé mensuel des contrats de travail tient lieu sous certaines réserves d'attestation Pôle Emploi.

## Sanction

L'employeur qui refuse de délivrer l'attestation Pôle Emploi est passible d'amende.

*Circulaire UNEDIC 90-4 du 19 janvier 1996*

Par ailleurs, la non remise au salarié ou la remise tardive de l'attestation Pôle Emploi lui permettant de s'inscrire au chômage entraîne nécessairement pour lui un préjudice qui doit être réparé par l'octroi éventuel de Dommages-Intérêts.

*Cass. soc. 19 mai 1998. Guilly c/ SA Cora Massy*

*Cass. soc. 28 mars 2001 - Beugnet c/ Société Mondiale Assistance*

*Cass. soc. 6 mai 2002 - Carchon c/ Augagneur*

En effet, l'inexécution par l'employeur de son obligation de délivrer au salarié licencié une attestation Pôle Emploi, indiquant de manière non équivoque que le contrat de travail est rompu par un licenciement, cause nécessairement un préjudice au salarié.

*Cass. soc. 19 avril 2000 - Cessé c/ SARL Fret et Services*

L'employeur ne doit pas indiquer sur l'attestation Pôle Emploi de mention préjudiciable au salarié.

L'indication par l'employeur sur l'attestation destinée à Pôle Emploi d'une mention préjudiciable au salarié lui cause nécessairement un préjudice moral devant être réparé par des dommages et intérêts.

### Exemple

*L'employeur d'un démonstrateur de grand magasin qui s'est fait interdire l'accès audit magasin délivre une attestation portant la mention "fin de contrat suite à renvoi du magasin", le motif de cette rupture comportant une annotation sur les circonstances irrégulières de la rupture (150 € de dommages et intérêts).*

*Ch. soc. CA Nancy 12 mars 2002 - Houillon c/ SARL France Merchandising Services (FMS)*

**ATTESTATION D'EMPLOYEUR DESTINÉE À Pôle emploi**

A remplir par l'employeur et à délivrer au salarié avec son dernier bulletin de paie (Art. R. 1234-9 du C. du T.). Un exemplaire doit en être adressé au centre de traitement : BP 80069 - 77213 AVON CEDEX

**Unédic**  
 20090306 AE : 1 / 10 CTL

ATTENTION : le salarié joindra lui-même un exemplaire de cette attestation à la demande d'allocations d'assurance chômage qui lui sera adressée, s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi (voir bas de la page 3). IL NE DOIT EN AUCUN CAS LA RETOURNER SEULE.

---

**1. l'employeur**      71A000308      09/03/2009      2,22EUR

Téléphone : \_\_\_\_\_  
 Statut juridique : \_\_\_\_\_  
 N° SIRET : \_\_\_\_\_ Code APE/NAF : \_\_\_\_\_  
 N° d'affiliation à Pôle emploi (anc' Assédic) ou à l'organisme ayant recouvré les cotisations d'assurance chômage : \_\_\_\_\_  
 [En cas de paiement groupé des cotisations, indiquez le n° d'affiliation à l'Assédic (ou au pôle Emploi) de recouvrement]

Pôle emploi (anc' Assédic) de  
 Garp (Pôle emploi services) } N° \_\_\_\_\_  
 Autre (précisez) \_\_\_\_\_  
 (CMSA, URSSAF, CCVRP, organisme centraliseur des paies dans chaque port pour les dockers)

Nombre total de salariés dans l'établissement au 31.12 écoulé : \_\_\_\_\_     
*ne rien inscrire dans ce cadre*

EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC (Art. L. 5424-1 du C. du T.)

Employeur en auto assurance  
 Employeur ayant conclu une convention de gestion  
 N° de la convention de gestion [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] code analytique [ ] [ ] [ ] [ ] }  Adhésion aux régimes particuliers pour les emplois "aidés" (CES, apprentis, emplois jeunes, etc.)

Employeur ayant adhéré à titre révocable  
 Date d'adhésion : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

Statut du salarié :  stagiaire  titulaire  non titulaire

---

**2. le salarié**

M.  Mme  Mlle  
 Nom de naissance : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
 Nom d'usage (nom d'épouse, etc.) : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_ Code postal : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
 NIR : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
 Date de naissance : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
 Le salarié a-t-il un lien de parenté avec le chef d'entreprise ?  oui  non  
 Si oui, lequel ? (conjoint, enfant, etc.) : \_\_\_\_\_  
 Niveau de qualification : \_\_\_\_\_ Statut cadre ou assimilé :  oui  non  
 (code : voir notice)

---

**3. caisses de retraite complémentaire du salarié**

Sigle, nom et adresse des institutions de retraite

ARRCO : \_\_\_\_\_  
 AGIRC : \_\_\_\_\_  
 Autres : \_\_\_\_\_  
 (Pour les cadres ou assimilés affiliés à l'AGIRC et à l'ARRCO, les deux institutions doivent être renseignées).

Les données à caractère personnel collectées dans ce formulaire sont destinées à l'étude des droits des salariés à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Elles sont mises à disposition dans le dossier dématérialisé concernant le salarié, dénommé DUDE. Elles sont communiquées à d'autres organismes de protection sociale ou concourant à son reclassement. Conformément à la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification des informations qui vous concernent auprès de Pôle emploi. Le droit d'opposition ne s'applique pas à la collecte de ces données.

Unédic - DAJ 1240 - 01/09 - men art work - tous droits réservés

#### 4. emploi

- Durée d'emploi salarié : \_\_\_\_\_ du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
- Dernier emploi tenu : \_\_\_\_\_ Dernier lieu de travail : \_\_\_\_\_ Dépt. \_\_\_\_
- Date d'engagement de la procédure de licenciement ou de notification de la démission ou de signature de la convention de rupture conventionnelle : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
- Préavis :  effectué : \_\_\_\_\_ du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
 non effectué }  payé : \_\_\_\_\_ du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
 non payé : \_\_\_\_\_ du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
(motif) : \_\_\_\_\_
- En cas d'affiliation à un régime spécial de sécurité sociale, indiquez la caisse : \_\_\_\_\_ et le numéro d'affiliation : \_\_\_\_\_
- Le salarié relève-t-il du régime local d'Alsace Moselle ?  oui  non
- Catégorie d'emploi particulier :  intérimaire  intermittent  travailleur à domicile  
 expatrié  employé de maison  assistante maternelle  autre : \_\_\_\_\_ (précisez)
- Horaire de travail : \_\_\_\_\_ hebdomadaire \_\_\_\_\_ annuel  
- dans l'entreprise suite à un accord, une convention collective : \_\_\_\_\_  
- du salarié : \_\_\_\_\_  
- motif en cas de différence :  travail à temps partiel  
 autre motif : \_\_\_\_\_ (précisez)
- Nature du contrat :  contrat à durée indéterminée  contrat à durée déterminée
- Contrat de type particulier :  apprentissage  professionnalisation  orientation  qualification  adaptation  
 emploi-solidarité  emploi jeunes (dispositif 1997)  contrat jeunes en entreprise (dispositif 2002)  CIE  
 CAE  contrat d'avenir  autre : \_\_\_\_\_ (précisez)
- Statut particulier :  gérant  administrateur/PDG/DG  Mbre/Pdt du Directoire  
 Mbre du Cons. de surveillance  Pdt d'une association  Mbre d'un GIE  associé/actionnaire  
 autre : \_\_\_\_\_ (précisez)

#### 5. chômage total sans rupture de contrat de travail

- 40  oui  non
- Avez-vous demandé les allocations de chômage partiel à la DDTEFP ?  oui  non
- Si oui, période indemnisée au titre du chômage partiel : du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
- Date de reprise prévue : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

#### 6. motif de la rupture du contrat de travail

- 11  licenciement suite à redressement ou liquidation judiciaire
- 12  licenciement suite à fermeture définitive de l'établissement
- 14  licenciement pour motif économique
- 15  licenciement pour fin de chantier
- 20  licenciement pour autre motif, (précisez) : \_\_\_\_\_
- 25  autre rupture pour raison économique (Art. L. 1233-3 al.2 du C. du T.)
- 31  fin de contrat à durée déterminée
- 32  fin de mission d'intérim
- 81  fin de contrat d'apprentissage
- 82  résiliation judiciaire du contrat
- 83  rupture pour force majeure ou fait du prince
- 84  rupture d'un commun accord d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage
- 34  fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur
- 35  fin de période d'essai à l'initiative du salarié
- 36  rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur
- 37  rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage à l'initiative du salarié
- 38  mise à la retraite par l'employeur
- 39  départ à la retraite à l'initiative du salarié
- 59  démission (motif) : \_\_\_\_\_
- 88  rupture conventionnelle (Art. L. 1237-14 du C. du T.)
- 60  autre motif : (précisez) : \_\_\_\_\_

##### Salarié licencié à l'âge de 55 ans ou plus

Si une convention FNE a été conclue par l'entreprise, l'intéressé a-t-il refusé la proposition d'adhérer à la convention ? 10  oui 21  non





## COTISATIONS ASSURANCE CHÔMAGE – FNGS

### ASSURANCE CHÔMAGE

TAUX EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

UNEDIC Assurance Chômage				
Tranche	Période	Total	Cotisations patronales	Cotisations salariales
TA	Du 1 <sup>er</sup> août 1993 au 31 décembre 1996	6,60%	4,18%	2,42%
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1997	6,18%	3,97%	2,21%
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2001	5,80%	3,70%	2,10%
	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2001	5,80%	3,70%	2,10%
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002	5,60%	3,60%	2,00%
	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2002	5,80%	3,70%	2,10%
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2003	6,40%	4,00%	2,40%
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2006	6,48%	4,04%	2,44%
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2007	6,48%	4,00%	2,40%	
TB	Du 1 <sup>er</sup> août 1993 au 31 décembre 1996	6,60%	4,18%	2,42%
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1997	+ 0,55% 6,60%	4,18%	2,97%
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2001	0,50% 5,80%	3,97%	2,71%
	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2001	+ 0,50% 5,80%	3,70%	2,60%
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002	5,60%	3,60%	2,00%
	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2002	5,80%	3,70%	2,10%
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2003	6,40%	4,00%	2,40%
	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2006	6,48%	4,04%	2,44%
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2007	6,40%	4,00%	2,40%	

DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011 AU 31 DECEMBRE 2012

Tranche A : 0 à 3 031 €

Tranche B : de 3 032 € à 12 124 €

FNGS (FONDS NATIONAL DE GARANTIE DES SALAIRES)

TA	TB
0,30%	0,30%

## CHAMP D'APPLICATION DE LA FNGS

Tout employeur ayant la qualité de commerçant, d'artisan, d'agriculteur ou de personne morale de droit privé et occupant un ou plusieurs salariés doit assurer ses salariés, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés expatriés, contre le risque de non-paiement, en cas de procédure de redressement judiciaire, des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail.

L'assurance couvre :

- les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant pendant la période d'observation, dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de redressement, dans les **15** jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire.

Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés, auxquels a été proposée une convention de conversion, sont couvertes par l'assurance sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé cette convention aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées ci-dessus.

- lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de salaire, à concurrence de **3** fois le plafond mensuel de sécurité sociale, les sommes dues au cours de la période d'observation, des **15** jours suivant le jugement de liquidation ou du mois suivant le jugement de liquidation en ce qui concerne les représentants des salariés et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation.

*Lettre-circulaire ARRCO n° 97-39 du 23 juin 1997*

L'assurance couvre également la contribution, échue ou à échoir, due par l'employeur pour le financement des

allocations, lorsque la convention de conversion a été conclue antérieurement au jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Lorsque la convention de conversion a été conclue postérieurement à ce jugement, la contribution de l'employeur et les salaires dus aux salariés y ayant adhéré pendant le délai de réponse (**15** jours), sont couverts par l'assurance si le bénéfice de ladite convention a été proposé au salarié concerné,

- dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de redressement ;
- dans les **15** jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire d'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire.

*Article L. 3253-8 du Code du travail*

☞ *La garantie inclut également les cotisations et les contributions sociales salariales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997).*

*Article 36 de la loi n° 96-1160 du 27 décembre 1996*

La garantie est limitée, toutes créances confondues, à :

- **6** fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations de l'assurance chômage : soit **72 744 €** pour **2012** ;
- **5** fois le même plafond mensuel lorsque le contrat de travail dont résulte la créance a été conclu moins de **2** ans et **6** mois au moins avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective ;
- **4** fois ce plafond si le contrat dont résulte la créance a été conclu moins de **6** mois avant la date du jugement d'ouverture.

*Décret n° 2003-684 du 24 juillet 2003 - JO du 27 juillet 2003 p 12 757*

# COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

---

## ARRCO

### VERSEMENT DES COTISATIONS

L'employeur a la charge de payer l'ensemble des cotisations (cotisations patronales et salariales). La contribution du salarié est alors précomptée lors de chaque paie. Les caisses ne peuvent recevoir de versements de participants sauf pour les salariés expatriés affiliés à la Caisse de Retraite pour la France et l'Extérieur (CRE).

Les cotisations peuvent faire l'objet de versements mensuels ou trimestriels. Dans tous les cas, une régularisation annuelle doit avoir lieu. Dans le cas de paiement mensuel, les cotisations sont exigibles dès le premier jour du mois suivant.

### Contrôle des cotisations

Les inspecteurs du recouvrement de l'URSSAF sont habilités, dans le cadre du contrôle d'entreprise, à :

- vérifier l'assiette, le taux et le calcul des contributions d'assurance chômage et d'AGS pour le compte des caisses de retraite de l'ARRCO ;
- transmettre le résultat de leurs vérifications aux organismes concernés qui restent chargés de la mise en recouvrement des sommes éventuellement dues.

### PAIEMENT ANNUEL

Le versement annuel des cotisations est admis pour les entreprises n'ayant aucun salarié permanent et n'employant que :

- du personnel saisonnier ;
- des apprentis ;
- ou des enseignements contractuels de l'enseignement agricole privé.

Le montant annuel de leurs cotisations ne doit, par ailleurs, pas excéder **1 500 €**.

### DÉLAI DE VERSEMENT

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

Les cotisations dues mensuellement sur les salaires doivent être payées au plus tard avant la fin du mois suivant.

Les entreprises disposent d'un délai d'un mois, à compter de la date d'exigibilité, pour le versement de leurs cotisations. Dans le cas de paiement annuel, les cotisations sont exigibles dès le premier jour de l'année suivante.

Toutefois, les institutions de retraite ARRCO qui acceptent le paiement mensuel des cotisations, peuvent n'appliquer des majorations de retard qu'en cas de dépassement de l'échéance trimestrielle lorsque l'institution est membre d'un groupe de protection sociale comprenant une caisse AGIRC pratiquant le paiement trimestriel des cotisations.

## RÉGLEMENT PAR ACOMPTES

Les institutions ARRCO peuvent autoriser le règlement des cotisations par acomptes mensuels ou trimestriels, avec ou sans prélèvement automatique.

Chacun des **3** premiers acomptes trimestriels est alors égal au **1/4** des cotisations de l'année précédente majoré du taux prévisionnel du salaire moyen ARRCO (avec prise en compte de l'effectif courant par rapport à l'effectif de l'année précédente).

Le montant des cotisations à verser fait l'objet d'une révision lors de l'acompte trimestriel suivant, si l'entreprise modifie sa structure ou ses effectifs de manière significative.

Lorsque l'entreprise ne fournit pas l'état annuel nominatif des salaires, elle est redevable d'un acompte provisionnel égal à **110%** des cotisations dues pour la même période au cours du précédent exercice.

Lorsqu'elle n'a jamais fourni cet état nominatif, les règles applicables sont les suivantes :

- si l'effectif de l'entreprise est connu, les cotisations sont fixées à titre provisionnel, en retenant comme critère une assiette de référence propre à chaque régime ou le plafond de sécurité sociale multiplié par l'effectif de l'entreprise ;
- si l'effectif n'est pas connu, le critère retenu pour la fixation provisionnelle est l'assiette de référence ou le plafond de sécurité sociale multiplié par l'effectif moyen des entreprises adhérentes à l'institution.

Chacun des acomptes trimestriels doit être égal au quart (**1/12** pour les acomptes mensuels) des cotisations de l'année précédente corrigées des variations d'effectif, majoré du taux prévisionnel d'évolution de l'assiette de référence du régime Agirc ou Arrco définie selon les règles détaillées ci-dessus.

## MAJORATIONS DE RETARD

Une majoration de retard de **0,90%** est applicable si le paiement n'est pas effectué dans un délai d'un mois suivant la date d'exigibilité.

Le taux de majoration des cotisations versées avec retard, fixé depuis le **1<sup>er</sup> avril 2000** à **0,90%**, est applicable au mois ou fraction de mois de retard.

Ce taux doit être utilisé pour les calculs effectués après le premier trimestre 2000 quelle que soit la période à laquelle se rapportent les cotisations tardives.

*Circulaire ARRCO n° 2000-19 du 24 mars 2000*

Les majorations sont calculées en tenant compte du taux de cotisations en vigueur au moment du règlement des cotisations, quelle que soit la période à laquelle elles se réfèrent.

Les majorations de retard sont égales à autant de fois le taux de **0,90%** qu'il s'est écoulé de mois ou de fractions de mois à compter de la date d'exigibilité.

Les majorations de retard sont au moins égales à **85 €** (pour 2012).

## Remise de majorations de retard

Les caisses peuvent accorder, dans certaines conditions, des réductions de majorations de retard.

Les remises sont accordées après versement préalable de la part salariale et dans des circonstances dûment motivées.

### Pénalités de retard

Les états nominatifs annuels des salaires (ENA) doivent être produits au plus tard le 31 janvier de l'année suivante (28 février si la déclaration est faite sur support informatique ou par télépaiement).

Pour les supports informatiques et télétraitement, cette production doit intervenir avant le 1<sup>er</sup> mars. En cas de production tardive des ENA, une pénalité de retard est due.

Le montant de la pénalité de retard est égal à :

- 1% par mois de retard, quelle que soit la date de réception de la déclaration.

Le montant des pénalités ne peut excéder 5% des cotisations du dernier exercice connu et ce, dans la limite d'un montant de **15 000 €**

Le minimum est fixé à **25 €**. Si l'adhérent n'a pas d'autres dettes, il peut être dispensé de ce minimum.

### Assiette des pénalités de retard

Les pénalités de retard sont calculées sur la base des cotisations de la dernière année civile connue revalorisée sur le taux d'évolution du salaire moyen AGIRC-ARRCO.

Toutefois, si après réception de l'état nominatif annuel, l'institution constate une variation importante à la baisse des effectifs par rapport à l'exercice considéré, elle peut se référer, notamment en cas de contestation de l'entreprise, aux cotisations de l'exercice concerné par l'ENA.

### Remise des pénalités de retard

Une remise totale des pénalités de retard peut être accordée en cas de 1<sup>ère</sup> infraction de l'employeur quelle que soit la durée de son retard.

Par ailleurs, des remises totales ou partielles des pénalités de retard peuvent être accordées dans les situations suivantes :

- circonstances exceptionnelles : catastrophes naturelles (inondations, tempêtes...);
- des difficultés particulières liées à l'entreprise : changement de direction administrative ou de système d'information, restructuration économique...

L'entreprise peut demander cette remise pour circonstances exceptionnelles même si elle a, par le passé, fourni en retard une déclaration.

### Obligation de relancer l'entreprise

En cas de défaut d'envoi de l'état récapitulatif annuel à la date limite (31 janvier ou 28 février), l'institution de retraite complémentaire doit obligatoirement faire une relance à l'entreprise défaillante avant le 15 avril par lettre simple de rappel. Ce courrier doit rappeler les pénalités encourues.

## RÉGULARISATION DES COTISATIONS

Les cotisations appelées trimestriellement n'ont pas de caractère définitif.

Les montants versés soit au quatrième trimestre ou le douzième mois permettent un ajustement pour chaque adhérent.

Des bordereaux nominatifs doivent être transmis aux caisses en fin de trimestre ou en fin d'exercice civil pour permettre la régularisation.

## SOLDE RÉGULARISATEUR

Les institutions calculent le solde régularisateur de cotisations qu'elles notifient avant :

- le 1<sup>er</sup> juin pour les ENA (Etats nominatifs annuels des salaires), complets et exacts, à la date limite de production ; la date limite de paiement est fixée au 30 juin de l'année n + 1 (pour un solde régularisateur dû au titre de l'année n) ;
- pour les ENA reçus au-delà de cette date, la notification du solde régularisateur doit intervenir dans le mois de leur réception.

Le solde qui permet de régulariser la situation d'une entreprise se voit appliquer des majorations de retard dès lors qu'il dépasse **10%** des cotisations de l'exercice concerné par la régularisation. Les majorations ne sont pas appelées lorsque le solde régularisateur, bien que supérieur à une limite fixée actuellement à **1 500 €**. Le point de départ du calcul des majorations sur le solde régularisateur est fixé au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la notification du solde.

☞ *Les sommes isolées sont prises en compte pour calculer le double seuil de 10% et de 1 500 €.*

## DÉLAI DE PAIEMENT

Un délai de paiement peut être accordé dans la limite maximale de six mois et à condition qu'il y ait eu versement préalable du précompte de la part salariale, sauf si le conseil d'administration de l'institution accorde, à titre exceptionnel, des délais de paiement. Dans tous les cas, ces délais donnent lieu à application de majorations de retard.

Des délais de paiement peuvent également être accordés de façon exceptionnelle. Ainsi, compte tenu des grèves intervenues en décembre 1995, le bureau de l'ARRCO a invité les institutions adhérentes à consentir des délais aux entreprises rencontrant des problèmes de trésorerie.

La date d'exigibilité des cotisations du quatrième trimestre 1995 étant reportée au 1<sup>er</sup> février 1996, les majorations de retard ont été, dans ce cas, décomptées à partir du 1<sup>er</sup> février 1996.

## Solde minime

Le solde minime constitue :

- soit ce que l'entreprise doit aux institutions de retraite mais qui ne donne pas lieu à des poursuites en raison d'un montant payé trop faible ;
- soit ce que l'institution de retraite complémentaire doit à l'entreprise pour une année déterminée (trop perçu).

Dans ces deux cas, le montant est reporté en plus ou en moins sur l'année suivante.

La limite du solde minime est fixée à **200 €**.

## REMBOURSEMENT DES COTISATIONS VERSÉES À TORT

### Action à l'encontre des organismes

Des remboursements de cotisations peuvent intervenir lorsque, par exemple, des salariés cadres se sont trouvés affiliés par erreur sur la totalité de leur rémunération ou lorsque l'adhésion a été souscrite à tort pour une entreprise n'entrant pas dans le champ d'application.

Le montant des cotisations à rembourser est actualisé en fonction du taux d'accroissement du salaire de référence. Les sommes remboursées viennent comptablement en déduction des cotisations de l'exercice.

L'actualisation ne s'applique qu'aux seules cotisations indûment versées depuis plus de deux ans (délai apprécié à la date de remboursement).

### Exception au principe d'actualisation

Lorsque les régularisations, consécutives à l'envoi des bordereaux nominatifs de salaires, conduisent à effectuer des remboursements de cotisations, le montant n'est pas actualisé si les remboursements interviennent moins de deux ans après la date des paiements initiaux.

L'actualisation n'est pas effectuée dans le cas où l'adhésion a été annulée et que les entreprises sont tenues de régulariser leur situation auprès d'un régime extérieur à l'ARRCO, comme par exemple auprès de l'IRCANTEC.

### Action à l'encontre des salariés

L'action de l'employeur en recouvrement de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire, payable par termes périodiques, est soumise à la prescription quinquennale dont le délai commence à courir à compter de chaque échéance.

Un salarié ne peut, par conséquent, être condamné à rembourser l'intégralité de la part salariale du versement rétroactif effectué par son employeur à une caisse de retraite des cadres suite à une décision de justice ayant reconnu à l'intéressé la qualité de cadre.

*Cass. soc. 6 avril 1999 - Soreau et a c/ Moreau*

### Nature juridique des cotisations

Les cotisations à un régime de retraite complémentaire, prévues par une convention collective ou un accord d'entreprise, ne sont pas des créances des salariés de l'entreprise, mais constituent une dette de celle-ci envers l'institution gestionnaire du régime de retraite, dont l'AGS ne garantit pas le paiement.

*Cass. soc. 28 mars 2000 - AGS et autre c/ Tordjman et autre*

### Prescription

La loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 sur la prescription en matière civile a réduit de trente à cinq ans le délai de prescription de droit commun applicable aux actions personnelles ou mobilières.

*Article 2224 du Code civil*

Selon la circulaire n° 2008-15 du 15 décembre 2008, les délais de prescription applicables aux institutions de retraite des régimes AGIRC et ARRCO sont les suivants :

- leurs actions en recouvrement des cotisations sont soumises à une prescription quinquennale, quelle que soit la qualité du débiteur (commerçant ou non) ;
- leurs actions en répétition des allocations indûment versées sont également soumises à la prescription quinquennale (et non plus trentenaire).

Ces dispositions s'appliquent aux prescriptions à compter du 19 juin 2008 sans que la durée totale puisse excéder la durée totale prévue par la loi antérieure. Toutefois, lorsqu'une instance a été introduite avant cette date, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne qui s'applique également en appel et en cassation.

*Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2008-15-DRE du 15 décembre 2008*

### **Point de départ**

Le délai court à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Selon la cour de cassation, le point de départ court à compter de la date d'exigibilité des cotisations.

*Cassation sociale 18 mars 1993*

*Circulaire ARRCO/AGIRC du 15 décembre 2008*

Le report du point de départ, la suspension ou l'interruption de la prescription ne peut avoir pour effet de reporter le délai de prescription au-delà de **20** ans à compter du jour de la naissance du droit.

Pour le recouvrement des cotisations, la naissance du droit se situe le jour du versement des salaires.