



POUR LA CRÉATION. POUR L'INFORMATION.
POUR CELLES ET CEUX QUI LA FONT.



Guide pratique 2026

Votre protection sociale professionnelle



**Notre ambition :
faciliter la vie
administrative des
employeurs des métiers
de la création et de
l'information afin que vous
puissiez travailler, créer et
informer sereinement.**

L'un des rôles d'Audiens est de vous aider à comprendre vos obligations réglementaires et la façon dont elles évoluent. L'objectif de ce guide pratique est donc de vous accompagner dans vos démarches en matière de santé, prévoyance, épargne salariale, retraite et congés spectacles.



01

La complémentaire santé

p.6 Vos obligations en tant qu'employeur

p.10 Les avantages pour vous et vos salariés



02

La prévoyance complémentaire

p.14 Les principaux risques couverts

p.17 Vos obligations en tant qu'employeur



03

L'épargne salariale

p.24 Comment ça marche ?

p.27 Comment vos salariés peuvent épargner ?



04

La retraite complémentaire

p.30 Le système de retraite en France

p.34 Le cas spécifique des métiers de la culture, de la communication et des médias



05

Les congés spectacles

p.46 Comment ça marche ?

p.48 Comment affilier votre entreprise à la Caisse des Congés Spectacles ?





01



La complémentaire santé

La complémentaire santé collective est une assurance obligatoire financée à hauteur de 50 % par les cotisations patronales. Elle présente de nombreux avantages pour les employeurs comme pour les salariés.

Complémentaire santé collective : comment ça marche ?

La complémentaire santé collective est une assurance qui bénéficie à tous les salariés d'une entreprise. Elle permet de rembourser partiellement ou totalement la part des dépenses de santé non prise en charge par la Sécurité sociale. Elle peut également donner accès à des services spécifiques. **Est-elle obligatoire ? Quels sont ses avantages ? On vous explique tout.**

Vos obligations en tant qu'employeur

Toutes les entreprises employant des salariés doivent mettre en place une complémentaire santé collective, quelles que soient leur taille et leur structure juridique.

Et ce n'est pas la seule obligation : **en tant qu'employeur, vous devez financer au moins 50 % de la cotisation.**



Pensez à vérifier si votre convention collective prévoit des dispositions spécifiques concernant la prise en charge des frais de santé de vos collaborateurs. Si c'est le cas, le contrat devra strictement respecter le régime frais de santé prévu par votre convention collective en termes de niveaux de garanties et de cotisations.

La mise en place d'un contrat collectif, c'est facile !

Votre convention collective ne prévoit pas de dispositions spécifiques dans la mise en place d'un contrat collectif frais de santé ?

Vous devez donc mettre en place un contrat collectif respectant l'obligation légale de couverture minimum.

Il existe trois options possibles :

★ **par un accord collectif** que vous aurez négocié avec les représentants du personnel ;

★ **par décision unilatérale de l'employeur (DUE).**

C'est la procédure la plus simple, Vous décidez vous-même de la complémentaire santé mise en place, puis vous remettez à vos salariés un document qui décrit les conditions du contrat ;

★ **par référendum.**

Les conventions collectives des professionnels de la création et de l'information ayant un régime conventionnel frais de santé



Entreprises artistiques et culturelles



Entreprises du secteur privé du spectacle vivant



Entreprises au service de la création et de l'événement



Exploitation cinématographique



Radiodiffusion



Espaces de loisirs, d'attractions et culturels

La gestion des salariés

La déclaration des embauches et des départs des salariés de l'entreprise est indispensable pour la gestion des frais de santé :

- ★ elle permet une prise en charge plus rapide des remboursements ;
- ★ elle évite la réclamation d'indus en cas de règlement de prestations versées à tort suite au départ d'un salarié non signalé.



BON A SAVOIR

La situation personnelle de l'un de vos salariés a changé ?

Sachez que cela peut entraîner une modification de la couverture santé et donc des cotisations.



Les cas de dispense pour les salariés

En principe, tous les salariés ont l'obligation d'être affiliés à la complémentaire santé collective de l'entreprise. Cependant, ceux qui se trouvent dans certaines situations particulières peuvent demander à ne pas adhérer à la complémentaire santé, par exemple :

★ **les salariés qui bénéficient déjà d'une couverture santé individuelle** au moment de leur embauche. Dans ce cas, ils peuvent attendre l'échéance de leur contrat pour adhérer à la complémentaire santé de l'entreprise ;

★ **les salariés qui bénéficient déjà d'une couverture santé** en tant qu'ayant-droit à titre obligatoire ;

★ **les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) ;**

★ **les salariés en CDD** de moins d'un an, en contrat de mission de moins de trois mois ou à temps partiel jusqu'à 15 heures par semaine ;

★ **les salariés en contrat d'apprentissage ;**

★ **les salariés à temps partiel,** à condition que la cotisation représente au moins 10 % du salaire brut.



La dispense d'affiliation est à l'initiative du salarié.

Vous devez donc obtenir une demande écrite de sa part accompagnée, le cas échéant, de justificatifs.

Il peut en faire la demande uniquement :

- lors de l'embauche ;
- au moment de la mise en place de la couverture santé collective au sein de l'entreprise.



À NOTER

Après leur départ de l'entreprise, les salariés indemnisés par France Travail peuvent continuer à bénéficier gratuitement de la complémentaire santé pour une durée maximale de 12 mois (sauf licenciement pour faute lourde).

C'est ce qu'on appelle la portabilité.



Les avantages de la complémentaire santé collective

Pour vous

★ Une économie d'impôt

Les cotisations que vous versez pour financer la complémentaire santé collective sont considérées comme des charges de personnel : elles sont donc déductibles de votre bénéfice imposable.

★ Une exonération de charges sociales

La participation patronale à la complémentaire santé est exonérée de charges sociales dans certaines limites.

★ L'attractivité de l'entreprise

Une mutuelle collective permet de fidéliser les collaborateurs en limitant leurs dépenses de santé et celles de leur famille. Elle contribue donc à l'attractivité de l'entreprise.

Pour vos salariés

★ Un tarif avantageux

Le tarif des complémentaires santé collectives est plus faible que celui des contrats individuels.

★ Une meilleure couverture santé

Le niveau de remboursement des dépenses essentielles de santé est généralement plus élevé que celui d'un contrat individuel.

★ Une complémentaire cofinancée par l'employeur

Au moins 50 % des cotisations à la complémentaire santé sont financées par l'entreprise.

★ Un tarif négocié au plus juste

Les cotisations sont uniformisées, sans questionnaire médical ni tarification spécifique en fonction de l'âge.

★ Une économie d'impôt

Les cotisations des salariés sont déductibles de leur revenu imposable (dans certaines limites).





Grâce au 100 % Santé, mes lunettes ont été remboursées à 100 %”

Je viens de décrocher mon premier job : la société de production de films d'animation où j'ai fait mon stage de fin d'études m'a embauchée comme chargée de production. J'ai découvert les avantages d'une complémentaire santé collective... surtout quand j'ai pu remplacer mes lunettes sans reste à charge... Non vous ne rêvez pas : en choisissant des verres et une monture 100 % Santé, ma paire de lunettes a été intégralement prise en charge.

Jeanne, 23 ans, chargée de production



La résiliation de votre contrat collectif frais de santé

Vous pouvez résilier à tout moment après le premier anniversaire de votre contrat. Il vous suffit d'envoyer une demande à votre organisme d'assurance. La résiliation sera effective un mois après.



02



La prévoyance

La prévoyance complémentaire est un contrat de protection sociale qui permet de protéger vos salariés en cas d'accident de la vie. C'est aussi un levier pour favoriser l'attractivité de votre entreprise.

Prévoyance complémentaire comment ça marche ?

Nul n'est à l'abri d'être touché par la maladie ou victime d'un accident.

La prévoyance complémentaire permet de protéger votre salarié et sa famille, en prenant en charge les conséquences financières des aléas de la vie.

Ce contrat de protection sociale complète les garanties offertes par la Sécurité sociale. **Quels sont les risques couverts par un contrat de prévoyance ?**

Est-il obligatoire pour le salarié et pour vous ? Quels sont ses avantages ?

On vous explique tout.

Les principaux risques couverts par la prévoyance

En cas de maladie, d'accident entraînant une incapacité à travailler, d'invalidité, mais aussi en cas de décès, la prévoyance complémentaire offre une solution financière pour compenser la perte de revenus du salarié et ainsi préserver son niveau de vie et celui de sa famille.

Ces dispositifs sont en partie financés par vous, l'employeur.

Découvrez les principaux risques couverts par ce contrat de protection sociale.

PRÉVOYANCE



L'incapacité temporaire de travail

Lorsque votre salarié ne peut plus exercer son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident (professionnel ou non), on parle d'incapacité temporaire de travail.

Son médecin traitant lui délivre un arrêt de travail qui lui donne droit à des indemnités pour compléter son revenu.

1 Les indemnités versées par la Sécurité sociale

Elles sont égales à la moitié de son salaire brut journalier.

Si l'arrêt de travail est lié à un accident de la vie courante, il y a un délai de carence : les indemnités sont versées uniquement à partir du 4^e jour d'arrêt maladie. En revanche, il n'y a pas de délai de carence pour les arrêts liés à un accident d'origine professionnelle : le salarié est indemnisé dès le premier jour.

2 Le maintien de salaire versé par l'employeur

Les indemnités versées par la Sécurité sociale ne couvrent que partiellement les indemnités dues à votre salarié.

Vous avez donc **l'obligation légale de verser un complément de salaire aux salariés à partir du 8^e jour d'arrêt maladie** : c'est ce qu'on appelle **le maintien de salaire**.

Son montant est dégressif :

- ★ à 90 % du salaire brut dans les 30 premiers jours ;
- ★ puis à 66,66 % du salaire brut dans les 30 jours suivants.

3 Le complément de garantie Pour compléter le revenu versé à vos salariés en cas d'arrêt de travail, vous pouvez souscrire à une garantie prévoyance complémentaire.

Elle permet de compléter les indemnités journalières versées par le régime de base et par vous au titre de l'obligation de maintien de salaire. Elle peut être souscrite à votre initiative ou être prévue de façon obligatoire par une convention ou un accord collectif.

La date de démarrage de l'indemnité ainsi que son niveau sont indiqués dans les Conditions générales du contrat.



À NOTER

La convention collective dont dépend votre entreprise peut prévoir des dispositions particulières en cas d'incapacité temporaire de travail : absence de conditions d'ancienneté pour bénéficier du maintien de salaire, modification ou suppression du délai de carence, maintien de salaire à 100 %... **Pensez à vérifier ces dispositions dans votre accord de branche !**

Le calcul du revenu de remplacement perçu en détail



* Garantie prévoyance incapacité temporaire de travail. Indemnités dans la limite de 1,4 SMIC.

** Le montant total de ces indemnités ne peut dépasser le salaire perçu avant l'arrêt de travail.

Les principaux risques couverts par la prévoyance – suite

L'incapacité permanente

Votre salarié a été victime d'une maladie ou d'un accident **liés à son activité professionnelle**, dont les séquelles l'empêchent définitivement d'exercer son travail. Il va rencontrer le médecin-conseil de la Sécurité sociale qui va déterminer son taux d'incapacité.

La prévoyance complémentaire intervient en cas de taux d'incapacité supérieur ou égal à 33 % pour compenser la perte de revenus : votre collaborateur touche une rente mensuelle qui s'ajoute aux indemnités versées par la Sécurité sociale. Le montant de cette rente varie selon le taux d'incapacité du salarié.

L'invalidité permanente

Votre salarié a été victime d'une maladie ou d'un accident **liés à un aléa de la vie courante** qui entraînent une réduction d'au moins deux tiers de sa capacité de travail de manière permanente.

C'est le médecin conseil de la Sécurité sociale qui détermine la catégorie d'invalidité de votre salarié :

★ **catégorie 1** : l'exercice d'une activité rémunérée est possible ;

★ **catégorie 2** : l'exercice de toute profession est impossible ;

★ **catégorie 3** : l'exercice de toute profession est impossible et l'assistance d'un tiers est indispensable pour les actes de la vie courante.

Le salarié perçoit une rente de la Sécurité sociale jusqu'à la date de sa retraite.

La prévoyance complémentaire intervient avec le versement d'une rente qui vient s'ajouter à celle de la Sécurité sociale. Son montant varie selon la catégorie d'invalidité.



Le décès et les obsèques

La prévoyance complémentaire permet de protéger la famille de votre collaborateur si ce dernier devait décéder. Une somme appelée "capital décès" est alors versée à ses proches pour compenser la perte de ressources liée à sa disparition. Le montant de ce capital dépend de :

- ★ la rémunération du salarié ;
- ★ sa situation familiale ;
- ★ la cause du décès.

Le capital décès est versé en une seule fois aux bénéficiaires désignés spécifiquement par le salarié dans le cadre du contrat de prévoyance, ou, à défaut, aux bénéficiaires éligibles selon la clause type définie par la loi.

Selon le contrat, ce capital peut être complété par :

- ★ le versement d'une **rente de conjoint** versée au conjoint du salarié ;
- ★ le versement d'une **rente éducation** qui permet de couvrir les besoins financiers des enfants dans le cadre de leurs études.

La prévoyance complémentaire protège également les proches du salarié en prenant en charge les frais liés à ses funérailles, selon les montants prévus dans le contrat. C'est ce qu'on appelle **la garantie obsèques**.

Vos obligations en tant qu'employeur

Contrairement à la complémentaire santé collective, la mise en place d'une couverture prévoyance n'est obligatoire que dans certains cas :

★ **si elle est prévue par votre convention collective ou par un accord de branche.**

Dans ce cas, vous devez souscrire un contrat conforme aux dispositions prévues en termes de niveaux de garanties et de cotisations.

★ **si vous employez des cadres.**

Dans ce cas, vous devez prendre en charge une cotisation s'élevant au minimum à 1,50 % du salaire, dans la limite du plafond fixé par la Sécurité sociale. Les garanties doivent financer en priorité le risque de décès.



PRÉVOYANCE

BON À SAVOIR

Vous souhaitez que vos salariés bénéficient d'avantages supérieurs à ceux prévus par votre convention collective ?

Au même titre que la santé, il existe 3 procédures pour mettre en place un contrat de prévoyance collective.
(cf. page 6).

Les conventions collectives des professionnels de la création et de l'information ayant un régime conventionnel de prévoyance



Entreprises du secteur
privé du spectacle
vivant



Entreprises artistiques
et culturelles



Télédiffusion



Édition



Radiodiffusion



Production
audiovisuelle



**Production de films
d'animation**



**Exploitation
cinématographique**



**Distribution
cinématographique**



**Entreprises au service
de la création et
de l'événement**



**Espaces de loisirs,
d'attractions et
culturels**



**Agences
de presse**



**Bureaux d'études
techniques, cabinets
d'ingénieurs-conseils
et sociétés de conseil**



**Entreprises
de logistique de
communication
écrite directe**

Les obligations du salarié en prévoyance collective

Le salarié a l'obligation d'être affilié à la prévoyance complémentaire uniquement dans certains cas :

★ si le régime de prévoyance est imposé par sa **convention collective**, par un **accord de branche, d'entreprise** ou par **référéndum** ;

★ si le régime de prévoyance complémentaire a été **mis en place par décision unilatérale de l'employeur** avant sa date d'embauche.

Les avantages de la prévoyance collective

Pour vous

★ Des avantages fiscaux

La mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire vous donne droit à des avantages fiscaux : **vos cotisations patronales sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale** (hors CSG-CRDS) et déduites du résultat net imposable dans la limite des plafonds en vigueur.

★ L'attractivité de votre entreprise

C'est également un levier pour renforcer l'attractivité de votre entreprise.

Pour vos salariés

★ Une aide financière

Ce contrat permet de préserver leur trésorerie et celle de leurs proches en cas d'aléas de la vie.

★ Une économie d'impôts

Les cotisations salariales ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

★ Une cotisation cofinancée par l'employeur

L'employeur finance souvent une partie de la cotisation.

★ Un tarif fixe

Le tarif de la prévoyance complémentaire n'évolue pas en fonction de l'âge.

★ La continuité des garanties

En cas de départ de l'entreprise, les salariés indemnisés par l'assurance chômage peuvent continuer de bénéficier du régime de prévoyance pour une durée limitée.



BON À SAVOIR !

Les salariés présents dans l'entreprise avant la décision unilatérale de l'employeur peuvent refuser d'être affiliés au régime de prévoyance, mais uniquement s'ils doivent cofinancer la cotisation. Si la cotisation est entièrement financée par l'employeur, le régime de prévoyance devient obligatoire.



La garantie prévoyance m'a permis de toucher la totalité de mon salaire après ma chute de vélo”

L'autre jour, je me rendais au bureau en vélo lorsqu'un camion m'a grillé la priorité... Plus de peur que de mal, je m'en sors avec une double fracture du poignet. Mais comme je suis technicien du son, impossible de travailler... Entre l'opération et la rééducation, j'en ai pour plusieurs mois d'arrêt. Heureusement, grâce à la garantie prévoyance, je n'aurai aucune perte de revenus !

Antoine, 34 ans, technicien du son

La résiliation de votre contrat de prévoyance collective

Il suffit d'envoyer votre demande de résiliation à votre organisme assureur avant le renouvellement annuel de votre contrat, en respectant le délai de préavis prévu.

À noter que cette résiliation n'a pas d'impact sur les prestations en cours : un salarié en arrêt de travail à la date de résiliation du contrat continuera de percevoir les indemnités journalières ou la rente versée par l'ancien assureur jusqu'à épuisement de ses droits. Le versement des prestations décès se poursuit également de la même façon.





03



L'épargne salariale

L'épargne salariale est un dispositif de partage de la valeur entre votre entreprise et vos salariés. Son objectif ? Associer vos collaborateurs aux résultats et aux performances de votre entreprise, tout en leur permettant d'épargner dans un cadre fiscal avantageux. Vous y gagnez en attractivité et en fidélisation, et vos salariés préparent sereinement leur avenir.

L'épargne salariale, comment ça marche ?

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place par l'entreprise. Elle permet de redistribuer une partie de ses résultats tout en offrant aux salariés la possibilité de se constituer une épargne tout au long de leur vie professionnelle, dans un cadre social et fiscal avantageux. Loin de se limiter à une obligation légale, c'est un moyen concret de valoriser l'engagement de vos équipes, de renforcer l'attractivité de votre entreprise et de vous inscrire dans une politique de rémunération valorisante, distincte du salaire. **Quels sont les dispositifs disponibles ? Comment fonctionnent-ils ? Quels sont leurs avantages ? Quelles sont vos obligations ? Explications.**

Le fonctionnement de l'épargne salariale

L'épargne salariale fonctionne selon deux principes complémentaires : **le partage de la valeur** qui regroupe les dispositifs permettant à l'entreprise de verser une prime aux salariés et **les plans d'épargne** qui offrent aux salariés des supports pour épargner ces primes dans un cadre social et fiscal avantageux.

En pratique, cela se déroule en deux étapes :

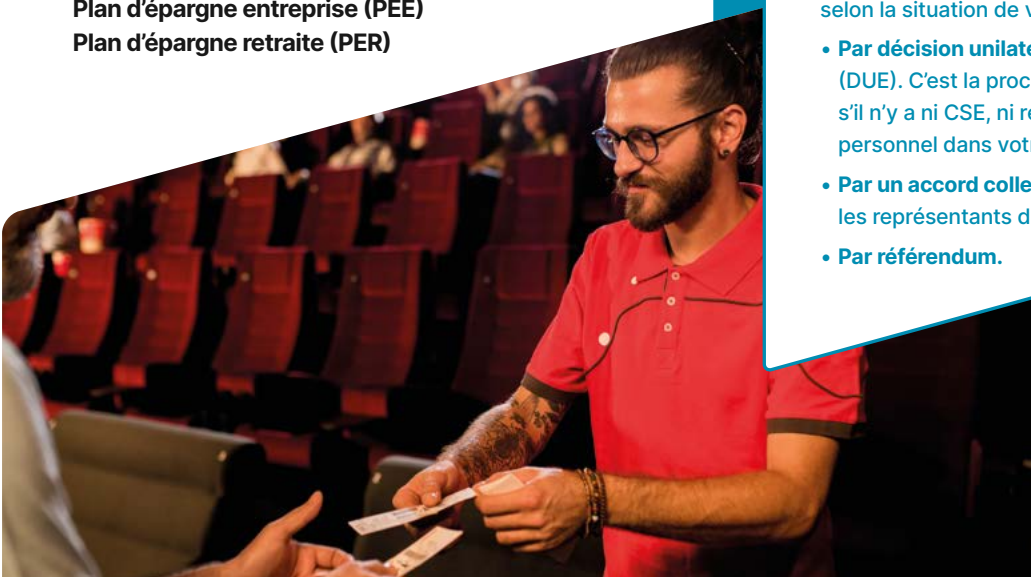
- 1 L'entreprise verse une prime au salarié, en fonction de ses résultats ou de sa performance, qui peut revêtir différentes formes : c'est le **partage de la valeur**.
- 2 Le salarié reste libre de choisir entre :
 - ★ percevoir immédiatement la prime
 - ★ la placer sur un plan d'épargne**Plan d'épargne entreprise (PEE)**
Plan d'épargne retraite (PER)



À NOTER

3 options sont possibles pour mettre en place un dispositif de partage de la valeur, selon la situation de votre entreprise.

- **Par décision unilatérale de l'employeur (DUE).** C'est la procédure la plus simple s'il n'y a ni CSE, ni représentant du personnel dans votre entreprise.
- **Par un accord collectif,** négocié avec les représentants du personnel.
- **Par référendum.**



1

Vos dispositifs de partage de la valeur (primes et abondement)

L'objectif des primes est de récompenser vos salariés dans un cadre collectif.

DISPOSITIF DE DISTRIBUTION	OBJECTIF	CADRE LÉGAL	AVANTAGES CLÉS
Intéressement	Récompenser le salarié pour la performance de l'entreprise	Facultatif	Flexible et motivant
Participation	Redistribuer une partie des bénéfices	Obligatoire > 50 salariés*	Valorise la contribution de chacun
Prime de partage de la valeur (PPV)	Verser une prime exonérée d'impôt et de charges sociales	Facultatif	Simple et attractive fiscalement
Abondement	Compléter les versements des salariés sur leur plan d'épargne	Facultatif	Encourage l'épargne salariale

* Par volontariat pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Ces dispositifs peuvent être combinés selon vos objectifs et la taille de votre entreprise.

Vos obligations en tant qu'employeur

Selon la taille de votre entreprise, plusieurs obligations encadrent l'épargne salariale.

★ Entreprises de moins de 11 salariés

Vous n'avez aucune obligation, mais vous pouvez mettre en place volontairement un ou plusieurs dispositifs de partage de la valeur.

★ Entreprises de 11 à 49 salariés

Depuis le 1^{er} janvier 2025, si vous réalisez un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de votre chiffre d'affaires pendant trois années consécutives, vous devez instaurer au moins un dispositif de partage de la valeur.

★ Entreprises de 50 salariés et plus

Vous devez mettre en place au moins un dispositif de participation.



2

Les plans d'épargne salariale : comment vos salariés peuvent placer leurs primes ?

Ils sont de 2 types : le plan d'épargne entreprise (PEE) et le plan d'épargne retraite (PER).

DISPOSITIF D'ÉPARGNE	OBJECTIF	HORIZON D'ÉPARGNE	PUBLIC CONCERNÉ
Plan d'épargne entreprise (PEE)	Financer des projets et prévoir l'avenir	À moyen terme (5 ans et plus)	Tous salariés
Plan d'épargne retraite (PER)	Assurer un complément de revenu à la retraite	À long terme (jusqu'à la retraite)	Tous salariés

Vos salariés peuvent choisir d'investir les montants de leur choix dans l'un ou l'autre de ces plans d'épargne, **ou dans les deux**.

Ils peuvent également choisir le type de gestion :

- ★ **une gestion libre**, en sélectionnant eux-mêmes les supports sur lesquels ils placent leurs fonds ;
- ★ **une gestion pilotée**, en décidant de déléguer la gestion de leurs placements à un expert, selon leur profil et leur objectif.

Ils ont aussi la possibilité d'effectuer des versements volontaires à partir de leurs fonds personnels.





Les avantages pour votre entreprise et vos salariés

Mettre en place un dispositif d'épargne salariale, **c'est investir dans le capital humain** de votre entreprise.



Pour vous

★ Fidélisation

L'entreprise renforce l'engagement des collaborateurs en les associant directement à la réussite collective.

★ Attractivité

Celle-ci augmente grâce à un avantage social différenciant, particulièrement précieux dans les secteurs où la concurrence pour les talents est forte.

★ Exonérations et défiscalisation

Les dispositifs permettent de réduire les charges grâce à l'exonération de cotisations sociales (hors CSG/CRDS), à la déduction des sommes du bénéfice imposable et, selon la taille de la structure, à l'exonération du forfait social.



BON À SAVOIR

L'entreprise peut compléter les versements de ses salariés grâce à l'abondement :

- jusqu'à **3 fois** les sommes versées par le salarié;
- dans la limite des plafonds légaux.



Pour vos salariés

★ Complément de rémunération

Les primes complètent le salaire.

★ Épargne cofinancée par l'employeur

Les salariés peuvent placer leurs primes pour financer un projet personnel et/ou préparer leur retraite.

★ Avantages sociaux et fiscaux

Les primes d'intéressement, de participation et l'abondement bénéficient d'une exonération d'impôts.*

* Selon des conditions de plafond pour certaines primes et versements.



04



La retraite complémentaire

La retraite complémentaire des salariés des entreprises du
secteur de la communication et des médias dépend d'Audiens.

La retraite complémentaire comment ça marche ?

Comprendre les principes de notre système de retraite est fondamental pour tous : il s'agit d'un enjeu majeur de notre société. La retraite permet aux salariés qui ont cotisé durant leur vie active de continuer à bénéficier d'un revenu lorsqu'ils arrêtent de travailler.

Comment fonctionne le système de retraite ? Quelles sont les obligations de l'employeur ? On fait le point.

En France, il existe un système de retraite obligatoire et un autre facultatif :

1 Le système de retraite obligatoire fonctionne par répartition et est composé :

★ **d'un régime de base** (géré par l'Assurance retraite CNAV*) ;

★ **d'un régime complémentaire** (géré par l'Agirc-Arrco qui coordonne les institutions de retraite complémentaire du secteur privé, dont Audiens en charge des salariés de la culture, de la communication et des médias).

2 Le système de retraite facultatif correspond à la retraite supplémentaire, qui fonctionne par capitalisation.

* Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Le système de retraite en France

1

OBLIGATOIRE

RETRAITE DE BASE

Assurance retraite, CNAV

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Agirc-Arrco
Audiens pour le privé

2

FACULTATIVE

ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISE

Plan d'épargne retraite obligatoire (PERO),
Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO)

ÉPARGNE RETRAITE INDIVIDUELLE

Plan d'épargne retraite (PER),
Assurance-vie, Immobilier

Retraite obligatoire
par répartition

Retraite supplémentaire
par capitalisation

Zoom sur les 4 grands principes de la retraite par répartition

★ **Le système de retraite français est obligatoire** : les personnes qui travaillent cotisent pour leur retraite dès leur premier emploi. Les cotisations dépendent du salaire perçu et sont reversées à des institutions de retraite.

★ **Il fonctionne par répartition** selon le principe de la solidarité entre les générations : les cotisations des personnes actives financent les pensions de ceux qui sont déjà retraités.

★ **Il est solidaire**. Les chômeurs, les personnes en arrêt maladie, les personnes en situation de handicap, les travailleurs touchant de faibles revenus et les femmes en congé maternité acquièrent également des droits à la retraite.

★ **Il est contributif**. Lorsqu'un salarié arrive à la retraite, le montant de la pension qu'il reçoit est calculé en fonction du montant total des cotisations versées tout au long de sa carrière.



À NOTER

Les personnes actives qui changent de métier ou de statut au cours de leur vie professionnelle peuvent être affiliées successivement à différentes institutions de retraite complémentaire.



Régime de base et régime complémentaire : quelle différence ?

La plupart des personnes actives cotisent simultanément auprès des deux régimes :

★ **le régime de base. Il est géré par l'Assurance retraite**, qui dépend de la Sécurité sociale ;

★ **le régime complémentaire. Il est géré par des institutions de retraite spécifiques en fonction des différents statuts professionnels.**

Par exemple, les salariés du secteur privé cotisent obligatoirement au régime de retraite Agirc-Arrco.



Les retraités perçoivent donc à la fois une retraite de base de la Sécurité sociale et une pension complémentaire issue des institutions auxquelles ils ont cotisé.

La retraite supplémentaire, un bonus facultatif

Il existe aussi un système de retraite facultatif qui consiste à **épargner tout au long de sa vie active via des produits d'épargne dédiés (PER, PERECO, PERO...)**.

Il s'agit d'un régime de retraite par capitalisation. Cela signifie que ce sont les salariés eux-mêmes qui cotisent pour leur retraite, via des dispositifs qui peuvent être souscrits à titre individuel (par le salarié) ou à titre collectif (par l'employeur).



Les différents modes de calcul de la pension

RETRAITE DE BASE

Le calcul de la pension de retraite de base tient compte :

- ★ de l'âge du départ à la retraite ;
- ★ du nombre de trimestres de retraite acquis ;
- ★ du revenu annuel moyen.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

La pension de retraite complémentaire est calculée en fonction des points de retraite acquis tout au long de la carrière, qui sont comptabilisés sur un compte dédié. Ils sont ensuite convertis en pension de retraite en fin de carrière.

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

L'épargne accumulée via les dispositifs de retraite supplémentaire est versée au salarié lors de son départ à la retraite :

- ★ soit sous la forme d'une rente viagère, c'est-à-dire une somme d'argent versée chaque mois ou chaque trimestre jusqu'à son décès ;
- ★ soit sous la forme d'un capital, c'est-à-dire d'une somme forfaitaire versée en une seule fois.



Le cas spécifique des métiers de la culture, de la communication et des médias

L'Agirc-Arrco est une fédération de plusieurs institutions de retraite complémentaire, dédiées aux salariés du secteur privé.

Chaque entreprise est rattachée à une seule institution : les entreprises du secteur de la culture, de la communication et des médias dépendent d'Audiens, qui gère la retraite complémentaire de leurs salariés.

Concrètement, vous devez déclarer et verser les cotisations de retraite complémentaire de vos salariés via la Déclaration sociale nominative (DSN).

Les situations particulières

★ Reprise d'entreprise

Si vous reprenez une entreprise, la caisse complémentaire de retraite dont elle dépend et le taux de cotisations des salariés restent les mêmes.

★ Fusion d'entreprises

Dans le cas d'une fusion entre plusieurs entreprises, le fait de regrouper l'ensemble du personnel sous un statut commun peut impacter les taux de cotisations.

★ Création d'un établissement secondaire

Si vous décidez de créer un établissement secondaire, vous devez demander son immatriculation à l'Insee. Avec le document fourni par l'Insee, votre caisse de retraite pourra mettre vos contrats à jour avec les taux de cotisations retraite des salariés de ce nouvel établissement.

★ Contrat de travail de droit public

Le régime de retraite complémentaire des salariés embauchés est fonction de la nature du contrat de travail :

- pour tout contrat de travail de droit privé, vous adhérez à l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco ;
- pour tout contrat de travail de droit public, vous adhérez à l'Institution de retraite complémentaire des contractuels de la fonction publique (IRCANTEC).

★ Reprise en location-gérance d'une entreprise non adhérente à l'institution de retraite complémentaire d'Audiens

Des changements d'institutions sont autorisés en cas de prise en location-gérance d'une entreprise existante, sous réserve que cette opération soit le préalable à une fusion.

Cette perspective doit être indiquée dans le contrat de location-gérance.

À défaut, le regroupement des adhésions doit être subordonné à l'accord du propriétaire du fonds.

★ Activité interrompue en cas de chômage partiel

Aucune cotisation n'est appelée sur les indemnités que vous avez versées au titre de l'activité partielle, qu'il s'agisse de subrogation ou de complément de rémunération.

Cependant, il y a attribution possible de droits gratuits, sous réserve que la durée d'indemnisation soit au moins égale à 60 heures. La déclaration conforme, en DSN, de l'activité partielle permet le calcul des droits.



Le calcul des cotisations de retraite complémentaire

Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées, en principe, sur le salaire brut, dans la limite de certains plafonds.

Sont prises en compte les rémunérations suivantes :

- ✓ Heures supplémentaires
- ✓ Indemnités de préavis
- ✓ Indemnités de départ à la retraite si le départ est à l'initiative du salarié
- ✓ Primes et gratifications
- ✓ Indemnités compensatrices de congés payés *
- ✓ Avantages en argent et en nature
- ✓ Pourboires

Ne sont pas prises en compte :

- ✗ Indemnités journalières de Sécurité sociale
- ✗ Indemnités de mise à la retraite et indemnités de licenciement dans les limites d'exonérations des cotisations sociales
- ✗ Intéressement et participation d'entreprise
- ✗ Droits d'auteur et droits à l'image

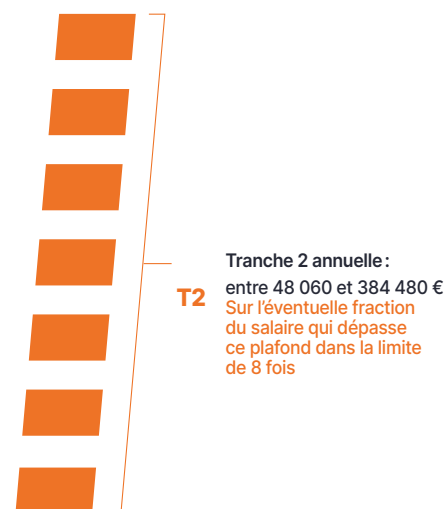
* Pour les artistes et techniciens du spectacle, les congés payés ne sont pas inclus dans la rémunération brute.

Les tranches de salaires

Les tranches de salaire sont déterminées en fonction du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS).

En 2026, le PASS s'élève à 48 060 €.

Toutes les indications des plafonds sont exprimées en brut.



T1 Tranche 1 annuelle : entre 0 et 48 060 €
Dans la limite du plafond de la Sécurité sociale



La déduction forfaitaire spécifique

Un **abattement pour frais professionnels** peut être appliqué sur le **salaire brut** de certaines catégories de salariés pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire. Vous pouvez choisir cette option si :

- ★ une convention ou un accord collectif de travail l'a prévu ;
- ★ le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord.

À défaut, vous devez demander à chaque salarié, en début d'année, d'accepter par écrit cette option.

L'abattement pour frais professionnels, applicable pour le calcul de certaines cotisations et pour une liste limitative de profession, est progressivement supprimé.

Pour l'année 2026, les taux sont les suivants :

PROFESSIONS	TAUX D'ABATTEMENT
Journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs de journaux	24 %
Artistes dramatiques, cinématographiques, chorégraphiques et lyriques	18 %
Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre	16 %
Ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit	5 %



Le calcul du plafond pour les salariés permanents

SALARIÉS PERMANENTS

Pour les salariés permanents, c'est le plafond mensuel qui doit être retenu.

Plafond mensuel
Tranche 1

4 005 €

Plafond mensuel
Tranche 1 + 2

32 040 €

Dans le cas où le salarié ne serait pas présent tout le mois (arrivée ou départ en cours de mois), il faut proratiser ainsi :
Plafond mensuel x (nombre de jours de la période d'emploi/nombre de jours calendaires du mois).

ARTISTES ET TECHNICIENS DU SPECTACLE **NON CADRES**

Pour ces salariés, les tranches de salaire ne sont pas proratisées en fonction de la durée du travail. C'est le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) qui doit être pris en compte pour la détermination des tranches.

Plafond
Tranche 1

48 060 €

Plafond annuel
Tranche 1 + 2

384 480 €

ARTISTES ET TECHNICIENS DU SPECTACLE **CADRES**

Pour ces salariés, le plafond à prendre en compte est le plafond journalier, déterminé en fonction des jours réellement travaillés.

Plafond journalier
Tranche 1

220 €

Plafond journalier
Tranche 1 + 2

1 760 €

Exemple de calcul pour les artistes et techniciens du spectacle **non cadres**

DONNÉES SUR L'ANNÉE	EXEMPLE 1	EXEMPLE 2	EXEMPLE 3
Nombre de jours de travail	4	100	100
Salaire brut	1 000 €	50 000 €	400 000 €
Base de calcul sur T1	1 000 €	48 060 €	48 060 €
Base de calcul sur T2	0 €	1 940 €	336 420 €
	Le cumul des salaires bruts n'atteint pas le PASS. L'intégralité du salaire est soumise au taux de cotisations applicable à la tranche 1.	Le cumul des salaires bruts dépasse le PASS. La fraction du salaire qui dépasse la tranche 1 est soumise au taux de cotisations applicable à la tranche 2.	Le cumul des salaires bruts dépasse 8 fois le PASS. Aucune cotisation n'est due sur la fraction du salaire qui dépasse 8 fois le PASS.



Les taux des cotisations en 2026

Salariés permanents avec taux standards

ASSIETTE			TAUX GLOBAL	TAUX SALARIAL	TAUX PATRONAL
• Retraite T1	T1*	Brut dans la limite du PSS	7,87 %	3,15 %	4,72 %
• Retraite T2	T2	Entre le PSS* et 8 PSS*	21,59 %	8,64 %	12,95 %
• CEG T1	T1	Brut dans la limite du PSS*	2,15 %	0,86 %	1,29 %
• CEG T2	T2*	Entre le PSS* et 8 PSS	2,70 %	1,08 %	1,62 %
• CET due si salaire > T1	T1 + T2	Brut dans la limite de 8 PSS*	0,35 %	0,14 %	0,21 %
• Apec due si salaire cadre	Brut dans la limite de 4 PSS*		0,06 %	0,024 %	0,036 %

* PSS : Plafond de la Sécurité sociale.

Artistes intermittents non cadres

ASSIETTE		TAUX GLOBAL	TAUX SALARIAL	TAUX PATRONAL
• Retraite T1	T1 annuelle	8,89 %	4,44 %	4,45 %
• Retraite T2	T2 annuelle	21,59 %	10,79 %	10,80 %
• CEG T1	T1 annuelle	2,15 %	0,86 %	1,29 %
• CEG T2	T2 annuelle	2,70 %	1,08 %	1,62 %
• CET due si salaire > T1	T1 + T2 annuelle	0,35 %	0,14 %	0,21 %

Rappel : Les tranches de salaires pour les artistes intermittents non cadres ne sont pas proratisées en fonction de la durée du travail.
Cf. utilisation des plafonds annuels.

Techniciens intermittents non cadres

ASSIETTE		TAUX GLOBAL	TAUX SALARIAL	TAUX PATRONAL
• Retraite T1	T1 annuelle	7,87 %	3,93 %	3,94 %
• Retraite T2	T2 annuelle	21,59 %	10,79 %	10,80 %
• CEG T1	T1 annuelle	2,15 %	0,86 %	1,29 %
• CEG T2	T2 annuelle	2,70 %	1,08 %	1,62 %
• CET due si salaire > T1	T1 + T2 annuelle	0,35 %	0,14 %	0,21 %

Rappel : Les tranches de salaires pour les techniciens intermittents non cadres ne sont pas proratisées en fonction de la durée du travail.
Cf. utilisation des plafonds annuels.

Artistes et techniciens intermittents cadres

	ASSIETTE	TAUX GLOBAL	TAUX SALARIAL	TAUX PATRONAL
• Retraite T1	T1 journalière	7,87 %	3,93 %	3,94 %
• Retraite T2	T2 journalière	21,59 %	8,64 %	12,95 %
• CEG T1	T1 journalière	2,15 %	0,86 %	1,29 %
• CEG T2	T2 journalière	2,70 %	1,08 %	1,62 %
• CET due si salaire > T1	T1 + T2 journalière	0,35 %	0,14 %	0,21 %
• Apec	Brut dans la limite de 4 PSS*	0,06 %	0,024 %	0,036 %

Rappel : Le plafond à utiliser pour les salaires des intermittents cadres est le plafond journalier.

Journalistes pigistes

	ASSIETTE	TAUX GLOBAL	TAUX SALARIAL	TAUX PATRONAL
• Retraite	Salaire total	12,70 %	5,08 %	7,62 %
• CEG	Salaire total	2,15 %	0,86 %	1,29 %

La cotisation de retraite et la contribution d'équilibre général (CEG) sont calculées sur la totalité du salaire, sans plafond, pour les journalistes pigistes.



Les taux en T1 ainsi que leur répartition part salariale / part patronale peuvent être différents en application d'obligations résultant :

- de conventions collectives,
- d'accords de retraite ou de conditions particulières adoptées au sein de l'entreprise.



Les taux spécifiques

Adhésion à une organisation patronale

Si votre entreprise est membre de l'une des organisations patronales ci-dessous, vous devez appliquer des taux de retraite complémentaire spécifiques.

VOUS ÊTES UNE ENTREPRISE	VOUS ÊTES ADHÉRENT	CATÉGORIES DE PERSONNEL (PARTS PATRONALES ET SALARIALES)			
		PERMANENTS		INTERMITTENTS	
		CADRES	NON-CADRES	TECHNICIENS	ARTISTES
Spectacle	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC)			10,16 %	
	Syndicat national des directeurs et tourneurs des théâtres privés (SNDTP) adhérents avant le 1 ^{er} janvier 2024			10,16 %	
	La scène indépendante - Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES)			10,16 %	
Audiovisuel	Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels (AFPF)			10,16 %	
	Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA)			10,16 %	
	Union des producteurs de cinéma (UPC)			10,16 %	
	Fédération nationale des distributeurs de films (FNDF)	8,89 %	8,89 %		
	AnimFrance			10,16 %	10,16 %
	Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP)			10,16 %	
	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia (FICAM)			10,16 %	10,16 %
Presse	Syndicat de la presse quotidienne nationale (SPQN)	8,89 %	10,16 %		

RETRAITE

Emploi d'apprentis

Si vous recrutez un salarié dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, les cotisations salariales sont exonérées dans certaines limites.

COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE		CONTRIBUTION D'ÉQUILIBRE GÉNÉRAL (CEG)		COTISATIONS DE PRÉVOYANCE
Part patronale	Part salariale*	Part patronale	Part salariale*	Part patronale et part salariale
Application de la réduction générale	Exonérée dans la limite de 50 % du SMIC en vigueur.	Application de la réduction générale	Exonérée dans la limite de 50 % du SMIC en vigueur.	Cotisations normalement dues

*Exonération susceptible d'être supprimée par la Loi de Financement de la Sécurité sociale.

Fonctionnaires

Dans le cas d'embauche de personnes qui sont par ailleurs fonctionnaires, les cotisations de retraite complémentaire suivent les règles ci-après :

5 CAS DE FONCTIONNAIRES	PART PATRONALE	PART SALARIALE
• Salariés exerçant une activité accessoire dans une entreprise de droit privé tout en conservant leur statut de fonctionnaire titulaire.	Oui	Oui
• En disponibilité de la fonction publique. • Retraités de leur régime et reprenant une activité dans des entreprises de droit privé ou des établissements publics à caractère industriel et commercial.	Oui	Oui
• Salariés exerçant une activité accessoire dans des établissements publics à caractère industriel et commercial tout en conservant leur statut de fonctionnaire titulaire détaché ou mis à disposition. • Salariés en position de détachement ou mis à disposition (relevant toujours de leur régime statutaire d'origine).	Non	Non

Le rôle de la convention collective

Les conventions collectives sont des accords conclus entre les organisations patronales et salariales représentatives d'une branche professionnelle. Elles fixent notamment vos obligations en tant qu'employeur en matière de protection sociale.

Chaque convention collective a un numéro : **l'Identifiant de la convention collective (IDCC)**.

C'est l'application à une convention collective qui détermine si vous adhérez ou non à Audiens pour votre retraite complémentaire.

L'évolution des activités économiques (digitalisation, transition écologique...) conduit l'Insee à faire évoluer la codification NAF, avec une nouvelle nomenclature applicable en 2027. L'année 2026 sera consacrée à la sensibilisation, avec un double affichage des codes dans le répertoire Sirene et l'adaptation des systèmes d'information des entreprises (paie, RH, CRM...)

Liste des conventions collectives impliquant l'adhésion à Audiens en retraite complémentaire

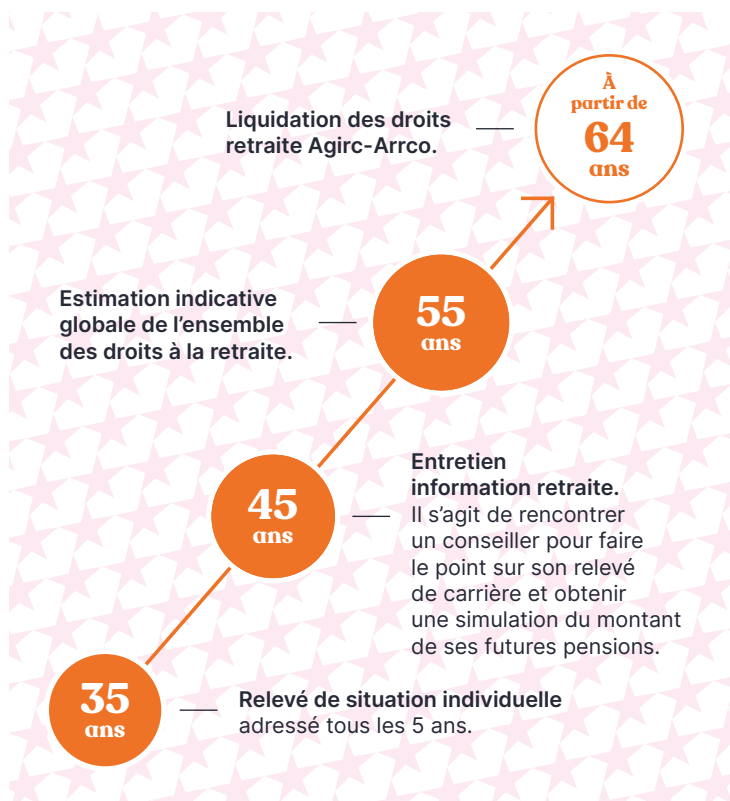
IDCC	CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE OU ACCORD COLLECTIF	Nomenclature d'activités françaises (NAF)
214 - 306 - 394 509 - 598 - 693 698 - 781 - 1018 1083 - 1281 - 1480 1563 - 1895 - 2683 3221 - 3225 - 3230	Presse	1811Z 5813Z 5814Z 6391Z
716 892	Distribution cinématographique	5913A 5913B
1285	Entreprises artistiques et culturelles	7990Z 9001Z 9003A 9003B 9004Z
1307	Exploitation cinématographique	5914Z
1790	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels	9321Z 9329Z
1922	Radiodiffusion	6010Z
3241	Télédiffusion	6020B
2412	Production de films d'animation	5911A 5911B 5911C
2642	Production audiovisuelle	5911A 5911B
3252	Entreprises au service de la création et de l'évènement	1820Z 5911C 5912Z 5920Z 9002Z 7810Z 7830Z 7729Z 7739Z
3090	Entreprises du secteur privé du spectacle vivant	7990Z 9001Z
3097	Production cinématographique	5911C
1611	Entreprises de logistique de communication écrite directe	8219Z

L'information des salariés sur leurs droits à la retraite*

À partir de 35 ans, les salariés reçoivent régulièrement des informations sur leurs droits à la retraite, par courrier ou par mail.

Il est également possible de consulter **le simulateur retraite m@rel** afin d'estimer ses droits et sa date de départ.

* La réforme des retraites de 2023 est susceptible d'évolution. Les informations présentes dans ce guide sont à jour au 1^{er} décembre 2025



Rencontrer un conseiller m'a permis d'y voir plus clair "

Je suis journaliste pigiste depuis 25 ans pour la presse régionale. Après la réforme des retraites, je suis allée pour la première fois sur le simulateur retraite m@rel pour consulter mes droits. Comme je travaille par intermittence, j'avais beaucoup de questions concernant ma future retraite. Heureusement, j'ai pu rencontrer un conseiller lors d'un entretien pour faire le point sur mon relevé de carrière et obtenir une simulation du montant de ma future pension.

Marie, 52 ans, journaliste pigiste



05



Les Congés Spectacles

Gérée par Audiens, la Caisse des Congés Spectacles est l'organisme unique pour les congés payés des salariés intermittents.

Les Congés Spectacles, comment ça marche ?

Les congés payés des artistes et des techniciens intermittents sont administrés par **un organisme unique composé de représentants d'employeurs : la Caisse des Congés Spectacles, gérée par Audiens.** Comment sont calculées les cotisations pour les congés payés ? Qui sont les salariés concernés ? Éclairage.

Les objectifs de la Caisse des Congés Spectacles

Les intermittents du spectacle enchaînent fréquemment de nombreux CDD avec de multiples employeurs, ce qui ne facilite pas la continuité de contrat nécessaire à l'accumulation de droits à congés.

D'où la nécessité de **mettre en place une caisse de congés payés spécifique** : la Caisse des Congés Spectacles. Cette caisse est gérée par Audiens. Elle collecte les cotisations et reverse les indemnités de congés aux salariés intermittents concernés.

Comment ça marche ?

Il s'agit tout simplement d'un système mutualisé de gestion des congés.

Les artistes ou techniciens du spectacle ont droit à des congés payés dès qu'ils travaillent de manière ponctuelle ou régulière en CDD dans le spectacle vivant, l'audiovisuel ou le cinéma.

La Caisse des Congés Spectacles verse directement les indemnités de congés payés aux salariés intermittents par virement grâce aux cotisations patronales qu'elle a collectées.

La Caisse fonctionne selon un principe de mutualisation : les salariés intermittents qui demandent leurs indemnités de congés les perçoivent systématiquement, même si leur employeur n'a pas encore versé ses cotisations.

Comment la cotisation est-elle calculée ?

La cotisation pour les congés des intermittents du spectacle recouvrée par Audiens est exclusivement à votre charge. Elle est calculée sur chaque bulletin de paie des artistes ou des techniciens.

Le montant de la cotisation est calculé sur la base du salaire brut perçu par le salarié intermittent, avant toute déduction pour frais professionnels. Le taux de cotisation est déterminé chaque année par le conseil d'administration de la Caisse des Congés Spectacles.

Pour l'année 2026, le taux de la cotisation pour les Congés Spectacles est fixé à 15,50 %.



BON À SAVOIR

La cotisation pour les congés des intermittents du spectacle est **calculée en principe sur le salaire brut**. Cependant, une exception existe : lorsque les partenaires sociaux d'une branche d'activité ont décidé d'y appliquer un plafond.



Comment affilier votre entreprise à la Caisse des Congés Spectacles ?

Vous n'avez aucune démarche à faire : votre affiliation à la Caisse des Congés Spectacles se fait automatiquement dès que vous avez adhéré à l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco.

En revanche, **lorsque vous embauchez un nouveau salarié, vous devez vérifier qu'il est inscrit à la Caisse des Congés** en vous rendant sur votre espace Congés Spectacles sur le site <https://conges-spectacles.audiens.org/>. Si ce n'est pas le cas, vous devez l'immatriculer dès le début de son activité.



À NE PAS OUBLIER !

Lorsque le contrat de travail de votre salarié s'achève, vous devez lui remettre un **certificat d'emploi Congés Spectacles** afin qu'il puisse faire valoir ses droits. Ce document précise le montant de la cotisation que vous devez. Si le contrat de travail est en cours au 31 mars, l'employeur doit remettre un certificat pour la période qui s'achève au 31 mars et un autre pour la période postérieure.

Quelles démarches pour le salarié ?

Pour bénéficier des indemnités, le salarié intermittent doit en faire la demande chaque année à partir de la mi-avril, au minimum 15 jours avant la date de début de ses congés et au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

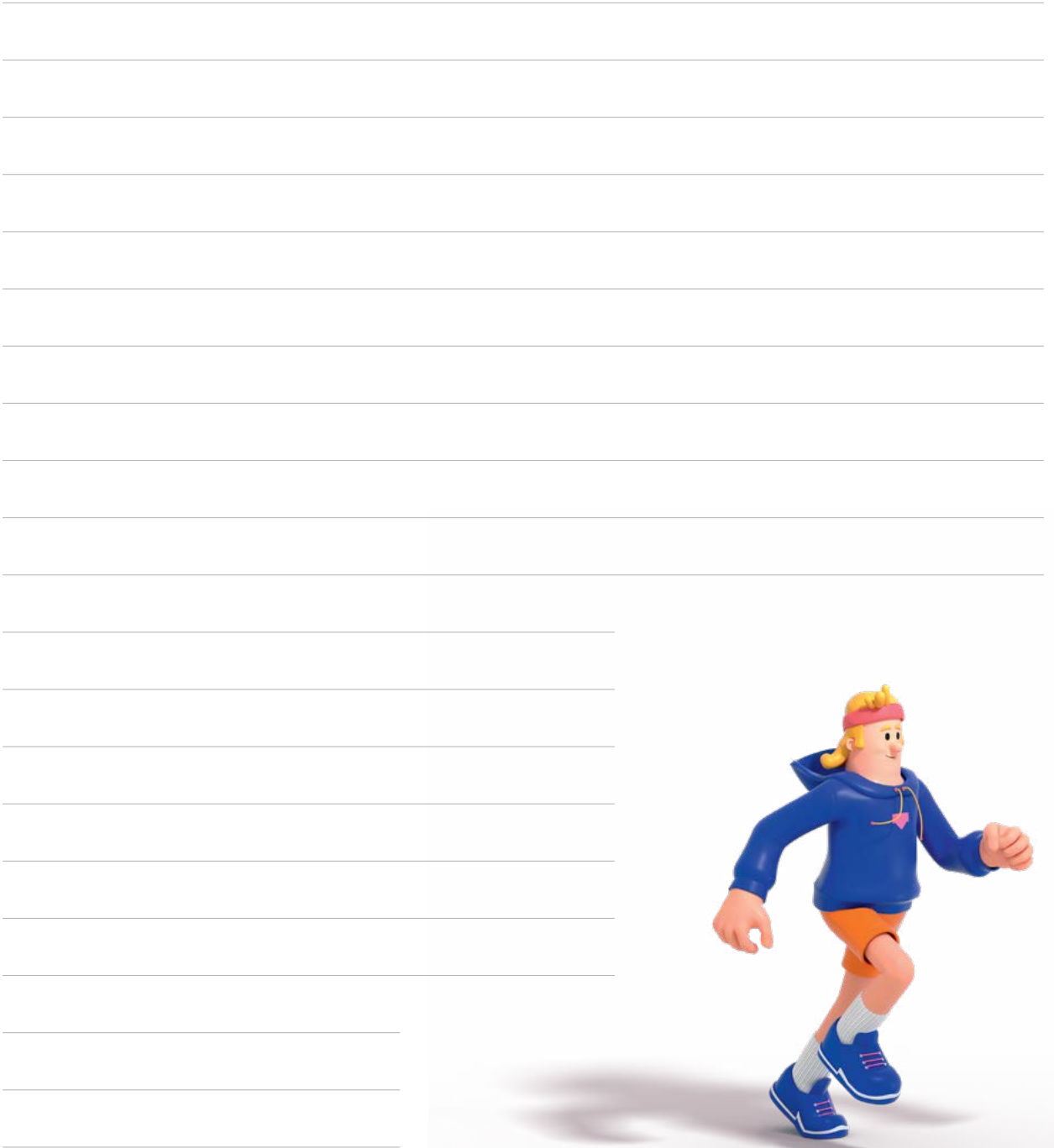


J'ai enfin pu partir en vacances”

Il y a trois ans, j'ai entamé une reconversion professionnelle pour devenir musicienne. Au début, j'ai eu du mal à trouver des contrats, et puis j'ai réussi à me faire une place en me produisant dans des petites salles de concert. Côté congés, fini le confort du salariat... mais heureusement, grâce à la Caisse des Congés Spectacles, j'ai pu prendre deux semaines de congés cet été !

Sarah, 45 ans, musicienne







Contactez-nous !

Contrats collectifs

0 173 173 737

Gestion

0 173 173 932

www.audiens.org

Audiens Santé Prévoyance,

institution de prévoyance régie par le Livre IX du Code de la Sécurité sociale. Autorisée sous le n° 983 par arrêté ministériel du 15 novembre 1991. Immatriculée au SIRENE sous le n° 384 268 413. Soumise au contrôle de l'ACPR, sise 4 place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09. Dont le siège social est au 74 rue Jean Bleuzen - 92170 Vanves.



Réalisé par Agence IDIX
www.idix.fr



74 rue Jean Bleuzen
92170 Vanves

www.audiens.org

