

LA PAIE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

LA PAIE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

COLLECTION GERESO PRATIQUE

Mise à jour : juin 2024

Ouvrage conçu et réalisé sous la responsabilité de Catherine FOURMOND.

Auteurs :

Anne-Sophie CARRÈRE, consultante formatrice en paie et droit social, spécialiste du secteur public.

© **GERESO Édition 2024**

38 rue de la Teillaie
CS81826
72018 LE MANS Cedex 2
Fax 02 43 28 40 67
www.gereso.com/edition
e-mail : edition@gereso.fr

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

Dépôt légal 4^e trimestre 2007
ISBN 13 : 978-2-915530-34-6
EAN : 978-2-915530-34-6
ISSN : 1961-5876



SOMMAIRE

A - PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION

BULLETIN DE PAIE	A10
▪ Généralités	A10
▪ Les différentes mentions du bulletin de paie	A11
▪ Exemples de bulletin de paie	A12
▪ Cas particuliers	A13
FIXATION ET PAIEMENT DU SALAIRE	A20
▪ Traitement minimum - indemnité différentielle	A20
▪ Rémunération des fonctionnaires	A21
▪ Règles communes aux trois Fonctions publiques	A22
▪ Rémunération des agents contractuels	A23
▪ Bénéficiaire du salaire	A24
▪ Mode de paiement du salaire	A25
▪ Retenues sur salaire	A26
▪ Saisie-arrêt sur salaire	A27
▪ Retenues pour fait de grève	A28
DURÉE DU TRAVAIL	A30
▪ Durée légale du travail	A30
▪ Calcul de la durée effective et organisation du travail	A31
▪ Durée maximale du travail	A32
▪ Heures supplémentaires dans la Fonction publique	A33
▪ Régime des heures supplémentaires applicable aux contrats de droit privé	A34
▪ Assiette de la majoration de salaire pour heures supplémentaires	A35
▪ Heures supplémentaires et bulletin de paie	A36
▪ Exonérations de cotisations et charges sociales	A37
▪ Repos compensateur obligatoire	A38
▪ Heures complémentaires	A39

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	A40
▪ Généralités	A40
▪ Temps partiel sur autorisation	A41
▪ Temps partiel de droit	A42
▪ Rémunération du temps partiel	A43
▪ Cotisations et prestations de Sécurité sociale	A44
▪ Retraite et temps partiel sur autorisation	A45
▪ Retraite et temps partiel de droit	A46
DISPOSITIONS COMMUNES AU TEMPS PARTIEL	A50
▪ Congés pendant le temps partiel	A50
TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE	A60
▪ Pour les agents titulaires, stagiaires, temps non complets affiliés à la CNRACL	A60
▪ Temps partiel thérapeutique : contractuels et temps non complet	A61
COMPTE ÉPARGNE-TEMPS	A70
▪ Ouverture du droit à compte épargne-temps (CET)	A70
▪ Alimentation du compte épargne-temps	A71
▪ Utilisation du compte épargne-temps	A72

B - DÉTERMINATION DE L'ASSIETTE DE COTISATION

DROIT À RÉMUNÉRATION	B10
▪ Règles communes aux trois Fonctions publiques	B10
▪ Éléments de la rémunération	B11
▪ Barème A (Décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017)	B12
▪ Barème B (décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017)	B13
▪ Historique de la valeur de l'indice 100	B14
▪ Minimum de rémunération	B15
▪ PPCR : transfert des primes	B16
▪ Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	B17
▪ Fixation du SMIC	B18
NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)	B20
▪ Définition - bénéficiaires	B20
▪ Prise en compte de la NBI dans le traitement de l'agent	B21
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	B30
▪ Dispositions générales	B30
▪ Détermination des taux de l'indemnité de résidence	B31
▪ Prise en compte de l'indemnité de résidence dans le traitement de l'agent	B32
SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)	B40
▪ Dispositions générales	B40
▪ Calcul du supplément familial de traitement	B41
▪ SFT et cessation de vie commune des conjoints ou concubins	B42
▪ Compensation du SFT	B43
COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	B50
▪ Indemnités liées à la prestation de travail	B50
▪ Régime indemnitaire dans la Fonction publique	B51
▪ Primes et indemnités liées aux grades	B52
▪ Gratifications, primes ou indemnités liées à la situation personnelle du salarié	B53
▪ Indemnités liées à l'alimentation et à l'hébergement réglementation URSSAF	B54
▪ Indemnités de grand déplacement et de petit déplacement	B55
▪ Gratifications, primes ou indemnités (conditions d'hygiène et de sécurité)	B56
▪ Télétravail, NTIC et travail à domicile - Réglementation URSSAF	B57
▪ Déduction forfaitaire spécifique - Pour frais professionnels	B58
▪ Indemnités liées au transport - Réglementation URSSAF	B59

REMBOURSEMENTS DE FRAIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE**B60**

- Champ d'application des remboursements de frais B60
- Indemnité d'intérim B61
- Indemnité de stage B62
- Indemnité de mission B63
- Comparatif des indemnités d'intérim, de stage et de mission B64
- Indemnité pour changement de résidence administrative B65
- Frais de télétravail B66

AVANTAGES EN NATURE**B70**

- Définition - évaluation - principes B70
- Avantage en nature nourriture B71
- Avantage en nature logement B72
- Avantage en nature véhicule B73
- Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) B74
- Avantages en nature – régime social et fiscal applicable et obligations déclaratives correspondantes B75
- Avantages divers B76
- Avantages versés par des tiers B77
- Position de l'Administration et de l'ACOSS sur les sommes versées par le CE B78
- Participation des employeurs publics à certains avantages B79

C - COTISATIONS

COTISATIONS DES FONCTIONNAIRES	C10
▪ Retenues obligatoires	C10
▪ Assurance maladie et risques assimilés	C11
▪ Assurance accident du travail et maladie professionnelle	C12
▪ Retraite de la Fonction publique	C13
▪ Tableau récapitulatif des cotisations	C14
▪ L'activité accessoire	C15
AFFILIATION AUX RÉGIMES DE RETRAITE DE LA FONCTION PUBLIQUE	C20
▪ Personnels affiliés	C20
▪ Conditions de nationalité	C21
▪ Conditions relatives à l'emploi	C22
FINANCEMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE	C30
▪ Assiette de cotisation	C30
▪ Taux de cotisation	C31
▪ Historique	C32
▪ Liquidation des cotisations et contributions pour pensions	C33
▪ Surcotisation des agents à temps partiel ou à temps non complet	C34
▪ Agents en position de détachement	C35
▪ Prime de sujétion des aides-soignants de la fonction publique hospitalière	C36
RÉGIME ADDITIONNEL	C40
▪ La gestion du régime	C40
▪ Champ d'application	C41
▪ Financement - cotisations	C42
COTISATIONS RETRAITE - IRCANTEC	C50
▪ Agents bénéficiaires	C50
▪ Cotisations	C51
▪ Élus locaux	C52
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ	C60
▪ Dispositions générales	C60
▪ Règles d'assujettissement à la contribution de solidarité	C61
▪ Versement de la contribution de solidarité	C62

COTISATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE	C70
▪ Affiliation dans la Fonction publique	C70
▪ Assiette et taux des cotisations	C71
▪ Exigibilité	C72
▪ Déclarations	C73
▪ Majorations de retard	C74
▪ Remises et délais – prescription	C75
▪ Informations conjointes entre Pôle emploi et les organismes de Sécurité sociale	C76
COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE - TAUX DE COTISATIONS – CSG	C80
▪ Définition	C80
▪ Taux de la CSG	C81
▪ Assiette de la CSG	C82
CONTRIBUTION POUR LE REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE : CRDS	C90
▪ Définition	C90
▪ Revenus assujettis	C91
COTISATIONS SÉCURITÉ SOCIALE : ASSURANCES	C100
▪ Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	C100
▪ Assurance vieillesse	C101
▪ Accident du travail	C102
▪ Allocations familiales	C103
▪ Contribution patronale de solidarité autonomie	C104
▪ Le FNAL : Fonds national d'aide au logement	C105
COTISATIONS SÉCURITÉ SOCIALE : PLAFOND APPLICABLE	C110
▪ Détermination du plafond de Sécurité sociale applicable	C110
▪ Régularisation des cotisations plafonnées	C111
▪ Régularisation progressive	C112
▪ Assiette de cotisation pour le salarié à temps partiel	C113
▪ Salariés à employeurs multiples	C114
COTISATIONS SÉCURITÉ SOCIALE : ASSIETTE FORFAITAIRE	C120
▪ Évaluation forfaitaire de l'assiette de cotisations	C120

VERSEMENT MOBILITÉ	C130
▪ Dispositions générales	C130
▪ Modalités d'application de la nouvelle doctrine administrative	C131
▪ Assiette du versement mobilité	C132
▪ Paiement du versement mobilité	C133
COTISATIONS SÉCURITÉ SOCIALE : FORFAIT SOCIAL	C140
▪ Définition	C140
▪ Assiette de la cotisation	C141
▪ Calcul de la contribution	C142
▪ Garanties de prévoyance	C143
COTISATIONS SÉCURITÉ SOCIALE : RÈGLEMENT DES COTISATIONS	C150
▪ Responsabilité du règlement des cotisations	C150
▪ Organismes encaisseurs	C151
▪ Modalités de paiement	C152
▪ DADS-U	C153
▪ Chèque-emploi entreprise	C154
▪ Modes de règlement	C155
▪ Date de validité du paiement	C156
▪ Règles d'arrondi	C157
▪ Majorations de retard	C158
EXONÉRATION DE COTISATIONS SALARIALES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES	C160
▪ Généralités	C160
▪ Conditions d'application des exonérations	C161
▪ Mécanisme de la réduction de cotisations salariales	C162
▪ Imputation de la réduction de charges salariales	C163
RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS SOCIALES	C170
▪ Généralités sur la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale	C170
▪ Conditions d'application	C171
▪ Modalités de calcul	C172
▪ Modalités pratiques d'application de la réduction	C173
▪ Modèle d'état justificatif	C174
▪ Réduction générale de cotisations pour les entreprises assujetties au FNAL au taux de 0,10 %	C175

LES COTISATIONS SPÉCIFIQUES	C180
▪ Prefon	C180
▪ Corem	C181
▪ C R H	C182
▪ Cotisation au centre national de la Fonction publique territoriale	C183
▪ Fonds pour l'emploi hospitalier	C184
CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL	C190
▪ Généralités	C190
LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE	C200
▪ Généralités	C200
LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS PUBLICS	C210
▪ Généralités	C210

D - INCIDENTS DE PAIE

ACCIDENT DE SERVICE - ACCIDENT DE TRAVAIL - ACCIDENT DE TRAJET D10

- Accident de service - accident de travail - accident de trajet D10
- Indemnisation des agents contractuels D11
- Montant des indemnités journalières D12
- Fiscalité des indemnités journalières D13
- Paiement des indemnités journalières D14
- Reprise de travail "temps partiel thérapeutique" D15

CONGÉ DE MALADIE DANS LA FONCTION PUBLIQUE D20

- Dispositions générales D20
- Congé de maladie ordinaire D21
- Congé de maladie et déroulement de carrière D22
- Expiration du congé de maladie ordinaire D23
- Obligations du fonctionnaire en congé de maladie D24

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM) D30

- Dispositions générales D30
- Droit à congé de longue maladie D31
- Obligations du fonctionnaire en congé de longue maladie D32
- Expiration du congé de longue maladie D33

CONGÉ DE LONGUE DURÉE D40

- Dispositions générales D40
- Droit à congé de longue durée D41
- Obligations du fonctionnaire en congé de longue durée D42
- Expiration du congé de longue durée D43
- Combinaison du congé de longue durée avec d'autres congés D44
- Temps partiel thérapeutique D45

CONSÉQUENCES DES AVIS D'INAPTITUDE TEMPORAIRE D50

- Disponibilité d'office pour maladie D50
- Reclassement pour inaptitude physique D51
- Licenciement pour inaptitude physique D52

RÈGLES DE COORDINATION ENTRE LES RÉGIMES	D60
▪ Dispositions générales	D60
▪ Indemnité différentielle	D61
▪ Indemnité de coordination	D62
▪ Assurance invalidité et allocation d'invalidité temporaire	D63
CONGÉS DES NON TITULAIRES	D70
▪ Congé de maladie ordinaire des non titulaires	D70
▪ Congé de grave maladie	D71
▪ Prestations maladie du régime général	D72
▪ Prestations en espèces	D73
▪ Durée d'indemnisation	D74
▪ Paiement des indemnités journalières	D75
▪ Calcul de l'indemnité journalière	D76
▪ Montant de l'indemnité journalière	D77
▪ Fiscalité des indemnités journalières maladie	D78
▪ Affections longue durée	D79
TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE ET SÉCURITÉ SOCIALE	D80
▪ Dispositions générales	D80
▪ Indemnisation du temps partiel thérapeutique	D81
▪ Information des assurés et des employeurs	D82
▪ Temps partiel thérapeutique et congés payés	D83
MAINTIEN DE TRAITEMENT	D90
▪ Dispositions générales	D90
▪ Maintien de traitement des agents relevant du régime général	D91
▪ Maintien de salaire brut	D92
▪ Maintien de salaire net	D93
▪ Détermination du salaire brut résiduel en cas de maintien du salaire net	D94
▪ Exemples	D95
CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE POUR LES AGENTS TITULAIRES	D100
▪ Dispositions générales	D100
▪ Congé de maternité	D101
▪ Droit à rémunération	D102
▪ Fin du congé de maternité	D103
▪ Protection contre le licenciement	D104
▪ Congé de paternité et congé d'accueil des titulaires	D105
▪ Congé de naissance ou d'adoption	D106

CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE POUR LES AGENTS NON TITULAIRES	D110
▪ Droits à congé maternité de l'agent	D110
▪ Prestations en nature de l'assurance maternité	D111
▪ Prestations en espèces de l'assurance maternité	D112
▪ Calcul des indemnités journalières de maternité	D113
▪ Congé d'adoption	D114
▪ Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant des agents non titulaires	D115
CONGÉS ANNUELS	D120
▪ Dispositions générales	D120
▪ Procédure d'octroi des congés	D121
▪ Congés annuels et situation administrative de l'agent	D122
FORMATION DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE	D130
▪ Le droit à la formation	D130
▪ Congé de formation des fonctionnaires et des agents contractuels	D131
▪ Droit individuel à la formation (DIF)	D132
▪ Les périodes de professionnalisation	D133
▪ Actions de formation	D134
LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	D140
▪ Généralités	D140
LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT	D150
▪ Généralités	D150
▪ Cas spécifique des fonctionnaires stagiaires	D151
DON DE JOURS DE REPOS	D160
▪ Formalités à respecter pour bénéficier un don	D160

E - POSITIONS STATUTAIRES

ACTIVITÉ, MISE À DISPOSITION ET AFFECTATION	E10
▪ Références	E10
▪ Activité	E11
▪ Mise à disposition	E12
▪ Modalités de la mise à disposition	E13
▪ Durée et renouvellement de la mise à disposition	E14
▪ Règles applicables aux fonctionnaires mis à disposition	E15
▪ Mise à disposition des agents non titulaires	E16
▪ Affectation des fonctionnaires	E17
CAS DE DÉTACHEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE	E20
▪ Cas de détachement dans la Fonction publique d'État	E20
▪ Cas de détachement dans la Fonction publique territoriale	E21
▪ Cas de détachement dans la Fonction publique hospitalière	E22
▪ Modalités du détachement	E23
▪ Durée et cessation du détachement	E24
▪ Statut du fonctionnaire détaché	E25
▪ Rémunération du fonctionnaire	E26
▪ Cotisations des agents détachés	E27
▪ Tableau récapitulatif	E28
▪ Intégration des fonctionnaires de la poste dans la Fonction publique	E29
DÉTACHEMENT SUR UN EMPLOI FONCTIONNEL	E30
▪ Dispositions générales	E30
▪ Statut des fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel	E31
▪ Fin de détachement sur un emploi fonctionnel	E32
▪ Droit d'option du fonctionnaire	E33
▪ Statut du fonctionnaire pris en charge	E34
DISPONIBILITÉ	E40
▪ Dispositions générales	E40
▪ Modalités de la mise en disponibilité	E41
▪ Disponibilité d'office	E42
▪ Disponibilité sur demande	E43
▪ Réintégration suite à une disponibilité	E44
▪ Tableau récapitulatif	E45

POSITION HORS CADRES	E50
▪ Dispositions générales	E50
▪ Conditions de mise hors cadres	E51
▪ Durée et renouvellement de la position hors cadres	E52
▪ Statut du fonctionnaire en position hors cadres	E53
▪ Réintégration du fonctionnaire en position hors cadres	E54
CONGÉ PARENTAL	E60
▪ Dispositions générales	E60
▪ Congé parental - généralités	E61
▪ Durée du congé parental	E62
▪ Cas particuliers	E63
▪ Incidences du congé parental sur les droits du fonctionnaire	E64
CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	E70
▪ Ancien dispositif	E70
▪ Nouveau dispositif	E71
CONGÉS DES AGENTS CONTRACTUELS	E80
▪ Congé pour événements familiaux des agents contractuels	E80
▪ Congé de mobilité	E81
▪ Congé pour convenances personnelles	E82
▪ Congé pour création d'entreprise	E83

F - CONTRATS PARTICULIERS

PACTE	F10
▪ Dispositions générales	F10
▪ Bénéficiaires	F11
▪ Recrutement	F12
▪ Formation dans le cadre du PACTE	F13
▪ Rémunération du PACTE	F14
▪ Exonérations de charges liées au PACTE	F15
▪ PACTE - type de contrat	F16
CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)	F20
▪ CUI-CAE - Contrats postérieurs au 1 ^{er} janvier 2010	F20
▪ Tableau récapitulatif - contrats antérieurs et postérieurs au 1 ^{er} janvier 2010	F21
▪ Convention du CUI-CAE – contrats postérieurs au 1 ^{er} janvier 2010	F22
▪ Contenu de la convention individuelle CUI-CAE – contrats postérieurs au 01/01/10	F23
▪ Statut du CUI-CAE - contrats postérieurs au 1 ^{er} janvier 2010	F24
▪ Cotisations – contrats postérieurs au 1 ^{er} janvier 2010	F25
▪ Avantages liés au CAE : contrats antérieurs et postérieurs au 1 ^{er} janvier 2010	F26
▪ Modèle de contrat de travail à temps plein	F27
▪ Modèle de contrat de travail à temps partiel	F28
▪ Modèle de contrat de travail pour l'embauche d'un salarié	F29
CONTRAT D'AVENIR	F30
▪ Dispositions générales	F30
▪ Statut du contrat d'avenir	F31
▪ Avantages liés au contrat d'avenir	F32
▪ Tableau récapitulatif	F33
LES STAGIAIRES	F40
▪ Les stagiaires dans la Fonction publique	F40
CHAPITRE EN RÉSERVE	F50

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	F60
▪ Dispositions générales	F60
▪ Modalités d'embauche - Nature du contrat d'apprentissage	F61
▪ Statut de l'apprenti	F62
▪ Rémunération de l'apprenti	F63
▪ Charges sociales afférentes au contrat d'apprentissage depuis le 1 ^{er} janvier 2019	F64
▪ Indemnisation au chômage à l'issue du contrat	F65
▪ Formation de l'apprenti	F66
▪ Contrat d'apprentissage : bulletin de paie et documents	F67
GESTION DES CONTRATS DE DROIT PRIVÉ	F70
▪ Formalités administratives d'embauche	F70
▪ Visite médicale d'embauche	F71
▪ Calcul de la durée effective du travail	F72
▪ Durée maximale du travail	F73
▪ Heures supplémentaires	F74
CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	F80
▪ Conclusion du contrat à durée déterminée	F80
▪ Situation du salarié au cours du contrat à durée déterminée	F81
▪ Rupture du contrat à durée déterminée	F82
CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	F90
▪ Formalisme obligatoire du contrat de travail à temps partiel	F90
▪ Statut des salariés à temps partiel	F91
CONGÉS PAYÉS	F100
▪ Ouverture du droit à congés payés	F100
▪ Durée des congés payés	F101
▪ Prise des congés payés	F102
<i>Chapitre en réserve</i>	<i>F103</i>
▪ Congés pris par anticipation	F104
▪ Fractionnement des congés payés	F105
▪ Décompte des congés payés	F106
▪ Indemnisation des congés payés	F107
▪ Règle du maintien de salaire	F108
▪ Indemnité compensatrice de congés payés - Rupture du contrat de travail	F109

PÉRIODE D'ESSAI**F110**

▪ Dispositions générales

F110

▪ Durée de la période d'essai

F111

MALADIE DU SALARIÉ**F120**

▪ Maladie et complément employeur

F120

▪ Maladie et congés payés

F121

G - CESSATIONS DE FONCTIONS

DÉMISSION - LICENCIEMENT DES AGENTS TITULAIRES **G10**

- Démission des agents titulaires **G10**
- Licenciement des agents titulaires **G11**

DÉMISSION - LICENCIEMENT DES AGENTS NON TITULAIRES **G20**

- Démission des agents non titulaires **G20**
- Licenciement des agents non titulaires **G21**

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ **G30**

- Dispositions générales **G30**
- Accès à la cessation progressive d'activité **G31**
- Formalités liées à la cessation progressive d'activité **G32**
- Modalités de départ en cessation progressive d'activité **G33**
- Durée de la cessation progressive d'activité **G34**
- Situation des agents bénéficiant des dispositions antérieures au 1^{er} janvier 2004 **G35**

MISE À LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ **G40**

- Inaptitude définitive du fonctionnaire **G40**
- Définition **G41**
- Radiation des cadres **G42**
- Invalidité imputable au service **G43**
- Invalidité non imputable au service **G44**
- Minimum de pension civile d'invalidité **G45**
- Majoration tierce personne **G46**
- Reprise d'activité **G47**

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE **G50**

- Généralités **G50**

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE **G60**

- Généralités **G60**

X - Lexique

Y - ADRESSES UTILES

▪ Services des pensions	Y10
▪ Régimes spéciaux	Y20
▪ Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT)	Y30
▪ Régimes complémentaires de retraite	Y40
▪ Dreets (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) - régions	Y50
▪ DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) - départements	Y60
▪ CICAS (Centre d'information et de coordination de l'action sociale)	Y70

Z - INDEX ALPHABÉTIQUE

Le montant maximal de ces « créances les plus faibles » est fixé à **500 €**.

Article D. 3252-34-1 du Code du travail

Par ailleurs, c'est désormais au greffier, et non plus au juge, de déterminer la quotité saisissable dans le cadre d'une saisie des rémunérations, lorsqu'il existe plusieurs employeurs ou tiers saisis.

Décret n° 2013-109 du 30 janvier 2013 relatif à la simplification de la procédure de saisie des rémunérations

PENSIONS ALIMENTAIRES

Les pensions alimentaires peuvent, en cas de saisie-arrêt, être prélevées pour le terme mensuel courant et des **6** derniers mois impayés sur l'intégralité de la rémunération. Le prélèvement s'impute sur la fraction insaisissable puis, le cas échéant, sur la fraction saisissable.

Cependant, une somme égale au RSA fixé pour un foyer composé d'une seule personne doit, dans tous les cas, être laissée à la disposition du salarié.

Article L. 3252-5 et R. 3252-5 du Code du travail

Les retenues opérées pour dettes alimentaires en vertu de l'article 62 du livre 1^{er} du Code du travail sur les traitements et soldes des fonctionnaires civils et militaires, sont moyennant la justification des droits des bénéficiaires, versés directement à ces derniers par le payeur tiers-saisi.

Le dépôt de ces retenues ne pourra être effectué à la Caisse des dépôts et consignations qu'autant qu'il aura été autorisé par justice. Toutefois, ce dépôt sera opéré d'office lorsque, pour un même débiteur, plusieurs créanciers alimentaires seront inscrits sur la portion du traitement ou de la solde qui leur est réservée, pour sûreté de mensualité s'élevant ensemble à une somme supérieure à cette portion.

Article 3 - Loi du 24 août 1930 modifiée relative à la saisie-arrêt et à la cession des appointements, traitements et soldes des fonctionnaires civils et militaires - (Version consolidée au 10 mars 1959)

Paiement direct de la pension alimentaire

Cette procédure permet au créancier de se faire payer directement entre les mains de l'employeur, dès lors que l'échéance d'une pension alimentaire est restée impayée à son terme.

La demande du créancier vaut sans procédure et par préférence à tous autres créanciers.

L'employeur est tenu de verser directement les sommes au bénéficiaire de la pension alimentaire. Les sommes sont versées au domicile ou à la résidence du créancier. La demande de paiement direct est faite par l'intermédiaire d'un huissier de justice. Elle est notifiée par l'huissier de justice dans les **8** jours par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande de recouvrement direct produit effet pour le recouvrement des termes à échoir de la pension alimentaire et, le cas échéant, des termes échus pour les **6** derniers mois avant la notification de cette demande.

Loi n° 73-5 du 2 janvier 1973

Obligation d'information de l'employeur

L'employeur doit aviser, dans les **8** jours, le créancier de la pension alimentaire de la cessation ou de la suspension de la rémunération, ainsi que la clôture du compte du salarié.

Article 4 - Décret n° 73-216 du 1^{er} mars 1973

Recouvrement public des pensions alimentaires

La pension alimentaire peut être recouvrée directement pour le compte du créancier par le Trésor public. La demande de recouvrement public est adressée par le créancier au procureur de la République président le tribunal de grande instance, dans le ressort duquel se trouve son domicile.

Article 2 - Loi n° 75-618 du 11 juillet 1975

Il peut être fait droit à la demande du créancier lorsqu'il justifie qu'il a eu recours à l'une des voies d'exécution de droit privé.

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur (tiers saisi) a l'obligation de verser mensuellement les retenues pour lesquelles la saisie est opérée dans les limites des sommes disponibles. À défaut, le juge le déclare débiteur des retenues qui auraient dû être opérées.

Article L. 3252-10 du Code du travail

L'employeur doit, par ailleurs, faire connaître la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi (salarié), ainsi que les cessions, saisies, avis à 1/3 détenteur ou paiement direct de créances d'aliments en cours d'exécution. L'employeur "tiers saisi" peut informer par tous moyens le greffe qui a notifié la saisie de tout événement qui suspend la saisie ou y met fin. L'article R. 3252-43 du Code du travail n'impose à l'employeur "tiers saisi" aucune forme particulière pour informer le greffe de la rupture du contrat de travail.

Cass. civ. 2^e du 14 février 2002 - SARL Transports Mooland c/SA Crédit Moderne Océan Indien et a.

L'employeur qui s'abstient sans motif légitime de faire cette déclaration ou fait une déclaration mensongère, peut être condamné par le juge au paiement d'une amende civile.

Article L. 3252-9 du Code du travail

BARÈMES APPLICABLES POUR LES SAISIES-ARRÊTS

La saisie est possible dans certaines limites (la fraction saisissable du salaire), calculées à partir des rémunérations nettes annuelles des 12 mois précédant la notification de la saisie.

Principe applicable : la saisie ne doit pas avoir pour effet de réduire la somme laissée à la disposition de l'agent à un niveau inférieur au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule, soit :

- 635,71 € à compter du 1^{er} avril 2024 (décret n°2024-396 du 29 avril 2024) ;
- 607,75 € à compter du 1^{er} avril 2023 (décret n°2023-340 du 4 mai 2023) ;
- 598,54 € à compter du 1^{er} juillet 2022 (loi n°2022-1158 du 16 août 2022) ;
- 575,52 € à compter du 1^{er} avril 2022 (décret n° 2022-699 du 26 avril 2022)
- 565,34 € à compter du 1^{er} avril 2021 (décret n° 2021-530 du 29 avril 2021) ;
- 564,78 € à compter du 1^{er} avril 2020 (décret n° 2020-490 du 29 avril 2020) ;
- 559,74 € à compter du 1^{er} avril 2019 (décret n° 2019-400 du 2 mai 2019) ;
- 550,93 € du 1^{er} avril 2018 au 30 mars 2019 (décret n° 2018-324 du 3 mai 2018) ;
- 545,38 € depuis le 1^{er} septembre 2017 ;
- 536,78 € au 1^{er} avril 2017 ;
- 535,17 € depuis le 1^{er} septembre 2016 (décret n° 2016-1276 du 29 septembre 2016) ;
- 524,68 € de avril à août 2016 (décret n° 2016-538 du 27 avril 2016) ;
- 524,16 € de janvier à mars 2016 (décret n° 2105-1231 du 6 octobre 2015).

Article R. 3252-2 du Code du travail

Décret n° 2018-1156 du 14 décembre 2018

La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération seront saisissables ou cessibles, en application de l'article L. 3252-2 du Code du travail est fixée à compter du 1^{er} janvier 2024 à :

1/20^e	Sur la tranche de rémunération ≤ à 4 370 €
1/10^e	Sur la tranche de rémunération > à 4 370 € et ≤ à 8 520 €
1/5^e	Sur la tranche de rémunération > à 8 520 € et ≤ à 12 690 €
1/4	Sur la tranche de rémunération > à 12 690 € et ≤ à 16 820 €
1/3	Sur la tranche de rémunération > à 16 820 € et ≤ à 20 970 €
2/3	Sur la tranche de rémunération > à 20 970 € et ≤ à 25 200 €
Totalité	Sur la tranche de rémunération > à 25 200 €

Chacune des tranches est majorée d'une somme de **1 690 €** par personne à charge du débiteur saisi au cédant (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA, enfant à charge au sens des prestations familiales et l'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA et qui, soit habite avec le débiteur, soit reçoit de lui une pension alimentaire).

Portion mensuelle saisissable 2024

1/20^e	Sur la tranche de rémunération ≤ à 364,17 €
1/10^e	Sur la tranche de rémunération > à 364,17 € et ≤ à 710,00 €
1/5^e	Sur la tranche de rémunération > à 710,00 € et ≤ à 1 057,50 €
1/4	Sur la tranche de rémunération > à 1 057,50 € et ≤ à 1 401,67 €
1/3	Sur la tranche de rémunération > à 1 401,67 € et ≤ à 1 747,50 €
2/3	Sur la tranche de rémunération > à 1 747,50 € et ≤ à 2 100,00 €
Totalité	Sur la tranche de rémunération > à 2 100,00 €

Chacune des tranches est majorée de **140,83 €** par personne à charge.

BARÈME

Les tranches de rémunération sont augmentées de **1 610 €** par an et par personne à charge (sur justificatifs) à compter du 1^{er} janvier 2023.

Sont considérées comme personnes à charge du débiteur saisi :

- le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du débiteur dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA fixé pour un foyer composé d'une seule personne, soit : **598,54 €** depuis le 1^{er} juillet 2022, puis **607,75 €** à compter du 1^{er} avril 2023 puis **635,71 €** à compter di 1^{er} avril 2024 ;
- tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur ;
- est également considéré comme étant à charge, tout enfant à qui ou pour le compte de qui le débiteur (salarié) verse une pension alimentaire ;
- l'ascendant, dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA fixé pour un foyer composé d'une seule personne, qui habite avec le débiteur ou auquel le débiteur verse une pension alimentaire.

RSA = Revenu de Solidarité Active (montant mensuel du Revenu Minimum d'Insertion (RMI), avant le 1^{er} juin 2009.

Article R. 3252-3 du Code du travail

Procédure de saisie

La procédure de saisie-arrêt est de la compétence du tribunal d'instance. La saisie est précédée d'une tentative de conciliation devant le juge d'instance.

Demande de saisie-arrêt

Elle est formée par requête remise ou adressée au secrétariat-greffe par le créancier.

Cette requête contient :

- les nom et adresse du débiteur ;
- les nom et adresse de son employeur ;
- le décompte distinct des sommes réclamées en principal, frais et indemnités échus ainsi que l'indication du taux des indemnités ;
- les indications relatives aux modalités de versement des sommes saisies.

Procédure de conciliation

Le greffier avise le demandeur des lieux, jour et heure de la tentative de conciliation au moins **15** jours avant la date de l'audience de conciliation. Il convoque également le débiteur.

La convocation :

- mentionne les nom, prénom et adresse du créancier ;
- contient l'objet de la demande et l'état des sommes réclamées.

L'audience de la conciliation a lieu au tribunal d'instance du lieu de résidence du débiteur. À l'issue de la conciliation, le juge peut notifier la proposition de paiement du débiteur. Il constate l'accord dans un procès-verbal de conciliation qui doit être signé par le créancier et le débiteur.

Si le débiteur ne respecte pas ses engagements pris lors de l'audience, le créancier peut demander au secrétariat-greffe de procéder à la saisie sans nouvelle conciliation. Le juge peut rendre une ordonnance de saisie sur rémunération si la conciliation n'a pas abouti ou si le débiteur ne s'est pas présenté à l'audience alors qu'il a été touché par la convocation.

Opérations de saisie

Au vu du procès-verbal de conciliation, le greffier procède à la saisie dans les **8** jours qui suivent l'expiration des délais de recours contre le jugement. L'acte de saisie est notifié par lettre recommandée à l'employeur. Il en est donné copie au débiteur saisi par lettre simple. L'employeur doit, dans les **15** jours au plus tard à compter de la notification de l'acte de saisie, fournir au secrétariat-greffe les renseignements suivants :

- situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi (salarié) ;
- cessions, saisies à **1/3** détenteur ou paiement direct de créances d'aliments en cours d'exécution.

L'employeur doit informer le secrétariat-greffe dans les **8** jours de tout événement qui suspend la saisie ou met fin.

Article R. 3252-26 du Code du travail

À défaut de convention ou d'accord, la majoration est prise en compte :

- dans la limite de **25 %** ou de **50 %** selon la catégorie d'heures supplémentaires ;
- dans la limite de **25 %** pour les heures complémentaires.
- les heures effectuées au-delà de **1 607** heures dans le cadre d'une convention de forfait annuel en heures, dans la limite de **25 %** de la rémunération horaire ;
- chaque jour travaillé au-delà de **218** jours, dans le cadre de conventions de forfait annuel, dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours convenu dans le forfait, majorée de **25 %**.

Réduction

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale :

- vieillesse régime général ;
- retraite complémentaire (IRCANTEC, AGIRC-ARRCO).

Assiette et taux de la réduction

Le montant de la réduction est déterminé en appliquant un taux fixé par décret à la rémunération des heures supplémentaires. Le taux d'exonération est égal à la somme des taux de chacune des cotisations salariales d'assurance vieillesse dues par le salarié. Toutefois ce taux ne peut être supérieur à **11,31 %**.

Taux maximum : **11,31 %**.

Question/réponse n° 13, instruction interministérielle n° DSS5B/2019/71 du 29 mars

La réduction de cotisations salariales est imputée sur le montant des cotisations salariales de Sécurité sociale dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée du travail.

Limitation de l'exonération

L'exonération ne porte pas sur la CSG/CRDS qui restent dues sur ces deux contributions (base : **98,25 %** du paiement des heures supplémentaires).

Limitation de la réduction

La réduction de cotisations salariales ne peut excéder :

- le montant des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle dont le salarié est redevable au titre de cette heure (déduction des cotisations salariales, vieillesse, retraite complémentaire) ;
- le montant total des cotisations salariales de Sécurité sociale.

Exemple

Salarié à temps plein travaillant 151,67 h par mois.

Il effectue durant ce mois 10 heures supplémentaires majorées à 125 %.

Sa rémunération habituelle est de 1 800,00 € mensuels.

Au titre des heures supplémentaires accomplies, il bénéficie de $(1\ 800/151,67) \times 125 \% \times 10 = 148,40$ €.

Sa rémunération brute mensuelle est de : $1\ 800,00 + 148,40 = 1\ 948,40$ €.

Réduction de cotisations sociales salariales

Le total des cotisations sociales salariales est de 24 % dont 15,36 % correspondant aux cotisations URSSAF.

Taux de la réduction de charges salariales : 11,31 %.

Réduction = $148,40 \times 11,31 \% = 16,78$.

Les cotisations sociales salariales totales sont de $(1\ 948,40 \times 24 \%) = 467,62 \text{ €}$.

Déduction faite de la réduction elles sont de : $467,62 - 16,78 = 450,84 \text{ €}$.

Le salaire net du salarié est de : $1\ 948,40 - 450,84 = 1\ 497,56 \text{ €}$.

Cas particuliers

La réduction de cotisations salariales peut se cumuler avec d'autres dispositifs, sous réserve de conditions fixées par décret et compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés.

Ainsi, la réduction se cumule avec :

- l'application de taux réduits en matière de cotisations salariales, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations ;
- l'application d'une autre exonération, partielle ou totale, de cotisations salariales de Sécurité sociale.

EXONÉRATION D'IMPÔT SUR LE REVENU POUR LES SALARIÉS

Champ d'application (identique à la réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale)

Sont exonérées d'impôt sur le revenu, l'ensemble des sommes versées en contrepartie des heures supplémentaires, complémentaires ou d'aménagement de temps de travail définies ci dessus.

La loi prévoit toutefois des limitations quant aux sommes soumises à ces exonérations.

Sont ainsi soumises à exonération :


- la rémunération de ces heures ;
- la majoration de salaire correspondante dans la limite des taux prévus par la convention collective ou l'accord interprofessionnel applicable.

À défaut de convention ou d'accord, la majoration est prise en compte :

- dans la limite de **25 %** ou de **50 %** selon la catégorie d'heures supplémentaires ;
- dans la limite de **25 %** pour les heures complémentaires ;
- les heures effectuées au-delà de **1 607** heures dans le cadre d'une convention de forfait annuel en heures, dans la limite de **25 %** de la rémunération horaire ;
- chaque jour travaillé au-delà de **218** jours, dans le cadre de conventions de forfait annuel, dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours convenu dans le forfait, majorée de **25 %**.

Limitation de la réduction d'impôt

Les heures supplémentaires étaient exonérées d'impôt dans la limite d'un montant de **5 000 €** par an. Ce montant est passé à **7 500 €** à compter du 1^{er} janvier 2022.

 L'exonération d'impôt sur le revenu est conditionnée au respect par l'employeur, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Le dispositif ne peut être appliqué aux éléments de rémunération se substituant à d'autres éléments de rémunération tels que des indemnités, à moins qu'un délai de **12** mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le **1^{er}** versement des salaires ou éléments de rémunération entrant dans le champ d'application de l'exonération.

☞ *La réalisation d'heures complémentaires de façon régulière ne peut permettre l'application de l'exonération fiscale sauf si ces heures sont intégrées à l'horaire contractuel pendant une durée minimale fixée par décret.*

☞ **Ces sommes devront toutefois être déclarées par le salarié puisque prises en compte dans le revenu fiscal de référence.**

Les rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de **7 500** € pour chaque agent.

La limite de **7 500** € correspond à un plafond annuel de rémunération nette imposable. Le montant brut du plafond correspondant est de **8 037** €. Aucune proratisation en fonction de la durée d'activité n'est à effectuer en cas d'activité exercée à temps partiel ou sur une partie de l'année seulement.

Si l'agent a plusieurs employeurs pour lesquels il a effectué des heures supplémentaires, le plafond de **7 500** € peut être dépassé au total sans qu'il le soit pour chaque employeur. Dans cette situation, la fraction de la rémunération annuelle perçue au titre des heures supplémentaires qui excède **7 500** € sera automatiquement ajoutée au montant du salaire imposable. Ces heures supplémentaires exonérées d'impôts sont toutefois à déclarer dans des lignes spécifiques.

Déclaration des revenus 2023, Brochure pratique 2024 disponible sur impots.gouv.fr.

FRAIS DE TÉLÉTRAVAIL

L'INDEMNISATION DES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Contexte

Dans le prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique, un décret du 26 août 2021 crée une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique d'État, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

Selon cet accord, tous les employeurs publics devront engager des négociations d'ici au 31 décembre 2021 sur le télétravail dans le cadre fixé par le décret dont les modalités rentrent en vigueur mercredi 1^{er} septembre 2021. S'agissant de la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre de la libre administration des collectivités territoriales.

Une délibération de l'organe délibérant de la collectivité est donc requise pour la mise en œuvre de la mesure, qui doit en outre faire l'objet d'une négociation dans le cadre de dialogue social local. Par ailleurs, le forfait de **2,5** euros et le plafonnement ne sont pas en vigueur dans la fonction publique territoriale : tout comme le principe de l'indemnité elle-même, son montant est à la libre appréciation des collectivités et doit être décidé dans la négociation au comité technique.

Cependant, le premier versement pour les journées de télétravail effectuées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 intervient au premier trimestre 2022. L'indemnité sera déclenchée dès le premier jour de télétravail de l'agent.

Mise en place d'un remboursement à partir du 1^{er} septembre 2021

À partir du 1^{er} septembre 2021, les agents publics des trois versants de la Fonction publique (État, territoriale et hospitalière), ainsi que les magistrats judiciaires bénéficieront d'une indemnité contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail, sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail ».

Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Le montant de l'indemnité est fixé à **220 €** par an.

Le montant de l'indemnité a été modifiée à partir du **1^{er} janvier 2023**. Cette indemnité était fixée à **253,44 €** par an.

Arrêté du 23 novembre 2022

À compter du **1^{er} janvier 2024**, le montant de l'indemnité est fixée à **282,24 €** (pour 98 jours maximum de télétravail).

Arrêté du 3 avril 2024

Les bénéficiaires

L'indemnité forfaitaire de travail concerne :

- les agents publics de la Fonction publique d'État et hospitalière, ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- les agents publics territoriaux, après délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public ;
- les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une personne morale de droit public.

Montant et conditions de versement

L'allocation forfaitaire est due aux agents publics qui exercent leurs missions en télétravail dans les conditions et modalités mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Le forfait télétravail peut également être versé aux agents en télétravail dans des tiers lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Le montant de l'indemnité est fixé à **2,5 €** par journée de télétravail effectuée dans la limite de **220 €** par an.

Cette indemnité est versée selon une périodicité trimestrielle, et ce sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente. Le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile.

Cette régularisation interviendra au 1^{er} trimestre 2022. Le 1^{er} versement du forfait télétravail pour les journées de télétravail réalisées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 interviendra au 1^{er} trimestre 2022.

Au **1^{er} janvier 2023**, le montant de l'indemnité est fixé à **2,88 €** par jour dans la limite de **253,44 €** par an.

Arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et les magistrats

Au **1^{er} janvier 2023**, la limite annuelle est passée à **282,24 €**.

Arrêté du 3 avril 2024

MÉCANISME DE LA RÉDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES

Les modalités de calcul de la réduction sont différentes selon le statut de l'agent.

POUR LES AGENTS PUBLICS RELEVANT DU RÉGIME GÉNÉRAL

Pour les agents relevant du régime général (fonctionnaires temps non complet en deçà de **28** h/semaine et contractuels), les modalités sont les suivantes :

- application du taux correspondant au montant total des cotisations salariales du mois concerné sur l'ensemble de la rémunération du mois, dans la limite d'un plafond fixé à **11,31** % le taux applicable dans la fonction publique est de **10,10** %, soit ;
 - **6,9** % pour les cotisations vieillesse plafonnée ;
 - **0,40** % vieillesse déplafonnée régime général ;
 - **2,80** % Ircantec.

Ce taux est ensuite appliqué aux montants des heures exonérées (limitée à **5 000** € par an jusqu'au **31/12/2021** puis **7 500** €/an à compter du **01/01/2023**) et dans la limite des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale, réglementaire et conventionnelle dont ces agents sont redevables au titre des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif concernés.

- la réduction est imputée sur le montant des cotisations salariales de sécurité sociale (vieillesse : **6,90** % et **0,40** %) dues pour chaque agent au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de la durée de travail supplémentaire.

Le code CTP Urssaf pour les agents du régime général est réduction HS – 003D.

POUR LES FONCTIONNAIRES RELEVANT DU RÉGIME SPÉCIAL

Pour les agents fonctionnaires, le taux est égal au taux des cotisations et contributions prélevées sur les éléments de rémunération concernés par la réduction soit uniquement la RAFFP.

Exemple

Un fonctionnaire L percevant un traitement mensuel brut de 1 593,24 € (IM 340), un SFT de 73,79 € plus 200 € de prime et 135,20 € au titre des heures supplémentaires.

Calcul des cotisations salariales dues sur les IHTS RAFFP : cotisation de 5 % assise sur le SFT + primes + IHTS soit 408,99 € mais l'assiette est limitée à 20 % du TIB (340) : 1 593,24 € x 20 % = 318,64 €.

Cotisation RAFFP : 318,64 € x 5 % = 15.93 €.

CALCUL DU MONTANT DE LA RÉDUCTION

135,20 € (heures supplémentaires) x **5** % = **6,76** € dans la limite de la cotisation versée au titre de la RAFFP et le plafond de **20** % du TIB annuel.

Attention

Le calcul doit être annualisé.

La limite **20** % TIB annuel s'apprécie en appliquant le principe du RAFFP, soit un calcul sur la base du traitement mensuel, cumulé glissant.

Exonération fiscale

En matière d'exonération fiscale, l'agent ne paie pas d'impôt sur la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées à compter du 1^{er} janvier 2019 jusqu'à **5 000 €** par an.

Cette limite est passée à **7 500 €/an** à compter du **1^{er} janvier 2023**.

Cependant, elles sont ajoutées au revenu fiscal de référence et prises en compte pour l'appréciation des limites de revenus conditionnant notamment le bénéfice de la prime pour l'emploi.

Pour les ouvriers de l'Etat affiliés au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, le montant de la réduction est égal au produit du taux de cotisation pour la retenue pour pension (**10,83 %**) et des éléments de rémunération soumis à l'exonération, dans la limite de la retenue pour pension dont ces agents sont redevables au titre des heures supplémentaires concernées.

Article 1^{er} du décret du 30 décembre 2010 susvisé décret du 5 octobre 2004

Les rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de **7 500 €** pour chaque agent.

La limite de **7 500 €** correspond à un plafond annuel de rémunération nette imposable. Le montant brut du plafond correspondant est de **8 037 €**. Aucune proratisation en fonction de la durée d'activité n'est à effectuer en cas d'activité exercée à temps partiel ou sur une partie de l'année seulement.

Si l'agent a plusieurs employeurs pour lesquels il a effectué des heures supplémentaires, le plafond de **7 500 €** peut être dépassé au total sans qu'il le soit pour chaque employeur. Dans cette situation, la fraction de la rémunération annuelle perçue au titre des heures supplémentaires qui excède **7 500 €** sera automatiquement ajoutée au montant du salaire imposable. Ces heures supplémentaires exonérées d'impôts sont toutefois à déclarer dans des lignes spécifiques.

Déclaration des revenus 2023, Brochure pratique 2024 disponible sur impots.gouv.fr.