

RÉMUNÉRATION DU TEMPS PARTIEL

La rémunération versée s'effectue dans des conditions identiques à celles du temps partiel sur autorisation.

Les agents peuvent également en bénéficier dans le cadre du temps partiel de droit suite à une naissance, à une allocation parentale d'éducation et un complément de libre choix d'activité.

TRAITEMENT BRUT

La rémunération perçue est composée de :

- traitement indiciaire brut ;
- la nouvelle bonification indiciaire ;
- l'indemnité de résidence ;
- les primes et indemnités afférentes au grade et échelon de l'agent.

Un régime particulier est réservé pour les quotités de **80 %** et de **90 %**.

Elles sont rémunérées respectivement **6/7^e** (**85,7 %**) et **32/35^e** (**91,4 %**) de la rémunération à temps plein.

Temps de travail	Rémunération
50 %	50 %
60 %	60 %
70 %	70 %
75 %	75 %
80 %	6/7
90 %	32/35

Exemples

Pour un indice majoré 400, au 1^{er} février 2024 :

Temps partiel à 50 % : $1\,969,128 \times 50 \% = 984,56 \text{ €}$.

Temps partiel à 80 % : $1\,969,12 \times 6/7 = 1\,687,82 \text{ €}$.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement est en premier lieu calculé sur la base de l'exercice des fonctions à temps plein.

Il est ensuite proratisé en fonction de la durée du travail, comme pour le traitement.

Cependant, le montant du SFT ne peut être inférieur au montant minimum prévu pour les agents employés à temps plein.

L'indice majoré minimum **449** (indice brut **524**) s'applique donc pour le calcul de l'élément proportionnel du SFT.

Depuis le **1^{er} juillet 2016**, le montant du SFT ne pouvait être inférieur à :

- **73,41 €** pour **2** enfants ;
- **182,56 €** pour **3** enfants ;
- **130,09 €** par enfant supplémentaire.

☞ Le montant du SFT pour un enfant, fixé à 2,29 € n'est jamais proratisé.

Pour les agents à temps partiel, le montant du SFT ne peut être inférieur aux valeurs ci-dessus.

Lorsque la durée du service à temps partiel est accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service, les fonctionnaires perçoivent alors mensuellement une rémunération brute égale au douzième de leur rémunération annuelle brute. Celle-ci est calculée en fonction du rapport entre la durée annuelle du service effectué et la durée résultant des obligations annuelles de service.

Article 1 décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié par le décret n° 2008-152 du 20 février 2008

Depuis le **1^{er} janvier 2024**, le montant du SFT ne peut être inférieur à :

- **77,77 €** pour deux enfants ;
- **194,03 €** pour trois enfants ;
- **138,66 €** par enfant supplémentaire.

CAS PARTICULIERS : LES ENSEIGNANTS

Lorsqu'un enseignant travaille **80 %** ou **90 %**, la quotité de travail peut être aménagée de façon à ce que le service comprenne un nombre entier d'heures ou de demi-journées. Dans ce cas, le temps partiel est organisé dans un cadre annuel. La rémunération est donc aménagée et lissée sur l'année.

Ainsi, lorsque la durée des services aménagée est supérieure à **80 %** ou **90 %**, la rémunération versée est égale à :

(Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40

INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES

Tout agent, titulaire ou non titulaire, à temps partiel peut effectuer des heures supplémentaires et bénéficier du versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

Le nombre maximum d'heures supplémentaires est fixé en fonction de la quotité de travail de l'agent rapporté au nombre maximum d'heures supplémentaires pour un temps plein fixé à **25** heures.

Exemple

Un agent travaille à 80 % d'un temps plein. Il pourra effectuer : 25 x 80 % soit 20 heures supplémentaires.

Le montant de l'heure supplémentaire est la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence détenus par un agent ayant le même indice et exerçant à temps plein divisé par **1 820**.

☞ $1\,820 = 35 \text{ heures par semaine sur } 52 \text{ semaines.}$

Décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003 pour la fonction publique d'État

Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié pour la fonction publique territoriale

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

RÉFÉRENCES

- Article 20 - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1984 ;
- Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des collectivités territoriales ;
- Circulaire ministérielle n° 1958 du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement.

PRINCIPE D'ATTRIBUTION DU SFT

Le supplément familial de traitement est un accessoire du traitement obligatoire.

Le droit au supplément familial de traitement est ouvert aux agents de la fonction publique au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant.

Le supplément familial de traitement est versé en plus des prestations familiales de Sécurité sociale. Dès lors, il ne peut être assimilé à ces dernières.

De plus, contrairement aux prestations familiales, le supplément familial de traitement n'est pas versé de façon forfaitaire ni sous conditions de ressources.

Le versement du supplément familial de traitement est subordonné à la charge effective et permanente des enfants sans que le lien de filiation soit à démontrer.

Notion d'enfant à charge

La notion d'enfant à charge à retenir est celle fixée par le Code de la Sécurité sociale au Titre Ier du Livre V.

Ouvrent droit aux prestations familiales :

- tout enfant jusqu'à la fin de l'obligation scolaire c'est-à-dire **16** ans ;
- après la fin de l'obligation scolaire, et jusqu'à l'âge de **20** ans sous réserve que leur rémunération éventuelle n'excède pas, pour un mois, **55 %** du SMIC calculé sur la base de **169** heures au **1^{er} janvier** soit **1 104,25 €** pour **2025**.

Dès lors que l'enfant a dépassé l'âge de 20 ans, il n'ouvre donc plus droit au SFT.

CE n° 433426 du 26 janvier 2021

Les dispositions relatives aux obligations :

- de poursuite d'étude ;
- d'apprentissage ;
- de stage de formation professionnelle continue ;
- de bénéfice de l'allocation d'éducation spéciale ;
- ou d'impossibilité constatée d'exercer une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique prévues à l'article L. 512-3 -3° du Code de la Sécurité sociale ;
- ont été abrogées par la loi n° 99-1140 du 29 décembre 1999.

Circulaire DSS/4 A n° 2000-23 du 14 janvier 2000
Articles L. 512.3 et R. 512-2 du Code de la Sécurité sociale

☞ *Le relèvement de la limite d'âge est applicable depuis le 1^{er} janvier 2000 pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 1980.*

Pour les enfants soumis à l'obligation scolaire, le versement des prestations est subordonné à la présentation d'un certificat d'inscription dans l'établissement ou d'un certificat de scolarité. Le versement des prestations peut être supprimé ou suspendu en cas de manquements à l'obligation scolaire.

*Article L. 552-4 du Code de la Sécurité sociale
Ordonnance n° 59-45 du 6 janvier 1959*

La production du certificat d'inscription dans un établissement d'enseignement privé ou public n'est donc plus exigée à compter de l'âge de seize ans. La notion d'enfant à charge est indépendante de la notion de lien de parenté.

Ouvrent ainsi droit au versement du supplément familial de traitement :

- les enfants légitimes ;
- les enfants naturels ;
- les enfants adoptés ;
- les enfants adoptés, en cours d'adoption ou recueillis.

La condition de charge effective et permanente ne se limite pas aux seuls aspects matériels et financiers. Un tiers recueillant peut revendiquer la qualité d'allocataire s'il démontre qu'il exerce la charge permanente de l'enfant. Des pièces justificatives complétant la déclaration du tiers pourront être demandées par l'organisme débiteur de prestations familiales.

Le fait de verser une pension alimentaire ne suffit pas à démontrer que l'enfant est à la charge effective et permanente de l'agent.

Question écrite n° 28633 du 19 juin 2000 – JOAN p. 3705

Les Caisses d'allocations familiales devront s'assurer :

- de la présence effective de l'enfant au foyer du tiers ;
- de l'effectivité de la scolarité des enfants en âge scolaire (certificat de scolarité) ;
- de la régularité de leur sortie du territoire d'origine et de leur entrée sur le territoire français pour les enfants de nationalité étrangère, accueillis par des familles françaises et attesté par un visa de long séjour le cas échéant.

Circulaire DSS/4A n° 99-03 du 5 janvier 1999

La décision de refus du versement des allocations par la caisse d'allocations familiale ne lie pas l'employeur public, à moins qu'il ne procède lui-même à la vérification des éléments justifiant de la situation de l'agent.

CE – 28 avril 1997 – Mr Migliore

Pièces justificatives pouvant être demandées

Pour le paiement du SFT, des pièces pourront être demandées afin de justifier notamment de la notion d'enfant à charge. Un arrêté portant nomenclature des pièces justificatives des dépenses de l'Etat précise quelles pièces peuvent être demandées.

COMPARATIF DES INDEMNITÉS D'INTÉRIM, DE STAGE ET DE MISSION**AVEC LES INDEMNITÉS DE GRAND DÉPLACEMENT FIXÉES PAR L'URSSAF**

	Fonction publique	URSSAF (2025)
Indemnité de repas	20 €	21,10 €
Indemnité de nuitée		
Paris	140 €	75,60 €
Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	120 €	75,60 €
Province	90 €	56,10 €

Déplacement en métropole

Les allocations de grand déplacement sont réputées être utilisées conformément à leur objet si :

- elles ne dépassent pas les limites fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002 ;
- l'employeur justifie que le salarié ne peut regagner chaque jour sa résidence et que, de ce fait, il engage des frais de double résidence.

Les indemnités de repas et de nuitée dans la fonction publique étant inférieures au seuil fixé par l'URSSAF, il convient de ne procéder à aucune réintégration dans l'assiette de cotisations au titre des repas.

Prise en charge des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger ou entre la France et l'étranger

Décret n° 86-416 du 12 mars 1986 modifié (version consolidée au 4 juillet 2006)

Les modalités de prise en charge et de règlement des frais concernent :

- les personnels civils de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif.

Ces dispositions concernent les agents ainsi que leur famille, c'est-à-dire :

- le conjoint ;
- le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- les enfants de l'agent, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont à la charge de l'agent (au sens du SFT et des prestations familiales : articles L. 513-1 et L. 521-2 du Code de la Sécurité sociale) et à condition qu'ils vivent habituellement sous le toit de l'agent, les enfants infirmes ;
- les ascendants de l'agent, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils vivent habituellement sous le toit de l'agent et qui, en application de la législation fiscale, ne sont pas ou ne seraient pas soumis à l'impôt sur le revenu.

Le changement de résidence doit être lié à une affectation à l'étranger pour au moins **10** mois, y compris à l'occasion d'un recrutement en France.

Il peut également être lié à :

- une affectation en France pour au moins **6** mois lorsque l'agent est déjà en poste à l'étranger ;
- un rapatriement induit par l'admission à la retraite ou autre motif, sauf le cas d'un recrutement local ;
- une rupture d'établissement provoquée par des circonstances exceptionnelles mettant en danger l'agent et sa famille.

Indemnisation des missions temporaires et déplacements de service à l'étranger

L'agent amené à effectuer une mission temporaire à l'étranger peut y prétendre.

COTISATIONS

ASSIETTE DE COTISATIONS

Les cotisations sont assises sur la rémunération globale brute de l'agent, y compris les heures supplémentaires ainsi que les indemnités attachées aux fonctions ou à l'emploi, comme par exemple :

- les indemnités de congés payés ;
- les indemnités de fin de contrat ;
- les indemnités de résidence ;
- les indemnités différentielles ;
- les indemnités de départ en retraite ;
- les indemnités d'attente pour les assistantes maternelles.

Sont exclus, les éléments de rémunération ou les prestations à caractère familial ainsi que les indemnités représentatives de frais, sauf pour certaines catégories de médecins des établissements hospitaliers publics qui cotisent sur une partie seulement de leur rémunération.

Pour les élus, l'assiette de cotisations correspond au montant des indemnités effectivement perçu.

EMPLOYEURS MULTIPLES

Dans le cas où certains de leurs agents travailleraient simultanément pour plusieurs employeurs relevant ou non du champ d'application du régime et sous réserve du respect de la réglementation en vigueur, les différents employeurs affiliés à l'IRCANTEC doivent s'entendre pour déterminer, au prorata des rémunérations qu'ils ont effectivement versées, la part des cotisations afférente à la tranche de rémunération correspondant au plafond des cotisations pour la retraite du régime général de Sécurité sociale et à la tranche supérieure à ce plafond, qui est dû par chacun.

Dans ce but, les tranches de salaire sont déterminées comme si l'ensemble des employeurs relevait du régime.

Décret 93.1042 du 31 août 1993

TEMPS PARTIEL

Jusqu'en novembre 2007 le prorata de plafond applicable s'appliquait à l'ensemble des salariés à temps partiel indépendamment de la nature juridique de l'employeur. Or, l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale prévoit que l'abattement d'assiette s'applique uniquement aux salariés à temps partiel :

- dont la rémunération du poste à temps plein est supérieure au plafond de la Sécurité sociale ;
- et qui exercent pour le compte des employeurs suivants :
 - les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, (y compris les établissements publics administratifs et industriels et commerciaux),
 - les offices publics et ministériels,
 - les professions libérales,
 - les sociétés civiles,
 - les syndicats professionnels,
 - et les associations de quelque nature que ce soit.

Depuis le 8 novembre 2007, si l'employeur ne rentre pas dans une de ces catégories d'employeurs, l'abattement d'assiette sur la rémunération des agents à temps partiel ne peut plus être pratiqué.

Calcul du prorata de plafond

Lorsque l'agent occupe un poste à temps partiel pour un seul employeur (durée de travail au plus égale à **80 %** de la durée légale ou conventionnelle) et que la rémunération du poste à temps plein est supérieure au plafond de la Sécurité sociale, l'assiette, dans la limite du plafond de Sécurité sociale, est réduite.

$$\frac{\text{Plafond de la périodicité de paie} \times \text{salaire à temps partiel}}{\text{Salaire à temps partiel}}$$

La rémunération est fractionnée en deux tranches de salaire :

- la tranche A égale au plafond de Sécurité sociale soit **47 100 €** par an pour **2025**, soit **3 925 €** par mois.

Arrêté du 11 décembre 2018 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2019

- la tranche B égale à la fraction supérieure au plafond de Sécurité sociale mais dans la limite maximale de **7** plafonds de Sécurité sociale soit **329 700 €** par an pour **2025** soit **27 475 €** par mois.

Arrêté du 30 décembre 1991

TAUX DE COTISATIONS

Taux théorique (générateur de points de retraite)

	Tranche A		Tranche B	
	Part salariale	Part employeur	Part salariale	Part employeur
Du 01/01/1989 au 31/12/2010	1,80 %	2,70 %	4,76 %	9,24 %
Du 01/01/2011 au 31/12/2011	1,82 %	2,73 %	4,80 %	9,28 %
Du 01/01/2012 au 31/12/2012	1,88 %	2,82 %	4,88 %	9,36 %
Du 01/01/2013 au 31/12/2013	1,96 %	2,94 %	4,98 %	9,46 %
Du 01/01/2014 au 31/12/2014	2,028 %	3,042 %	5,10 %	9,58 %
Du 01/01/2015 au 31/12/2015	2,112 %	3,168 %	5,26 %	9,74 %
Du 01/01/2016 au 31/12/2016	2,176 %	3,264 %	5,40 %	9,88 %
Du 01/01/2017 au 31/12/2017	2,24 %	3,36 %	5,56 %	10,04 %
Du 01/01/2018 au 31/12/2018	2,24 %	3,36 %	5,56 %	10,04 %
Du 01/01/2019 au 31/12/2019	2,24 %	3,36 %	5,56 %	10,04 %
Du 01/01/2020 au 31/12/2020	2,24 %	3,36 %	5,56 %	10,04 %
Du 01/01/2021 au 31/12/2021	2,24 %	3,36 %	5,56 %	10,04 %
Du 01/01/2022 au 31/12/2022	2,24 %	3,36 %	5,56 %	10,04 %

ASSIETTE DE LA CSG

L'assiette de la CSG est, depuis le **1^{er} janvier 1997**, harmonisée avec celle de la CRDS.

Article L. 136.2 du Code de la Sécurité sociale

Circulaire ministérielle n° DSS/SDFGSS/5B/96/785 du 31 décembre 1996

La contribution sociale généralisée est un prélèvement applicable sur les :

- revenus d'activités (salariés ou non) ;
- revenus de remplacement (allocations de chômage, de préretraite ...) ;
- revenus de placement et du patrimoine.

REVENUS SALARIÉS D'ACTIVITÉ

Est inclus, dans l'assiette de la contribution, l'ensemble des sommes définies à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Il s'agit notamment :

- des salaires ou gains ;
- des indemnités de congés payés ;
- des indemnités, primes ou gratifications ;
- des avantages en nature ou en espèces.

La CSG porte également sur les rémunérations versées dans le cadre de contrats d'insertion professionnelle (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat de professionnalisation).

Lettre-circulaire ACOSS n° 97-7 du 17 janvier 1997

Depuis le 1^{er} janvier 2011, le montant des revenus d'activité salariée et des allocations de chômage donnant lieu à abattement au titre des frais professionnels pour l'application de la CSG et de la CRDS était limité à **4** plafonds de la Sécurité sociale. L'assiette de la CSG-CRDS et de cet abattement n'était pas modifiée. Tous les revenus d'activité soumis à CSG-CRDS (par exemple : intéressement, contributions patronales de prévoyance ...) étaient pris en compte en 2011 pour l'appréciation de la limite de **4** plafonds de la Sécurité sociale.

Article 20 de la loi de financement de la Sécurité sociale n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 modifiant l'article L. 136-2 du Code de la Sécurité sociale

Revenus d'activité salariée et allocations de chômage

L'abattement est limité à **4** plafonds de la Sécurité sociale, soit à **15 700 €** par mois ou **188 400 €** pour l'année **2025**. L'ensemble des salaires bruts soumis à CSG pris en compte pour l'appréciation de la limite de **4** plafonds de la Sécurité sociale.

Exemple n° 1

Le contrat d'un agent prend fin au 31 janvier 2025. L'assiette CSG-CRDS sur laquelle sera pratiqué l'abattement de 1,75 % sera égale à 4 plafonds mensuels de la Sécurité sociale, soit 15 700 €.

Exemple n° 2

Le contrat d'un agent débute le 26 janvier 2025 et prend fin au 31 mars 2025. La limite maximale de l'assiette de la CSG-CRDS bénéficiant de l'abattement pour frais professionnels est calculée de la manière suivante :

- pour janvier 2025 : $6/31^e$ du plafond mensuel $\times 4 = (6/31^e \text{ de } 3\,925) \times 4$ soit 3 038,71 € ;
- pour février 2025 : 4 plafonds mensuels soit 15 700 € ;
- pour mars 2025 : 4 plafonds mensuels soit 15 700 €.

Exemple

Un salarié perçoit un salaire de 2 000,00 €. Il bénéficie, par ailleurs, d'une prise en charge patronale de mutuelle d'un montant de 50,00 €. La base CSG/CRDS est de : $98,25 \% \times 2\,000,00 + 100 \% \times 50,00 = 2\,015,00$ €.

Maladie, maternité, accident du travail, décès

Les indemnités journalières Sécurité sociale ou allocations, servies par la Sécurité sociale à l'occasion de la maladie, de la maternité, des accidents du travail ou des maladies professionnelles, sont assujetties à la CSG en tant que revenus de remplacement, c'est-à-dire au taux de **6,20** %.

Les indemnités complémentaires de maladie versées dans le cadre d'un régime de prévoyance doivent être assujetties pour la part correspondant au financement de l'employeur (mêmes règles qu'en matière de cotisations de Sécurité sociale) et réduites de **1,75** %.

Lettre-circulaire ACOSS n° 91.29 du 5 avril 1991

Exemple

Un salarié en arrêt de travail pour maladie perçoit une indemnité de prévoyance de 1 100 €.

Le financement de la prévoyance est réparti de la façon suivante :

- 1,50 % = cotisations patronales ;
- 0,75 % = cotisations salariales.

Dans ce cas, la base soumise à CSG est la suivante :

$$1\,100 \times 1,50/2,25 = 733,33 \text{ €}.$$

$$733,33 \times 98,25 \% = 720,50 \text{ €}.$$

Capitaux décès**Versés par un organisme de prévoyance complémentaire**

Les capitaux décès versés par un organisme de prévoyance complémentaire ne sont pas assujettis à la CSG. Tel est le cas des capitaux versés par une société d'assurance, une mutuelle, une institution de retraite ou de prévoyance.

Circulaire ACOSS du 28 novembre 1997

Versés par l'employeur

Les capitaux décès complémentaires financés et servis directement par l'employeur, en vertu d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise sont, quant à eux, soumis à CSG.

Lettre-circulaire n° 97-75 du 28 novembre 1997

MONTANT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

GÉNÉRALITÉS

Pendant les **28** premiers jours, l'indemnité journalière est égale à **60 %** du gain journalier de base.

À partir du **29^e** jour, l'indemnité journalière est portée à **80 %** du gain journalier de base.

$$\text{- IJ : } \frac{\text{salaire du mois qui précède (m-1)}}{30,42} \times 60 \% \text{ pendant les } 28 \text{ premiers jours}$$

$$\text{- IJ : } \frac{\text{salaire du mois qui précède (m-1)}}{30,42} \times 80 \% \text{ à compter du } 29^{\text{e}} \text{ jour}$$

Remarque

30,42 est à retenir pour les arrêts dont la période d'indemnisation débute à compter du 1^{er} décembre 2010.

Pour les périodes d'indemnisation débutant avant le 1^{er} décembre 2010, il convient de retenir l'ancien calcul de l'Indemnité journalière soit :

$$\text{- IJ : } \frac{\text{salaire du mois qui précède (m-1)}}{30} \times 60 \% \text{ pendant les } 28 \text{ premiers jours}$$

$$\text{- IJ : } \frac{\text{salaire du mois qui précède (m-1)}}{30} \times 80 \% \text{ à compter du } 29^{\text{e}} \text{ jour}$$

Exemples

1- Détermination du gain journalier de base

Un salarié percevant 3 000 € bruts par mois est arrêté suite à un accident de travail au mois de mai 2024. Il a perçu un 13^e mois en décembre 2023. Le 13^e mois, versé pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, est réparti sur les 12 mois suivant son versement.

Salaire de référence : $3\,000 + 3\,000/12 = 3\,250$ €.

Gain journalier de base : $3\,250/30 = 108,33$ €.

Le salaire de référence est ensuite divisé par 30 pour définir le gain journalier de référence.

2-Un salarié percevant 3 000 € bruts par mois est arrêté suite à un accident de travail au mois de décembre 2024. Il a perçu un 13^e mois en décembre 2023. Le 13^e mois, versé pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023, est réparti sur les 12 mois suivant son versement.

Salaire de référence : $3\,000 + 3\,000/12 = 3\,250$ €.

Gain journalier de base : $3\,250/30,42 = 106,84$ €.

Le salaire de référence est ensuite divisé par 30,42 pour définir le gain journalier de référence.

MONTANT MAXIMUM

Le montant maximum des indemnités journalières est calculé sur un gain journalier de base au plus égal à **0,834 %** du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du paiement.

Décret n° 93-938 du 16 juillet 1993

Soit au 1^{er} janvier 2025 :

- pendant les 28 premiers jours : $47\,100 \text{ €} \times 0,834 \% \times 60 \% = 235,69 \text{ €}$ par jour ;
- à partir du 29^e jour : $47\,100 \text{ €} \times 0,834 \% \times 80 \% = 314,25 \text{ €}$ par jour.

Dispositions d'écèlement

L'indemnité journalière ne peut dépasser le montant du gain journalier net perçu par la victime. Le gain journalier net est déterminé à partir du salaire de référence diminué des cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle ainsi que de la CSG.

Le calcul du gain journalier net s'effectue ensuite de la même façon que celui du gain journalier de base.

Arrêté du 3 août 1993 - JO du 17 août

Deux circulaires de la CNAMTS, du 6 septembre et du 26 octobre 1993, précisent les modalités d'application concernant la notion de gain journalier net perçu par la victime.

Définition du gain journalier net

Le gain journalier net d'un agent peut se définir comme le montant de la rémunération journalière réelle nette dont il dispose. Ce montant intègre tous les éléments de salaire pris en compte dans la base de calcul de l'indemnité journalière, desquelles sont déduites la part salariale des cotisations sociales et la CSG.

La participation de l'employeur à certains frais exclus des éléments composant le salaire de référence et non soumis à cotisation, n'est également pas prise en compte dans le calcul du gain journalier net.

Il s'agit principalement :

- de la participation aux frais de transport (carte orange en région parisienne) ;
- aux frais de repas (titre restaurant) ;
- aux frais de crèche ou de garde d'enfant ;
- de la participation de l'employeur aux cotisations à une mutuelle d'entreprise ou une mutuelle extérieure.

Les éléments pris en compte dans le gain journalier net sont identiques à ceux retenus pour la détermination du gain journalier servant de base au calcul des indemnités journalières, c'est-à-dire que sont prises en compte les sommes allouées :

- soit à titre de rappel de rémunération pour une période écoulée ;
- soit à titre de rémunération sous forme d'indemnités, primes ou gratifications, lorsqu'elles sont réglées postérieurement à la rémunération principale afférente à la même période de travail.

A compter du 1^{er} janvier 2015

La définition du gain journalier net est modifiée pour les arrêts débutant à compter du 1^{er} janvier 2015.

« L'indemnité journalière calculée ne peut dépasser le montant du gain journalier net perçu par la victime et déterminé par application au salaire de référence du taux forfaitaire mentionné au deuxième alinéa de l'article R. 331-5. »

Article R 433-4 du code de la sécurité sociale modifié par le décret n° 2014-953 du 20 août 2014 relatif aux modalités de calcul des indemnités journalières dues au titre de la maladie, de la maternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles

CONGÉS DES NON TITULAIRES

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE DES NON TITULAIRES

L'agent non titulaire, dans l'impossibilité physique d'exercer ses fonctions, bénéficie du congé de maladie ordinaire à condition qu'il soit en position d'activité et sous contrat avec son employeur.

PROCÉDURE

La maladie doit être justifiée à l'aide d'un certificat médical d'arrêt de travail délivré par le médecin traitant de l'agent.

L'employeur a la possibilité de diligenter un contrôle médical par un médecin agréé au cours de l'arrêt dans les mêmes conditions que celles prévues pour les agents titulaires.

Il n'y a pas, dans les textes, de délai à respecter quant à l'envoi du certificat médical pour l'agent non titulaire. Cependant, il paraît judicieux de prendre en compte le délai de **48 heures** existant pour les titulaires.

Un envoi hors délai ne peut, cependant, pas entraîner le licenciement de l'agent pour abandon de poste, mais par contre une sanction disciplinaire.

PROTECTION SOCIALE

Ainsi l'agent bénéficiera de la protection sociale prévue :

- par le statut de la fonction publique ;
- par le régime général de la Sécurité sociale : les prestations en espèces (les IJSS) et en nature.

PRESTATIONS STATUTAIRES

Il sera accordé à l'agent non titulaire, s'il justifie de l'ancienneté nécessaire, un congé ordinaire de maladie.

Ce congé de maladie pourra lui être octroyé avec ou sans traitement en fonction de son ancienneté à la date de sa mise en congé.

Le congé est rémunéré selon l'ancienneté suivante :

- **1 mois** à plein traitement puis **1 mois** à demi-traitement après **4 mois** de services ;
- **2 mois** à plein traitement puis **2 mois** à demi-traitement après **2 ans** de services ;
- **3 mois** à plein traitement puis **3 mois** à demi-traitement après **3 ans** de services.

Les IJSS sont déduites des sommes versées à l'agent.

Par contre, l'agent non titulaire, qui ne justifie pas des **4 mois** de services nécessaires à la date de son arrêt maladie, bénéficie d'un congé mais sans traitement pendant une durée ne pouvant dépasser une année.

Pour les arrêts prescrits à compter du **1^{er} mars 2025**, les périodes à plein traitement sont indemnisées à 90 %.

Décret n°2025-197 du 27/02/2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie

DÉCOMPTE DE L'ANCIENNETÉ

Dans la fonction publique d'État

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé maladie sont les services effectifs quelque soit la quotité, ainsi que certains congés :

- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelles rémunérés ou non rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption ou d'accueil de l'enfant rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé non rémunéré ;
- le congé sans traitement pour service national.

La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes. Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise.

Articles 19 et 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret n° 2014-364 du 21 mars 2014

Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire ou permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congé maladie rémunéré est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

Article 28 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret n° 2014-364 du 21 mars 2014

Dans la fonction publique territoriale

Les services pris en compte pour le calcul des services ouvrant droit au congé maladie sont les services effectifs ainsi que certains congés :

- les congés annuels ;
- les congés maladie rémunérés ;
- les congés de grave maladie ;
- les congés d'accident du travail ou de maladie professionnelle rémunérés ;
- les congés maternité, paternité ou d'adoption rémunérés ;
- le congé pour formation syndicale ;
- le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé de représentation ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, la réserve de sécurité civile ou la réserve sanitaire.

CHARGES SOCIALES AFFÉRENTES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2019

EXONÉRATION DE CHARGES SOCIALES

À compter du 1^{er} janvier 2019, et ce, pour tous les contrats d'apprentissage, l'apprenti est exonéré des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle dans la limite de **79 %** du SMIC et de l'intégralité de la CSG et de la CRDS.

L'employeur est exonéré de certaines cotisations en fonction de l'effectif. Celui-ci s'apprécie au 31 décembre précédant la date de conclusion des contrats d'apprentissage et exclut les apprentis.

Les cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail, les cotisations salariales et les contributions au régime d'assurance chômage sont prises en charge par l'État.

Employeurs de 10 salariés au plus : contrat conclus avant le 1^{er} mars 2025

Les cotisations et contributions exonérées pendant toute la durée du contrat sont :

- les cotisations patronales de Sécurité sociale (assurances sociales, allocations familiales) ;
- les cotisations salariales de Sécurité sociale, dans la limite de **79 %** du SMIC ;
- la CSG ;
- la CRDS ;
- la contribution due au titre du FNAL ;
- le versement mobilité ;
- la contribution solidarité autonomie ;
- les cotisations patronales d'assurance chômage ^(*) ;
- les cotisations patronales et salariales de retraite complémentaire ;

() Y compris lorsque les personnes morales ont adhéré au régime d'assurance chômage avec une possibilité d'adhésion pour les seuls apprentis depuis le 1^{er} janvier 1997, par dérogation à la règle de l'assurance chômage pour l'ensemble des personnels non titulaires.*

Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2008, une exonération de cotisation patronale d'accident du travail est applicable.

Employeurs de plus de 10 salariés : contrats conclus avant le 1^{er} mars 2025

L'employeur et l'apprenti sont exonérés pendant toute la durée du contrat :

- des cotisations patronales de Sécurité sociale ;
- des cotisations salariales de Sécurité sociale dans la limite de **79 %** du SMIC ;
- de la CSG ;
- du FNAL ;
- de la CRDS ;
- des cotisations patronales d'assurance chômage ^(*) ;
- de la contribution solidarité autonomie ;
- de la cotisation salariale de retraite complémentaire dans la limite de **79 %** du SMIC ^(**) ;
- du versement mobilité.

^(*) Y compris lorsque les personnes morales ont adhéré au régime d'assurance chômage avec une possibilité d'adhésion pour les seuls apprentis depuis le 1^{er} janvier 1997, par dérogation à la règle de l'assurance chômage pour l'ensemble des personnels non titulaires.

^(**) En attente de confirmation de l'IRCANTEC.

BAISSE DES EXONÉRATIONS SALARIALES POUR LES CONTRATS CONCLUS À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2025

Pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du premier jour du mois suivant la publication de la loi (donc à compter du 1^{er} mars 2025 si la loi est publiée en février) (loi art. 22, I et VI, et art. 23) :

- la limite d'exonération des cotisations salariales est abaissée de 79 % à 50 % du SMIC (c. trav. art. L. 6243-2 modifié) ;
- la fraction du salaire des apprentis excédant 50 % du SMIC est assujettie à CSG/CRDS (alors que l'exonération était totale jusqu'à présent) (c. séc. soc. art. L. 136-1-1, II, 7° nouveau et III, 1°, a abrogé).

Par conséquent, à rémunération identique, les apprentis payés plus de 50 % du SMIC brut auront un salaire net inférieur par rapport à la situation antérieure. Il n'y a aucune obligation légale pour l'employeur de compenser cette baisse.

Pour les contrats d'apprentissage conclus avant le mois de mars 2025, les exonérations salariales continuent de s'appliquer dans les conditions antérieures.

Détermination de la limite de 50 % du SMIC

Comme pour l'ancien seuil de 79 % du SMIC, la loi ne précise pas comment s'apprécie la limite de 50 % du SMIC.

Sous réserve d'éventuelles évolutions, si on transpose la doctrine actuellement applicable au seuil de 79 % du SMIC, les principes seraient les suivants :

- appréciation mensuelle sans régularisation annuelle (sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 h par mois) ;
- pas de proratisation de la limite en cas d'absence de l'apprenti ;
- proratisation en cas d'embauche ou de fin de contrat en cours de mois, par le rapport entre le nombre de jours calendaires de la période d'emploi et le nombre de jours calendaires du mois.