

PROTECTION SOCIALE

SÉCURITÉ SOCIALE : ORGANISATION, FONCTIONNEMENT

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS
SOCIALES ET DE LA SOLIDARITÉ

MINISTÈRE DE LA SANTÉ,
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Circulaire DSS/5B n° 2008-34 du 5 février 2008 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif aux modalités techniques d'application de l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

NOR : SJSS0830051C

Date d'application : 1^{er} octobre 2007.

Cette circulaire est disponible sur le site <http://www.securite-sociale.fr/>.

Annexe : document « Réponses aux questions techniques posées par les entreprises ».

Références :

Articles L. 241-13, L. 241-17 et L. 241-18 du code de la sécurité sociale, tel que modifié ou créés par l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat et par l'article 12 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008 ;

Article 81 *quater* du code général des impôts (CGI), également créé par l'article 1^{er} précité de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 ;

Articles D. 241-7, D. 241-10, D. 241-13 et D. 241-21 à D. 241-27, tel que modifiés ou créés par le décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 portant application de l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat ;

Article 38 *septdecies* A de l'annexe III au CGI, issu également du décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 précité ;

Circulaire DSS/5B n° 2007-358 du 1^{er} octobre 2007 relative à la mise en œuvre de l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat ;

Circulaire DSS/5B n° 2007-422 du 27 novembre 2007 portant complément d'information sur la mise en œuvre de l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Le directeur de la sécurité sociale à Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; Mesdames et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour information], directions de la santé et du développement social de Guadeloupe, de Guyane et Martinique [pour information]).

Un « questions-réponses », diffusé dans le cadre de la circulaire susvisée du 27 novembre 2007 et disponible sur le site www.securite-sociale.fr, a apporté des réponses aux interrogations qui sont fréquemment posées par les entreprises et leurs salariés sur les modalités d'application du dispositif d'exonération de cotisations salariales et patronales institué par la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Un deuxième « questions-réponses », annexé à la présente circulaire, traite sous des aspects plus techniques certaines questions posées par les entreprises à l'occasion de la mise en œuvre des mesures issues de cette loi.

Vous voudrez bien assurer une diffusion aussi large que possible de ce document et me tenir informé, sous le présent timbre, de ses difficultés éventuelles d'application.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur de la sécurité sociale,
D. LIBAULT

ANNEXE I

MISE EN ŒUVRE DES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

(loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail,
de l'emploi et du pouvoir d'achat)

Réponses aux questions techniques posées par les entreprises

Les heures supplémentaires ou complémentaires concernées

1. Rappel : comment, en pratique, un employeur peut-il faire accomplir des heures supplémentaires à ses salariés ?

L'accomplissement d'heures supplémentaires au sein d'une entreprise n'impose aucun formalisme particulier pour leur mise en œuvre. Dès lors que l'employeur souhaite recourir à des heures supplémentaires, il lui appartient de solliciter les salariés concernés pour effectuer ces heures en les informant à la fois du nombre d'heures supplémentaires à accomplir et de leur modalité d'exécution dans le cadre de l'organisation du temps de travail applicable dans l'entreprise. Selon cette organisation, ces heures supplémentaires peuvent être effectuées dans le cadre de la durée hebdomadaire ou annuelle du travail. En tout état de cause, ces heures supplémentaires devront être accomplies dans le respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel de l'entreprise et du taux de majoration des heures supplémentaires fixés par accord collectif ou, à défaut, par la loi.

2. Doit-on prendre en compte les temps de pause, d'habillage et de déshabillage... pour la détermination des heures supplémentaires ?

Non, sauf si ces temps constituent au 1^{er} octobre 2007 du temps de travail effectif au sens du code du travail, lequel n'a pas été modifié par la loi TEPA : il s'agit des temps pendant lesquels le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

3. Doit-on prendre en compte les heures de délégation pour le décompte des heures supplémentaires ?

Oui. En application du code du travail, les heures de délégation constituent du temps de travail effectif. L'article L. 424-1 du code du travail dispose que « ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale ». Il en est de même : pour les absences pour participation aux scrutins prud'homaux qui ne peuvent donner lieu à diminution de rémunération ; de l'exercice de fonctions de conseiller prud'homal, assimilé à du travail effectif ; des heures de dérogations permanentes ou temporaires dans les branches ou les professions couvertes par un décret d'application le prévoyant.

4. En dehors des jours fériés, quels sont les autres absences qui ont les mêmes conséquences que du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires ?

Le code du travail prévoit que les repos compensateurs obligatoires (art. L. 212-5-1), les repos compensateurs de remplacement (art. L. 212-5) et les jours de congés pour événements familiaux (art. L. 226-1) sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. En revanche, les autres périodes d'absence – congés maladie, congés payés, congés de maternité, de paternité ou d'adoption, congés sans solde, accidents du travail, formation hors du temps de travail et jours de RTT – ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif (cf. circulaire DRT n° 2000-7 du 6 décembre 2000). Dès lors, ces temps d'absence ne sont pas pris en compte pour le décompte des heures supplémentaires. Une annexe à ce QR reproduit le tableau récapitulatif figurant dans la circulaire DRT de 2000 en ce qu'il s'applique à la loi TEPA.

5. Si un employeur a droit à la déduction patronale au titre des heures supplémentaires effectuées par un salarié, celui-ci bénéficie-t-il de la réduction salariale sur les mêmes heures ?

Oui. En revanche, le contraire n'est pas vrai. En effet, un salarié peut bénéficier de la réduction salariale sur des heures n'ouvrant pas droit à la déduction patronale (par exemple, les heures complémentaires des salariés à temps partiel).

Calcul de la réduction salariale

6. La rémunération des heures supplémentaires prise en compte pour le calcul de la réduction salariale inclut-elle les compléments de salaire, tels les primes de rendement, les majorations pour travail le dimanche, etc. ?

L'assiette de calcul de la majoration des heures supplémentaires n'est pas modifiée par la loi TEPA. Le calcul de la réduction salariale s'effectue à partir de la rémunération des heures supplémentaires, elle-même établie à partir du salaire de base effectif réel payé au salarié tel que défini par circulaire (DRT du 21 avril 1994) ou par jurisprudence. Pour calculer le taux horaire de base, l'employeur doit intégrer les éléments de salaire qui constituent une contrepartie directe du travail

fourni et les primes inhérentes à la nature du travail. Les majorations exceptionnelles pour travail du dimanche, pour travail un jour férié ou pour travail de nuit doivent bien être prises en compte pour le calcul du taux horaire de base. En revanche, les primes globales forfaitaires (exceptionnelles, de vacances, treizième mois) n'entrent pas dans l'assiette de ce calcul.

7. En cas de décalage de la paie des heures supplémentaires effectuées, quand applique-t-on la réduction salariale ?

La réduction est imputée sur la rémunération du mois au titre duquel les heures supplémentaires sont payées.

8. Quel est le taux de majoration à appliquer dans une entreprise de 20 salariés au plus lors de la promulgation de la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ?

Pour les entreprises de vingt salariés au plus au 31 mars 2005 et qui ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou un accord de branche étendu, le taux de majoration, pour les huit premières heures supplémentaires, est porté à 25 % (au lieu de 10 % auparavant). Si elles sont couvertes par un accord d'entreprise ou de branche étendu, elles continuent à appliquer le taux fixé par l'accord qui leur est applicable.

Régularisation en fin d'année

9. Comment procéder lorsqu'il n'est pas possible d'imputer la totalité de la réduction des cotisations sur un seul mois ?

En cas d'accords de modulation*, d'annualisation, ou de convention en forfait jours ou en heures sur l'année, le nombre d'heures supplémentaires, complémentaires et les jours travaillés au-delà de 218 jours ne sont connus définitivement et rémunérés qu'en fin d'année. Dans la mesure où, dans certains cas, il ne sera pas possible d'imputer la totalité de la réduction sur un seul mois, il est admis que l'entreprise ou l'établissement pourra procéder à une régularisation dans le tableau récapitulatif annuel. Cette possibilité est également ouverte aux entreprises qui décomptent les durées de travail au trimestre, au quadrimestre ou au semestre en vertu de dispositions réglementaires ou conventionnelles. Par ailleurs, une telle régularisation est également admise dans le cas d'une rémunération annuelle lissée versée à un salarié en forfait heures sur l'année effectuant un nombre d'heures moyen par semaine supérieur à 35 heures. Exemple : un salarié en forfait de 1824 heures sur l'année, soit 40 heures par semaine (1824/45,6), est rémunéré 5 heures en moyenne par semaine au-delà de 35 heures, soit 21,66 heures par mois (5 x 52/12). La réduction salariale est appliquée chaque mois sur ces heures supplémentaires et une régularisation est effectuée, le cas échéant, en fin d'année sur le tableau récapitulatif. Ceci ne dispense néanmoins pas l'employeur de décompter le nombre d'heures supplémentaires réellement effectuées.

* Pour ce qui concerne les heures supplémentaires dans les entreprises ou établissements couverts par un accord de modulation, seules sont concernées par la régularisation les heures qui ne sont pas décomptées de manière hebdomadaires (en cas de dépassement de la limite haute prévue par l'accord).

Accords de modulation

10. Pour l'année 2007, dans une entreprise appliquant une annualisation du temps de travail (modulation ou JRTT), faut-il recalculer un plafond intermédiaire de déclenchement des heures supplémentaires au 1^{er} octobre ?

Non. Il faut simplement distinguer les heures supplémentaires décomptées hebdomadairement de celles qui sont décomptées annuellement. Hebdomadairement, ne sont payées et exonérées que les heures effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007 au-delà de la limite haute de la modulation ou du plafond conventionnel en cas de JRTT. Si la fin de la période de modulation ou de JRTT a lieu après le 1^{er} octobre 2007, l'ensemble des heures effectuées au-delà de 1607 heures et non encore payées hebdomadairement sont exonérées.

11. Si le paiement des heures supplémentaires intervient en fin d'année, comment sont imputées les exonérations liées aux heures supplémentaires ?

L'imputation se fait sur le bulletin de paye établi au moment du paiement de ces heures supplémentaires.

12. Que faut-il faire lorsqu'un accord à durée déterminée arrive à expiration après le 20 juin 2007 et que les parties décident de conclure un nouvel accord avec une limite haute de modulation inférieure à celle de l'accord initial ? Qu'en est-il en cas de conclusion d'un nouvel accord ?

La loi du 21 août 2007 n'interdit pas la révision des accords arrivant à expiration après le 20 juin 2007, ni de conclure un nouvel accord. Dès lors, les heures supplémentaires résultant des clauses du nouvel accord entrent bien dans le champ de la mesure d'exonération. Cette réponse vaut également pour les entreprises ayant opté pour l'octroi de « jours RTT » en cas d'abaissement du plafond hebdomadaire.

13. Est-ce qu'il y a des modalités spécifiques pour les intérimaires lorsqu'ils sont soumis à un accord de modulation au sein de l'entreprise qui les emploie ?

Non. Aux termes de l'article L. 212-8 du code du travail, l'accord de modulation d'une entreprise ne s'applique aux intérimaires que s'ils sont visés explicitement dans cet accord. Si tel est le cas, les intérimaires bénéficient de l'exacte application des conditions de travail de l'entreprise dans laquelle ils se trouvent.

14. En cas d'embauche ou de départ d'un salarié relevant d'un accord de modulation du temps de travail, lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation, doit-on proratiser les heures supplémentaires ou procède-t-on à un décompte au réel ?

Il convient tout d'abord de rappeler qu'en fin de période de modulation, seules les heures effectuées au-delà d'une durée annuelle de 1607 heures, déduction faite des heures supplémentaires précédemment payées en cours de période de modulation, entrent dans le champ de la mesure « heures supplémentaires ». En cas d'embauche ou de départ d'un salarié en cours de période de modulation, les modalités pratiques de décompte sont normalement prévues dans l'accord de modulation. Si tel n'est pas le cas, l'employeur peut proratiser la durée de 1607 heures en fonction de la durée de travail effective du salarié pendant l'année de référence. La déduction salariale au titre des heures supplémentaires décomptées au moment du départ, selon les modalités prévues par l'accord, est appliquée sur la rémunération du dernier mois (s'il n'est pas possible d'imputer la totalité de la réduction sur ce seul mois, il est admis que l'entreprise ou l'établissement pourra procéder à une régularisation dans le tableau récapitulatif annuel).

Calcul du coefficient de la réduction Fillon

15. Comment calculer la réduction Fillon lorsque sur le mois d'octobre 2007 est versé un rappel d'heures supplémentaires effectuées avant le 1^{er} octobre 2007 ?

Pour le calcul des exonérations Fillon du mois d'octobre 2007, il est admis que dans ce cas, la rémunération versée ce mois au titre de toutes les heures supplémentaires et complémentaires au sens de l'article 81 *quater*, quelle que soit leur date d'exécution, puisse être déduite. Exemple : un salarié employé par une entreprise de plus de 20 salariés est rémunéré contractuellement sur la base de 35 heures par semaine perçoit en octobre 2007 : 1 280,09 € à titre principal, 105,5 € au titre de 10 heures supplémentaires majorées à 25 % effectuées en octobre, 84,4 € au titre de 8 heures supplémentaires majorées à 25 % effectuées en septembre. Calcul du coefficient : $0,260/0,6 \times (1,6 \times 1\,280,09 \text{ €} / 1\,280,09 \text{ €} - 1) = 0,26$. Réduction au titre du mois d'octobre : $1\,469,99 \text{ €} \times 0,26 = 382,20 \text{ €}$.

16. En cas de rappel de salaire versé après la cessation du contrat de travail, faut-il corriger le dénominateur utilisé dans le calcul de l'allègement effectué lors du départ du salarié ?

Oui. Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, la somme perçue au titre d'un rappel de salaire versé après la rupture du contrat est rattachée à la dernière période de paie. Cette règle conduit donc à corriger le dénominateur dans le calcul de l'allègement effectué lors du départ du salarié.

17. Qu'est-ce que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a changé pour le calcul de la réduction Fillon ?

Son article 12 neutralise, pour le calcul du coefficient, la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu antérieurement au 11 octobre 2007, selon le même principe que pour les rémunérations des heures supplémentaires ou complémentaires. Cette mesure, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2008, s'applique dans les mêmes conditions aux temps de coupure ou d'amplitude.

18. Comment calculer le coefficient de la réduction Fillon pour les salariés à temps partiel modulé effectuant des heures au-delà de leur horaire contractuel ?

Il convient de retenir pour les salariés soumis à un régime de modulation du temps de travail dont la rémunération n'est pas lissée une valeur du SMIC reflétant cette modulation comme le prévoit la circulaire DSS du 1^{er} octobre 2007 (cf. III.B 6.). Quant au travail additionnel effectué au-delà de la durée contractuelle, il peut être traité de la même manière que les heures complémentaires pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon. Ainsi, pour un salarié à temps partiel effectuant 80 heures au titre de la modulation du temps partiel et 20 heures au delà de ce qui est découlé de l'application du taux de temps partiel inscrit à son contrat de travail, la formule de calcul est la suivante : $0,281/0,6 \times 1,6 \times (\text{montant mensuel du SMIC correspondant à 80 heures}) / \text{rémunération mensuelle brute hors les 20 heures de travail additionnel}$.

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (secteur du BTP notamment)

19. Calcul de la réduction salariale en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS) ?

En cas d'application de la DFS, la réduction salariale se calcule en tenant compte de la rémunération mensuelle brute des heures supplémentaires ou complémentaires réduite du montant de cette DFS.

Exemple : soit un salarié rémunéré 1 516,70 € pour 151,67 heures mensuelles (taux horaire : 10,00 €) effectuant 17,33 heures supplémentaires au cours du mois majorées de 25 % (soit 216,63 €).

Rémunération totale brute soumise à cotisations pour le mois considéré : 1 733,33 € (1 516,70 + 216,63) (1).

Application de la DFS : 10 %, soit 173,33 €.

Assiette des cotisations après DFS : 1 733,33 € - 173,33 € = 1 560 €.

Total de cotisations salariales légalement obligatoires : 348,23 € (2), soit un taux de cotisations de $348,23/1\,560 = 22,32 \%$, supérieur au taux maximal de 21,50 % et donc ramené à ce taux de 21,50 %.

(1) Auxquels s'ajoutent les remboursements éventuels de frais professionnels

(2) Soit 13,70 % (cotisations de sécurité sociale, chômage et retraite) calculées sur la rémunération abattue + 8 % (CSG/CRDS) sur la rémunération non abattue (sauf abattement pour frais professionnels de 3 % propre au calcul de ces contributions).

Montant de la réduction des cotisations salariales : $(216,63 - 10\%) \times 21,50\% = 41,92 \text{ €}$

20. Calcul de la réduction Fillon en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS) ?

En cas d'application de la DFS, le coefficient de la réduction Fillon se calcule en prenant en compte, au dénominateur de la formule, la rémunération mensuelle brute (hors heures supplémentaires et complémentaires) réduite de la DFS calculée sur ce même montant.

La réduction est obtenue en multipliant le coefficient par la rémunération mensuelle brute (heures supplémentaires et complémentaires incluses) réduite du montant global de la DFS.

Exemple : soit un salarié rémunéré 1 516,70 € pour 151,67 heures mensuelles (taux horaire : 10,00 €) effectuant 17,33 heures supplémentaires au cours du mois majorées de 25 % (soit 216,63 €).

Rémunération totale brute soumise à cotisations pour le mois considéré : 1 733,33 € (1 516,70 + 216,63).

Assiette des cotisations après DFS : $1 733,33 \text{ €} - 10\% = 1 560 \text{ €}$.

Rémunération mensuelle brute (hors heures supplémentaires et complémentaires) à prendre en compte pour le calcul du coefficient : $(1 733,33 \text{ €} - 216,63 \text{ €}) - 10\% = 1 365,03 \text{ €}$

Coefficient (entreprise de 1 à 19 salariés) :

$40,281 \times [(1,6 \times 1 280,09 / 1 365,03 - 1) / 0,6] = 0,234$.

Réduction : $1 560 \times 0,234 = 365,04 \text{ €}$.

Compte épargne temps

21. Est-ce que ce dispositif d'exonération institué par la loi TEPA s'applique lorsque les heures supplémentaires sont mises sur un compte épargne temps (CET) via un repos compensateur ?

Non, ce dispositif ne s'applique pas : il s'agit en l'occurrence de temps de repos « stockés » susceptibles d'être monétarisés ultérieurement et non plus d'heures supplémentaires. En revanche, les exonérations de la loi pouvoir d'achat pourront s'appliquer aux droits affectés sur un compte épargne temps au 31 décembre 2007.

Forfait en jours et exonération

22. Comment traiter la situation d'un cadre soumis à un forfait en jours sur une base annuelle mais ne justifiant pas d'un droit complet à congés payés ?

Le droit à bénéficier des exonérations est indépendant des droits à congés payés.

Toutefois, le nombre de jours de repos auquel le salarié aura renoncé ne sera connu et donc rémunéré qu'à l'issue d'une année de travail, période à l'issue de laquelle le salarié aura certainement acquis des droits à congés. Sont concernés par les exonérations les jours auxquels le salarié aura renoncé au-delà de 218 jours travaillés, majorés, le cas échéant, du nombre de jours de congés payés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Exemple : un salarié qui n'a acquis que 4 semaines de congés payés doit travailler 218 + 5 jours (correspondant à la semaine de congés payés à laquelle il n'a pas droit), soit 223 jours. Dans ce cas, seuls les jours travaillés au-delà de 223 jours sur l'année, du fait de la renonciation par le salarié à ses jours de repos acquis au titre de la réduction d'horaire, entrent dans le champ de l'exonération.

Par ailleurs, en cas de versement du compte épargne temps, il convient de « neutraliser » les jours ou les heures affectés sur le compte.

Autres salariés du secteur privé

23. Les heures complémentaires des salariés des particuliers employeurs sont-elles exonérées ?

Non. La loi TEPA du 21 août 2007 ne prévoit pas d'exonération sur les heures complémentaires des salariés à temps partiel de particuliers employeurs, dans la mesure où la convention collective ne les mentionne pas. Seules sont exonérées les heures supplémentaires effectuées au-delà de 40 heures hebdomadaires de travail effectif.

24. En cas de garde d'enfants partagée, faut-il cumuler le nombre d'heures des deux contrats pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires accomplies ?

Oui. La convention collective applicable à ces salariés précise bien que la durée du travail s'entend du total des heures effectuées au domicile de l'une et de l'autre famille.

25. Les apprentis ont-ils droit aux nouvelles exonérations ?

Oui, la loi TEPA est d'application générale à tous les salariés. Cela étant, l'apprenti bénéficie déjà d'un régime social (exonération de l'ensemble des cotisations et contributions salariales, y compris CSG et CRDS) et fiscal (exonération d'impôt sur le revenu à concurrence du montant annuel du SMIC, soit 15 361 € pour l'imposition des salaires 2007) favorable. Les exonérations issues de la loi TEPA ne trouveront donc à s'appliquer, le cas échéant, qu'en matière fiscale, dans la mesure où la rémunération de l'apprenti dépasse le seuil cité ci-dessus.

Les agents publics

26. Comment appliquer la réduction de cotisations salariales pour des fonctionnaires détachés auprès d'employeurs de droit privé relevant du régime général ?

Les employeurs de droit privé imputent la réduction de cotisations salariales sur le mandat de paiement des cotisations vieillesse qu'ils envoient à l'employeur public d'origine. Le montant mis à la charge du salarié par la caisse de retraite des agents publics (Etat, CNRACL...) correspondra au montant des cotisations vieillesse diminué de la réduction liée à la réalisation d'heures supplémentaires. Le mécanisme d'imputation pour les fonctionnaires détachés est donc totalement transparent pour les URSSAF.

27. Une personne contractuelle dans la fonction publique dépend de quel régime pour le calcul de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires ?

Les fonctionnaires non titulaires et les fonctionnaires titulaires des collectivités locales à temps non complet d'une durée inférieure à 28 heures hebdomadaires dépendent du régime général ou agricole. Les fonctionnaires titulaires de la fonction publique d'Etat et les fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) dépendent du régime spécial de la fonction publique.

28. Quel est le montant de la réduction de cotisations salariales pour les personnes qui relèvent du régime spécial de la fonction publique ?

Il est égal au produit du montant brut des heures supplémentaires éligibles par la somme des taux de la CSG-CRDS, de la contribution de solidarité de 1 % et de la cotisation à la retraite additionnelle de la fonction publique (soit 13,76 %).

29. Que se passe-t-il en cas de titularisation en cours de mois qui fait basculer un agent public du régime général au régime spécial ?

L'employeur proratisé alors la réduction des cotisations salariales en faisant deux calculs distincts pour les heures supplémentaires réalisées en tant que contractuel dépendant du régime général et pour les heures supplémentaires réalisées en tant que titulaire dépendant du régime spécial de la fonction publique.

30. Un fonctionnaire de l'éducation nationale qui effectue une heure supplémentaire de surveillance de cantine rémunérée par la mairie, peut-il bénéficier du dispositif de réduction des cotisations salariales ?

Oui. Si un agent de la fonction publique d'Etat effectue des heures supplémentaires pour le compte d'une collectivité territoriale, il bénéficiera d'une exonération de cotisations salariales sur cette heure supplémentaire.

31. La rémunération des heures supplémentaires des agents publics n'étant pas soumise à cotisation vieillesse, comment est imputée la réduction de cotisations salariales afférente à ces heures supplémentaires ?

La réduction des cotisations salariales pour les heures supplémentaires s'impute sur la cotisation vieillesse ou CNRACL due sur la totalité du salaire brut mensuel du fonctionnaire. Il n'y a donc pas de problème d'imputation en cas d'absence de cotisation vieillesse sur la rémunération d'une heure supplémentaire.

ANNEXE

TRAITEMENT DES TEMPS D'ABSENCE DU SALARIÉ

Temps d'absence ayant les mêmes conséquences que du travail effectif pour la majoration de rémunération pour heures supplémentaires (art. L. 212-5 du code du travail) (1) :

Jour férié chômé	Oui
Repos compensateur obligatoire	Oui
Repos compensateur de remplacement	Oui
Congés payés	Non
Maladie	Non
Absence sans solde	Non
Jours de réduction du temps de travail	Non
Congés pour événements familiaux	Oui

Source : circulaire DRT n° 2000-7 du 6 décembre 2000 relative aux questions concernant l'application de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

(1) Hors cas d'heures structurelles mensualisées.