

COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

INDEMNITÉS LIÉES À LA PRESTATION DE TRAVAIL

Les compléments de rémunération sont composés pour partie de primes et indemnités versées aux agents des différentes fonctions publiques.

Ces compléments peuvent revêtir plusieurs formes.

En effet, certaines primes peuvent être liées :

- à l'exécution des fonctions telles que :
 - les primes d'assiduité,
 - les primes de vacances,
 - les primes de fin d'année,
 - les primes de rendement ;
- aux conditions de travail :
 - les primes d'astreinte,
 - les indemnités spéciales versées aux gardiens d'immeubles qui n'utilisent pas leurs droits à congés annuels ;
- à l'appartenance à un grade.

Ces primes ont le caractère de rémunération et sont, de ce fait, soumises à cotisations.

Il est indispensable de préciser que les cotisations sont fonction du statut détenu par l'agent.

Ainsi, un agent titulaire ou stagiaire sera redevable sur ces primes des cotisations suivantes :

- CSG, CRDS ;
- RAFF ;
- Contribution de solidarité le cas échéant.

Un agent non-titulaire ou soumis au régime général sera redevable, quant à lui, de :

- toutes les cotisations de Sécurité sociale ;
- l'IRCANTEC ;
- la contribution de solidarité le cas échéant ;
- la CSG, CRDS.

Toutefois, certaines indemnités liées à la prestation de travail peuvent être exclues de l'assiette de cotisation.

INDEMNITÉS LIÉES À LA PRESTATION DE TRAVAIL EXCLUES DE L'ASSIETTE DE COTISATIONS

Les sommes à déduire de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre des frais professionnels, s'entendent de celles qui sont versées aux travailleurs salariés ou assimilés pour les couvrir des charges de caractère spécial, inhérentes à la fonction ou à l'emploi au titre de l'accomplissement de ses missions. L'indemnisation peut s'effectuer sous la forme du remboursement des dépenses réelles ou d'allocations forfaitaires.

Arrêté du 20 décembre 2002

Indemnités liées à l'exécution du travail

Sont exclues de l'assiette de cotisations, les primes suivantes :

- primes de caisse d'un montant compatible avec les charges réellement supportées par le caissier (remboursement des pertes, erreurs ou vols...) ;
- primes versées aux chauffeurs-livreurs d'un montant compatible avec les charges réellement subies (vols...). Par contre, ces primes n'ont pas le caractère de frais professionnels lorsqu'elles sont sans rapport avec les remboursements exceptionnels effectués par les intéressés ;
- primes versées à des salariés propriétaires de leur outillage et destinées à compenser la perte ou l'amortissement de cet outillage, dans la mesure où le montant de la prime n'excède pas les frais professionnels réellement engagés.

Indemnités liées aux conditions de travail

Sont exclues de l'assiette de cotisations :

- les dépenses se traduisant par un remboursement de l'employeur ou par la fourniture gratuite aux salariés de vêtements qui répondent aux critères de vêtement de protection individuelle au sens de l'article R. 4321-1 du Code du travail ou à des vêtements de coupe et de couleur fixées par l'entreprise, spécifiques à une profession, qui répondent à un objectif de salubrité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.

Ces vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur. Leur port doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective. Les frais d'entretien de ceux-ci sont également des frais d'entreprise.

L'employeur doit prouver que le vêtement reste la propriété de l'entreprise et démontrer le caractère obligatoire du port.

- les primes de salissure correspondant à des charges réellement supportées et justifiées ;

Circulaire ministérielle n° 340 ss du 13 décembre 1947 et n° 82 ss du 26 avril 1951

- les primes d'outillage, versées à des salariés responsables du matériel qui leur est confié et dont ils doivent assurer le remplacement en cas de perte ou de vol, sont exclues de l'assiette des cotisations. Cette prime, même si elle revêt un caractère forfaitaire, est destinée à couvrir les salariés d'une charge de caractère spécial inhérente à leur fonction.

Cass. soc. 20 juin 1995 - URSSAF de Lille c /SA ATECMI

- les primes de buvette.

"Les indemnités de boissons chaudes, allouées au personnel des lignes travaillant à l'extérieur lorsque les conditions atmosphériques rendent le travail particulièrement pénible durant la saison hivernale, couvrent des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi au sens de l'arrêté du 26 mai 1975 et entraînent des dépenses supplémentaires de nourriture n'excédant pas, en l'espèce, les limites d'exonération. Par suite, ces indemnités n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale".

Indemnités forfaitaires de responsabilité pécuniaire

L'indemnité couvrant le montant des frais d'assurance et de cautionnement engagés par le salarié (comptable) est admise en déduction par l'URSSAF comme représentatifs de frais professionnels.

Par contre, la fraction excédant ce montant doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations s'il n'est pas démontré qu'elle couvre des frais professionnels.

Cass. soc. 23 février 1995 - SNEP c /URSSAF de Paris

Par contre, ne sont pas considérées comme des frais professionnels :

- les primes calculées uniformément en pourcentage du salaire et sous justification des dépenses réellement engagées ;
- les primes versées à la quasi-totalité du personnel alors qu'il n'est justifié ni de frais anormaux de salissure ni de l'utilisation effective de la prime conformément à son objet, même si le versement est prévu par une convention collective.

Indemnités liées à la mobilité du salarié

Les dépenses liées à la mobilité professionnelle du salarié sont, dans certaines conditions, exonérées de cotisations.

La mobilité professionnelle suppose un changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail.

Sont ainsi exonérées :

■ les indemnités de nourriture et hébergement ;

Les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif dans la limite de **71,30 € (2014)** par jour pour une durée de neuf mois.

La possibilité de déduire les dépenses d'hébergement provisoire n'est pas subordonnée à la preuve d'une double résidence. La déduction est seulement conditionnée par la recherche d'un nouveau logement.

☞ La limite de neuf mois pour la déduction des indemnités versées au titre des frais d'hébergement provisoire s'applique uniquement au forfait. Lorsque l'employeur opte pour les dépenses réellement engagées (production de justificatifs), la limite de neuf mois n'est pas applicable à l'entreprise. Le prolongement de la déduction des indemnités au-delà de ce délai est, par conséquent, admis lorsque les circonstances de fait démontrent qu'un hébergement provisoire demeure justifié.

Questions/réponses n° 45 - DSS/SDFSS/5B

■ les indemnités liées à l'installation dans le nouveau logement

■ les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement dans la limite de **1 440,20 € pour 2015**, pour une personne seule ou un couple. Elles sont majorées de **120 € pour 2014**, par enfant dans la limite de 3 enfants soit au maximum de **1 820,20 € pour 2015**.

■ les dépenses

Peuvent être déduits de l'assiette des cotisations :

- les frais de rétablissement du courant électrique, de l'eau et du gaz, du téléphone,
- les frais de mise en place d'appareils ménagers,

- les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et de revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc.),
- les frais de réexpédition du courrier,
- les frais de notaire et d'agence immobilière en cas de locations dues au titre de leurs diligences,
- les frais d'huissier lorsqu'un état des lieux est établi,
- les frais de plaques d'immatriculation et de carte grise des véhicules.

Sur la base de ces principes, d'autres dépenses justifiées au cas par cas peuvent être exclues de l'assiette des cotisations. La réalité et le montant des dépenses engagées doivent, dans tous les cas, être justifiées au moyen de factures, état de lieux démontrant la nécessaire remise en état du logement.

Par contre, les remboursements de frais non strictement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement ne sont pas compris dans cette évaluation au réel et sont considérés comme un complément de rémunération soumis à cotisations, dont notamment :

- la caution en cas de location,
- les dépenses de décoration du logement (revêtements de sol et revêtements muraux alors que ces revêtements n'étaient pas abîmés, meubles, voilages, éclairages, etc.).

L'employeur peut également déduire certains frais de mobilité sur la seule base des dépenses réellement engagées par le salarié, sous réserve que les dépenses soient justifiées :

- **les indemnités destinées à compenser les dépenses d'installation** peuvent être exonérées de cotisations, qu'elles soient versées à un salarié dans le cadre d'une mobilité ou d'une embauche.

Questions/réponses n° 46 - DSS/SDFSS/5B

- **les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement** proprement dits ; frais de transport et d'hôtel du salarié et des autres personnes occupant le domicile, lors du déménagement entre l'ancienne et la nouvelle résidence ; frais de déplacement nécessaires à la recherche d'un nouveau logement (dans la limite de trois voyages de reconnaissance comprenant le séjour et les billets d'avion du salarié et d'une deuxième personne accompagnante) ; frais de garde-meuble ;

- **les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés** envoyés en mission temporaire ou mutés en France par les entreprises étrangères et qui ne bénéficient pas du régime de détachement en vertu du règlement CEE n° 883/2004 ou d'une convention bilatérale de Sécurité sociale à laquelle la France est partie et par les salariés des entreprises françaises détachés à l'étranger qui continuent de relever du régime général ;

- **les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés** en mobilité professionnelle de la métropole vers les territoires français situés Outre-Mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre.

S'agissant des remboursements de frais prévus aux deux derniers paragraphes, les dépenses engagées par le salarié, bien que se rapportant indistinctement au salarié et à sa famille (conjoint et enfants), sont considérées comme des dépenses à caractère spécial inhérentes à la fonction et à l'emploi, lorsqu'elles résultent directement de la décision de l'employeur d'envoyer son salarié en mobilité professionnelle pour une longue période ou une période temporaire.

S'agissant des missions temporaires à l'étranger ou en France (impatriés), l'employeur peut déduire les remboursements qui concernent :

■ **les frais de transport :**

- voyage de reconnaissance du salarié et de son conjoint,
- voyage aller et retour du salarié, de son conjoint et de ses enfants, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité,
- voyage d'urgence en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires de l'ensemble français pour le salarié originaire de l'un de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger,
- voyage annuel en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés outre-mer pour le salarié originaire de ces territoires et dans un pays étranger pour la salariée originaire de ce pays étranger. Le voyage annuel du conjoint et des enfants peut aussi être déduit,
- location de voiture à l'arrivée et au départ, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité.

■ **les frais de logement :**

- frais de déménagement,
- frais d'hôtel pendant la période de déménagement, pour le salarié, son conjoint et ses enfants,
- frais de garde-meubles en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situé outre-mer pour le salarié originaire de l'un de ces territoires ou à l'étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger, pendant la période de déménagement,
- double loyer au début et à la fin de la mobilité.

■ **les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire** et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif ainsi que les frais de réinstallation immédiatement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement ;

■ **les remboursements divers :**

- cours de français pour le salarié étranger au moment de son installation en France ou cours de langue étrangère pour le salarié envoyé hors de France,
- frais de passeport, de visa ou de vaccination,
- frais de scolarité des enfants dans le pays d'accueil.

RÉGIME INDEMNITAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 permet aux fonctionnaires de bénéficier de primes et d'indemnités à la condition qu'elles aient été prévues par un texte réglementaire ou législatif.

Cette liste est non exhaustive en raison de la diversité des missions exercées par les agents des fonctions publiques.

L'INDEMNITÉ EXCEPTIONNELLE

L'indemnité exceptionnelle est destinée à compenser l'éventuelle baisse de rémunération résultant pour les fonctionnaires, du transfert de la cotisation d'assurance maladie vers la contribution sociale généralisée (CSG).

La baisse potentielle de la rémunération s'explique par la différence d'assiette entre la cotisation d'assurance maladie et la CSG.

En effet, les primes et indemnités n'étaient pas soumises à la cotisation d'assurance maladie alors qu'elles sont retenues pour le calcul de la CSG.

LES BÉNÉFICIAIRES

L'indemnité exceptionnelle instituée par le décret n° 97-215 du 10 mars 1997 est versée à l'ensemble des fonctionnaires civils, titulaires ou stagiaires relevant de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière.

Par principe de parité, cette indemnité peut être mise en place dans la fonction publique territoriale par délibération.

Le montant de l'indemnité exceptionnelle est égal à la différence, entre la rémunération nette de cotisation maladie et de CSG au taux appliqués au 31 décembre 1996 et cette même rémunération perçue au titre de l'année courante, « nette » de cotisation maladie et de CSG aux taux en vigueur au 1^{er} janvier 1998.

	Taux au 31 décembre 1996	Taux au 1 ^{er} janvier 1998 (jusqu'à aujourd'hui)	Assiette depuis le 1 ^{er} janvier 2012
Cotisation assurance maladie sur le TIB	6,05 %	-	-
CSG déductible sur le Brut	-	5,10 %	98,25 % brut
CSG non déductible sur le Brut	2,40 %	2,40 %	98,25 % brut

Le montant ainsi calculé correspond au montant de l'indemnité exceptionnelle nette. Il est calculé en fin d'année.

Si des acomptes mensuels ont été versés, le calcul était fait sur la base d'un montant prévisionnel. Il faudra donc ajuster et régulariser le montant.

Charges applicables à l'indemnité exceptionnelle

Le montant de l'indemnité obtenu par le calcul précédent étant du net, Il convient de majorer ce montant des cotisations prélevées lors de l'intégration dans le bulletin de paie, soit :

- la CSG déductible : **5,10 %** sur **98,25 %** de l'indemnité ;
- la CSG déductible : **2,40 %** sur **98,25 %** de l'indemnité ;
- la CRDS : **0,50 %** sur **98,25 %** de l'indemnité ;
- la contribution de solidarité : **1 %** ;
- la RAFP : **5 %** sur l'indemnité.

L'indemnité exceptionnelle n'est pas soumise à retenue pour pension.

☞ *La question se pose sur l'assiette de la CGS à retenir pour le calcul de l'indemnité exceptionnelle.*

En effet, ni le décret n° 97-215 du 10 mars 1997 ni la circulaire FP/7 n° 1919 du 3 mars 1998 ne précisent le calcul en cas d'évolution du mode de calcul de la CSG.

Or, en 2005 et depuis 2012, l'assiette de la CSG a été modifiée, sans pour autant modifier les taux.

En 2005, l'assiette de la CSG a été fixée à **97 %** (abaissement de l'abattement pour frais professionnels de **5 %** à **3 %**).

Depuis 2012, l'assiette est de **98,25 %** du fait de l'abaissement de l'abattement pour frais professionnels de **3 %** à **1,75 %**.

Faut-il dès lors utiliser pour le calcul de l'indemnité, l'assiette de l'époque, soit **95 %** ou appliquer l'assiette en vigueur de l'année courante ?

Une réponse donnée par MINEFI COLLECTIVITÉS LOCALES concernant la modification de 2005, précise que le décret évoque que les taux à appliquer sont ceux en vigueur au 31 décembre 1996 et au 1^{er} décembre 1998 et non pas l'assiette de ces cotisations.

De ce fait, « il faut tenir compte de l'abaissement des frais professionnels instauré par l'article 72-I de la loi n° 2004-810. »

Ce raisonnement doit donc pouvoir être tenu pour l'abaissement des frais professionnels prévu par l'article 17 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 du financement de la sécurité sociale pour 2012.

VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ EXCEPTIONNELLE

Les modalités de versement sont fonction du montant prévisionnel de l'indemnité.

Le versement unique :

Lorsque le montant de l'indemnité exceptionnelle nette obtenu est inférieur à **30,49 € (200 francs)**, l'indemnité est versée en totalité au plus tard au mois de janvier de l'année suivante.

Le versement par acomptes :

Si le montant de l'indemnité est supérieur ou égal à **30,49 € (200 Francs)**, le paiement fait l'objet d'acomptes mensuels.

L'acompte est égal à **1/12** de **90 %** du montant de l'indemnité exceptionnelle calculée sur la rémunération de l'année précédente.

Il s'agit donc d'un montant prévisionnel.

Dans ce cas, il y a donc lieu de procéder à une régularisation, sous forme de solde, au plus tard au mois de janvier de l'année suivante.

Si le montant prévisionnel versé excède le montant réel de l'indemnité, les sommes indûment perçues doivent être reversées.

Toutefois, il est possible, en cours d'année et en fonction des besoins, de moduler l'acompte, à la hausse ou à la baisse, sur la base d'une estimation de la rémunération que percevra l'agent.

Ceci permet d'éviter les trop perçus et les reversements par l'agent.

Cette modulation doit s'effectuer dans le respect du versement minimum de **2,29 €** par mois (**15 francs**).

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Indemnités pour travaux supplémentaires

Ces indemnités ont connu une refonte en profondeur en janvier 2002 afin :

- de valider les indemnités forfaitaires (les Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires - IFTS) versées auparavant dans le cadre du décret du 6 octobre 1950 (création en 2002 d'une indemnité d'administration et de technicité) ;
- de mettre en place un réel mécanisme d'indemnisation des heures supplémentaires effectuées par les agents en respectant le décret n° 2000-815 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État (les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires).

Indemnités pour sujétions spéciales

Ces indemnités sont très différentes selon les ministères. Elles peuvent être octroyées en fonction des caractéristiques du métier exercé, des conditions d'exercice des fonctions, de l'exercice d'une responsabilité particulière ou du niveau d'expertise de l'agent.

Primes de rendement et de productivité

Ces primes de rendement sont versées eu égard à l'action et à la valeur des agents concernés. Les bénéficiaires principaux en sont les corps administratifs des administrations centrales qui ne peuvent recevoir les indemnités pour sujétions spéciales. Les primes de rendement et de productivité ne peuvent dépasser **18 %** du traitement le plus élevé du grade.

Décret n° 50-196 du 6 février 1950

Indemnités d'enseignement et de jury

Ces primes concernent principalement les enseignants du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Indemnités tenant à certaines fonctions

Il s'agit des indemnités représentatives de frais de représentation. Les préfets en sont destinataires, par exemple, dans le cadre du décret du 6 novembre 2001.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par la loi du 28 novembre 1990, prévoit que "l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État".

Par conséquent, les agents des collectivités territoriales ne peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire plus favorable que celui des fonctionnaires de l'État.

Cependant l'article 67 de la loi du 16 décembre 1996 complète l'article 88 ainsi : "l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire".

Ainsi, cet article permet de déroger à ce principe, et ce, à titre individuel.

Le décret du 6 septembre 1991 plafonne le régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale à celui des agents de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Par conséquent, chaque assemblée délibérante respecte le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires des différentes fonctions publiques et garde une certaine autonomie en matière de gestion du personnel.

Le décret du 6 septembre 1991 concerne toutes les filières (personnels administratifs, techniques) hormis les sapeurs-pompiers professionnels et la police municipale.

Il est possible de distinguer les indemnités en trois catégories :

- celles liées à l'appartenance à un grade ;
- celles liées à des responsabilités ou sujétions diverses ;
- les indemnités diverses.

Primes ou indemnités liées à l'appartenance à un grade

Personnels des filières administrative, technique, médico-sociale, culturelle, sportive et d'animation

Il est possible d'appliquer le régime indemnitaire des agents de l'État aux agents de la fonction publique territoriale quand une équivalence est établie entre un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale et un corps de l'État.

Personnels de la filière police municipale et les gardes champêtres

L'article 88 ne peut ici s'appliquer car il n'existe pas d'équivalence dans la fonction publique d'État. Par conséquent, les agents peuvent bénéficier l'indemnité spéciale de fonction cumulable avec les IHTS.

Décret n° 97-702 du 31 mai 1997

Sapeurs-pompiers professionnels

Les sapeurs-pompiers professionnels bénéficient d'un régime indemnitaire particulier dans la mesure où il n'existe pas non plus d'équivalence dans la fonction publique d'État. Ainsi, les indemnités prévues par le décret n° 98-850 du 5 juin 1998 sont les suivantes :

- l'indemnité de feu ;
- l'indemnité de responsabilité (dont le montant varie selon le grade et l'emploi) ;
- l'indemnité de spécialité (logistique, opérationnelle, technique de formation-prévention-prévision, d'éducateurs sportifs) ;
- l'indemnité de logement (agents logés en dehors de la caserne) ;
- les IHTS ou les IFTS (dépassements horaires).

Primes ou indemnités liées à des responsabilités ou sujétions particulières

Des primes peuvent s'ajouter à celles liées à l'appartenance à un grade. Elles sont prévues par des textes de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique de l'État étendus aux agents territoriaux.

Indemnités diverses

Des indemnités versées avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 (article 111 alinéa 3) peuvent encore exister dans la fonction publique territoriale (exemple : prime de fin d'année). Mais, depuis cette date, toute mise en place ou revalorisation de complément de rémunération (s'il n'était pas prévu initialement), est illégale.

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Article 77 - Loi du 9 janvier 1986

Indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Cette indemnité ne peut être versée qu'aux agents stagiaires et titulaires de catégorie B et C. La référence à la rémunération au plus égale à l'indice brut **380** a été supprimée par le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010.

Indemnités pour sujétions spéciales, risques professionnels et conditions de travail particulières

Les bénéficiaires des indemnités de sujétions spéciales sont les fonctionnaires hospitaliers hormis les pharmaciens et les personnels de direction.

Les personnels de direction des établissements publics de santé (article 2 de la loi du 9 janvier 1986) et des établissements sanitaires et sociaux (décret du 28 décembre 2001) reçoivent, quant à eux, une indemnité de responsabilité.

Les sages-femmes et les cadres de santé perçoivent une prime d'encadrement, alors qu'une prime mensuelle spéciale de sujétion et une prime forfaitaire sont allouées aux aides-soignants.

Il existe également une indemnité forfaitaire mensuelle de risque en direction des agents affectés dans les quartiers de sûreté des hôpitaux spécialisés et dans les services médicaux psychologiques régionaux.

Indemnités de rendement et de productivité

Une prime de service annuel est attribuée aux personnels des établissements hospitaliers et sociaux (titulaires, stagiaires) dont l'attribution est conditionnée à l'accroissement de la productivité du travail des agents (arrêté du 24 mars 1967 modifié).

Les agents hospitaliers bénéficient d'une prime de technicité, et les adjoints techniques hospitaliers d'une indemnité forfaitaire technique (non cumulable avec la prime de service).

Une prime à titre de participation aux recettes réalisées par les établissements à l'occasion de travaux réalisés pour le compte d'autres collectivités peut être attribuée aux personnels affectés aux laboratoires des établissements.

Indemnités d'enseignement et de jury

Ces indemnités sont allouées aux personnes assurant, à titre accessoire, soit une tâche d'enseignement, soit le fonctionnement de jurys d'examens ou de concours sur épreuves. Le montant de ces indemnités d'enseignement et de jury est aligné sur celui concernant le personnel de la fonction publique d'État.

Indemnités liées au recrutement

Cette prime constitue une prime d'installation attribuée aux fonctionnaires hospitaliers débutants affectés en Ile-de-France ou dans la communauté urbaine de Lille. Elle est alignée sur celle versée aux fonctionnaires de l'État.

PRIMES ET INDEMNITÉS LIÉES AUX GRADES

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

1 - INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS)

De nouvelles dispositions (depuis le 1^{er} janvier 2002) régissent le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels civils de l'État, régime servant de référence pour le régime indemnitaire de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

Décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans la fonction publique hospitalière

Bénéficiaires

Il s'agit :

- des agents titulaires et stagiaires employés à temps complet appartenant à la catégorie C ;
- des agents titulaires et stagiaires employés à temps complet appartenant à la catégorie B quel que soit l'indice ;

Décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007 modifiant le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

- des agents non titulaires à temps complet de même niveau dès lors qu'une délibération le prévoit.

Concernant la fonction publique hospitalière, la modification des bénéficiaires potentiels des IHTS a été effectuée par le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010, modifiant ainsi l'article 2 du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002. Est donc supprimée la référence pour les agents de catégorie B la référence à « la rémunération au plus égale à celle qui correspond à l'indice brut **380** ».

Concernant les agents à temps partiel et à temps non complet, il existe un mode différent de calcul des IHTS.

Exemple

Grades :

- rédacteur ;
- cadre d'emploi des agents administratifs ;
- cadre d'emploi des agents administratifs.

Pour la fonction publique hospitalière, c'est l'arrêté du 25 avril 2002 qui fixe la liste des corps, grades ou emplois éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, il s'agit de :

- Personnels soignants, de rééducation et médico-technique :
 - cadre de santé,
 - infirmier anesthésiste,
 - infirmier de bloc opératoire,
 - infirmière puéricultrice,
 - infirmier,
 - orthophoniste,
 - orthoptiste,

- diététicien,
- ergothérapeute,
- masseur-kinésithérapeute,
- psychomotricien,
- pédicure-podologue,
- aide-soignant (y compris aide médico-psychologique et auxiliaire de puériculture),
- psychologue,
- technicien de laboratoire,
- préparateur en pharmacie,
- manipulateur d'électroradiologie médicale ;
- Personnels sages-femmes :
 - sage-femme cadre,
 - sage-femme ;
- Personnels administratifs :
 - adjoint des cadres administratifs,
 - secrétaire médical,
 - adjoint administratif hospitalier,
 - permanencier auxiliaire de régulation médicale,
 - standardiste ;
- Personnels techniques :
 - adjoint technique,
 - dessinateur ;
- Personnels ouvriers :
 - contremaître,
 - maître ouvrier,
 - conducteur ambulancier,
 - chef de garage,
 - agent technique d'entretien ;
- Personnels socio-éducatif :
 - cadre socio-éducatif,
 - animateur,
 - éducateur technique spécialisé,
 - éducateur de jeunes enfants,
 - moniteur-éducateur,
 - moniteur d'atelier,
 - assistant socio-éducatif,
 - conseiller en économie sociale et familiale.

Les personnels de l'informatique et de l'organisation recrutés en application de l'article 8 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 sont éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Les personnels non titulaires de droit public exerçant les fonctions des corps ci-dessus sont également éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Régime indemnitaire - cumul de l'IHTS et de l'IFTS

« Le cumul de l'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS) et de l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) a été rendu possible par le décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007. Bien que l'IHTS et l'IFTS aient en commun la rémunération de travaux supplémentaires, ces deux indemnités répondent à des logiques différentes. Les IHTS sont accordées au vu des heures réellement effectuées et dûment comptabilisées. À cet égard, il convient de rappeler que la mise en œuvre de moyens de contrôle conditionne le versement de cette indemnité.

En outre, conformément aux dispositions du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Les IFTS rémunèrent le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions correspondant à l'emploi exercé. Ces indemnités présentent un caractère forfaitaire dont le montant annuel est défini selon le corps d'appartenance de l'agent et le grade qu'il détient.

Ainsi, un agent de catégorie B peut bénéficier d'une part, au titre des IFTS, d'une rémunération indemnitaire durable du travail fourni et des sujétions auxquelles il est appelé à faire face et, d'autre part, au titre des IHTS, de la rémunération d'une charge de travail ponctuelle et nécessitant que des heures supplémentaires soient effectuées ».

Réponse ministérielle, n° 7546 - JO Sénat du 20 août 2009

Conditions d'octroi

Les conditions d'octroi sont les suivantes :

- existence préalable d'instruments de décompte du temps de travail : badgeuse, pointage, contrôle manuel... ;
- délibération de l'organe délibérant fixant, par cadres d'emplois et fonctions, la liste des emplois qui, en raison de missions exercées, ouvrent droit aux heures supplémentaires.

Les travaux supplémentaires ne doivent pas excéder **25** heures au cours d'un même mois (on prend en compte maintenant les heures de nuit, de dimanches et de jours fériés).

Dans le cadre de l'aménagement et la réduction du temps de travail, l'organe délibérant peut déterminer la nature des fonctions justifiant des dépassements horaires. Les agents qui exercent ces fonctions peuvent réaliser des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel mais dans des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée. Cette autorisation est possible sur décision motivée de l'autorité territoriale après avis du comité technique paritaire.

☞ Pour la fonction publique hospitalière, le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuée est limité. Ainsi, les heures supplémentaires accomplies ne peuvent dépasser un contingent mensuel de quinze heures. Ce plafond est porté à dix-huit heures pour les catégories de personnel suivantes : infirmiers spécialisés, cadres de santé infirmiers, sages-femmes, sages-femmes cadres de santé, personnels d'encadrement technique et ouvrier, manipulateurs d'électroradiologie médicale.

En cas de crise sanitaire, les établissements de santé sont autorisés, par décision du ministre de la santé, à titre exceptionnel, pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à dépasser les bornes horaires fixées par le cycle de travail.

Article 6, décret n° 2002-598 du 25 avril 2002

Montant

Agents à temps complet, employés à temps partiel, à temps non complet

$\text{Taux horaire de l'IHTS} = (\text{TAB} + \text{IR}) / 1820$

TAB : Traitement Annuel Brut de l'agent

IR : Indemnité de Résidence de l'agent

Pour les 14 premières heures, le taux est multiplié par **125 %**.

Décret n° 2008-199 du 27 février 2008 modifiant le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

Décret n° 2008-199 du 27 février 2008 - article 2 modifiant l'article 7, décret n° 2002-598 du 25 avril 2002

Pour les heures suivantes, le taux est multiplié par **127 %**. La NBI doit être prise en compte dans le calcul du montant de l'IHTS. L'indice retenu pour le calcul doit donc être augmenté du nombre de points de NBI perçus.

Réponse ministérielle n° 90382, JO du 23 mai 2006.

Lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit, un dimanche ou jour férié, elle supporte une majoration supplémentaire. L'heure supplémentaire est majorée de :

- **100 %** si elle est effectuée de nuit (de **22** heures à **7** heures du matin) ;
- de **2/3** si elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Il convient également d'identifier l'heure qui subi cette majoration. Il faut distinguer si elle intervient dans le cadre des **14** premières heures ou au-delà, ceci jouant sur le coefficient multiplicateur pour déterminer l'heure supplémentaire qui sera ensuite majorée.

Réponse ministérielle QE n° 1380 - JO de l'Assemblée Nationale du 25 septembre 2007

Exemple 1

Agent ayant un indice majoré 356, résidant à Paris. Il effectue 2 heures supplémentaires dont une de nuit.

Son traitement brut est composé de :

TIB : 1 648,38 €

Indemnité de résidence : 49,45 €

$IHTS = (19\,780,61 + 593,41) / 1\,820 \times 1,25$

$IHTS = 13,99$

L'heure effectuée de nuit est donc indemnisée à : $13,99 \times 200 \% = 27,98$ €.

TIB	1 648,38 €
-----	------------

Indemnité de résidence	49,45 €
------------------------	---------

IHTS	13,99 €
------	---------

IHTS (heure de nuit)	27,98 €
----------------------	---------

Traitement brut total	1 739,80 €
-----------------------	------------

Exemple 2

Agent ayant un indice majoré 356, résidant à Paris. Il effectue 15 heures supplémentaires dont la 15^e heure de nuit. Son traitement brut est composé de :

TIB : 1 648,38 €

Indemnité de résidence : 49,45 €

IHTS pour les 14 premières heures

$IHTS = (19\,780,61 + 593,40) / 1\,820 \times 1,25$
 $IHTS = 13,99 \text{ €}$

Pour les 14 premières heures supplémentaires : $13,99 \times 14 = 195,86 \text{ €}$

IHTS pour les heures suivantes
 $IHTS = (19\,780,61 + 593,40) / 1\,820 \times 1,27$
 $IHTS = 14,21 \text{ €}$

La 15^e heure étant effectuée de nuit, il convient de la majorer de 100 %.

$IHTS = 14,21 \times 200 \%$
 $IHTS = 28,42 \text{ €}$

L'heure effectuée de nuit est donc indemnisée à : $14,21 \times 200 \% = 28,42 \text{ €}$

TIB	1 648,38 €
Indemnité de résidence	49,45 €
IHTS	195,86 €
IHTS (heure de nuit)	28,42 €
Traitement brut total	1 922,11 €

☞ *L'IHTS est non cumulable avec :*

- le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement ;
- le repos compensateur.

L'IHTS ne peut être versée à un agent pendant :

- les périodes d'astreinte (hormis les périodes d'intervention) ;
- les périodes ouvrant droit au remboursement de frais de déplacement.

L'IHTS est en revanche cumulable avec la concession d'un logement à titre gratuit.

Désormais, l'IHTS peut se cumuler avec les IFTS pour les agents de catégorie B dont l'Indice Brut est supérieur à **380**.

Décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007 modifiant le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

Décret n° 2008-199 du 27 février 2008 modifiant le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 pour la fonction publique hospitalière

Cotisations - Impositions

	Cotisations SS	Cotisations retraite	Impôts	CSG/CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL	NON	NON	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL	OUI	OUI	OUI	OUI
Non titulaires	OUI	OUI	OUI	OUI

Références

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)

2 - INDEMNITÉS FORFAITAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IFTS)

Depuis le 1^{er} janvier 2002, les textes relatifs à l'IFTS des services extérieurs de l'État ont été abrogés. Ces textes, servant de référence pour le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux, ont été remplacés par de nouvelles dispositions. Une délibération est nécessaire pour assurer la transposition de la nouvelle réglementation dans les collectivités territoriales.

Bénéficiaires

Il s'agit :

- des agents titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet ;
- des agents non titulaires dès lors qu'une délibération le prévoit.

Les bénéficiaires sont classés, selon les textes, en **4** catégories :

1^{re} catégorie :

- fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à celui de l'indice brut terminal du premier grade du corps des attachés d'administration de l'État ; soit IB **801** ;
- directeur,
- attaché principal de 1^{re} classe,
- attaché principal de 2^e classe.

2^e catégorie :

- fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à l'indice brut terminal du premier grade du corps des attachés d'administration de l'État soit IB **801** ;
- attaché,
- secrétaire de mairie.

3^e catégorie :

- fonctionnaires de catégorie B ;
- rédacteur chef,
- rédacteur principal,
- rédacteur.

4^e catégorie :

- fonctionnaires de catégorie A dont l'indice brut terminal du dernier grade est égal à l'indice brut **700** jusqu'au 30 juin 2015 et à l'indice brut **730** à compter du 1^{er} juillet 2015.

Arrêté du 12 mai 2014 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés

Montant

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Arrêté du 12 mai 2014 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés

Catégories		Montant annuel moyen
1 ^{re} catégorie	Fonctionnaires de catégorie a appartenant a un grade dont l'indice brut terminal est supérieur a celui de l'indice brut terminal du premier grade du corps des attaches d'administration de l'État	1 471,18 €
2 ^e catégorie	Fonctionnaires de catégorie a appartenant a un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal a l'indice brut terminal du premier grade du corps des attaches d'administration de l'État	1 078,73 €
3 ^e catégorie	Fonctionnaires de catégorie B	857,83 €
4 ^e catégorie	Fonctionnaires de catégorie a dont l'indice brut terminal du dernier grade est égal : ■ à l'indice brut 700 jusqu'au 30 juin 2015 ; ■ et à l'indice brut 730 à compter du 1^{er} juillet 2015.	970 €

Répartition individuelle - Modalités d'attribution

L'autorité territoriale détermine le taux individuel applicable à chaque agent (maximum **8** fois le taux de base de la catégorie de l'agent).

L'organe délibérant a la liberté de substituer ou d'ajouter aux critères de modulation fixés par l'État d'autres critères.

☞ *L'IFTS est non cumulable avec :*

- une autre indemnité pour travaux supplémentaires ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- un logement concédé par nécessité absolue de service.

Montants moyens annuels à compter de mai 2014 pour les personnels d'administration centrale

Bénéficiaires	Montants
Secrétaire administratif de classe normale dont l'indice brut est supérieur à 380	1 778,61 €
Secrétaire administratif de classe supérieure	1 895,81 €
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1 939,78 €
Infirmiers de classe normale et de classe supérieure régis par le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012	2 030 €
Infirmiers hors classe régis par le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012	2 075 €
Attaché, chargé d'études documentaires	2 157,45 €
Attaché principal et chargé d'études documentaires principal (2 ^e classe)	2 403,01 €
Attaché principal, chargé d'études documentaires principal (1 ^{re} classe) et conseiller pour les affaires administratives	3 236,18 €
Administrateur civil	3 699,39 €
Administrateur civil hors classe	4 468,23 €
Directeur adjoint, sous-directeur et directeur de projet	5 835,41 €
Chef de service	5 838,63 €
Directeur général, directeur (hors échelle C et D)	6 712,55 €
Directeur général, directeur (hors échelle E)	7 589,68 €

Arrêté du 12 mai 2014 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales

Le montant des attributions individuelles ne peut excéder **3** fois le montant moyen annuel attaché au grade ou à l'emploi de l'agent.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité d'administration et de technicité, ni avec toute autre indemnité pour travaux supplémentaires. Elle ne peut être attribuée aux agents qui bénéficient d'un logement pour nécessité absolue de service.

☞ *Le décret n° 2014-475 du 12 mai 2014 modifiant le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés élargit le champ d'application de l'IFTS aux établissements publics de l'État à caractère administratif, ce qui permettra de prendre en compte la situation des infirmiers de l'État qui exercent leurs fonctions dans les établissements publics locaux d'enseignement et les agences régionales de santé. Il introduit également la possibilité de créer une quatrième catégorie de bénéficiaires, en vue d'élargir le champ de cette indemnité aux infirmiers des administrations de l'État classés en catégorie A en application des dispositions du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012*

Cotisations - Impositions

	Cotisations SS	Cotisations retraite	Impôts	CSG/CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL	NON	NON	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL	OUI	OUI	OUI	OUI
Non titulaires	OUI	OUI	OUI	OUI

Références

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 - JO 7 septembre 1991

Décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 - JO 15 janvier 2002

Arrêté du 26 mai 2003

Arrêté du 29 janvier 2002

IFTS POUR LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Pour la fonction publique hospitalière, les IFTS sont régis par des textes différents. Il s'agit du décret n° 1990-841 du 21 septembre 1990 et du décret n° 2010-310 du 22 mars 2010.

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des IFTS, les fonctionnaires titulaires et stagiaires nommés :

- soit dans un des grades du corps des adjoints des cadres hospitaliers ;
- soit dans un des grades du corps des secrétaires médicaux ;
- soit dans un des grades du corps des attachés d'administration hospitalière mentionnés à l'article 3 du décret n° 2011-1207 portant statut particulier du corps des attachés d'administration hospitalière et modifiant le décret n° 90-839 du 21 septembre 1990 portant statuts particuliers des personnels administratifs de la fonction publique hospitalière du 19 décembre.

Ces indemnités sont allouées aux agents ci-dessus, parvenus à un échelon doté d'un indice supérieur à l'indice brut 390.

CORPS	TAUX (annuels en euros)	
	Taux moyens	Taux maximums
Corps des attachés d'administration hospitalière : Attaché principal 1 ^{re} classe	1 219	2 438
Corps des attachés d'administration hospitalière : Attaché principal 2 ^e classe	1 143	2 286
Corps des attachés d'administration hospitalière : Attaché	1 067	2 134
Corps des adjoints des cadres hospitaliers	839,69	1 679,38
Corps des secrétaires médicaux	699,74	1 399,48

Arrêté du 7 mars 2007 fixant les taux des indemnités forfaitaires représentatives de travaux supplémentaires allouées à certains personnels de la fonction publique hospitalière

Pour les secrétaires médicales et les adjoints des cadres hospitalier, l'IFTS est cumulable avec l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

3 - INDEMNITÉS D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ (IAT)

Cette indemnité est instituée à compter du 1^{er} janvier 2002 au profit de certains corps dont le régime indemnitaire sert de référence pour celui des fonctionnaires territoriaux.

L'indemnité d'administration et de technicité a été créée afin de se substituer aux régimes d'indemnisation forfaitaire des heures ou des travaux supplémentaires.

Bénéficiaires

Il s'agit :

- des agents titulaires et stagiaires employés à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet appartenant à certains grades de catégorie C et, en cas de traitement inférieur à l'indice brut 380, aux agents de catégorie B ;
- des agents de catégorie B au-delà de l'indice plafond de 380 par délibération (dérogation) ;
- des agents non titulaires s'il y a délibération.

Montant

Montant au 1^{er} juillet 2010 :

Pour déterminer le montant annuel moyen de l'IAT, il convient d'appliquer à un montant de référence annuel fixé par grade un coefficient multiplicateur d'ajustement (compris entre 1 et 8).

Catégorie C :	au 01/07/09	au 01/10/09	au 01/07/10
Échelle 3 :	445,72 €	447,05 €	449,28 €
Échelle 4 :	460,61 €	461,99 €	464,30 €
Échelle 5 :	465,93 €	467,32 €	469,65 €
Nouvelle échelle :	472,31 €	473,73 €	476,09 €
Espace indiciaire spécifique :	486,14 €	478,60 €	480,99 €

Catégorie B :

1 ^{er} grade :	584 €	585,76 €	588,68 €
2 ^e grade :	701,02 €	703,12 €	707,27 €
3 ^e grade :	721,24 €	723,40 €	727,01 €

Répartition individuelle

Selon le décret, l'attribution individuelle dépend de la valeur professionnelle de l'agent uniquement. Cette répartition n'est pas liée à la réalisation de travaux ou d'heures supplémentaires.

Toutefois, l'organe délibérant peut retenir d'autres critères de répartition.

Puis l'autorité territoriale fixe, en application des critères retenus, le montant de l'IAT pour chaque agent. Le montant individuel ne peut, cependant, dépasser **8** fois le montant de référence du grade considéré.

☞ *L'IAT est non cumulable avec :*

- *toute indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ;*
- *la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation.*

Cotisations - Impositions

	Cotisations SS	Cotisations retraite	Impôts	CSG/CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL	NON	NON	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL	OUI	OUI	OUI	OUI
Non titulaires	OUI	OUI	OUI	OUI

Références

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 - JO 7 septembre 1991

Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 - JO 15 janvier 2002

Arrêté du 29 janvier 2002 - JO 6 février 2002

4 - INDEMNITÉ D'EXERCICE DES MISSIONS

L'indemnité a pris effet au 1^{er} janvier 1998.

Bénéficiaires

Il s'agit :

- des agents titulaires et stagiaires ;
- des agents non titulaires si une délibération le prévoit.

Sont visés :

- les attachés ;
- les secrétaires de mairie ;
- les rédacteurs ;
- les adjoints administratifs principaux et de 1^{re} classe ;
- les adjoints administratifs de 2^e classe.

Conditions d'octroi

Montant

Le montant de la prime est déterminé et plafonné selon un montant de référence annuel fixé par arrêté ministériel pour chaque grade bénéficiaire. Au **1^{er} janvier 1998**, les montants ont été établis à :

Bénéficiaires	Montants
Directeur	1 494,00 €
Attaché principal	1 372,04 €
Attaché	1 372,04 €
Secrétaire de mairie	1 372,04 €
Rédacteur	1 250,08 €
Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	1 173,86 €
Agent administratif de 2 ^e classe	1 143,37 €

À ces montants, il est possible d'appliquer un coefficient multiplicateur allant de **0,8** à **3**.

Calcul du crédit global

Rien, dans les textes officiels, ne vient préciser la base sur laquelle le crédit global peut être calculé.

Cependant, au vu des jugements des tribunaux administratifs de Montpellier (4 mars 1999) et de Clermont-Ferrand (25 octobre 2001), le ministère considère que le coefficient de **3** doit rester exceptionnel et ne doit pas être appliqué à tous les agents.

Répartition individuelle - Modulation

Tout en garantissant le strict respect du principe d'égalité de traitement des fonctionnaires, c'est à l'autorité territoriale de fixer le taux individuel applicable à chaque agent compte tenu des conditions d'attribution ou critères fixés par l'organisme délibérant.

La répartition du crédit global ne peut conduire au dépassement pour un agent bénéficiaire du triple du montant de référence fixé pour son cadre d'emploi ou grade.

Pour les agents de l'État, le montant individuel est déterminé par le produit du montant de référence et d'un coefficient compris entre **0,8** et **3**.

S'agissant des collectivités territoriales (article 88 de la loi du 26 janvier 1984), elles doivent uniquement utiliser le coefficient qui détermine le montant maximum susceptible d'être versé. La modulation opérée peut donc varier de **0** à **3**.

Cumul

Tout cumul est possible (y compris avec les IHTS, les IFTS, les primes de fin d'année, de treizième mois et de responsabilité).

☞ Cette indemnité d'exercice des missions doit être prise en compte pour l'appréciation du butoir indemnitaire à ne pas dépasser.

Article 88 - Loi du 26 janvier 1984

Cotisations – Impositions

	Cotisations SS	Cotisations retraite	Impôts	CSG/CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL	NON	NON	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL	OUI	OUI	OUI	OUI
Non titulaires	OUI	OUI	OUI	OUI

Références

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié - JO du 7 septembre 1991

Décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997 - JO du 27 décembre 1997

Arrêté ministériel du 26 décembre 1997 - JO du 27 décembre 1997

5 - PRIMES ET INDEMNITÉS LIÉES À DES FONCTIONS OU SUJÉTIONS PARTICULIÈRES

Il s'agit des primes des agents de l'État étendues aux agents territoriaux.

5.1 - Prime spéciale d'installation

La prime a pris effet au 1^{er} janvier 1989.

Bénéficiaires

Sont concernés :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet ou à temps non complet qui reçoivent leur toute première affectation dans l'une des collectivités mentionnées à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée dans l'une des communes de la région Ile-de-France ou de la communauté urbaine de Lille. Cette première affectation peut être reçue au plus tard le jour de leur titularisation.

Ce cas de figure concerne donc les agents qui n'étaient pas fonctionnaires avant leur recrutement, qui sont recrutés à temps complet ou non-complet par une commune, un département, une région ou un établissement public en Ile-de-France ou dans la communauté urbaine de Lille (communes énumérées à l'article 1^{er} du décret du 11 septembre 1967) ;

- les agents ayant été stagiaires ou titulaires auprès d'une collectivité n'ouvrant pas droit à la prime spéciale d'installation (État, établissements hospitaliers) ou d'un établissement public et commercial avant leur accès à un grade ou un emploi de la fonction publique territoriale. En outre, pour y prétendre, ils ne doivent pas l'avoir déjà perçu ou alors en avoir remboursé le montant. N'ont pas droit à la prime spéciale d'installation :

- les agents logés (eux ou leurs conjoints) pour nécessité absolue ou utilité de service ;

- les agents recrutés par une collectivité territoriale et titulaires d'une pension (Code des pensions civiles et militaires de retraite ou CNRACL).

Conditions d'octroi

Délibération de l'organe délibérant.

L'attribution dépend donc de l'affectation et de la durée des services :

- l'agent doit avoir été nommé dans le premier échelon du grade ayant un indice inférieur à l'indice brut **415**.

Concernant les agents accédant à leur premier emploi, cette condition s'applique au jour de la titularisation en fonction non pas de l'échelon effectivement attribué au moment de cette titularisation, mais en fonction du premier échelon du grade concerné. Il ne faut donc pas prendre en compte les services civils antérieurs, les services militaires, les bonifications d'ancienneté et la bonification indiciaire ;

- l'agent doit rester au service de la collectivité pendant une durée minimum d'un an à partir de la date de son affectation ;

Ainsi l'agent pourra prétendre à l'intégralité de la prime. Les congés pris en compte pour apprécier le délai d'un an sont les suivants : congés de maternité, congés de maladie, congés d'accident de service, congés annuels, congés de formation professionnelle et périodes d'instruction militaire.

Article 57 - Loi du 26 janvier 1984

Versement de la prime

L'agent doit percevoir la prime spéciale d'installation dans les deux mois suivant sa prise de fonction dans la collectivité. Cependant, l'agent ne l'acquerra définitivement qu'au bout d'une période d'un an. Dans certaines situations, les agents gardent le bénéfice de l'intégralité de la prime sans satisfaire au délai ininterrompu d'un an :

- détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public situé dans la zone géographique concernée (Ile-de-France et communauté urbaine de Lille) ;

- mise à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant situé dans la zone géographique concernée (Ile-de-France et communauté urbaine de Lille) ;

- agents recrutés par un centre de gestion (dont le siège se situe dans une des communes de la zone géographique concernée) en vue de leur mise à disposition ou de leur affectation auprès d'une collectivité afin de remplacer des agents indisponibles ou accomplir un service à temps non complet.

Cas pour lesquels la prime spéciale d'installation doit être intégralement reversée :

- démission ;
- mise en disponibilité autre que celles accordées pour raisons familiales.

Article 24 - Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Cas pour lesquels la prime spéciale d'installation doit être en partie reversée :

Les agents ayant obtenu avant la fin du délai d'une année doivent reverser une partie de la prime spéciale d'installation perçue. La partie reversée est calculée proportionnellement à la durée de service non accomplie rapportée à la durée d'un an nécessaire à l'octroi de la prime.

Il s'agit des agents ayant obtenu avant la fin du délai d'une année :

- une mutation sur demande hors de la région Ile-de-France ou de la communauté urbaine de Lille ;
- une mise en position "congé parental" ;
- une mise en disponibilité prononcée de droit pour raisons familiales au titre de l'article 24 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 ;
- un détachement ou une mise à disposition autre que la mise à disposition ou le détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public assimilé relevant des collectivités bénéficiaires de la prime spéciale d'installation.

Montant

Le montant de la prime spéciale d'installation est égal à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut **500** à la date de prise effective des fonctions de l'agent. Le calcul est le même que l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel.

Cas des agents à temps non complet

La prime est calculée en fonction du temps de travail (prorata temporis) effectué dans l'année par l'agent dans la (ou les) commune(s) située(s) dans la zone géographique concernée. La solution est identique lorsque l'agent travaille dans plusieurs collectivités (prorata temporis) ; chaque collectivité versant la part lui incombant.

Cas des agents percevant une indemnité compensatrice de logement

La prime est alors diminuée du montant de l'indemnité à percevoir durant l'année qui suit l'affectation. La situation est identique si c'est le conjoint de l'agent qui est le bénéficiaire d'une indemnité compensatrice de logement.

Cas des agents détachés

La prime spéciale d'installation n'est pas prise en compte dans le calcul du plafond de **15 %** de la rémunération perçue dans la collectivité d'origine.

Cotisations - Impositions

	Cotisations SS	Cotisations retraite	Impôts	CSG/CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL	NON	NON	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL	OUI	OUI	OUI	OUI
Non titulaires	OUI	OUI	OUI	OUI

Références

Décret n° 89-259 du 24 avril 1989 modifié - JO du 25 avril 1989

Décret n° 90-938 du 17 octobre 1990 - JO des 22,23 octobre 1990

5.2 - Indemnité horaire pour travail normal de nuit

L'indemnité a pris effet au 1^{er} janvier 2002.

Conditions d'octroi

Délibération de l'organe délibérant. L'agent doit accomplir son service habituel entre **21** heures et **6** heures du matin.

Bénéficiaires

Il s'agit :

- des titulaires à temps complet, partiel ou non complet ;
- des stagiaires à temps complet, partiel ou non complet ;
- des non titulaires à temps complet, partiel ou non complet sur délibération.

Montant

Le taux horaire est fixé à **0,17** €.

L'indemnité horaire comporte une majoration pour travail intensif qui est allouée à certaines catégories de personnel, déterminées par des textes propres à chaque administration.

Le taux horaire de la majoration est fixé à **0,80** €.

L'indemnité globale est de **0,97** € par heure.

Références

Décret n° 76-208 du 24 février 1976 - JO du 3 mars 1976

Décret n° 61-467 du 10 mai 1961 - JO du 13 mai 1961

Arrêté ministériel du 9 juillet 1968 - JO du 26 juillet 1968

Arrêté du 30 août 2001 - JO du 14 septembre 2001

5.3 - Indemnité spécifique d'installation

Décret n° 2001-1225 du 20 décembre 2001

Une prime spécifique d'installation est instituée pour les fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, affectés dans un département d'Outre-Mer, recevant une première affectation en métropole à la suite d'une mutation ou d'une promotion.

Pour bénéficier de cet avantage, ils doivent y accomplir une durée minimale de **4** années consécutives de service.

Montant de la prime

12 mois du traitement indiciaire de base de l'agent.

Le paiement s'effectue en trois parties égales à quatre mois du traitement indiciaire de base, perçu par le fonctionnaire à la date à laquelle chaque fraction est payable :

- la première lors de l'installation de l'agent dans son nouveau poste ;
- la deuxième au début de la **3^e** année de service ;
- la troisième au bout de **4** années de service.

Majoration de la prime

Les fractions de la prime peuvent être majorées en fonction de la composition familiale et dès leur arrivée effective au foyer.

Cette majoration est de :

- **10 %** pour le conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS ;
- **5 %** par enfant à charge (au sens des prestations familiales).

Interdiction de cumul

Un couple de fonctionnaires ne peut cumuler les majorations pour enfants ni deux primes spécifiques d'installation.

La prime et les majorations seront attribuées à celui des deux fonctionnaires qui bénéficie du traitement indiciaire de base le plus important.

Cessation des fonctions

Le fonctionnaire cessant ses fonctions avant la durée de **4** années ne perçoit pas les fractions de la prime non encore échues.

Une fraction de la prime déjà perçue, calculée au prorata de la durée des services effectués en métropole, sera retenue sur les émoluments de l'agent, lorsque la cessation des fonctions ne sera pas motivée par les besoins du service ou par des problèmes de santé, mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Cette retenue ne sera pas opérée lorsque l'agent a effectué au moins trois années en métropole.

Le versement de la prime est effectué au prorata de la durée du service.

Cette indemnité ne se cumule pas avec la prime particulière de sujétion et d'installation (décret n° 2001-1226 du 20 décembre 2001), ni la prime spéciale d'installation (décret n° 89-259 du 24 avril 1989).

5.4 - Indemnisation des astreintes et des permanences des agents territoriaux

Décrets n° 2002-147 et 2002-148 du 7 février 2002

Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005

Décret n° 2003-363 du 15 avril 2003

Circulaire NOR/MCT/B/05/10009/C du 15 juillet 2005

Définitions

■ Période d'astreinte :

Il s'agit de la période pendant laquelle un agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller-retour sur le lieu de travail.

■ Permanence :

Obligation faite à un agent de se trouver sur le lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié.

Textes applicables

L'indemnisation des astreintes et des permanences est fixée par différents décrets et arrêtés en fonction des filières.

Pour les agents territoriaux, à l'exception de la filière technique :

- Décrets n° 2002-147 et 2002-148 du 7 février 2002 (certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur) ;
- Arrêtés du 7 février 2002.

Pour les agents de la filière technique :

- Décrets n° 2003-363 du 15 avril 2003 et n° 2003-545 du 18 juin 2003 (agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer) ;
- Arrêté du 18 février 2004 pour les astreintes ;
- Arrêté du 8 janvier 2003.

Exemples

Pour un gardien d'immeuble, tout comme un ingénieur territorial, on applique le régime du ministère de l'équipement.

Pour les sapeurs-pompiers professionnels, les emplois fonctionnels administratifs et techniques, les décrets pour certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur s'appliquent.

Principe de non cumul de l'indemnisation

Les agents bénéficiant d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service, ne peuvent bénéficier de la rémunération des astreintes et des permanences.

Il en est de même pour les titulaires d'une nouvelle bonification indiciaire octroyée en raison de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure prévue par les décrets n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.

Indemnisation ou compensation des astreintes et des permanences

■ **astreintes :**

L'organe délibérant ou exécutif décide de recourir à la rémunération ou à la compensation de ces obligations.

Une délibération doit être prise mentionnant le montant du budget alloué à cet effet, et le pouvoir accordé à l'exécutif en la matière.

Les interventions dans le cadre des astreintes doivent être indemnisées comme des heures supplémentaires du fait de la notion de temps de travail effectif retenue.

■ **permanences :**

Régime applicable à toutes les filières sauf la filière technique :

L'arrêté du 7 février 2002 ne prévoit qu'une indemnisation des permanences effectuées les samedis, dimanches et jours fériés.

Cet arrêté, applicable à toutes les filières sauf la filière technique depuis le décret du 19 mai 2005, ne permet donc pas de rémunérer ou de compenser les permanences réalisées en semaine.

Régime applicable à la filière technique :

"Le montant de l'indemnité de permanence est fixé à trois fois celui de l'indemnité d'astreinte".

L'indemnisation des permanences est possible la nuit en semaine.

Les astreintes peuvent être indemnisées à tout moment de la semaine.

Réalisation des astreintes et des interventions

Hors intervention	Une semaine d'astreinte complète	Du lundi matin au vendredi soir	Du vendredi soir au lundi matin	Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 12 heures	Le samedi ou sur une journée de récupération	Le dimanche ou jour férié
Filière technique	148,00 €	-	108,60 €	8,00 €	9,95 €	34,50 €	42,95 €
Autres filières	121 € ou 1,5 jour	45 € ou 0,5 jour	76 € ou 1 jour	10 € ou 2 heures	10 € ou 2 heures	18 € ou 0,5 jour	18 € ou 0,5 jour
En intervention	Taux horaire entre 18 heures et 22 heures et samedi entre 7 heures et 22 heures			Taux horaire entre 22 heures et 7 heures les dimanches et jours fériés			
Filière technique	Compensation horaire			Compensation horaire			
Autres filières	11 € ou 110 % du temps en repos compensateur			22 € ou 125 % du temps en repos compensateur			

Le montant des indemnités d'astreinte pour la filière technique a été revalorisé par l'arrêté du 28 décembre 2005.

Modulation des montants

Le montant des indemnités d'astreinte de la filière technique peut être modulé. Une majoration de **50 %** est effectuée lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte moins de **15** jours francs avant la date d'effectivité.

Arrêté du 28 décembre 2005

Pour l'astreinte de décision, concernant le personnel d'encadrement fonctionnaire et non titulaire pouvant être joint par les autorités compétentes, le montant de l'indemnité est de **50 %**.

Décret n° 2003-363 du 15 avril 2003

Réalisation des permanences

L'indemnité de permanence est égale à **3** fois le taux de l'astreinte pour la filière technique.

Pour les autres filières, les montants sont les suivants :

	Samedi	Dimanche et jours fériés
Indemnisation	45 € la journée 22,50 € la demi-journée	76 € la journée 38 € la demi-journée
Repos compensateur	125 % du temps	125 % du temps

LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS : PFR

Références

- Article 40 de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique (introduction de la PFR dans la fonction publique territoriale) ;
- Circulaire DGCL n° 10-014297-D du 27 septembre 2010, NOR : IOCB1024676C ;
- Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats ;
- Arrêté du 22 décembre 2008 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats ;
- Arrêté du 22 décembre 2008 fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats.

La prime de fonctions et de résultats (PFR) s'inscrit dans le cadre de la politique de reconnaissance de la valeur professionnelle.

La politique de la reconnaissance de la performance est ainsi mise en place par l'intermédiaire de différents outils qui sont :

- la modulation indemnitaire ;
- les avancements d'échelon différencié ;
- la promotion de grade ou de catégorie ;
- les primes collectives de performance ;
- et les éléments non liés à la rémunération (remerciements, reconnaissance...).

Le principe de la PFR est de se substituer à la plupart des autres primes liées aux fonctions et à la manière de servir pouvant exister.

Cette prime comporte deux parts cumulables et modulables, indépendantes l'une de l'autre :

- l'une est **fonctionnelle** et tient donc compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- l'autre est liée aux **résultats de l'agent** évalués lors des entretiens professionnels.

POUR LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Public concerné par la prime de fonctions et de résultats

La PFR concerne les fonctionnaires de l'État :

- appartenant à des corps de la filière administrative ;
- ou détachés sur un emploi fonctionnel de la filière administrative.

La PFR s'applique également aux agents appartenant aux corps régis par les dispositions du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005.

Il revient à chaque ministère de fixer, par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé, les corps et emplois concernés par la prime.

La mise en place de ce nouveau régime indemnitaire ne concerne dans un premier temps que les attachés. Ce dispositif doit leur être appliqué au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

La PFR ne peut être attribuée aux fonctionnaires territoriaux sans la parution de l'arrêté fixant pour le ministère de l'intérieur la liste des corps et emplois bénéficiaires.

Composition de la prime de fonctions et de résultats

La prime de fonctions et de résultats comprend deux parts :

- une part fonctionnelle tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Elle a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions, sauf si le contenu du poste évolue dans des proportions conséquentes ;
- une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la réglementation en vigueur et de la manière de servir.

Les montants individuels de la part fonctionnelle et de la part liée aux résultats de l'évaluation et de la manière de servir sont déterminés de la façon suivante :

Pour la part fonctionnelle

L'attribution individuelle est déterminée par application au montant de référence d'un coefficient multiplicateur compris dans une fourchette de 1 à 6 au regard des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à la fonction exercée.

Les montants individuels de la part liée aux fonctions sont déterminés par le chef de service qui classe chaque poste dans plusieurs catégories (2 à 6 maximum par grade ou corps) en fonction de la cotation définie au niveau ministériel (niveau de responsabilité, d'expertise et/ou de sujétion).

La cotation peut se contenter de proposer une grande typologie des emplois pouvant être occupés par les attachés exprimée en termes de parcours professionnel.

Questions/réponses sur la PFR, site de la Fonction publique

☞ Pour les agents logés par nécessité absolue de service, la part fonctionnelle est affectée d'un coefficient compris entre 0 et 3.

Cet abattement compris entre 50 % et 100 % du montant attribué à un agent exerçant ses fonctions résulte de la prise en compte de l'attribution d'un logement de fonction, constituant un élément de rémunération en nature lié aux sujétions.

Pour la part individuelle

L'attribution de la part individuelle est modulable de **0** à **6**, tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir de l'agent.

Une notification individuelle sera effectuée, annuellement, auprès de chaque agent.

Le montant sera réexaminé annuellement en fonction des résultats de la procédure d'évaluation.

« Le montant individuel de la part lié aux résultats individuels n'est pas un droit acquis.

Pour conserver le montant attribué l'année précédente, l'agent doit réaliser les mêmes performances et maintenir son implication professionnelle.

Ce montant progressera si l'agent atteint les objectifs qui lui ont été assignés et/ou monte en compétence, fait preuve d'un plus grand investissement sur ses fonctions, etc.

Le montant est également susceptible d'être revu à la baisse lorsque l'agent n'atteint pas ses objectifs, sauf causes indépendantes de sa volonté, et se désinvestit de ses fonctions. »

Questions/réponses sur la PFR, site de la Fonction publique

Tout ou partie de cette part pourra être attribuée au titre d'une année sous la forme d'un versement exceptionnel pouvant intervenir une à deux fois par an et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les montants individuels sont arrêtés par le chef de service.

Ils sont déterminés sur la base du montant attribué à l'agent l'année précédente et de la marge de modulation définie au niveau ministériel.

Montant et versement

La prime de fonctions et de résultats est versée mensuellement.

Il est également possible de prétendre à un « versement exceptionnel », ou bonus.

Il s'agit d'un montant d'indemnité versé une ou deux fois par an ayant vocation à récompenser de manière très lisible l'accomplissement des objectifs assignés à un agent.

Questions/réponses sur la PFR, site de la Fonction publique

Les montants annuels de référence sont fixés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et le cas échéant, par le ministre intéressé.

Montant pour les administrations centrales (montants annuels)

Arrêté du 22 décembre 2008, JO 31 décembre 2008

	Montant de référence en (en euros)		Plafonds
	Fonctions	Résultats individuels	
Administration Centrale			
Attaché d'administration et grades analogues	2 600	1 700	25 800
Attaché principal d'administration et de grades analogues	3 200	2 200	32 400
Emplois fonctionnels	3 500	2 400	35 400

Montant pour les services déconcentrés, établissements publics et service à compétence nationale (montants annuels)

Arrêté du 22 décembre 2008, JO 31 décembre 2008

	Montant de référence en (en euros)		Plafonds
	Fonctions	Résultats individuels	
Services déconcentrés, établissements publics et service à compétence nationale			
Attaché d'administration et grades analogues	1 750	1 600	20 100
Attaché principal d'administration et de grades analogues	2 500	1 800	25 800
Emplois fonctionnels	2 900	2 000	29 400

Montants de référence applicables au corps des secrétaires administratifs

Arrêté du 9 octobre 2009

Ces montants concerneront les rédacteurs, éducateurs des activités physiques et sportives et les animateurs territoriaux dès la publication d'un arrêté rendant applicable la PFR aux secrétaires administratifs du Ministère de l'intérieur affectés en préfecture.

	Montants de référence (en euros)		Plafonds
	Fonctions	Résultats individuels	
Administration centrale, établissements et services assimilés			
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle et grades analogues	1 850	850	16 200
Secrétaire administratif de classe supérieure et grades analogues	1 750	800	15 300
Secrétaire administratif de classe normale et grades analogues	1 650	750	14 400
Services déconcentrés, établissements et services assimilés			
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle et grades analogues	1 550	700	13 500
Secrétaire administratif de classe supérieure et grades analogues	1 450	650	12 600
Secrétaire administratif de classe normale et grades analogues	1 350	600	11 700

Arrêté du 9 octobre 2009 portant extension de la PFR au corps des administrateurs civils et fixant les montants de référence de cette prime.

Compte tenu du système d'équivalence entre corps et cadre d'emplois pour le régime indemnitaire, la prime sera transportable aux administrateurs territoriaux à partir du **1^{er} janvier 2010**.

	Montants de référence (en euros)		Plafonds
	Fonctions	Résultats individuels	
Administrateur civil et grades analogues	4 150	4 150	49 800
Administrateur civil hors classe et grades analogues	4 600	4 600	55 200

Possibilités de cumul de la PFR avec certaines primes

La PFR ne peut en principe se cumuler avec les autres indemnités liées à l'exercice des fonctions et à la manière de servir.

Ainsi, se trouvent notamment absorbées :

- les IFTS ;
- les primes de rendement ;
- les IFR ;
- les indemnités d'exercice des missions des préfectures ;
- les indemnités de polyvalence...

Par exception toutefois, certaines primes vont pouvoir coexister avec la PFR, il s'agit de :

Ministère	Référence
Ministère de la justice	Décret n° 2006-1352 du 8 novembre 2006 relatif à l'attribution d'une prime de sujétions spéciales à certains personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire.
Ministère de la défense	Décret n° 2008-1316 du 12 décembre 2008 portant attribution à certains agents du ministère de la défense d'une indemnité au titre des charges liées à leur participation aux activités de commémoration.
Secrétariat général du Gouvernement	Indemnité de mission versée aux membres du secrétariat général du Gouvernement en application du décret du 31 janvier 1935 portant organisation des services administratifs de la présidence du conseil.
Ensemble des ministères et services généraux du Premier ministre	Décret n° 2001-1148 du 5 décembre 2001 instituant une indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels.
	Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

PFR et prime informatique

La prime informatique est intégrée dans la PFR. Elle n'est donc plus versée en tant que telle.

Cependant, les montants correspondants ont vocation à être repris dans la part liée aux fonctions de la PFR, sans être identifiés spécifiquement.

Questions/réponses sur la PFR, site de la Fonction publique

PFR et nouvelle bonification indiciaire

La NBI peut être cumulée avec le versement de la PFR. Cependant, la part de la PFR liée aux fonctions exercées peut apparaître comme faisant double emploi avec la NBI.

À terme, il est préconisé d'intégrer les montants de la NBI au sein de la part liée aux fonctions afin de faire bénéficier de montants plus élevés l'ensemble des agents exerçant des fonctions à responsabilité ou à sujétions particulières.

Questions/réponses sur la PFR, site de la Fonction publique

Cotisations sur la PFR

La PFR ouvre droit à cotisation pour pension dans le cadre du RAFP.

Elle est également soumise à CSG et CRDS.

LA PFR POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Article 40 de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique (introduction de la PFR dans la fonction publique territoriale)
Circulaire DGCL n° 10-014297-D du 27 septembre 2010, NOR : IOCB1024676C

L'État a engagé depuis 2008 une vaste réforme de l'architecture de ses régimes indemnitaires qui tend à simplifier et regrouper (à terme) les différentes indemnités de ses corps de fonctionnaires, sous la forme d'une prime de fonctions et de résultats (PFR), permettant de mieux prendre en compte d'une part, les sujétions du poste occupé, d'autre part, les résultats obtenus par l'agent au regard de ses objectifs individuels.

La loi du 5 juillet 2010 fixe le cadre permettant, à terme, la simplification et la réorganisation sous une même architecture de l'ensemble des régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux, avec une part assise sur les fonctions et une part assise sur les résultats individuels. La mise en place de ce dispositif sera progressive et suivra le rythme d'introduction de la prime de fonctions et de résultats dans les corps des fonctionnaires de l'État servant de référence en application du principe de parité.

« Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une prime de fonctions et de résultats, le régime indemnitaire que peut fixer l'organe délibérant comprend une part liée à la fonction et une part liée aux résultats.

L'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts, sans que la somme de ceux-ci n'excède le plafond global de la prime de fonctions et de résultats des fonctionnaires de l'État, et fixe les critères pris en compte pour la détermination du niveau des fonctions et pour l'appréciation des résultats.

Ce régime est mis en place dans la collectivité territoriale ou l'établissement public lors de la première modification de son régime indemnitaire qui suit l'entrée en vigueur de la prime de fonctions et de résultats dans les services de l'État. Le régime antérieur est maintenu jusqu'à cette modification ».

À ce jour, le cadre réglementaire de la PFR a été fixé par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 pour les fonctionnaires de la filière administrative de l'État.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, seul le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux bénéficie de la PFR.

Toutefois, une délibération doit être prise afin de l'appliquer dans la collectivité après avis du comité technique sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition.

Les montants sont fixés par l'arrêté du 9 octobre 2009

	Montants de référence (en euros)		Plafonds
	Plafond applicable à la part « Fonctions »	Plafond applicable à la part « Résultats individuels »	
Administrateur	Déterminé par l'assemblée délibérante	Déterminé par l'assemblée délibérante	49 800 €
Administrateur hors classe	Déterminé par l'assemblée délibérante	Déterminé par l'assemblée délibérante	55 200 €

Remarque

L'application de la PFR aux corps des attachés d'administration de l'Intérieur et de l'Outre-Mer permettra de rendre applicable la PFR aux attachés territoriaux.

Le dispositif devrait être applicable à compter du 1^{er} janvier 2011.

Montant de la PFR pour les attachés et secrétaires de mairie

Avec l'arrêté ministériel du 9 février 2011 qui prévoit le versement de la PFR aux attachés d'administration de l'intérieur et de l'Outre Mer et les directeurs de préfecture, les fonctionnaires territoriaux relevant des cadres d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie peuvent bénéficier de la PFR à compter du 1^{er} janvier 2011.

	Montants de référence (en euros)	
	Part annuelle applicable à la part « Fonctions »	Part annuelle applicable à la part « Résultats individuels »
Directeur Attaché principal	2 500 €	1 800 €
Attaché Secrétaire de mairie	1 750 €	1 600 €
Critères	Responsabilités niveau d'expertise Sujétions spéciales liées aux fonctions exercées	Notation ou évaluation Manière de servir
Coefficient	Modulation individuelle entre 1 et 6 (0 à 3 si l'agent est logé par nécessité absolue de service)	Modulation individuelle entre 0 et 6

Périodicité de versement

La périodicité de versement n'est pas imposée par les textes.

Toutefois, il paraît envisageable de verser mensuellement la part « fonctions » et un acompte sur la part « résultats individuels ».

Cette dernière part pouvant donner lieu à régularisation semestrielle ou annuelle.

Articulations avec d'autres primes :

La prime de fonctions et de résultats (PFR) à vocation à se substituer aux autres primes antérieurement versées.

Toutefois, la PFR n'est pas exclusive des indemnités propres à la fonction publique territoriale.

Ainsi, il n'est pas prévu de remettre en cause le versement des indemnités et primes suivantes :

- les indemnités relevant des « avantages collectivement acquis » prévus par l'article 111 de la loi du 26 janvier 1986 ;
- la prime de responsabilité de certains emplois administratifs de direction prévue par le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 ;
- la nouvelle bonification indiciaire (qui peut se cumuler avec la PFR) ;
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires effectivement réalisées ;
- les avantages en nature ;
- les frais de déplacement ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement.

Rôle de l'organe délibérant

Afin de mettre en place la prime de fonctions et de résultats, l'organe délibérant doit se prononcer expressément sur :

- le montant maximal (plafonds) applicables à chaque part ;
- la détermination des plafonds est libre à condition toutefois de respecter les limites applicables aux corps de référence de l'État et que les deux critères soient réellement pris en compte ;
- les critères devant être pris en compte pour la détermination du niveau des fonctions et pour l'appréciation des résultats.

Une modulation des montants moyens annuels de référence (mise en place d'un coefficient multiplicateur) peut également être prévue comme pour la fonction publique d'État.

Cette modulation peut aller de **1 à 6** pour la part fonctionnelle et de **0 à 6** pour la part « résultats ».

☞ *La part fonctionnelle sera diminuée de moitié pour les agents logés par nécessité absolue de service.*

La modulation de cette part « fonctions » est donc fixée entre 1 et 3.

Rôle de l'exécutif

C'est à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou aux agents ayant une délégation de pouvoir, de déterminer le niveau de la part « fonctions » pour chacun des postes et de la part « résultats » pour chaque agent.

Si le montant de la part « fonctions » est en principe stable puisqu'elle repose sur un niveau de responsabilité propre à chaque poste, le montant individuel de la part « résultats » pourra être variable.

En effet, cette part peut tenir compte de l'efficacité dans l'emploi et de la réalisation des objectifs, des compétences professionnelles et techniques, des qualités relationnelles et de la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, appréciées dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle.

Il est toutefois précisé que pour l'État, la mise en place de la PFR est réalisée à coût constant et qu'elle ne remet pas en cause pour les collectivités la faculté d'instituer ou non un régime indemnitaire et d'en déterminer librement le montant, sous réserve des plafonds communs avec ceux de l'État.

Même si la PFR est susceptible de conduire à des variations plus marquées entre les agents en fonction de la politique d'individualisation menée par la collectivité, son institution n'entraîne par elle-même, si elle le décide, aucune variation de la masse indemnitaire globale dans un sens ou dans un autre.

L'INDEMNITÉ DE PERFORMANCE ET DE FONCTIONS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX

Le décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 crée l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) en faveur des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts. L'indemnité de performance et de fonctions comprend deux parts :

- une part liée à la performance, tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir ;
- une part liée aux fonctions, tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

L'arrêté du 30 décembre 2010 fixe les montants annuels de référence de cette indemnité.

Depuis la parution de l'arrêté du 16 février 2011 fixant les échéances de mise en œuvre de l'IPF, cette indemnité est applicable dans la fonction publique territoriale aux ingénieurs en chef de classe exceptionnelle et aux ingénieurs en chef de classe normale lors de la première modification de leur régime indemnitaire par l'organe délibérant de la collectivité territoriale.

Jusqu'à cette modification, le régime indemnitaire antérieur en vigueur est maintenu.

L'IPF n'est pas cumulable avec une autre prime liée aux fonctions et à la manière de servir (PSR, ISS).

	Montants de référence (en euros)	
	Part annuelle applicable à la part « Fonctions »	Part annuelle applicable à la part « Résultats individuels »
Ingénieur en chef	4 200 €	4 200 €
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	3 800 €	6 000 €
Critères	Responsabilités Niveau d'expertise Sujétions spéciales liées aux fonctions exercées	Notation ou évaluation Manière de servir
Coefficient	Modulation individuelle entre 1 et 6 (0 à 3 si l'agent est logé par nécessité absolue de service)	Modulation individuelle entre 0 et 6

LA PFR POUR LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

- Article 40 de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;
- Arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;
- Arrêté du 9 mai 2012 fixant la liste des indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 ;
- Circulaire n° DGOS/DGCS/2012/241 du 19 juin 2012 relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière.

La mise en place de la PFR s'inscrit dans le cadre d'une volonté de moderniser la politique de gestion des ressources humaines.

Les objectifs énoncés dans ce cadre sont de :

- valoriser les fonctions exercées au quotidien, qui intègrent diverses sujétions, par rapport à l'appartenance d'un agent à un corps, afin de bien prendre en compte les deux dimensions du grade et de l'emploi et les spécificités de la fonction publique hospitalière ;
- assurer une reconnaissance du mérite et de la performance individuelle des agents, de la façon la plus objective possible, en se fondant sur un processus transparent de fixation des objectifs professionnels et d'évaluation des résultats obtenus ;
- faire du régime indemnitaire, un outil efficace d'accompagnement dans le cadre de parcours professionnels cohérents, facilitant la mobilité entre corps comparables, au sein et entre les établissements via le développement des coopérations fortement encouragées par la loi « HPST » ;
- simplifier l'architecture indemnitaire pour la rendre à la fois plus cohérente, souple et transparente.

Les bénéficiaires

La PFR s'applique aux trois corps ou statuts d'emplois fonctionnels des personnels de direction.

Sont donc concernés :

- les corps des directeurs d'hôpital, des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et des directeurs des soins ;
- les personnels de direction détachés sur un emploi fonctionnel de la fonction publique hospitalière ;
- les personnels d'autres corps comparables, des autres fonctions publiques, détachés dans ces corps ou statuts d'emplois.

Sont également concernés, les fonctionnaires des corps précités mis à disposition, placés en recherche d'affectation, en surnombre ou utilisant les jours épargnés au titre du compte-épargne temps.

Les composantes et les modalités d'attribution de la PFR

La PFR a pour objet de valoriser financièrement les fonctions exercées et les résultats obtenus.

La PFR se décompose en deux parts.

La première part liée aux fonctions est fixée tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions liées aux fonctions exercées.

Cette part a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions.

☞ *La cotation de l'emploi est mentionnée sur la fiche d'évaluation.*

Toute modification de la cotation d'un emploi occupé ne peut se faire qu'en considération des caractéristiques de l'emploi et dans le respect de l'annexe II (A, B et C). Elle doit être portée à la connaissance du personnel occupant l'emploi préalablement et fait l'objet d'une notification.

La cotation des fonctions figure sur la fiche de poste publiée en cas de vacance de l'emploi concerné. Lorsque la vacance d'emploi est proposée à plusieurs grades des corps ou emplois concernés, les cotations respectives pour chaque grade figurent sur la fiche de poste publiée.

L'autre part, liée aux résultats, tient compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

Cette seconde part, peut évoluer chaque année à la suite de l'entretien d'évaluation.

Détermination de la part liée aux fonctions exercées

La part liée aux fonctions doit nécessairement s'appuyer sur un travail de définition et de cotation des emplois qui permette de respecter, dans toute la mesure du possible, une construction cohérente des parcours professionnels.

L'annexe II (A, B et C) de la circulaire N° DGOS/DGCS/2012/241 du 19 juin 2012 fixe, pour chaque corps ou statut d'emplois, les niveaux de cotation et précise les modalités de cotation de la part fonction.

À chaque niveau, correspondent l'exercice de certaines responsabilités ou expertises, ou encore des conditions particulières d'exercice, qui tiennent compte, le cas échéant, de sujétions, notamment, à caractère géographique.

Modulation possible de la part liée aux fonctions exercées

Pour les fonctionnaires des corps de direction bénéficiant d'un logement de fonction ou d'une indemnité de logement, le coefficient multiplicateur applicable au montant moyen annuel de référence est compris entre 1 et 3.

Dans les autres cas, et notamment pour les fonctionnaires mis à disposition et qui ne sont pas logés, la part liée aux fonctions exercées est affectée d'un coefficient pouvant aller jusqu'à 6.

Toutefois, pour les directeurs des soins ne bénéficiant pas d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, le coefficient pour la part fonctions ne peut être supérieur à quatre.

Détermination de la part liée aux résultats individuels

Les montants individuels de la part liée aux résultats sont arrêtés en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et de la manière de servir, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle.

Le montant attribué doit être lié au travail accompli par l'agent et ne doit pas faire l'objet d'un montant préétabli ou d'une évolution prédéterminée.

Aucune progression annuelle ne peut être supérieure au montant unitaire d'une part liée aux résultats.

La diminution du montant individuel de la part liée aux résultats ne peut pas représenter plus de la valeur unitaire d'une part et doit être systématiquement assortie d'un rapport dûment circonstancié et motivé.

Modulation possible de la part liée aux résultats individuels

Les coefficients sont modulables de **0** à **6**, pour tenir compte des résultats à l'issue de l'évaluation du fonctionnaire. La modulation intègre, sur cette part, l'atteinte ou non par le fonctionnaire des objectifs qui lui ont été fixés.

Les coefficients peuvent être déterminés par nombre entier ou avec décimale entre le plancher et le plafond ainsi définis.

Les annexes I-A (directeur d'hôpital), I-B (directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux D3S) et I-C (directeur des soins) rappellent les barèmes applicables aux personnels des corps ou statuts d'emplois de direction précités.

Cas particulier du versement exceptionnel

Un versement du complément exceptionnel, peut être effectué dans la limite fixée pour chaque corps ou statut d'emplois concernés, et selon les modalités d'évolution de la cotation de la part liée aux résultats et les critères susceptibles d'ouvrir la possibilité à un versement exceptionnel.

1^{er} cas : corps ou statut d'emplois des directeurs d'hôpital, corps ou statut d'emplois des directeurs d'établissement social et médico-social

L'attribution d'un complément exceptionnel de la part liée aux résultats peut également reconnaître des efforts particuliers liés, notamment, à un surcroît d'activités conjoncturel.

L'attribution exceptionnelle a vocation à reconnaître financièrement la charge particulière d'activités et/ou de résultats très remarquables d'un directeur en sus de ses missions habituelles et/ou au-delà des objectifs et des résultats obtenus. L'évaluateur doit en conséquence produire un rapport annexé à la fiche d'évaluation.

Il est précisé que le montant fixé au titre de l'attribution exceptionnelle en complément de la part liée aux résultats individuels est pris en compte dans la limite du plafond de la PFR l'année au cours de laquelle elle est versée. Ce montant ne peut être supérieur à la valeur unitaire d'une part.

Par exemple :

- une période d'intérim dans un autre établissement pour un directeur ou un directeur adjoint, d'une durée inférieure ou égale à trois mois ;
- une période d'intérim au sein de l'équipe de direction pour un directeur adjoint, à qui une direction fonctionnelle supplémentaire aurait été confiée ;
- la conduite de projet d'une coopération particulièrement complexe ;
- la compensation d'une charge de travail supplémentaire significative et anormalement lourde.

Le complément exceptionnel est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Dans l'hypothèse où le montant du complément exceptionnel dépasserait plus de la valeur unitaire d'une part, un rapport circonstancié et dûment motivé devra être produit.

L'autorité compétente n'a pas à justifier de la non reconduction du complément exceptionnel.

2^e cas : corps ou statut d'emplois des directeurs d'établissement social et médico-social

L'attribution d'un complément exceptionnel de la part liée aux résultats peut également reconnaître des efforts particuliers liés, notamment, à un surcroît d'activités conjoncturel.

L'attribution exceptionnelle a vocation à reconnaître financièrement la charge particulière d'activités et/ou de résultats très remarquables d'un directeur des soins en sus de ses missions habituelles et/ou au-delà des objectifs et des résultats obtenus. L'évaluateur doit en conséquence produire un rapport annexé à la fiche d'évaluation.

Il est précisé que le montant fixé au titre de l'attribution exceptionnelle en complément de la part liée aux résultats individuels est pris en compte dans la limite du plafond de la PFR l'année au cours de laquelle elle est versée. Ce montant ne peut être supérieur à la valeur unitaire d'une part.

Par exemple :

- la conduite de projet d'une coopération particulièrement complexe ;
- la compensation d'une charge de travail supplémentaire significative et anormalement lourde ;
- la conception d'un projet particulièrement complexe.

Le complément exceptionnel est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Dans l'hypothèse où le montant du complément exceptionnel dépasserait plus de la valeur unitaire d'une part, un rapport circonstancié et dûment motivé devra être produit.

L'autorité compétente n'a pas à justifier de la non reconduction du complément exceptionnel.

Périodicité de versement

La périodicité de versement n'est pas imposée par les textes.

Il est recommandé de verser selon une périodicité mensuelle la part relative aux fonctions, correspondant à l'année en cours.

La part liée aux résultats est versée au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année civile suivant celle correspondant au service fait par les personnels des corps de direction.

Chaque fonctionnaire de direction concerné se voit notifier chaque année par écrit, d'une part, le montant de la part liée aux fonctions et d'autre part, celui de la part liée aux résultats à l'issue de l'entretien d'évaluation ou au plus tard dans le délai d'un mois.

Articulations avec d'autres primes

La prime de fonctions et de résultats (PFR) à vocation à se substituer aux autres primes antérieurement versées.

La PFR est en principe exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature, sauf pour un nombre très limité d'exceptions répertoriées, par corps ou statuts d'emplois concerné, dans un arrêté interministériel.

Pour les directeurs d'hôpital et les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, l'indemnité relevant de l'exception prévue par l'article 7 du décret du 9 mai 2012 susvisé est l'indemnité de direction commune.

Abrogation des primes et indemnités versées lors de la mise en place du dispositif de PFR :

■ l'indemnité d'intérim :

Les personnels de direction (DH et D3S) qui assurent un intérim de direction à la date de publication (10 mai 2012) du décret du 9 mai 2012 et qui perçoivent, à ce titre l'indemnité d'intérim, continuent de percevoir cette indemnité, selon les dispositions antérieurement applicables, jusqu'à l'achèvement de la période d'intérim.

■ la prime spécifique de sujétions :

Les personnels de direction (DH et D3S) qui ont perçu la prime spécifique de sujétions (forfaitaire) dans le cadre des dispositions d'une part, de l'article 5 du décret n° 2005-932 du 2 août 2005 modifié relatif au régime indemnitaire des personnels de direction issus du corps des directeurs d'hôpital, et d'autre part, de l'article 1^{er} du décret n° 2007-1938 du 26 décembre 2007 modifié relatif au régime indemnitaire du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, se sont engagés à exercer leurs fonctions dans l'établissement concerné par les dispositions précitées pendant une durée de cinq ans. Compte tenu de l'abrogation de ces dispositions à compter du 10 mai 2012, date de publication de l'arrêté prévu à l'article 4 du décret du 9 mai 2012 précité, il doit être considéré que les engagements d'exercice de fonctions susvisés, en cours à la date du 10 mai 2012 précitée, vont jusqu'à leur terme. En cas de départ anticipé du fait des personnels de direction concernés, ils doivent rembourser la prime perçue à due proportion de la durée restant à accomplir.

■ l'indemnité d'exploitation agricole ou industrielle :

Cette indemnité versée aux personnels de direction (DH et D3S) a été abrogée par l'article 4 de l'arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats. Pour les personnels de direction qui percevaient cette indemnité, son montant est à intégrer, dès l'année 2012, dans le montant de la part résultats du fonctionnaire concerné.

■ les primes et indemnités perçues par les directeurs des soins.

Ont été abrogées les dispositions relatives à l'attribution : d'une prime spécifique (décret du 30 novembre 1988 précité) et d'une indemnité de responsabilité. De plus, la prime de fonctions et de résultats est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à la manière de servir et à la performance individuelle, à l'exception de celle énumérée par l'arrêté du 9 mai 2012 précité (indemnité de direction commune). Il y a donc lieu de supprimer le versement de la prime de service et de l'indemnité de sujétion spéciale (13 heures), à partir de la mise en place du présent dispositif.

Circulaire N° DGOS/DGCS/2012/241 du 19 juin 2012

Qui procède à la cotation des postes ?

La cotation des emplois de chefs d'établissement sanitaires et médico-sociaux est fixée par le directeur général de l'ARS et ceux correspondant aux directeurs d'établissements sociaux par le Préfet, représentant de l'État dans le département.

Cette cotation s'effectue en liaison avec le Président de l'assemblée délibérante ou de l'autorité compétente pour les établissements n'ayant pas la personnalité morale.

Dans le respect de l'annexe II de la circulaire n° DGOS/DGCS/2012/241 du 19 juin 2012, chaque chef d'établissement est invité à définir les niveaux de cotation par corps, grade et emploi et à classer l'ensemble des postes placés sous sa responsabilité dans l'un ou l'autre de ces niveaux.

Il définit également le niveau de cotation pour les fonctionnaires en surnombre.

Le directeur général du Centre national de gestion procède à l'exercice des cotations pour les fonctionnaires placés en recherche d'affectation ou mis à disposition au titre d'un mandat syndical.

Les organismes accueillant les fonctionnaires des corps précités, dans le cadre d'une mise à disposition, procèdent à l'exercice des cotations susvisées.

La cotation de l'emploi est mentionnée sur la fiche d'évaluation.

Toute modification de la cotation d'un emploi occupé ne peut se faire qu'en considération des caractéristiques de l'emploi et dans le respect de l'annexe II (A, B et C). Elle doit être portée à la connaissance du personnel occupant l'emploi préalablement et fait l'objet d'une notification.

La circulaire n° DGOS/DGCS/2012/241 du 19 juin 2012, relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de la direction de la fonction publique hospitalière est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/paiefonctionpublique/docs/circulaire-2012-241.pdf

INDEMNITÉ DE FONCTION, DE SUJÉTIONS, D'EXPERTISE ET D'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES FONCTIONNAIRES D'ETAT (IFEFP)

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et arrêté du 20 mai 2014

Cette indemnité est destinée à remplacer progressivement la PFR.

Entrée en vigueur du dispositif et bénéficiaires

Le nouveau dispositif s'applique à compter du 1^{er} juin 2014 aux fonctionnaires mais une application différée sera effectuée en fonction des corps de fonctionnaires. Les agents contractuels ne sont pas concernés par ces dispositions.

Application au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2015 pour :

- les corps d'adjoints administratifs (décret n° 2006-1760) ;
- les corps de secrétaires administratifs des administrations de l'État (décret n° 2010-302) ;
- les corps interministériels des assistants de service social et des conseillers techniques de service social des administrations de l'État, (décrets n° 2012-1098 et n° 2012-1099), ainsi que l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État (décret n° 2012-1100) ;
- le corps interministériel des attachés d'administration de l'État, (décret n° 2011-1317) ;
- les agents qui, à la date de publication du présent décret, perçoivent la prime de fonctions et de résultats.

Application au plus tard au 1^{er} janvier 2017 pour :

- l'ensemble des fonctionnaires de l'État (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- à l'exception de ceux relevant d'un corps ou d'un emploi figurant dans un arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Les corps et emplois bénéficiaires de ces nouvelles dispositions seront fixés par des arrêtés du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé fixent, après avis du comité technique compétent ou du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé pourra autoriser, selon un tableau d'assimilation par grade, le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et, le cas échéant, du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir à d'autres fonctionnaires de grade équivalent ne relevant pas d'un des corps ou emplois mentionnés mais en exerçant les missions.

Abrogations des textes antérieurs

À compter du 1^{er} juillet 2015 les décrets suivants sont abrogés :

- Décret n° 2002-1105 du 30 août 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux personnels des corps interministériels d'assistants de service social des administrations de l'État et de conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'aux personnels détachés sur un emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État ;
- Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats est abrogé à compter du 1^{er} juillet 2015.

Composition du nouveau régime indemnitaire

Le décret crée une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet pour tous les fonctionnaires de l'État.

Ce régime indemnitaire tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale, versée mensuellement. Celle-ci est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature et repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

À cela s'ajoute un complément indemnitaire annuel versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'IFSE : indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise

Le montant de l'IFSE est fonction du niveau de responsabilité et d'expertise nécessaires pour l'exercice des fonctions.

Ces mêmes fonctions ou emplois sont répartis dans des groupes, organisés par corps ou statut d'emploi par arrêtés ministériels, en fonction de critères professionnels :

- groupe 1° - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- groupe 2° - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- groupe 3° - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Montants de l'IFSE : Corps interministériel des adjoints administratifs

☞ À ce jour, seuls les montants pour les fonctionnaires de catégorie C administratif sont arrêtés puisque la mise en place est d'ores et déjà effective.

En 2015, les bénéficiaires seront étendus aux fonctionnaires de catégorie A et B bénéficiant actuellement de la PFR.

En 2016, le nouveau dispositif sera étendu à tous les autres corps, notamment les corps techniques

Groupe de fonctions	Plafond de l'IFSE (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	12 150 €	11 340 €
Groupe 2	11 880 €	10 800 €

Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue :

Groupe de fonctions	Plafond de l'IFSE (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	7 560 €	7 090 €
Groupe 2	7 425 €	6 750 €

Montant minimum par grade et statut d'emploi : corps des adjoints administratifs

Grade et emploi	Montant minimal de l'IFSE (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Adjoint administratif principal de 1 ^{re} et 2 ^e classe et emploi fonctionnel	1 600 €	1 350 €
Adjoint administratif de 1 ^{re} et 2 ^e classe	11 880 €	10 800 €

Réexamen du montant de l'IFSE

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- en cas changement de fonctions.

Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

Le complément indemnitaire est compris entre **0** et **100 %** d'un montant maximal par groupe de fonctions.

Ce montant est fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé.

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Montant maximal pour le corps des adjoints administratifs

Groupe de fonctions	Montant maximal du complément indemnitaire annuel (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	1 350 €	1 260 €
Groupe 2	1 320 €	1 200 €

Principe de non cumul

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Dispositions transitoires

Lors de la première application de ce dispositif, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise au titre de la « technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ».

PRIMES SPÉCIFIQUES À LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Prime de service dans la fonction publique hospitalière

La prime de service est versée à tous les agents titulaires et stagiaires non médicaux de la fonction publique hospitalière, dont la note administrative est comprise entre **12,5** et **25**. Concernant les agents contractuels, le Conseil d'État a définitivement tranché le débat dans un arrêt du 23 mars 2009 en refusant leur refusant le bénéfice du versement de la prime de service.

Références

- Arrêté du 24 mars 1967 modifiant les conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure public (modifié par l'arrêté du 5 février 1969, l'arrêté du 21 mai 1970, l'arrêté du 8 avril 1975 et l'arrêté du 12 janvier 1983) ;
- Circulaire n° 362 du 24 mai 1967 sur les conditions d'attribution de la prime de service aux personnels de certains établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure publics ;
- Circulaire n° 436 du 16 novembre 1967 relative aux modalités d'attribution de la prime de service ;
- Conseil d'État, n° 287582 du 27 avril 2007, sur les abattements et les absences dans le calcul de la prime de services.

Calcul de la prime de service

Le montant du crédit global de la prime de service est égal à **7,5 %** du total des traitements bruts des personnels de l'établissement de l'année en cours. Le taux maximum est fixé à **17 %** du traitement brut de l'agent au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est versée la prime. Il existe des variations dans les montants qui sont versés aux agents, qui sont proportionnels aux notes administratives et aux absences des agents.

La note minimale nécessaire pour bénéficier de la prime de service est fixée à **12,5**.

L'employeur fixe les conditions dans lesquelles le montant de cette prime varie proportionnellement à la note, sans qu'il puisse excéder **17 %** du traitement brut de l'agent au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est attribuée.

Le calcul de la prime de service s'effectue en deux parties.

- 1 - la première partie tient compte des absences.

La formule est : **note x indice au 31 décembre x (140 - jours d'absence) x valeur du point pondéré en fonction du temps partiel ou du temps d'affectation dans l'établissement sur l'année.**

- 2 - Le deuxième partie ne concerne que les agents qui totalisent moins de 8 jours d'absence, y compris leurs congés pour ou suite à une hospitalisation.

La formule est : **note x 140 x valeur du point pondéré en fonction du temps partiel ou du temps d'affectation dans l'établissement sur l'année.**

Définition de la notion d'absence

Les absences entraînant l'abattement de **1/140^e** par jour d'absence s'entendent de toutes les absences hors congé annuel, déplacement dans l'intérêt du service, accident du travail, maladie professionnelle, congé maternité ou d'adoption.

Une absence de **4** heures est comptabilisée comme une demi-journée et une absence de **8** heures comme une journée.

Arrêté du 24 mars 1967

Toutefois, le Conseil d'État précise que "Les jours de repos et les jours fériés ne doivent pas être exclus du nombre de jours d'arrêt de maladie servant au calcul de l'abattement pour absence de la prime de service des fonctionnaires hospitaliers."

Conseil d'État, n° 287582 du 27 avril 2007, sur les abattements et les absences dans le calcul de la prime de services

Cas du temps partiel thérapeutique

Dans le cadre d'une reprise à temps partiel thérapeutique, il est prévu que le traitement indiciaire, la NBI, le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont versés à **100 %**.

Cependant, les primes et indemnités sont versées en fonction de la quotité de travail effectuée dans le cadre de cette reprise à temps partiel.

Par assimilation, il convient donc de proratiser la prime de service comme pour un agent exerçant ses fonctions à temps partiel.

Calcul de la prime de service en cas de mutation

En cas de mutation d'un agent en cours d'année, la prime de service est versée proportionnellement à la durée des services accomplis dans chaque établissement, compte tenu de la note chiffrée arrêtée par l'établissement chargé de la notation.

Arrêté du 24 mars 1967

Les abattements doivent être effectués en fonction du nombre de jours d'absence au cours de l'année considérée.

Exemple

Un agent est employé 4 mois dans l'établissement A et 8 mois dans l'établissement B.

Il justifie respectivement dans chaque établissement de 30 jours d'absence et de 40 jours d'absence.

La prime de service est donc attribuée en fonction de la note de l'agent et répartie prorata temporis :

Pour l'établissement A : $4/12 \times 70/140$

Pour l'établissement B : $8/12 \times 70/140$

INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE OU « INDEMNITÉ DES 13 HEURES »

Références

- Arrêté interministériel du 6 septembre 1978 ;
- Circulaire ministérielle n° 2024 du 6 septembre 1978 ;
- Décret n° 90-693 du 1^{er} août 1990 (JO du 7 août 1990).

L'indemnité de sujétion spéciale correspond au paiement mensuel à terme échu d'un forfait d'heures supplémentaires.

Bénéficiaires

L'indemnité de sujétion spéciale est attribuée à l'ensemble des agents de la fonction publique hospitalière :

- agents titulaires et stagiaires ;
- agents contractuels exerçant des fonctions similaires à celles des personnels titulaires précités, à l'exception des personnels de direction.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec la prime de technicité versée aux personnels des services techniques.

Les agents doivent donc opter entre :

- soit le paiement de l'indemnité de sujétion spéciale et de la prime de service ;
- soit le paiement de la prime de technicité mensuelle.

Calcul de l'indemnité de sujétion spéciale

Cette indemnité correspond à un nombre d'heures supplémentaires effectuées de façon forfaitaires.

Depuis le 1^{er} juillet 1980, le nombre d'heures supplémentaires de référence est fixé de manière uniforme à treize.

Le montant mensuel de l'indemnité de sujétion spéciale correspond à **13/1 900** du traitement indiciaire de base annuel, de l'indemnité de résidence annuelle et, s'il y a lieu, de la nouvelle bonification indiciaire.

Indemnité de sujétion spéciale = (Traitement indiciaire annuel + NBI annuelle + Indemnité de résidence annuelle) x 13/1900

Cas particulier du temps partiel et des absences

L'indemnité de sujétion spéciale est réduite au prorata de la durée des services lorsque les intéressés occupent un emploi à temps non complet ou un emploi à temps partiel.

L'indemnité est également réduite en fonction des absences statutaires telles que les congé maladie à demi-traitement.

Exemple

Soit un agent titulaire avec un indice majoré de 301, bénéficiant d'une NBI de 10 points et d'une indemnité de résidence de 1 %.

Valeur du point connue au 1^{er} juillet 2010 : 5 556,35 €.

Traitement indiciaire annuel : 16 724,61 €.

Indemnité de résidence annuelle : 167,24 €.

Nouvelle bonification indiciaire annuelle : 555,63 €.

Montant de l'indemnité de sujétion spéciale : $(16\,724,61 + 167,24 + 555,63) \times 13/1900 = 119,37$ €.

Assujettissement et alimentation des bases

Il faut distinguer assiettes salariales et assiettes patronales.

Assiettes salariales

Le montant de l'indemnité de sujétion spéciale alimente, selon le statut de l'intéressé, les assiettes salariales présentées dans le tableau ci-dessous.

Assiettes et bases d'assujettissement salariales	Statut contractuel - Régime général de la Sécurité sociale	Statut titulaire - Régime spécial de la Sécurité sociale
Brut	Oui	Oui
Net imposable	Oui	Oui
Net à payer	Oui	Oui
Assurance maladie sur totalité	Oui	Non
Assurance maternité sur totalité	Oui	Non
Assurance décès sur totalité	Oui	Non
Assurance vieillesse déplafonnée	Oui	Non
Assurance vieillesse plafonnée	Oui	Non
Contribution de solidarité (ou ASSEDIC)	Oui	Oui
Contribution sociale généralisée	Oui	Oui
Contribution sociale généralisée déductible	Oui	Oui
Contribution au remboursement de la dette sociale	Oui	Oui
IRCANTEC tranche A	Oui	Non
IRCANTEC tranche B	Oui	Non
CNRACL	Non	Non
Retraite additionnelle (RAFP)	Non	Oui

Assiettes patronales

Le montant de l'indemnité de sujétion spéciale alimente, selon le statut de l'intéressé, les assiettes patronales présentées dans le tableau ci-dessous.

Assiettes et bases d'assujettissement patronales	Statut contractuel - Régime général de la Sécurité sociale	Statut titulaire - Régime spécial de la Sécurité sociale
Assurance maladie sur totalité	Oui	Non
Assurance maternité sur totalité	Oui	Non
Assurance décès sur totalité	Oui	Non
Assurance vieillesse plafonnée	Oui	Non
IRCANTEC Tranche A	Oui	Non
IRCANTEC Tranche B	Oui	Non
CNRACL	Non	Non
Régime invalidité CNRACL	Non	Non
Œuvres sociales CGOS	Non	Non
Allocations familiales	Oui	Non
Transport	Oui	Non
Fonds AT	Oui	Non
FNAL	Non	Non
Contribution ANFH	Non	Non
Fonds pour l'emploi hospitalier	Oui	Non
Taxe sur la totalité des salaires	Oui	Oui
Taxe sur la tranche 1 des salaires	Oui	Oui
Taxe sur la tranche 2 des salaires	Oui	Oui
Retraite additionnelle (RAFP)	Non	Oui

GRATIFICATIONS, PRIMES, OU INDEMNITÉS LIÉES À LA SITUATION PERSONNELLE DU SALARIÉ

PRIMES LIÉES À UN ÉVÉNEMENT FAMILIAL

De manière générale, les primes attribuées à l'occasion d'un événement familial, qu'elles soient versées par l'entreprise ou le comité d'entreprise, sont soumises à cotisations.

Cass. soc. 1^{er} avril 1993 - DRASS Lille c /Crédit du Nord

Sont notamment soumises à cotisations :

- les primes de mariage ;
- les primes de naissance ;
- les allocations de décès ;

Ces allocations, versées aux ayants droit de salariés décédés, en raison de l'appartenance des salariés à l'entreprise et dont le montant varie en fonction de la rémunération de ces derniers, constituent des avantages consentis à l'occasion du travail précédemment accompli et doivent être soumises à cotisations. Peu importe que ces sommes soient versées après la rupture du contrat de travail.

Ass. plén. 26 janvier 2001 - SA Axa France assurance c /URSSAF de Paris

Cass. soc. 26 septembre 2002 - SA Suez Lyonnaise des Eaux c/URSSAF du Loiret

- les allocations d'invalidité.

Ces sommes, versées aux ayants droit de salariés décédés ou aux salariés atteints d'invalidité, ne sont pas considérées comme des secours mais constituent des avantages en argent procurés en contrepartie ou à l'occasion du travail.

Ces allocations sont assujetties aux cotisations, peu importe que le versement de l'allocation soit effectué après la rupture du contrat de travail.

Cass. soc. Ass. plén. 26 janvier 2001 - SA Axa France assurance c /URSSAF de Paris

PRESTATIONS FAMILIALES EXTRALÉGALES

Les prestations familiales complémentaires, versées par des caisses de compensation créées avant le 1^{er} juillet 1946 aux catégories de travailleurs qui en bénéficiaient avant cette date, sont soumises à cotisations à compter du 1^{er} avril 1995.

Décret n° 95-238 du 2 mars 1995 - JO du 5 mars 1995 p. 3493

Toutefois, les services ministériels ont demandé de surseoir à l'application de ce décret. Il en résulte que sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale, les prestations familiales extralégales dont les modalités d'attribution et les règles de liquidation ont été instituées avant le 1^{er} juillet 1946.

Cette exonération ne concerne que les caisses de compensation créées avant 1946.

L'application de cette exonération est subordonnée à l'envoi aux URSSAF, avant le 1^{er} juillet de chaque année, des états récapitulants les sommes versées au titre de chaque prestation familiale extralégale.

Lettre-circulaire ACOSS n° 96-23 du 29 février 1996

PRIMES D'ANCIENNETÉ

Les primes d'ancienneté constituent un élément de rémunération et sont donc soumises à cotisations.

PRIMES VERSÉES À L'OCCASION DE LA MÉDAILLE DU TRAVAIL

Lettre-circulaire ACOSS n° 2000-103 du 22 novembre 2000

Selon l'agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS), les sommes versées à l'occasion de la remise de la médaille officielle du travail sont exclues de l'assiette de cotisations dans la mesure où leur montant reste raisonnable.

Répondent à cette condition, les gratifications dont le montant n'excède pas le salaire mensuel de base du salarié (limite identique à celle retenue par l'administration fiscale).

L'exonération est limitée aux gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail, prévue par le décret du 4 juillet 1984 ou de celles qui s'y substituent en vertu de lois et règlements.

☞ *La Cour de cassation adopte, quant à elle, une position inverse. Les primes versées à l'occasion de la médaille du travail devant être incluses dans l'assiette de cotisations.*

- pour la remise de la médaille d'honneur ;

Cass. soc. 23 mars 1995 - URSSAF de Lille c /Banque Scalbert Dupont

- pour une gratification de jubilé ;

Cass. soc. 13 janvier 1994 - SA Fiduciaire de France c /URSSAF de Besançon

- pour une gratification propre à l'entreprise.

Cass. soc. 30 octobre 1997 - Sté Unisabi c /URSSAF du Loiret et autre

Application de la tolérance de non assujettissement

Concernant les sommes à prendre en compte pour l'appréciation du seuil, il convient de prendre en compte la totalité des gratifications versées quelle que soit l'appellation retenue (prime, allocation, gratification...), qu'elles soient versées par l'entreprise ou le comité d'entreprise.

Par ailleurs, la tolérance s'applique dans la limite du salaire mensuel de base de l'intéressé, l'excédent étant soumis aux charges sociales. Par salaire de base, il faut entendre : la rémunération brute habituelle de l'intéressé, à l'exclusion de diverses primes ou indemnités qui peuvent s'y ajouter, qu'elles présentent ou non le caractère de complément de salaire.

Exemple

Pour déterminer le salaire mensuel de base, une prime d'ancienneté ou d'insalubrité ou le 13^e mois ne seront pas pris en compte.

La tolérance de non assujettissement s'applique uniquement aux gratifications versées lors de la remise de la médaille d'honneur de travail délivrée par le ministère du travail.

Compte tenu de l'absence de valeur réglementaire des circulaires de l'ACOSS, la Cour de cassation ne tiendra pas compte de cette tolérance administrative lors d'un contentieux à la suite d'un redressement.

☞ *Les agents de la fonction publique ne peuvent se voir attribuer la médaille du travail.*

Réponse ministérielle n° 35713, JO Assemblée nationale du 19 octobre 2004

Les textes régissant la médaille d'honneur du travail excluent du bénéfice de cette distinction les fonctionnaires titulaires des administrations centrales de l'État, de leurs services déconcentrés et des établissements publics de l'État qui répondent à des critères particuliers et possèdent des distinctions spécifiques décernées par un département ministériel spécifique autre que celui du ministère du travail.

Exemple

Les agents de la fonction publique territoriale peuvent prétendre à la médaille d'honneur régionale, départementale ou communale, décernée par le ministère de l'Intérieur.

Elles récompensent un nombre d'années passées au service de l'administration des agents (y compris admises à la retraite), aux élus locaux.

Décret n° 2005-48 du 25 janvier 2005

Article R. 411-45 et suivants du Code des communes.

CAPITAL DÉCÈS

Versé par l'employeur

Les sommes ayant le caractère de secours, c'est-à-dire versées en fonction de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt, ne sont pas cotisables.

La notion de secours est retenue en cas de versements exceptionnels d'un faible montant, accordés à des salariés, ou à leurs ayants droit, devant surmonter une situation difficile qui est passagère.

N'est pas considérée comme ayant le caractère de secours, une aide forfaitaire (représentant 6 mois de salaire) versée par l'employeur aux ayants droit d'un assuré décédé en activité.

Il a été retenu, en effet, que la somme est versée en raison de l'appartenance à l'entreprise du salarié décédé et à l'occasion d'un travail précédemment accompli par celui-ci, même si la somme est destinée à compenser la perte de ressources des proches de l'assuré décédé.

Cass. soc. 4 février 1993 - DRASS du Centre c /Manufacture des pneumatiques Michelin

De même, des capitaux décès versés par l'employeur aux veuves et à certains ayants droit de salariés décédés en activité, même s'ils sont destinés à réparer un préjudice indépendant du travail, constituent, non un secours attribué en considération de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt, mais un avantage en argent versé à l'occasion du travail précédemment accompli par le salarié.

Cass. soc. 4 février 1993 - URSSAF de Lille c /SA Gan capitalisation

Cass. soc. 12 octobre 1995 - URSSAF de Paris c /UAP

Cass. soc. 23 janvier 1997 - URSSAF de Lille c /SA Gan capitalisation

Cass. soc. Ass. plén. 26 janvier 2001 - SA Axa France assurance c /URSSAF de Paris

Une aide versée par l'employeur en cas de décès d'un salarié, à son conjoint, son concubin ou ses enfants à charge, doit être soumise à cotisations. La somme ne peut, en effet, avoir le caractère de dommages-intérêts dans la mesure où elle est attribuée en fonction de critères objectifs (décès) et non en considération de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt.

Cass. soc. 30 janvier 1991 - URSSAF de Vendée c /SA Michelin

De même, la somme versée à la veuve du salarié, destinée à compenser l'inexécution, par l'employeur, de son obligation d'adhérer à un régime de prévoyance et directement due en vertu de l'article 47 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, constitue un avantage en argent alloué en raison de l'appartenance du salarié à l'entreprise.

Cette somme entre dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cass. soc. 24 avril 1997 - Micro Volume c /URSSAF du Havre et autres

Versé par un organisme de prévoyance

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

Les capitaux décès versés par un organisme de prévoyance n'ont pas, compte tenu de leur nature particulière, à être soumis :

- aux cotisations de Sécurité sociale ;
- à la CSG et à la CRDS.

Cette solution ne concerne pas les capitaux décès financés et servis directement par l'entreprise.

ALLOCATION D'INVALIDITÉ

L'allocation d'invalidité, versée par l'employeur, même si elle est destinée à réparer un préjudice indépendant du travail, représente un avantage en argent qui, alloué en raison de la seule appartenance de l'intéressé à l'entreprise, doit être considéré comme versé, sinon en contrepartie, du moins à l'occasion du travail.

Cette allocation entre, par conséquent, dans l'assiette de cotisations.

Cass. soc. 12 octobre 1995 - URSSAF de Paris c /UAP

Cass. soc. Ass. plén. 26 janvier 2001 - SA Axa France assurance c /URSSAF de Paris

INDEMNITÉS LIÉES À L'ALIMENTATION ET À L'HÉBERGEMENT RÈGLEMENTATION URSSAF

Les indemnités liées à des circonstances de fait qui entraînent des dépenses supplémentaires de nourriture, sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas les montants déterminés pour l'année entière.

En deçà des limites d'exonération, l'employeur n'a pas à apporter la justification des dépenses.

Au-delà des mêmes limites, pour que l'indemnité soit exclue de l'assiette, l'employeur doit apporter la justification précise des dépenses.

SALARIÉS EN DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel, et empêché de regagner sa résidence, il peut percevoir une indemnité de repas dans la limite de **18,10 €** par repas pour **2015**.

Indemnité de repas inférieure ou égale à la limite d'exonération

Lorsqu'il est démontré que le salarié se trouve en situation de déplacement et est contraint de prendre son repas au restaurant, cette indemnité est exonérée de cotisations.

Si l'indemnité ne dépasse pas ce seuil, l'employeur n'est pas tenu de justifier que l'allocation a été utilisée conformément à son objet.

L'exonération reste acquise quels que soient le type d'établissement de restauration et le montant de la dépense.

Exemple

Un salarié en déplacement est remboursé sur la base de 15,50 € au titre des repas.

Salarié envoyé en mission

Lorsqu'un salarié (consultant, intérimaire, etc.) est envoyé en mission dans une entreprise cliente, les frais de restauration qui lui sont versés sont exonérés de charges sociales quelle que soit la durée de la mission et dans la limite du forfait ou des frais réels engagés.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2004-163 du 7 décembre 2004

Indemnité de repas supérieure à la limite d'exonération

Sans justificatif

Lorsque les allocations forfaitaires sont supérieures à la limite d'exonération et les circonstances de fait établies, la fraction excédant **18,10 €** est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Lorsque les circonstances de fait ne sont pas établies (absence de déplacement), l'allocation est réintégrée dès le premier euro.

Exemple

Un salarié en déplacement professionnel perçoit une indemnité forfaitaire de 20 € par repas. Dans ce cas, le montant à réintégrer dans l'assiette de cotisations est de 1,90 €.

Avec justificatif

Lorsque le montant du repas excède la limite d'exonération et que le remboursement a lieu sur la base des dépenses réelles, aucun avantage en nature ne doit être réintégré.

Article 1 de l'arrêté du 10 décembre 2002

Exemple

Dans le même exemple que précédemment, si le salarié apporte des justificatifs, aucun avantage en nature n'est à réintégrer.

Tableau de synthèse - Salariés en déplacement

Allocations forfaitaires		Frais réels	
Montant de l'allocation	Caractère cotisable	Montant de l'allocation	Caractère cotisable
Allocation < à 18,10 €	Non	Remboursement < à 18,10 €	Non
Allocation > à 18,10 €	Oui pour l'excédent	Remboursement > à 18,10 €	Non

INDEMNITÉS DE RESTAURATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL - PRIME DE PANIER

Montant des limites d'exonération

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail, en raison de conditions particulières d'organisation de travail, l'employeur est autorisé à déduire l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration dans la limite de **6,20 €** pour **2015**.

Notion de condition particulière d'organisation

Les conditions particulières d'organisation du travail se réfèrent :

- au travail en équipe ;
- au travail posté ;
- au travail continu ;
- au travail en horaire décalé ;
- au travail de nuit.

Le salarié est considéré comme étant contraint de prendre une restauration chaque fois que le temps de pause réservé au repas se situe en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés de l'entreprise.

Les primes de panier versées aux salariés sont assimilées à des indemnités de restauration sur le lieu de travail, dès lors que les conditions particulières d'organisation du travail sont remplies.

Dépassement des limites d'exonération

Lorsque les allocations sont supérieures aux limites d'exonération, deux situations sont possibles :

Les circonstances de fait ne sont pas établies par l'employeur

L'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération.

Les circonstances de fait ne sont pas établies par l'employeur

La fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette des cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs.

Si tel n'est pas le cas, cette fraction est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

INDEMNITÉS DE REPAS OU DE RESTAURATION - HORS DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE

Montant des limites d'exonération

Lorsque le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu de travail pour le repas, et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant, l'employeur peut déduire l'indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas dans la limite de **8,80 €** pour **2015**.

Circonstances de fait à établir

Il s'agit de salariés occupés, notamment, sur des chantiers, des entrepôts, des ateliers extérieurs ou en déplacement sur un autre site de l'entreprise et ne pouvant rentrer chez eux pour le repas de midi du fait de contraintes d'horaires par opposition aux salariés qui se trouvent en situation de déplacement et contraints d'aller au restaurant.

Les indemnités de casse-croûte, versées en application d'une convention collective nationale, sont assimilées à des indemnités de restauration hors des locaux de l'entreprise.

Dépassement des limites d'exonération

La déduction des allocations est acceptée lorsque les indemnisations sont inférieures ou égales aux montants fixés par l'arrêté, à condition que les circonstances de fait soient établies. Elles sont alors réputées avoir été utilisées conformément à leur objet, la totalité de l'allocation est exclue de l'assiette des cotisations.

Lorsque les allocations sont supérieures aux limites d'exonération, deux situations sont possibles :

Les circonstances de fait ne sont pas établies par l'employeur

L'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération.

Les circonstances de fait ne sont pas établies par l'employeur

La fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette des cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs.

Si tel n'est pas le cas, cette fraction est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Non cumul des limites d'exonération

Les indemnités de repas, de restauration sur le lieu de travail et hors des locaux de l'entreprise ne sont pas cumulables.

Au cours d'une même période, lorsque le salarié se trouve dans une situation où se cumulent différentes indemnités, une seule indemnité peut ouvrir droit à déduction. L'indemnité la plus élevée doit être prise en compte.

Ainsi, lorsqu'un salarié travaillant en équipe est occupé sur un chantier de nuit, l'employeur ne peut déduire que **8,80 €** (**2015**).

Tableau de synthèse - Indemnités de restauration-nourriture

Indemnités	Circonstances	Montant des limites d'exonération
	Salarié en situation de déplacement professionnel	18,10 €
Restauration sur le lieu de travail	Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de conditions particulières de travail : ■ au travail en équipe ■ au travail posté ■ au travail continu ■ au travail en horaire décalé ■ au travail de nuit	6,20 €
Restauration hors des locaux de l'entreprise	Restauration hors des locaux de l'entreprise	8,80 €
Repas à la cantine	Salarié prenant son repas au restaurant d'entreprise	La prise en charge d'une partie du repas par l'employeur n'est pas un avantage en nature si la participation du salarié est > à 2,33 €

INDEMNITÉS DE GRAND DÉPLACEMENT ET DE PETIT DÉPLACEMENT

NOTION DE GRAND DÉPLACEMENT

Lorsque le salarié est empêché de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail, il peut percevoir des allocations forfaitaires destinées à compenser ses dépenses supplémentaires de logement et de nourriture.

Le salarié est considéré comme empêché de regagner sa résidence lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- la distance qui sépare le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à **50 kilomètres** (trajet aller) ;
- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à **1 heure 30** (trajet aller).

Ces deux critères cumulatifs ne constituent qu'une simple présomption de sorte que, lorsque ces conditions ne sont pas réunies, il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié ne pouvait, en fonction des circonstances de fait, regagner, chaque jour, son domicile. Ainsi, à titre d'exemple, il appartient à l'entreprise d'établir que ses salariés, bénéficiaires d'indemnités de grand déplacement pour les fins de semaine, se trouvent empêchés de regagner leur domicile le vendredi. À défaut, l'URSSAF est fondée à réintégrer dans l'assiette des cotisations les indemnités de grand déplacement versées à ces salariés pendant les fins de semaine.

Cass. 27 civ. 16 mars 2004 - Sté Sondefor C/URSSAF de la Vienne et a.

Lorsque ces conditions sont réunies, les allocations forfaitaires versées sont réputées utilisées conformément à leur objet et exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005

Conseil d'État 29 décembre 2004 - Fédération Nationale de l'Aviation Marchande

MONTANT DES LIMITES D'EXONÉRATION

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.

Repas

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas dans la limite de **18,10 €** pour **2015**.

Logement et petit déjeuner

Concernant les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de logement et du petit-déjeuner, l'employeur est autorisé à déduire ces indemnités dans la limite de :

- **64,70 €** pour **2015** par jour pour le salarié en déplacement à Paris et dans les départements des Hauts-de-Seine, Seine Saint-Denis et Val-de-Marne ;
- **48,00 €** pour **2015** par jour pour le salarié en déplacement dans les autres départements de la France métropolitaine.

Déplacement dans les DOM-TOM

L'arrêté du 3 juillet 2006 fixe le taux maximal de l'indemnité de mission (repas et logement) à **90 €** ou **120 €** par jour selon la destination.

Les limites d'exclusion d'assiette sont en conséquence fixées comme suit à compter du 1^{er} novembre 2006 :

- lorsque le salarié est en déplacement professionnel dans les départements d'Outre-Mer, les collectivités de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement dans les limites suivantes :

Lieu où s'accomplit la mission	Montant en euros
Martinique, Guadeloupe, Guyane	90
Réunion et Mayotte	90
Saint-Pierre-et-Miquelon	90

- lorsque le salarié est en déplacement professionnel dans les autres territoires français situés Outre-Mer, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement dans les limites suivantes :

Lieu où s'accomplit la mission	Montant en euros
Nouvelle-Calédonie	120
Wallis et Futuna	120
Polynésie française	120

- lorsque le salarié est en déplacement dans les terres australes et antarctiques françaises (TAAF), l'employeur est autorisé à déduire les dépenses réellement engagées par le salarié pour la nourriture et le logement, sous réserve que ces dépenses soient justifiées.

Déplacement à l'étranger

Lorsque le salarié est en mission à l'étranger, les montants sont ceux du groupe I des indemnités des missions allouées aux personnels civils et militaires effectuant une mission dans les pays étrangers dont le barème est publié chaque année par la direction générale de la comptabilité publique du ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie. L'indemnité forfaitaire destinée à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas le taux de l'indemnité journalière de mission temporaire à l'étranger versée aux personnels de l'État.

Le barème applicable au 1^{er} novembre 2006 est fixé par l'annexe 1 de l'arrêté du 3 juillet 2006.

JO du 4 juillet 2006

Le barème peut être consulté sur le site :

www.minefi.gouv.fr/a_votre_service/informations_pratiques/chancellerie/mission.ph

Durée de la mission

■ Mission limitée à trois mois

La déduction relative aux indemnités de grand déplacement est limitée aux déplacements dont la durée continue ou discontinue dans un même lieu n'est pas supérieure à trois mois de date à date. La durée de déplacement sur un même chantier s'entend de la durée d'affectation.

Cette durée d'affectation doit comprendre, le cas échéant, les périodes de suspension du contrat de travail avec ou sans versement de la rémunération.

■ Mission de plus de 3 mois et de moins de 2 ans

Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié à une prolongation de la durée de son affectation au-delà de trois mois et jusqu'à deux ans sur un même lieu de travail, le montant des indemnités subit un abattement de **15 %** à compter du premier jour du quatrième mois.

■ Mission de plus de 2 ans et de moins de 6 ans

Lorsque la durée est supérieure à **24** mois, le montant des indemnités est minoré de **30 %** à compter du premier jour du **25^e** mois dans la limite de quatre ans.

Dépassement des limites d'exonération

La déduction des allocations est acceptée lorsque l'indemnité de grand déplacement est inférieure ou égale aux limites d'exonération et que les circonstances du grand déplacement sont établies :

Sans justificatif

Lorsque l'employeur n'établit pas les circonstances de fait (grand déplacement), l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette des cotisations dès le premier euro puisqu'elle constitue un complément de rémunération. Lorsque l'employeur établit les circonstances de fait, l'allocation versée est réintégrée pour la partie excédant les limites d'exonération.

Avec justificatif

Lorsque les circonstances de fait sont établies, la fraction excédant les montants prévus par le texte est exclue de l'assiette des cotisations dans la mesure où l'employeur prouve que l'allocation a été utilisée conformément à son objet en produisant des justificatifs.

Tableau de synthèse - Salariés en grand déplacement

Notion de grand déplacement	■ Distance : lieu de résidence - lieu de déplacement > 50 km (trajet aller) ■ Distance parcourue en 1 heure 30 minimum (transport en commun)	
Indemnité de mission	Limites d'exonération 2014	
Mission limitée à 3 mois	Montant	Lieu de déplacement
Métropole Repas	18,10 €/repas	
Logement / petit-déjeuner	64,70 €/jour	Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne
	48,00 €/jour	Autres départements en métropole
DOM/TOM	90 €/jour	Martinique, Guadeloupe, Guyane
	90 €/jour	Réunion, Mayotte
	90 €/jour	St-Pierre-et-Miquelon
	120 €/jour	Nouvelle Calédonie
	120 €/jour	Polynésie française
	120 €/jour	Wallis et Futuna
Mission > 3 mois et < 2 ans	Les indemnités subissent un abattement de 15 % à compter du premier jour du 4^e mois	
Mission > 2 ans et < 6 ans	Les indemnités subissent un abattement de 30 % à compter du premier jour du 25^e mois	

Dépassement supérieur à 6 ans

Le bénéfice des déductions au titre des indemnités forfaitaires de grand déplacement n'est possible que dans la limite de six ans. Au-delà, l'employeur peut déduire les remboursements de frais de grand déplacement sous la forme des dépenses réellement engagées et, dans ce cas, l'employeur doit produire les justificatifs y afférents. Un tel prolongement suppose qu'il soit démontré que le salarié demeure effectivement en grand déplacement.

Questions/réponses DSS/SDFSS/5B du 31 mars 2003

Appréciation de la durée de la mission

Les indemnités de grand déplacement subissent un abattement en fonction de la durée de la mission (**15 %** à compter du **1^{er}** jour du **4^e** mois puis **30 %** à compter du **25^e** mois).

Lorsque les salariés sont affectés sur plusieurs chantiers, le décompte de la durée du déplacement doit se faire par chantier et à la date d'affectation sur chaque chantier.

Questions/réponses - DSS/SDFSS/5B

GRATIFICATIONS, PRIMES OU INDEMNITÉS - LIÉES AUX CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Ces primes sont exclues de l'assiette dans la mesure où elles compensent des frais engagés par les salariés.

PRIMES DE SALISSURE

Sont, par exemple, exclues de l'assiette de cotisations de Sécurité sociale, les primes de salissure attribuées à des salariés d'une boucherie-charcuterie à condition que les salariés :

- portent des vêtements en parfait état de propreté ;
- nettoient les vêtements à leurs frais.

Cependant, le seul fait que l'entreprise soit spécialisée dans les travaux salissants et que les salariés soient exposés à un surcroît de dépenses vestimentaires ne suffit pas à établir l'utilisation effective des primes conformément à leur objet.

Dans la mesure où les allocations forfaitaires de salissure sont versées sur une base journalière alors qu'aucune pièce ne démontre que les salariés doivent procéder au nettoyage quotidien de leurs vêtements de travail, le redressement partiel de l'URSSAF est justifié.

Cass. soc. 19 juillet 2000 - Société Compagnie Générale de Chauffe c/URSSAF de Lille

La prime ne doit pas, par ailleurs, être hiérarchisée. Elle ne doit pas, par exemple, être calculée en fonction du salaire, de l'ancienneté ou du coefficient du salarié.

Cass. soc. 17 octobre 1991

VÊTEMENTS - ÉQUIPEMENTS PROFESSIONNELS

Vêtements de travail

La fourniture de vêtements de travail constitue un avantage en nature soumis à cotisations, à moins que ces vêtements ne répondent à la qualification d'équipements de protection individuelle au sens de l'article R. 233-1 du Code du travail.

Ont, notamment, été considérés comme avantages en nature :

- des vêtements de travail destinés à protéger les salariés des salissures, mais n'étant pas mis à la disposition des salariés dans le seul intérêt de l'employeur et ne constituant pas des équipements de protection individuelle.

Cass. soc. 5 juin 1998 - Société Technique Française de nettoyage c/URSSAF de Rouen

Dans un autre cas, il a été jugé qu'il convenait de rechercher si la fourniture de bleus de travail par l'employeur constituait un équipement de protection imposé par le poste de travail ; s'il constitue un simple vêtement de confort, la valeur doit être soumise à cotisations au titre d'un avantage en nature.

Cass. soc. 19 juillet 2000 - Société Compagnie Générale de Chauffe c /URSSAF de Lille

De la même façon, des combinaisons en fibres isolantes prévues pour assurer la protection des utilisateurs de conducteurs électriques ne sont pas considérées comme ayant le caractère de protection dès lors que le fournisseur n'est pas spécialisé en vêtements de protection et sont donc cotisables.

Cass. soc. 13 février 1992 - RJS 3/92 n° 349

Relèvent également de frais d'entreprise, les dépenses se traduisant par un remboursement de l'employeur ou par la fourniture gratuite aux salariés de vêtements de coupe et de couleur fixées par l'entreprise, spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.

Ces vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur. Leur port doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective.

Les frais d'entretien de ces vêtements sont également considérés comme des frais d'entreprise.

L'employeur doit prouver que le vêtement reste la propriété de l'entreprise et doit démontrer le caractère obligatoire du port.

Circulaire DSS/SDFSS/5B/n° 2003/07 du 7 janvier 2003

TÉLÉTRAVAIL, NTIC ET TRAVAIL À DOMICILE - RÉGLEMENTATION URSSAF

FRAIS ENGAGÉS PAR LE SALARIÉ EN SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL - RÉGIE PAR LE CONTRAT DE TRAVAIL OU PAR CONVENTION OU ACCORD COLLECTIF

Lorsque le salarié en situation de travail, régie par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, engage des frais, l'employeur peut déduire de l'assiette des cotisations les remboursements de ces frais, à condition qu'ils soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

Définition du télétravail

Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du travailleur ou les parties peuvent s'y engager volontairement par la suite.

Équipements

Les questions relatives aux équipements de travail, à la responsabilité et aux coûts sont définies clairement avant le début du télétravail.

L'employeur est, en principe, chargé de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail régulier, sauf si le télétravailleur utilise son propre équipement.

Si le télétravail est réalisé régulièrement, l'employeur couvre les coûts directement causés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique et est responsable des coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par ce dernier.

Caractère de frais professionnels des dépenses engagées dans le cadre du télétravail

Les frais engagés par le télétravail sont réputés être des dépenses inhérentes à l'emploi qui peuvent être exclues de l'assiette des cotisations.

Trois catégories de frais peuvent être identifiées :

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

Lorsque l'utilisation de technologies mobiles appartenant au salarié est réputée à l'usage exclusivement personnel, l'employeur ne peut prétendre à l'exonération de frais professionnels engagés par le salarié utilisant son propre matériel.

Modalités d'évaluation des frais considérés comme des frais professionnels

Nature des frais	Évaluation des frais
Frais fixes Montant du loyer ou, à défaut, de loyer valeur locative brute au prorata de la superficie affectée à l'usage professionnel Taxe d'habitation Taxe foncière sur les propriétés bâties Taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères Charges de copropriété Assurance multirisques habitation	Valeur réelle Quote-part des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel (au prorata de la superficie totale de l'habitation principale) Exemple Appartement de 70 m² Surface du local affecté à l'usage professionnel : 10 m² Le loyer s'élève à 350 € par mois et la prime d'assurance à 15 € par mois Le montant des frais déductibles s'élève à : $3\,654 \times 10/70 = 52 \text{ €}$
Frais variables Chauffage et/ou climatisation Électricité	Valeur réelle Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel
Dépenses d'acquisition du mobilier Bureau ergonomique Fauteuil ergonomique Étagères, meubles de rangement Lampe de bureau	Prêt de mobilier ■ absence de dépense supplémentaire du salarié : pas de remboursement de frais possible ■ avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé Achat de mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire ■ remboursement des frais exclu de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs Modalités de déduction Annuités d'amortissement du mobilier (pratique comptable et fiscale) Pour le petit mobilier non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition
Frais liés à l'adaptation du local Frais de diagnostic de conformité électrique Installation de prises (téléphoniques, électriques, etc.) Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail	Valeur réelle L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux d'aménagement)

Modalités d'évaluation des frais considérés comme des frais professionnels

Nature des frais	Évaluation des frais
Matériels informatiques et périphériques Ordinateur Imprimante Modem etc....	Prêt de matériel ■ absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié ou assimilé, pas de remboursement de frais possible ■ avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé Achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire ■ remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs Modalités de déduction Annuités d'amortissement du matériel (pratique comptable et fiscale) Pour le petit matériel non amortissable: valeur réelle de l'année d'acquisition
Consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre, etc.)	Remboursement sur justificatifs des frais et déduction de l'assiette
Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, internet, etc.)	Remboursement sur présentation des justificatifs de frais

☞ Le Conseil d'État a annulé le paragraphe de la circulaire ACOSS précisant la liste des catégories de frais entrant dans le champ du télétravail. Toutefois, les critères posés par la circulaire peuvent, compte tenu de leur caractère général, continuer à s'appliquer.

Entrent ainsi dans la catégorie des frais professionnels :

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005

CE 29 décembre 2004 - Fédération Nationale de l'Aviation Marchande

OUTILS ISSUS DES NTIC

Champ d'application

Le salarié qui est autorisé, conformément au contrat de travail, à utiliser à des fins professionnelles les outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) qu'il possède, peut être remboursé par son employeur des dépenses ainsi engagées à titre de frais professionnels.

Sont concernés la téléphonie mobile, le micro-ordinateur portable ou non, les progiciels, le modem d'accès à un télécopieur, à l'ordinateur de l'entreprise, à internet, etc.

S'agissant des frais engagés par le salarié à des fins professionnelles, pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication qu'il possède, l'employeur est autorisé à déduire les dépenses réellement supportées par le salarié sous réserve que ces frais soient justifiés.

Modalités de déduction

La déduction peut porter sur le matériel informatique ainsi que sur les consommables et les frais de connexion. Pour le matériel amortissable, la déduction prend en compte les annuités d'amortissement. Pour le petit matériel non amortissable, doit être retenue la valeur réelle de l'année d'acquisition. Les consommables et les frais de connexion peuvent être remboursés sur justificatifs de frais.

La part professionnelle est déterminée d'après la déclaration faite par le salarié évaluant le nombre d'heures à usage strictement professionnel, dans la limite de **50 %** de l'usage total.

Lorsque le montant des frais excède cette quote-part, il revient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère professionnel des dépenses.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005

DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE - POUR FRAIS PROFESSIONNELS

CHAMP D'APPLICATION

Les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, qui comportent des frais dont le montant est notoirement supérieur à celui prévu par l'arrêté du 20 décembre 2002 peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique.

Cette déduction est calculée selon les taux fixés par l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts et dans la limite de **7 600 €** par année civile.

Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est lié à l'activité professionnelle du salarié et non à l'activité générale de l'entreprise.

☞ *L'annulation de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 prive de base juridique le système des déductions forfaitaires spécifiques. Toutefois, dans un souci de sécurité juridique, l'ACOSS a préconisé, dans l'attente d'une modification de la législation, un maintien de cette pratique.*

Lettre-circulaire ACOSS n° 2005-077 du 3 mai 2005

CE 29 décembre 2004 - Fédération Nationale de l'Aviation Marchande

Mandataires sociaux

S'agissant des mandataires sociaux, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels peut leur être attribuée dès lors que l'activité exercée par le dirigeant se trouve dans une profession ouvrant droit à déduction sous réserve que :

- l'activité puisse être regardée comme constituant l'exercice d'une profession effective et distincte de la fonction de dirigeant ;
- la déduction forfaitaire spécifique ne s'applique qu'à la part de rémunération afférente à l'activité ouvrant droit à la déduction.

En conséquence, le mandataire social doit être titulaire d'un contrat de travail distinct de son mandat social pour son activité professionnelle spécifique et bénéficier de deux rémunérations distinctes.

Salariés exerçant plusieurs professions dont certaines ouvrent droit à la déduction spécifique :

- dans ce cas, l'employeur qui opte pour la déduction forfaitaire spécifique, doit considérer séparément les revenus tirés de chacune des activités et appliquer pour chacune d'elles le régime qui lui est propre.

Questions/Réponses - Question 54 DSS/SDFSS/5B

MODALITÉS D'APPLICATION

L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévue ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord.

À défaut, il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option. Cette option peut figurer :

- soit dans le contrat de travail ;
- soit faire l'objet d'une procédure mise en œuvre par l'employeur.

Cette procédure consiste à informer chaque salarié individuellement par lettre recommandée avec avis de réception de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits, accompagnée d'un coupon réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié. La consultation ainsi effectuée vaut accord définitif du salarié.

La consultation doit être effectuée préalablement à la pratique de la déduction forfaitaire spécifique suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté, soit le 1^{er} janvier 2003 et, en tout état de cause, avant la fourniture de la DADS par l'entreprise.

Lorsque l'employeur consulte son salarié afin d'obtenir son accord ou son refus sur le droit d'option de la déduction forfaitaire spécifique, il doit le faire par écrit.

Modèle d'imprimé concernant l'option pour la déduction forfaitaire

Merci de bien vouloir nous retourner ce coupon daté et signé
Nom du salarié
Prénom
Entreprise
☐ Je suis d'accord pour que l'assiette de mes cotisations sociales continue, comme auparavant, à être ou (pour les nouveaux embauchés) : soit calculée en utilisant la méthode de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnel de % prévue pour ma profession
☐ Je refuse expressément, à partir de cette année, que l'assiette de mes cotisations sociales soit calculée selon la méthode de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels de % prévue pour ma profession
Date
Signature

Base de calcul des cotisations

La base de calcul des cotisations est alors constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications ou autres, acquises aux intéressés, y compris, le cas échéant, les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels (frais réels ou allocations forfaitaires) et les avantages en nature.

Toutefois, le montant des rémunérations à prendre en compte pour le calcul des cotisations ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance.

Article R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

L'application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels ne peut donc avoir pour conséquence de ramener la rémunération soumise à cotisations en deçà de la valeur du SMIC en vigueur.

Dans tous les cas où la garantie de rémunération prévue par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 s'applique, l'assiette minimum des cotisations doit être majorée du montant de ladite garantie.

Si l'employeur n'utilise pas de la faculté qui lui est offerte, ou si le salarié ou les représentants des salariés ne sont pas préalablement consultés, ou si le salarié ou les représentants des salariés refusent expressément cette déduction forfaitaire spécifique, l'assiette de cotisations est constituée par la rémunération proprement dite à l'exclusion de toutes indemnités représentatives de frais.

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est un avantage particulier qui n'est pas acquis de plein droit et dont il appartient à l'employeur, sauf refus exprès du salarié ou des représentants des salariés, de revendiquer le bénéfice de façon expresse et non équivoque. Ce droit d'option peut être révisé par l'entreprise en fin d'année. C'est donc en pratique lors de l'établissement de la DADS que l'option est définitivement prise.

NON CUMUL DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE

À moins qu'il n'en ait été disposé autrement en matière fiscale avant le 1^{er} janvier 2001, l'employeur ne peut cumuler la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et l'exclusion de l'assiette des cotisations des sommes versées au titre de remboursement de frais professionnels notamment des frais de repas.

Les remboursements de repas doivent donc être réintégrés dans l'assiette des cotisations avant la pratique de la déduction forfaitaire. Toutefois, lorsque l'employeur paie directement les frais de repas au restaurateur, ces frais n'ont pas à être réintégrés dans l'assiette des cotisations s'il pratique la déduction forfaitaire. En effet, dans ce cas, l'administration considère que les frais de repas correspondent alors à des frais de gestion de l'entreprise. À l'inverse, lorsque les frais de repas sont réglés par le salarié, la réintégration est obligatoire.

Réponse Blessig - JO 6 avril 2004 - Débat AN Question p. 2849

Sommes non réintégrées dans l'assiette

Il est admis que ne soient pas réintégrées dans l'assiette de cotisations les indemnités et allocations suivantes (liste strictement limitative) :

- les indemnités de grands déplacements allouées aux ouvriers du bâtiment dans les conditions fixées à l'article 5 de l'arrêté, les frais de transports exposés à l'occasion des voyages de début et de fin de chantier, ainsi que les voyages de détente.

Questions/Réponses - Question 50 DSS/SDFSS/5B

- les indemnités journalières de "défraiement" versées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre, qui participent à des tournées théâtrales ;
- les allocations de "saison", allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre et autres travailleurs du spectacle qui sont engagés par les casinos, les théâtres municipaux ou les théâtres bénéficiant de subventions des collectivités territoriales pendant la durée de la saison ainsi que, le cas échéant, les remboursements de leurs frais de déplacement. Il en est de même pour les répétitions effectuées dans le cadre de la saison ;
- les allocations et remboursements de frais perçus par les chefs d'orchestre, musiciens et choristes à l'occasion de leurs déplacements professionnels en France et à l'étranger. Il en est de même pour les répétitions effectuées dans le cadre de ces déplacements ;
- la prise en charge obligatoire du coût des titres de transport des salariés par les employeurs d'Ile-de-France et 50 % de la prise en charge totale ou partielle de l'abonnement mensuel par les employeurs de province.

De même, la prime de transport instituée par l'arrêté du 28 septembre 1948 et applicable en région parisienne et en province peut être admise dans la limite de 4 €.

Sommes réintégrées dans l'assiette

Les sommes versées en plus doivent être réintégrées dans l'assiette de cotisations :

- la contribution patronale à l'acquisition des titres restaurant dans la limite de 5,36 € pour 2015 et lorsque le montant de la participation est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre ;
- les allocations et remboursements de frais professionnels des journalistes professionnels dans les conditions prévues par le dispositif ;
- la prise en charge par l'employeur des frais de repas payés directement au restaurateur (employeur payant directement au restaurateur le prix du repas du salarié).

Questions/réponses - Question 51 DSS/SDFSS/5B

Article L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale

Lettre du 11 mars 1974 du ministère de l'économie et des finances

Instruction fiscale du 5 mars 2002

Liste des professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts en vigueur au 31 décembre 2000

Taux de la déduction forfaitaire spécifique applicable

Désignation des professions	Déduction forfaitaire spécifique (%)
Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques	25
Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre	20
Aviation marchande. Personnel navigant comprenant : pilotes, radios, mécaniciens navigants des compagnies de transports aériens, pilotes et mécaniciens employés par les maisons de construction d'avions et de moteurs pour l'essai de prototypes, pilotes moniteurs d'aéro-clubs et des écoles d'aviation civile	30
Casinos et cercles :	
■ Personnel supportant des frais de représentation et de veillées	8
■ Personnel supportant des frais de double résidence	12
■ Personnel supportant à la fois des frais de représentation, de veillées et des frais de double résidence	20
Chauffeurs et receveurs-convoyeurs de cars à services réguliers ou occasionnels, conducteurs-démonstrateurs et conducteurs-convoyeurs des entreprises de constructions d'automobiles ;	
Chauffeurs et convoyeurs de transports rapides routiers ou d'entreprises de déménagements par automobile	20
Commis des prestataires de services d'investissement qui étaient agréés au 31 décembre 1995 en tant que sociétés de bourse (place de Paris) sur les émoluments variables de toute nature	20
En ce qui concerne les émoluments fixes, la seule déduction applicable est la déduction normale de 10 %.	
Couture (Personnel des grandes maisons parisiennes de) :	20
■ Modélistes	10
■ Mannequins	20
Fonctionnaires ou agents des Assemblées parlementaires	30
Inspecteurs d'assurances des branches vie, capitalisation et épargne	20
Internes des hôpitaux de Paris	
Journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs de journaux, critiques dramatiques et musicaux	30
Ouvriers à domicile relevant des industries ci-après :	20
Armureries et limeurs de cadres de bicyclettes du département de la Loire	
Bonneterie :	
■ de la région de Ganges (Hérault) :	15
- travaux de fabrication effectués à l'aide d'un outillage mécanique	5
- travaux de finition effectués à l'aide d'un outillage mécanique	
■ des départements de l'Aube et de la Loire :	15
- travaux de fabrication sur métiers	
■ des départements du Rhône, de l'Ain et de l'Isère :	15
- ouvriers bonnetiers	
■ du département de Saône et Loire	5
Broderie :	
■ Brodeurs de la région lyonnaise utilisant des métiers pantographes	20
■ Brodeurs du département de l'Aisne	10

Désignation des professions	Déduction forfaitaire spécifique (%)
Cartonnage de la région de Nantua.....	5
Confection et couture en gros pour dames, fillettes et enfants.....	5
Cotonnade de la région du Sud-Est :	
■ des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, du Gard, de la Haute-Loire, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Puy-de-Dôme, du Rhône, de la Savoie, de Saône-et-Loire et du Vaucluse :	
- tisseurs sur métiers mécaniques fournissant le matériel nécessaire au tissage...	30
■ Département du Var:	
- tricoteurs.....	30
Coutellerie de la région de Thiers (Puy-de-Dôme):	
- émouleurs polisseurs et trempes.....	15
Diamant de la région de Saint Claude (Jura).....	10
Eponges métalliques du département de l'Ain.....	15
Galoches de la région de Laventie (Pas-de-Calais) :	
- piqueurs non propriétaires de leurs machines, monteurs.....	10
- piqueurs propriétaires de leurs machines	15
Lapidairerie du Jura et de l'Ain :	
■ Lapidaires	25
■ Limes de la Loire.....	20
Lunetterie de la région de Morez (Jura) :	
- monteurs en charnières et monteurs en verre.....	15
- polisseurs ponceurs.....	25
Matériel médico-chirurgical et dentaire et coutellerie de la région de Nogent-en-Bassigny (Haute-Marne) :	
- forgerons, mouleurs, monteurs et polisseurs employant un outillage mécanique ..	15
Matières plastiques de la région de Saint-Lupicin (Jura) :	
- monteurs, ébarbeurs, petites mains	5
- polisseurs, éclaircisseurs	10
- tourneurs, fraiseurs, guillocheurs.....	20
Métallurgie :	
■ de la région de Hautes-Rivières (Ardennes) :	
- forgerons à domicile	20
- tourneurs, fraiseurs, presseurs, limeurs, ébarbeurs à la meule, outilleurs.....	15
■ de Saint-Martin-la-Plaine (Loire) :	
- ouvriers chaîniers et ouvriers ferronniers.....	15
Ouvriers bottiers de la région parisienne.....	5
Peignes et objets en matière plastique d'Oyonnax (Ain):	
- ponceurs, mouleurs, entrecoupeurs et rogneurs.....	25
- autres professions.....	20
Pipes de la région de Saint-Claude (Jura) :	
- éclaircisseuses.....	5
- polisseurs, monteurs.....	20
Rubannerie des départements de la Loire et de la Haute-Loire.....	20
Textile :	
■ de la région de Lavelanet (Ariège).....	25
■ de la région de Vienne (Isère).....	30
■ de Sainte-Marie-aux-Mines	30
Tissage de la région de Fourmies, de Cambrai et de Cambrésis: ourdisseurs, bobineurs et canneteurs.....	25

Désignation des professions	Déduction forfaitaire spécifique (%)
Tissage de la soierie de la région du Sud-Est (départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, du Gard, de la Haute-Loire, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Puy-de-Dôme, du Rhône, de la Savoie, de la Saône-et-Loire et du Vaucluse) :	
- dorure	20
■ passementiers et guimpiers :	
- non propriétaires de leur métier	30
- propriétaires de leur métier	40
- tisseurs à bras de gaze de soie à bluter de la région de Panissières (Loire).....	20
- tisseurs à bras de la région lyonnaise.....	40
■ tisseurs non propriétaires de leur métier :	
- tissus façonnés.....	30
- tissus unis.....	20
■ tisseurs propriétaires de leur métier :	
- tissus façonnés.....	40
- tissus unis.....	30
Tissage mécanique des départements de l'Aisne, du Nord et de la Somme :	
- tisseurs à domicile utilisant des métiers mus par la force électrique lorsque les frais de force motrice restent à leur charge	25
Tissage sur métier à bras dans les départements de l'Aisne, du Nord et de la Somme	10
Ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit	5
Ouvriers du bâtiment visés aux paragraphes 1 ^{er} et 2 de l'article 1 ^{er} du décret du 17 novembre 1936 à l'exclusion de ceux qui travaillent en usine ou en atelier	10
Ouvriers forestiers	10
Ouvriers horlogers e lorsqu'ils sont personnellement propriétaires des outils et petites machines nécessaires à l'exercice de leur métier	5
Ouvriers mineurs travaillant au fond des mines	10
Ouvriers scaphandriers	10
Représentants en publicité.....	30
Speakers de la radio-télévision française	20
Voyageurs, représentants et placiers de commerce et d'industrie.....	30
Bibliothécaires des gares et tenanciers de kiosques à journaux de province	5
Bijoutiers et joailliers (ouvriers)	5
Carriers (ouvriers travaillant dans les galeries ou chantiers souterrains).....	10
Conseil économique et social (fonctionnaires)	20
Conservateurs des hypothèques	25
Fonctionnaires de l'Administration des finances détachés auprès de la commission des Finances de l'Assemblée nationale et du Sénat.....	20
Groupes parlementaires (secrétaires)	20
Industrie cinématographique (personnel de création de l')	20
Maisons de confection et de couture :	
- modélistes.....	20
- mannequins	10
Mineurs (délégués).	10
PTT(agents en fonction dans les bureaux des assemblées parlementaires)	20
Service des ventes de voitures automobiles (chef du) lorsqu'il dirige et accompagne les voyageurs et représentants	30

INDEMNITÉS LIÉES AU TRANSPORT - RÉGLEMENTATION URSSAF

TRANSPORTS EN COMMUN (DOMICILE - LIEU DE TRAVAIL)

La législation en matière de prise en charge des frais de carte orange est identique à celle prévue pour les salariés de droit privé.

Loi n° 82-284 du 4 août 1982

Décret n° 82-887 du 18 octobre 1982 pour le personnel de l'État

Arrêté du 18 octobre 1982

Circulaire FP 1495-2A 153-C 3 n° 4788 du 10 décembre 1982

Circulaire n° BUDGET 2A 1011 et FP 1607 du 22 juillet 1985

Région parisienne

Est déduite de l'assiette de cotisations :

- la prise en charge obligatoire du coût des titres de transport des salariés par les employeurs de Paris (50 % de la carte orange).

Loi n° 82-284 du 4 août 1982

Décret n° 82-887 du 18 octobre 1982 pour le personnel de l'État

Arrêté du 18 octobre 1982

Cette même prise en charge est étendue à tous les employeurs d'Ile-de-France.

Décret n° 91-57 du 16 janvier 1991

La prise en charge des frais de transport couvre aujourd'hui 5 zones.

Toutefois, rien ne s'oppose à ce que l'employeur prenne en charge une fraction du coût de l'abonnement supérieur à la fraction légale. Dans ce cas, le montant total de l'avantage ne peut être exonéré que dans la limite des frais réellement engagés.

Frais pris en charge

Sont donc pris en compte les déplacements de l'agent dès lors qu'il quitte sa résidence habituelle pour se rendre à son travail et qu'il le rejoint à l'issue de son service.

Les déplacements doivent obligatoirement être effectués au moyen des transports publics de voyageurs et faire l'objet d'une délivrance d'un ou plusieurs titres d'abonnement.

Sont donc exclus les frais relatifs à l'utilisation des véhicules personnels de toute nature, des taxis ou voitures de louage et la prise en charge de tickets valables pour un ou deux voyages.

Montant de la prise en charge

La prise en charge est de 50 % du montant du titre d'abonnement, sur la base du tarif 2^e classe.

Si les agents souscrivent un abonnement de 1^{re} classe, la différence de coût entre la première et la deuxième classe est à leur charge.

Cas particulier des salariés à temps partiel

Si le nombre d'heures effectuées est supérieur ou égal à la moitié de la durée légale (ou conventionnelle, si elle est inférieure), la prise en charge de l'abonnement de transport s'effectue comme pour un salarié à temps complet.

Lorsque le nombre d'heures est inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet (durée légale ou conventionnelle si elle est inférieure), la prise en charge est calculée, au prorata du nombre d'heures effectuées, rapporté à la moitié de la durée du travail à temps plein.

Exemple

12 heures/hebdo (inférieur à 35 h : 2 = 17 h 30)

La prise en charge doit être de 24/35^e du montant dû pour un agent travaillant à temps plein.

Pour un titre de transport de 95,50 €/mois : $(95,50 \times 50 \%) \times (24/35) = 32,74$ €.

Remarque : les modalités de remboursements des transport prévus par le décret n° 82-887 du 18 octobre 1982 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports parisiens par les fonctionnaires et agents de l'État et de ses établissements publics de l'État à caractère administratif entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ainsi que son arrêté d'application du 18 octobre 1982 fixant les conditions de la prise en charge partielle des frais de transport instituée par le décret n° 82-887 du 18 octobre 1982 ne sont plus applicables.

La prise en charge ne doit donc plus être effectuée mensuellement sur la base de :

- 1/12^e du prix de l'abonnement pour les cartes annuelles ;
- 11/12^e du prix des abonnements et cartes mensuels ;
- 47/12^e du prix des abonnements et cartes hebdomadaires.

La prise en charge est maintenue pendant les congés annuels.

Régimes social et fiscal

Les sommes versées ne sont ni imposables, ni saisissables du fait de la nature de remboursement de frais.

Elles ne sont pas soumises à retenues pour pension ni à cotisations de Sécurité sociale.

Déclaration obligatoire

Les modes de transport et le montant des abonnements doivent, en principe, être déclarés annuellement sur l'honneur par les agents.

Les déclarations des agents sont transmises aux comptables payeurs à titre de justification de la dépense.

Chaque employeur ou service est tenu de vérifier par preuves l'exactitude des renseignements donnés par les agents.

Les fausses déclarations peuvent entraîner la suspension de la prise en charge, ainsi que des sanctions disciplinaires voire pénales.

CAS PARTICULIERS

Congés de maladie, de longue maladie, de longue durée et congés de maternité

La prise en charge partielle des frais de transport est maintenue jusqu'à la fin du mois pendant lequel l'arrêt débute.

Si la reprise des fonctions a lieu au cours d'un mois ultérieur dans les quinze premiers jours, la prise en charge est effectuée pour l'ensemble du mois considéré.

Circulaire n° BUDGET 2A 1011 et FP 1607 du 22 juillet 1985

Si la reprise des fonctions a lieu au cours d'un mois ultérieur au-delà des quinze premiers jours, la prise en charge est effectuée au prorata du nombre de jours restant à courir jusqu'à la fin de ce mois.

Il en est de même en cas de réintégration après une disponibilité, un détachement ou un congé de maternité postnatal.

Les décomptes sont effectués par trentième et chaque mois est considéré comme faisant trente jours.

Prise de fonction à l'intérieur de la zone

En cas de première affectation, de mutation ou de promotion en cours de mois, la prise en charge est effectuée au prorata du nombre de jours restant à courir avant la fin de ce mois.

Modification de zones tarifaires

Lorsqu'une mutation en cours de mois entraîne une modification du prix des abonnements, la prise en charge est calculée sur les nouvelles bases à compter du premier jour du mois suivant la mutation.

Si la mutation intervient le premier jour du mois, le nouveau montant de la prise en charge est effectif au premier jour.

Mutation à l'extérieur de la zone ou cessation de fonction

L'agent qui cesse d'exercer ses fonctions dans une zone de prise en charge des frais de transport, continue à bénéficier de cette prise en charge partielle jusqu'à la fin du mois.

Tarifs des transports franciliens au 1^{er} janvier 2015

Billets

"Ticket t" valable dans le métro, sur le RER dans Paris, dans les tramways et dans les autobus RATP et Optile :

- prix des carnets ticket « t » à tarif normal **14,10 €** ;
- prix des carnets ticket « t » à tarif réduit **7,05 €** ;
- prix du billet ticket « t » à l'unité **1,80 €**.

Prix du forfait Navigo mensuel et hebdomadaire

Utilisables à compter du **1^{er} janvier 2015** ainsi que ceux des cartes intégrales sont fixés comme suit :

Zones	Carte Navigo en euros	
	Mensuelle	
1-2	70,00	1-2
1-3	89,20	1-3
1-4	107,80	1-4
1-5	116,50	1-5
2-3	65,10	2-3
2-4	82,50	2-4
2-5	95,50	2-5
3-4	62,80	3-4
3-5	76,40	3-5
4-5	60,70	4-5

Prix des cartes Navigo annuels au janvier 2015

Zones	Carte intégrale en Euros
1-2	731,50
1-3	927,30
1-4	1 125,30
1-5	1 204,50
2-3	676,50
2-4	856,90
2-5	993,30
3-4	654,50
3-5	795,30
4-5	634,70

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT HORS ÎLE DE FRANCE

Décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés
Article R. 3243-1-12° du Code du travail

Le mécanisme de prise en charge obligatoire de la moitié du coût de l'abonnement des salariés applicable à l'Île de France est étendu à toute la France.

Ce dispositif devrait être applicable et étendu à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière.

En effet, les agents de la fonction publique de l'État affectés hors Île de France bénéficient depuis 2007 de ce dispositif. Une modification a toutefois été effectuée pour tenir compte de cette nouvelle obligation.

Décret n° 2008-1210 du 20 novembre 2008 modifiant le décret n° 2006-1663 du 22 décembre 2006 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par les personnels de l'État et les établissements publics administratifs de l'État travaillant hors Ile-de-France

RÉGIME DE REMBOURSEMENT APPLICABLE À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET À LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, JO du 22 juin 2010

Décret n° 2010-677 du 21 juin 2010 portant diverses modifications relatives à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, JO du 22 juin 2010

Circulaire du 22 mars 2011 NOR : BCRF1102464C portant application du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

À compter du 1^{er} juillet 2010, les règles de prise en charge des frais d'abonnement de transport pour les déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail sont modifiées. À compter de cette date, un régime unique est applicable à tous les agents de la fonction publique.

Les personnels des administrations de l'État et de ses établissements publics administratifs dont la résidence administrative est située en dehors de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports parisiens bénéficiaient, depuis le 1^{er} janvier 2007, de la prise en charge partielle du coût du ou des titres de transport correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Employeurs assujettis

Les employeurs assujettis sont :

- les administrations de l'État et les établissements publics administratifs ;
- les magistrats et les militaires ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ;
- les établissements hospitaliers visés par l'article 2 de la loi du 6 janvier 1986 ;
- les groupements d'intérêt public.

Bénéficiaires

Personnels concernés

Sont concernés :

- les fonctionnaires, titulaires et stagiaires de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de leurs établissements publics administratifs, et de la fonction publique hospitalière ;
- les ouvriers des établissements industriels de l'État ;
- les personnels militaires régis par les dispositions de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires ;
- les magistrats ;

- les agents publics des groupements d'intérêt publics ;
- les agents recrutés sur le fondement d'un contrat de droit privé par détermination de la loi. Il s'agit principalement de « contrats aidés » s'inscrivant dans des dispositifs d'insertion ou de formation professionnelle (CAE et apprentis).

Sont exclus du dispositif les agents qui :

- perçoivent déjà des indemnités représentatives de frais pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur ou leurs lieux de travail ;
- bénéficient d'un logement de fonction et qui ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à son lieu de travail ;
- bénéficient d'un véhicule de fonction ;
- bénéficient d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- sont transportés gratuitement par leur employeur ;
- bénéficient pour le même trajet d'une prise en charge au titre des frais de déplacement temporaires ;
- bénéficient des dispositions du décret n° 83-588 du 1^{er} juillet 1983 instituant une allocation spéciale en faveur de certains fonctionnaires et agents de l'État et des établissements publics à caractère administratif de l'État en service à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports parisiens, et qu'en raison de l'importance de leur handicap ils ne peuvent utiliser les transports en commun.

Situations particulières

Personnels mis à disposition (dispositions non reprises par la nouvelle réglementation)

Les agents mis à disposition d'une personne morale de droit public et qui continuent d'être rémunérés par leur administration d'origine assujettie bénéficient d'une prise en charge versée pour les trajets effectués entre leur domicile et le lieu de leur travail dans les mêmes conditions que la rémunération principale.

Le cas échéant, les modalités de versement de la prise en charge sont retracées au sein de la convention de mise à disposition.

Personnels à temps partiel et à temps incomplet ou à temps non complet

Pour les agents à temps partiel et pour les agents à temps incomplet ou à temps non complet, deux cas sont prévus :

- les agents qui travaillent à **50 %** et plus par rapport à la durée légale ou réglementaire de travail perçoivent la totalité de la prise en charge dans les mêmes conditions que s'ils travaillaient à temps plein ;
- les agents qui effectuent un nombre d'heure inférieur à la moitié de la durée légale ou réglementaire bénéficient d'une prise en charge réduite de moitié par rapport à la situation d'un agent travaillant à temps plein.

Exemple

Un agent travaille à temps incomplet avec une quotité travaillée fixée à 45 % de la durée réglementaire de travail.

Il a souscrit un abonnement de 200 €.

Un agent à temps plein aurait supporté à sa charge : $200 - 80,67 = 119,33$ €.

La prise en charge aurait été plafonnée à 80,67 € pour un temps plein.

Du fait de son temps incomplet, le remboursement est réduit de moitié soit $80,67/2 = 40,33$ €.

Personnels ayant plusieurs lieux de travail

Si l'agent a plusieurs lieux de travail pour un même employeur, il a droit à la prise en charge partielle du ou des titres de transport lui permettant d'effectuer l'ensemble des déplacements entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail.

Personnels ayant plusieurs employeurs

Lorsque l'agent a plusieurs employeurs publics parmi ceux mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 nécessitant l'usage de titres d'abonnement différents, il bénéficie de la prise en charge, par chacun de ses employeurs, du ou des titres d'abonnement lui permettant d'effectuer les déplacements entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail.

Lorsque l'agent a plusieurs employeurs publics parmi ceux mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 et qu'il utilise un même titre d'abonnement auprès de plusieurs employeurs, le montant de la prise en charge est déterminé en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées. La participation de chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur.

Titres de transport pris en charge

Les titres admis à la prise en charge partielle sont :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités délivrés par la Régie Autonome des Transports Parisiens (RATP), la Société Nationale des Chemins de Fer (SNCF), les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi du 30 décembre 1982 susvisée ;
- les abonnements à un service public de location de vélos.

Montant de prise en charge

L'employeur public prend en charge la moitié du tarif des abonnements. La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à **50 %** de la somme des tarifs des abonnements annuels cumulés permettant d'effectuer depuis Paris le trajet maximum (zone **1-5**) et le trajet minimum (zone **1-2**) compris à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports de la région Ile-de-France.

Au **1^{er} janvier 2015** : **80,67 €** par mois maximum :

50 % $(731,50 + 1\ 204,50)/12 = 77,96 €$.

Zone 1-2 : **731,50 €**.

Zone 1-5 : **1 204,50 €**.

À compter du **1^{er} janvier 2014** : **77,96 €** par mois maximum :

50 % $(700,70 + 1\ 170,40)/12 = 77,96 €$.

Zone 1-2 : **700,70 €**.

Zone 1-5 : **1 170,40 €**.

La participation de l'employeur public se fait sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transporteurs.

Cette participation couvre le coût du ou des titres de transport permettant aux agents d'effectuer le trajet dans le temps le plus court entre leur résidence habituelle la plus proche de leur lieu de travail, et leur lieu de travail.

Maintien des dispositions antérieures

Les prises en charge supérieures au plafond mentionné ci dessus (**80,67 €**), que les employeurs publics ont mises en place antérieurement à l'entrée en vigueur du présent décret, peuvent être maintenues au profit de l'ensemble de leurs agents.

Modalités de remboursement

Les justificatifs

La prise en charge partielle de l'abonnement par l'employeur est subordonnée à la présentation du ou des justificatifs de transport valides par l'agent.

Les agents doivent signaler tout changement dans leur situation individuelle de nature à modifier les conditions de prise en charge.

Les titres doivent être nominatifs et conformes aux règles de validité définies par l'entreprise de transport ou la régie qui les a émis.

Le remboursement des abonnements de transport doit apparaître sur le bulletin de paie de l'agent.

Périodicité de versement

Le montant de la prise en charge est versé mensuellement, au plus tard le mois qui suit celui pour lequel le titre est validé.

Lorsque le titre à une durée de validité annuelle, la prise en charge est répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

Incidences des absences sur le remboursement

La prise en charge partielle est liée à l'accomplissement des trajets « domicile-travail », le bénéfice des congés pris pendant une durée supérieure à un mois peut entraîner la suspension de la prise en charge partielle au prorata des jours non travaillés :

Il s'agit notamment des situations suivantes :

- congé de maladie ;
- congé de longue maladie ;
- congé de grave maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de maternité ou pour adoption ;
- congé de paternité ;
- congé de présence parentale ;
- congé de formation professionnelle ;
- congé de formation syndicale ;
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- congé pris au titre du compte épargne-temps ou de congés bonifiés ;

Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé.

Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.

Il n'y a donc pas d'incidence sur le remboursement dès lors que l'agent n'a pas 2 mois d'absence consécutifs.

Exemples

- un agent en congé de maladie pour une semaine, du 3 janvier au 10 janvier, conserve le bénéfice de la prise en charge pour l'ensemble du mois de janvier ;
- un agent en congé de maladie du 25 janvier au 4 février conserve le bénéfice de la prise en charge aussi bien pour le mois de janvier que pour le mois de février ;
- un agent en congé de maladie du 25 janvier au 5 mars conserve le bénéfice de la prise en charge pour le mois de janvier ainsi que pour le mois de mars mais le perd pour le mois de février.

Régime fiscal et social

Impôt sur le revenu

La prise en charge partielle des frais de transport est exonérée dans la limite de la participation obligatoire de l'employeur public à l'acquisition de titres de transports publics dans les conditions prévues par décret n° 2010-676 du 21 juin 2010.

Ainsi, la prise en charge au-delà de la part obligatoire ou la prise en charge non justifiée constitue un complément de revenu imposable.

Les agents publics qui optent pour la déduction de leurs frais professionnels selon le régime des frais réels et justifiés doivent ajouter à leur revenu brut imposable la contribution obligatoire de leur employeur à l'acquisition de leur titre de transport.

Toutefois, ils peuvent choisir de ne pas ajouter cette participation obligatoire à leur rémunération imposable. Dans ce cas, ils ne peuvent pas déduire leurs frais professionnels correspondants aux déplacements entre leur résidence la plus proche du lieu de travail et leur lieu de travail.

Cotisations sociales et taxes et participations assises sur les salaires

La prise en charge partielle obligatoire du prix des titres d'abonnement des frais de transports publics et des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

L'avantage résultant de la prise en charge éventuelle de ces frais par l'employeur public au-delà du taux obligatoire peut également être exclu de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale dans la limite des frais engagés par le salarié et dans les conditions et limites rappelées par la circulaire DSS/SDFSS/5B/2003 du 7 janvier 2003.

Par suite, ces avantages ne sont pas soumis aux taxes et participations assises sur les salaires dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de Sécurité sociale.

Modalités de gestion

La circulaire présente en annexe un formulaire type de demande de prise en charge des titres d'abonnement.

Demande (une par abonnement) de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail <i>(Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010)</i> Ministère ou service : _____ Nom : _____ Prénom : _____ Affectation : _____ Numéro de Sécurité sociale : _____ Grade : _____ Questionnaire à servir par l'agent Domicile habituel Numéro et rue : _____ Commune : _____ Code postal : _____ Bureau distributeur : _____ Lieu de travail NB : en présence de plusieurs lieux de travail, remplir autant de formulaires que de lieux de travail susceptibles d'ouvrir droit à prise en charge partielle Numéro et rue : _____ Commune : _____ Code postal : _____ Bureau distributeur : _____ Arrêt, station ou gare desservant : Votre domicile : _____ Votre lieu de travail : _____ Moyens de transport utilisés (nature et identité du transporteur) 1. _____ 2. _____	3. _____ 4. _____ Nature du titre d'abonnement souscrit auprès du transporteur (NB : en présence de plusieurs titres d'abonnements, remplir un formulaire pour chacun) ☐ abonnement multimodal à nombre de voyages illimité ☐ carte ou abonnement annuel à nombre de voyages illimités ou limité ☐ carte ou abonnement mensuel à nombre de voyages illimités ou limité ☐ carte ou abonnement hebdomadaire à nombre de voyages illimités ou limité ☐ carte ou abonnement à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limité (préciser la durée initiale renouvelable : _____) ☐ abonnement à un service public de location de vélos Joindre l'original ou la photocopie du titre d'abonnement Coût du titre d'abonnement souscrit : _____ € Coût de l'offre la plus économique proposée par le transporteur pour cet abonnement : _____ € Je déclare que : - je ne perçois pas d'indemnités représentatives de frais pour mes déplacements entre ma résidence habituelle et mon lieu de travail ; - je ne bénéficie pas d'un logement de fonction ne me faisant supporter aucun frais de transport pour me rendre à mon lieu de travail ; - je ne bénéficie pas d'un véhicule de fonction ; - je ne bénéficie pas d'un transport collectif gratuit entre mon domicile et mon lieu de travail ; - je ne suis pas transporté gratuitement par mon employeur ; - je ne bénéficie pas pour le même trajet d'une prise en charge au titre des frais de déplacement temporaires ; - je ne bénéficie pas des dispositions du décret n° 83-588 du 1er juillet 1983 et ne suis pas atteint d'un handicap dont l'importance empêche l'utilisation des transports en commun. Je certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis dans la présente demande et je m'engage à signaler immédiatement toute modification qui pourrait intervenir concernant ma résidence habituelle, mon lieu de travail ou les moyens de transport utilisés. Fait à _____, le _____. Signature de l'agent : _____ Signature et cachet de l'employeur : _____
---	--

14 / 14

Abrogation des dispositifs antérieurs

L'élaboration de ce nouveau cadre réglementaire entraîne l'abrogation :

- du décret n° 82-887 du 18 octobre 1982 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports parisiens par les fonctionnaires et agents de l'État et de ses établissements publics de l'État à caractère administratif entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ainsi que son arrêté d'application du 18 octobre 1982 fixant les conditions de la prise en charge partielle des frais de transport instituée par le décret n° 82-887 du 18 octobre 1982 ;
- du décret n° 83-718 du 26 juillet 1983 relatif à la prise en charge partielle par les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif du prix des titres de transports de leurs agents pour le trajet domicile travail en région parisienne ;
- de l'article 27 du décret n° 92-566 du 25 juin 1992 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France ;
- de l'article 15-1 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991 ;

■ du décret n° 2006-1663 du 22 décembre 2006 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par les personnels de l'État et de ses établissements publics administratifs de l'État travaillant hors Ile-de-France ainsi que son arrêté d'application du 22 décembre 2006 fixant le montant maximum de participation de l'administration employeur aux déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par les personnels de l'État et des établissements publics administratifs de l'État travaillant hors Ile-de-France.

La présente circulaire abroge également :

- la circulaire n° 1495 du 10 décembre 1982 relative à la prise en charge partielle des prix des titres d'abonnements correspondant aux déplacements effectués par les personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif, à l'intérieur de la zone de compétence des transports parisiens, entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ;
- la circulaire FP n° 1607 du 22 juillet 1985 relative à la prise en charge partielle des prix des titres d'abonnements correspondant aux déplacements effectués par les personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif, à l'intérieur de la zone de compétence des transports parisiens, entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ;
- la circulaire du 25 janvier 2007 relative à l'application du décret n° 2006-1663 du 22 décembre 2006 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par les personnels de l'État et des établissements publics administratifs de l'État travaillant hors Ile-de-France.

LES NOUVELLES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS DES SALARIÉS

*Article 20 - loi n° 2008-1330 de financement de la Sécurité sociale pour 2009, du 17 décembre 2008
Décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés
Circulaire DGT/DSS n° 01 du 28 janvier 2009*

Tout employeur doit désormais prendre en charge 50 % des frais d'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos engagés par les salariés à l'occasion des déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le non respect de cette obligation est sanctionné de l'amende prévue pour les contraventions de quatrième classe soit 750 € pour les personnes physiques et 3 750 € pour les personnes morales.

Obligation de prise en charge des frais de transports des salariés

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement, prévue à l'article L. 3261-2, est égale à **50 %** du coût de ces titres pour le salarié.

Article R. 3261-1 du Code du travail

L'employeur peut décider d'une prise en charge au-delà du taux de **50 %**.

À l'inverse, dans l'hypothèse où une prise en charge financière existe déjà, mais dont le taux est inférieur à **50 %**, l'employeur doit la compléter à hauteur de **50 %** du coût des frais engagés ou mettre en œuvre le nouveau dispositif légal.

Titres de transports concernés par l'obligation de prise en charge

L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salariés, parmi les catégories suivantes :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la Société Nationale des Chemins de Fer (SNCF) ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la Régie autonome des transports parisiens (RATP), la Société Nationale des Chemins de Fer (SNCF), les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- les abonnements à un service public de location de vélos.

Modalités de prise en charge

La loi ne prévoit pas de modalités de prise en charge.

Tarif

L'employeur n'est tenu de prendre en charge que les titres de transport permettant de réaliser, dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié et sur la base du tarif de seconde classe.

Article R. 3261-3 du Code du travail

Trajet

Le bénéficiaire peut demander la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant d'accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court.

Lorsque le titre utilisé correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet.

Article R. 3261-3 du Code du travail

Remboursement

L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation

Article R. 3261-4 du Code du travail

La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié

Article R. 3261-5 du Code du travail

Pour être admis à la prise en charge, les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux règles de validité définies par l'établissement public, la régie, l'entreprise ou la personne mentionnés à l'article R. 3261-2, ou, le cas échéant, par la personne chargée de la gestion du service public de location de vélos.

Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.

Pour les salariés intérimaires, une attestation sur l'honneur adressée à l'entreprise de travail temporaire mentionnée à l'article L. 1251-45, qui est leur employeur, suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement à un service de transport public de voyageurs ou à un service public de location de vélos.

Un accord collectif de travail peut prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement des frais de transport, sans que les délais de remboursement des titres puissent excéder ceux mentionnés à l'article R. 3261-4

Article R. 3261-6 du Code du travail

Changement des modalités

En cas de changement des modalités de preuve ou de remboursement des frais de transport, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

Article R. 3261-7 du Code du travail

Limites de l'obligation de prise en charge

L'employeur peut refuser la prise en charge lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge prévue à l'article R. 3261-1.

Article R. 3261-8 du Code du travail

Situations particulières

Temps partiel

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Article R. 3261-9 du Code du travail

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Exemple

Un salarié à temps partiel travaillant 17h30 par semaine bénéficiera d'une prise en charge de 50 % de ses frais d'abonnement à un transport collectif comme les salariés travaillant 35 heures par semaine.

Pour un salarié à temps partiel travaillant 15 heures par semaine, la prise en charge de 50 % sera affectée d'un coefficient de 15/17,5.

Ainsi, pour un titre d'abonnement de 100 €, le versement de l'entreprise sera de 42,86 € (50 X 15/17,5).

Salarié ayant plusieurs lieux de travail

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Article R. 3261-10 du Code du travail

Mention sur le bulletin de paie

Le bulletin de paie doit mentionner, dès le 1^{er} janvier 2009, le montant de la prise en charge des frais de transport collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

À compter du 1^{er} avril 2009, l'absence de mention sur le bulletin de paie peut entraîner l'application d'une contravention de 3^e classe, soit au plus **450 €**.

Régime social des remboursements de transport

Le montant de la prise en charge consentie par l'employeur est exonéré de cotisations et contributions sociales.

Si l'employeur va au-delà de l'obligation légale de prise en charge, par exemple s'agissant des salariés à temps partiel travaillant moins d'un mi-temps, la prise en charge facultative reste exonérée dans la limite des frais réellement engagés.

Pour que la prise en charge obligatoire n'entre pas dans l'assiette des cotisations et contributions sociales, une copie de l'abonnement devra être fournie à l'employeur.

Prise en charge des frais de transports personnels : véhicule personnel

Possibilité de prise en charge des frais de transports personnels des salariés

De manière facultative, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés par ses salariés, pour les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail.

Article R. 3261-11 du Code du travail

Ce dispositif ne peut se cumuler avec la prise en charge des frais d'abonnement à un transport collectif.

L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge. Il les recueille auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique.

Les modalités d'attribution de la prime sont fixées librement par les parties à l'accord d'entreprise ou par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. Il appartient à l'employeur de recueillir les justificatifs auprès des salariés.

Cas d'exclusion

Sont exclus du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Article R. 3261-12 du Code du travail

Changement des modalités

En cas de changement des modalités de remboursement des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule, l'employeur avertit les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement.

Article R. 3261-13 du Code du travail

Situations particulières

Temps partiel

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Article R. 3261-14 du Code du travail

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Salarié ayant plusieurs lieux de travail

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Article R. 3261-15 du Code du travail

Régime social de la prise en charge des frais de transport personnel

Le montant de la prime de transport versée par l'employeur est exonéré de cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle, dans la limite de **200 €** par an et par salarié.

La prime de transport est également exonérée de taxe sur les salaires.

Pour que la prise en charge n'entre pas dans l'assiette des cotisations et contributions, une copie de la carte grise du véhicule du salarié devra être fournie à l'employeur.

Indemnité de transport de 4 euros

Est exonérée de cotisations en région parisienne et en province, la prime de transport de **4 €** (anciennement **23 F** par mois), initialement instituée par l'arrêté du 28 septembre 1948, applicable, sans justificatif.

Toutefois, lorsque le salarié est logé sur son lieu de travail ou à proximité et que le recours à un moyen de transport quelconque n'apparaît pas justifié, la prise en charge de cette prime est soumise à cotisations.

Par ailleurs, en cas de cumul de cette prime avec une prise en charge partielle des frais réels, le montant total de ces avantages ne peut être exonéré que dans la limite des frais réellement engagés.

UTILISATION DU VÉHICULE PERSONNEL

À des fins professionnelles

Est déduite de l'assiette des cotisations, la prise en charge des indemnités kilométriques lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles.

Dans ce cas, l'employeur peut déduire l'indemnité forfaitaire kilométrique dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

Ces dispositions visent à la fois le cas des salariés en déplacement professionnel (itinérants, commerciaux, etc.) et celui des salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet domicile - lieu de travail. Dans le dernier cas, cette contrainte peut résulter de difficultés d'horaires ou de l'absence de transports en commun.

La déduction est autorisée lorsque l'éloignement de la résidence du salarié et l'utilisation du véhicule personnel ne relèvent pas de convenance personnelle.

L'employeur doit apporter des justificatifs relatifs :

- au moyen de transport utilisé par le salarié ;
- à la distance qui sépare le domicile du lieu de travail ;
- à la puissance fiscale du véhicule ;
- au nombre de trajets effectués chaque mois.

Le salarié doit en outre attester qu'il ne transporte dans son véhicule aucune personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités.

Barème de l'administration fiscale

Prix de revient kilométrique – Barème 2014

	Kilométrage professionnel type		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
Puissance des véhicules	€	€	€
3 CV	$d \times 0,405$	$(d \times 0,244) + 825$	$d \times 0,285$
4 CV	$d \times 0,491$	$(d \times 0,276) + 1\,071$	$d \times 0,330$
5 CV	$d \times 0,540$	$(d \times 0,302) + 1\,190$	$d \times 0,362$
6 CV	$d \times 0,565$	$(d \times 0,319) + 1\,232$	$d \times 0,380$
7 CV et plus	$d \times 0,592$	$(d \times 0,335) + 1\,289$	$d \times 0,400$
d = distance parcourue à titre professionnel			

Exemple

Pour un parcours professionnel de 8 000 km avec un véhicule de 6 CV, le montant des frais correspondants est de : $(8\,000 \times 0,319) + 1\,232 = 3\,784$ €.

Véhicules 2 roues à moteur

Lettre-circulaire ACOSS n° 98-52 du 4 mai 1998

L'ACOSS a établi un barème d'indemnisation kilométrique destiné à couvrir les dépenses d'utilisation d'un véhicule 2 roues à moteur à des fins professionnelles.

Les entreprises peuvent, depuis le 1^{er} janvier 1998, appliquer ce barème aux salariés utilisant à des fins professionnelles leur véhicule 2 roues.

L'exonération des indemnités kilométriques est admise à hauteur des montants fixés par l'administration fiscale.

Instruction n° 59 du 26 mars 1998

Barème kilométrique applicable aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est < à 50 cm³ - Barème 2014

Vélomoteur	$d \leq 2000$ km	$2000 < d \leq 5000$	$d > 5000$ km
$< 50 \text{ cm}^3$	$d \times 0,266$	$(d \times 0,063) + 406$	$d \times 0,144$
d = distance parcourue			

Exemple

Un salarié effectue 2 050 km à titre professionnel avec un scooter dont la puissance est < à 50 cm³.

L'entreprise peut verser des indemnités kilométriques (en franchise de cotisation) égales à :

■ $(2\,050 \times 0,063) + 406 = 535,15$ €

BARÈME KILOMÉTRIQUE APPLICABLE AUX MOTOS**Barème 2014**

Moto	$d \leq 3\,000$ km	$3\,001 < d \leq 6\,000$	$d > 6\,000$ km
$50 \text{ cm}^3 < P < 125$	$d \times 0,333$	$(d \times 0,083) + 750$	$d \times 0,208$
$P = 3, 4, 5 \text{ CV}$	$d \times 0,395$	$(d \times 0,069) + 978$	$d \times 0,232$
$P > 5 \text{ CV}$	$d \times 0,511$	$(d \times 0,067) + 1\,332$	$d \times 0,289$
d = distance parcourue à titre professionnel			
P = Puissance			

Exemple

Un salarié effectue 8 000 km à titre professionnel avec une moto dont la puissance est > à 5 CV.

L'entreprise peut verser des indemnités kilométriques (en franchise de cotisation) égales à :

■ $0,289 \times 8\,000 = 2\,312$ €.

Trajet domicile - lieu de travail

Peuvent être déduites de l'assiette de cotisations, la prise en charge des indemnités kilométriques, lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel.

En revanche, lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour convenance personnelle, la prise en charge des indemnités de transport ne peut être exonérée qu'à concurrence du tarif du transport en commun le plus économique.

L'utilisation du véhicule personnel doit être une nécessité absolue pour se rendre du domicile au lieu de travail et ne doit pas relever de la convenance personnelle.

Cette nécessité concerne les salariés qui ne peuvent utiliser les transports en commun, soit parce que le trajet domicile - lieu de travail n'est pas desservi ou l'est dans des conditions inconfortables pour le salarié, soit en raison de conditions d'horaires particuliers de travail.

En outre, lorsque la résidence est éloignée du lieu de travail, la déduction des frais d'utilisation du véhicule personnel est admise dès lors que cet éloignement ne résulte pas de convenance personnelle.

Cette contrainte peut résulter de circonstances liées :

- soit à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emploi) ;
- soit à des contraintes familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, du concubin ou de la personne liée au salarié par un Pacs, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants, etc.).

Indemnités de bicyclette et de vélomoteur

Sont concernées, les primes ou indemnités de bicyclette ou de vélomoteur utilisées conformément à leur objet.

