



Info flash

Désocialisation et défiscalisation des heures supplémentaires des agents publics, mode d'emploi

Éléments de rémunération concernés, modes de calcul et de contrôle : un décret va fixer dans les prochains jours les modalités de mise en œuvre de la réduction de cotisation et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires.

La désocialisation et la défiscalisation des heures supplémentaires sont en passe d'être appliquées dans la fonction publique. Un décret à paraître dans les prochains jours va en effet préciser les modalités de mise en œuvre de ces mesures décidées, pour la première, dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 et, pour la seconde, via la loi dite Gilets jaunes du 24 décembre dernier portant mesures d'urgence économiques et sociales. Le gouvernement souhaite respecter ses engagements. **Ces dispositions seront donc rétroactives afin de prendre en compte les heures supplémentaires effectuées à partir du 1er janvier 2019.** Pour rappel, la réduction des cotisations salariales en question était initialement prévue pour entrer en vigueur le 1er septembre 2019. Une échéance que la loi "Gilets jaunes" a donc raccourcie.

→ Cotisations d'assurance vieillesse concernées

Dans le détail, le décret liste notamment les indemnités et éléments de rémunération éligibles à la réduction de cotisation et à l'exonération d'impôt sur le revenu. Le texte précise aussi les modalités de calcul de la réduction de cotisations sociales sur les heures supplémentaires. Et ce, en fonction du statut de l'agent public concerné et du régime de retraite auquel il est affilié. La désocialisation envisagée prend en effet la forme d'une réduction des seules cotisations d'assurance vieillesse dont le taux diffère selon que l'agent public est fonctionnaire, contractuel ou ouvrier de l'État. Par conséquent, les heures supplémentaires demeurent soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS).



→ Gains variables

Compte tenu de ces différences de cotisations, les gains seront très hétérogènes selon le statut de l'agent, son métier et aussi selon le versant de la fonction publique considéré, le nombre d'heures supplémentaires étant en effet très variable.

Comme l'estimait le gouvernement dans son étude d'impact du projet de loi de financement de la sécurité sociale, le taux de recours aux heures supplémentaires est de 21 % à l'État, de 33 % dans la territoriale et de 22 % dans l'hospitalière. Pour la seule fonction publique d'État, ce taux était de 30 % pour les fonctionnaires et de 7 % pour les contractuels.

À titre d'exemple, pour un professeur certifié de classe normale bénéficiant d'une rémunération brute mensuelle de 2 807 euros dont 312 euros résultant d'heures supplémentaires, le gain net mensuel issu de la réduction de cotisation sociale est estimé à 16 euros (pour un taux d'exonération de 5 %).

Dans le cas où cet agent est célibataire et sans enfant à charge, le gain issu de la défiscalisation des heures supplémentaires est estimé environ à 44 euros. Pour un contractuel de la fonction publique hospitalière (type aide-soignant) touchant une rémunération brute de 1 906 euros dont 57 euros tirés des heures supplémentaires, l'exonération de cotisation (à un taux de 10,10 %) aboutira à un gain de 6 euros par mois environ et la défiscalisation à un gain de 8 euros.

Quelles modalités de suivi de contrôle ?

Le décret à paraître précise aussi les obligations de traçabilité incombant aux employeurs publics « en vue du suivi et du contrôle des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectivement et des rémunérations afférentes » dans le cadre de la désocialisation et de la défiscalisation prévues par ce même texte. La réduction de cotisations et l'exonération d'impôt sur le revenu seront ainsi subordonnées à la mise en œuvre par l'autorité hiérarchique de moyens de contrôle « permettant de comptabiliser de façon exacte » le travail supplémentaire effectué et à l'établissement par chaque employeur d'un document indiquant pour chaque agent le nombre d'heures supplémentaires effectivement accomplies et la rémunération y afférente.

Le SNPC/FO/Gendarmerie sur les réseaux sociaux !



www.facebook.com/snpcfo.gendarmerie



twitter.com/fogendarmerie

Et notre site internet
www.fogendarmerie.fr/