



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

cotisations

Question écrite n° 51835

Texte de la question

M. Dominique Dord attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conditions d'acceptation par l'URSSAF de l'abattement forfaitaire de 30 % des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'emploi d'un salarié à temps partiel. La plupart des employeurs considèrent que c'est la durée mensuelle du travail d'un employé qui doit être prise en compte au regard de cet abattement, en l'occurrence jusqu'à 136 heures par mois, pour tout salarié. Le texte laisse à penser que l'abattement forfaitaire de 30 % est ouvert. En réalité, l'URSSAF interprète ce texte différemment et prend en compte, pour permettre aux entreprises d'obtenir l'abattement forfaitaire, non pas la durée mensuelle du travail, mais cette durée mensuelle ramenée à une échelle hebdomadaire sur la base de 136 heures maximum divisée par 4,33. Cette interprétation engendre un certain nombre de contentieux, les employeurs de bonne foi pensant pouvoir bénéficier de l'abattement qu'ils se voient en réalité refuser, cela entraînant pour eux des redressements qui peuvent être quelquefois importants. Il lui demande de préciser le texte, si possible en confirmant qu'ils s'agit bien d'une durée du travail appréciée sur l'échelle du mois et non pas sur l'échelle hebdomadaire. Si toutefois c'était la version de l'URSSAF qui devait prévaloir, alors il lui demande d'informer par voie de circulaire les directions départementales du travail, afin qu'elles préviennent les employeurs dans les semaines qui suivent le recrutement d'un salarié à temps partiel, comme d'ailleurs le stipule l'article L. 322-12 du code du travail, ce qui ne semble pas être la pratique des directions départementales du travail.

Texte de la réponse

Il a parfois été fait état de divergences entre les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et certaines URSSAF concernant l'horaire mensuel maximum pouvant être pratiqué par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pour que celui-ci puisse ouvrir droit au bénéfice de l'abattement forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale pour l'emploi d'un salarié à temps partiel. Ces divergences sont liées au fait que la durée maximale du travail à temps partiel telle qu'elle était définie à l'article L. 212-4-2 du code du travail devait être inférieure d'au moins 1/5e à la durée légale du travail, portant ainsi la durée mensuelle d'activité autorisée pour l'ouverture de l'abattement pour l'emploi d'un salarié à temps partiel à 136 heures (soit 1/5e de 169 heures) pour les contrats conclus sur une base mensuelle. Or, lorsque la demande d'abattement était établie pour un contrat sur une base hebdomadaire, la limite horaire maximale appliquée pour déterminer si le contrat de travail pouvait en bénéficier était fixée par la loi à 32 heures hebdomadaires, soit 138 heures sur le mois. Les limites horaires maximales étaient donc différentes selon que la demande d'abattement était établie pour un contrat sur une base mensuelle (136 heures) ou hebdomadaire (138 heures). En cas de contrat établi sur une base hebdomadaire, certaines URSSAF ont parfois recalculé les horaires sur une base mensuelle ce qui aboutissait à une durée d'activité mensuelle de 138 heures, supérieure à la limite horaire maximale de 136 heures. Pour cette raison, elles ont contesté le droit à abattement ouvert par la DDTEFP. Des instructions ont cependant rapidement été données aux URSSAF pour indiquer, d'une part, que seule la DDTEFP était compétente pour examiner la conformité du contrat de travail aux dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail et, d'autre part, que le droit à abattement ouvert sur une

base hebdomadaire ne pouvait être contesté lorsque le contrat de travail comportait bien une durée d'activité hebdomadaire de 32 heures au plus conforme à la loi. Toutefois, il convient de rappeler que la question posée n'a aujourd'hui plus d'objet dans la mesure où sont considérés, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail déterminée, selon le cas, sur la semaine, le mois ou l'année. Dès lors, le calcul mentionné ci-dessus est modifié et les limites maximales mensuelles sont identiques que le contrat de travail soit conclu sur une base hebdomadaire ou mensuelle (soit 138 heures). Enfin, l'article 13 de la loi n° 2000-37 susvisée a prévu de supprimer le dispositif de l'abattement forfaitaire de cotisations de sécurité sociale pour l'emploi de salariés à temps partiel un an après l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures, seuls les salariés qui ouvraient droit au bénéfice de l'abattement avant la date de la baisse de la durée légale conservant le bénéfice de l'abattement pendant toute la durée du contrat.

Données clés

Auteur : [M. Dominique Dord](#)

Circonscription : Savoie (1^{re} circonscription) - Démocratie libérale et indépendants

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 51835

Rubrique : Sécurité sociale

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 9 octobre 2000, page 5719

Réponse publiée le : 25 juin 2001, page 3683