
LES REVENUS À DÉCLARER

Traitements et salaires

(art. 79 et suivants du CGI)

Sont imposables

- Les salaires, traitements, primes, gratifications et avantages en nature.
- Les indemnités diverses : primes de travail posté, de travail de nuit, indemnités de congés payés (y compris celles versées par les caisses de congés payés), prime d'ancienneté, le supplément familial de traitement versé aux agents de l'Etat.
- Les indemnités journalières de maternité et les indemnités journalières de maladie (sauf celles servies dans le cadre de maladies impliquant un traitement coûteux et long ou en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle).
- Les allocations de chômage et assimilées (préretraite) versées par les ASSEDIC.
- La rémunération versée aux stagiaires dans le cadre d'une convention de formation passée avec le Fonds national de l'emploi.
- Les allocations spécifiques versées aux salariés en convention de conversion.
- Les commissions sur les ventes. Les pourboires, étrennes reçus des clients (les pourboires sont imposables pour leur montant réel).
- L'indemnité parlementaire et l'indemnité de résidence perçues par les députés et sénateurs.
- Les indemnités de fonction des élus locaux qui renoncent à la retenue à la source libératoire.
- Les indemnités perçues par les membres des conseils économiques et sociaux régionaux.

- Le salaire de l'apprenti supérieur à 15 853 €. Les indemnités et les rémunérations versées aux personnes effectuant des stages de formation professionnelle.
- L'aide versée par le comité d'entreprise aux salariés employant une personne à domicile ou faisant appel aux prestations d'une association.
- Les sommes reçues en 2008 au titre de la participation et de l'actionnariat salarial (épargne salariale, stock-options...) sont imposables dans le cadre de votre activité salariée. Cependant, de nombreux cas d'exonération peuvent exister. Renseignez-vous auprès de votre centre des impôts.
- Les allocations de chômage, qu'il s'agisse des allocations de chômage total versées par les ASSEDIC ou des allocations de chômage partiel.
- Les allocations versées aux salariés dans le cadre de la préretraite : allocations versées au titre de la préretraite progressive ou de la préretraite en contrepartie d'embauche, allocations versées aux salariés âgés licenciés pour motif économique en application d'une convention d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.
- Les indemnités de départ volontaire versées à une personne partant de son gré et ne remplissant pas les conditions (âge, années de cotisation) pour bénéficier d'une pension de retraite.
- Les indemnités allouées en cas de démission : elles sont un supplément de rémunération imposable. Cependant lorsque le départ du salarié constitue un véritable licenciement ou lorsque la démission intervient dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs, elles suivent le même régime que les indemnités de licenciement.
- L'indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée.
- Les indemnités compensatrices de congés payés, les indemnités de préavis ainsi que les indemnités compensatrices de préavis versées aux salariés avec dispense d'effectuer le préavis.
- L'indemnité de licenciement, pour la part excédant celle prévue par la convention collective à condition qu'elle ne répare pas un préjudice autre que la perte de salaire.

Ne sont pas imposables

(art 81 et suivants du CGI)

- Sur option des bénéficiaires, les salaires perçus à compter du 1^{er} janvier 2007 par les **jeunes âgés de 25 ans** au plus au 1^{er} janvier de l'année d'imposition, en rémunération d'activités exercées pendant leurs études secondaires ou supérieures ou pendant leurs congés scolaires ou universitaires, sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de trois fois le montant mensuel du SMIC (soit 3 963 € pour 2008).
- Les allocations versées pour couvrir des frais inhérents à la fonction ou à l'emploi à plusieurs conditions :
 - couvrir des dépenses occasionnées par l'exercice de l'emploi ou la fonction ;
 - correspondre à des dépenses professionnelles spéciales autres que celles déjà couvertes par la déduction forfaitaire. Les dépenses professionnelles spéciales peuvent être des cadeaux offerts dans le cadre des relations professionnelles, des dépenses entraînées par des invitations résultant d'obligations professionnelles, etc...) ;
 - correspondre à des dépenses réelles ;
 - être appuyées de justifications précises.
- Les allocations familiales, l'allocation pour jeune enfant, le complément familial, l'allocation parentale d'éducation, l'allocation logement, l'allocation de rentrée scolaire, l'allocation de parent isolé, l'allocation d'éducation spéciale, l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée.
- Les allocations adultes handicapés
- Les bourses d'étude accordées sur des critères sociaux.
- Les gratifications allouées à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail sont exonérées à hauteur du salaire mensuel du salarié et imposables pour le surplus.
- Les primes et indemnités de délocalisation attribuées par l'Etat aux agents publics et aux salariés du secteur privé.
- Les vacations horaires versées aux sapeurs-pompiers volontaires au titre des missions opérationnelles et des actions de formation.
- L'indemnité de cessation d'activité et l'indemnité complémentaire perçue dans le cadre du dispositif de préretraite amiante.
- Les indemnités journalières versées pour accident de travail ou pour longue maladie reconnue par la sécurité sociale.

- Les indemnités de stage versées par les entreprises aux étudiants ou élèves à la triple condition que ces stages fassent partie du programme de l'école ou des études, soient obligatoires pour les intéressés et ne durent pas plus de 3 mois.
- Le RMI.
- Les secours du fonds social des ASSEDIC.
- Les indemnités de licenciement prévues par la loi ou les conventions collectives.
- L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée si elle répare un préjudice autre que la perte du salaire.
- L'indemnité de clientèle versée aux représentants quand elle est fixée par le juge. Quand elle est fixée d'un commun accord, elle est exonérée dans la limite du préjudice subi (fréquemment évalué par les tribunaux à 1 an de commissions).
- Les indemnités de stage versées par les entreprises aux étudiants ou élèves à la triple condition que ces stages fassent partie du programme de l'école ou des études, soient obligatoires pour les intéressés et ne durent pas plus de 3 mois.
- Les bourses d'étude accordées sur des critères sociaux.
- Les gratifications allouées à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail sont exonérées à hauteur du salaire mensuel du salarié et imposables pour le surplus.
- Les primes et indemnités de délocalisation attribuées par l'Etat aux agents publics et aux salariés du secteur privé.
- Les vacations horaires versées aux sapeurs-pompiers volontaires au titre des missions opérationnelles et des actions de formation.
- L'indemnité de cessation d'activité et l'indemnité complémentaire perçues dans le cadre du dispositif de préretraite amiante.
- Les indemnités journalières versées pour accident de travail ou pour longue maladie reconnue par la sécurité sociale.
- Le pécule d'incitation au départ anticipé versé aux militaires de carrière.
- L'aide de l'Etat versée aux chômeurs créateurs d'entreprises à condition qu'il n'y ait pas cession de l'entreprise ou cessation d'activité de cette entreprise avant la fin de la 5ème année suivant celle du versement de l'aide. En cas de remboursement de l'aide devenue imposable, les sommes remboursées sont déductibles du revenu imposable.

Les Indemnités de départ à la retraite ou en préretraite

(art 81-22 du CGI)

L'indemnité versée aux salariés mis à la retraite par leur employeur est exonérée à hauteur de l'indemnité de départ prévue par la convention collective ou par l'accord professionnel ou à défaut par la loi et, au minimum, à concurrence de 3 050 €. Le surplus est imposable.

Les indemnités de départ volontaire à la retraite ou en préretraite sont donc exonérées dans la limite de 3 050 €, applicable une seule fois pour une même personne.

Si le départ intervient dans le cadre d'un plan de réduction d'effectifs, les indemnités de départ volontaire à la retraite suivent le régime des indemnités de mise à la retraite si les conditions d'âge et de droits à pension sont remplies. Si elles ne le sont pas, les indemnités versées suivent le régime des indemnités de licenciement.

Si le départ est dû à la mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi, l'indemnité est exonérée en totalité.

ATTENTION : En l'absence de rupture de contrat de travail, les indemnités de préretraite progressive ne font l'objet d'aucune exonération et sont donc imposables en totalité.

Imposition selon le système du quotient ou étalement

(art 163 A du CGI)

Les indemnités de départ volontaire en retraite, de mise à la retraite et de départ en préretraite peuvent faire l'objet, au choix du salarié, soit d'une imposition selon les règles du quotient soit d'un étalement sur les années suivantes. Pour les indemnités versées en cas de démission ou de licenciement, seul le système du quotient s'applique.

Le système du quotient consiste à calculer l'impôt correspondant au revenu exceptionnel ou différé en ajoutant le 1/4, en principe, de ce revenu au revenu net global "courant" de l'année de sa réalisation et en multipliant par 4 la cotisation supplémentaire ainsi obtenue.

Ce système ne peut malgré tout s'appliquer que si le revenu exceptionnel dépasse la moyenne des revenus nets d'après lesquels le contribuable a été imposé au titre des 3 dernières années.

Exemple : si un contribuable dont les revenus imposables des 3 dernières années (2005, 2006 et 2007) se sont élevés respectivement à 19 870 €, 21 250 € et 21 980 €, soit une moyenne de 21 033 € réalise en 2008 un revenu exceptionnel, l'application du système du quotient ne sera possible que si ce revenu dépasse 21 033 €, avant abattement des 10 %.

L'application de ce système est subordonnée à une demande expresse du contribuable.

Avantages en nature

(art 82 du CGI)

Depuis l'année des revenus 2005, les avantages en nature sont évalués selon les règles applicables en matière sociale, quel que soit le montant de la rémunération du bénéficiaire.

➤ **Nourriture et logement sont évalués :**

La nourriture est évaluée forfaitairement à 4,25 € par repas. Pour les salariés des hôtels, cafés, restaurants, l'avantage en nature nourriture est évalué à un minimum garanti par repas, soit 3,21 € du 1^{er} janvier au 30 juin 2008 et 3,30 € du 1^{er} juillet au 31 décembre 2008

L'avantage en nature logement est évalué forfaitairement selon un barème qui comprend également les avantages accessoires suivants : eau, gaz, électricité, chauffage et garage ou, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant de base à la taxe d'habitation augmentée de la valeur réelle des avantages accessoires. Pour les salariés ne pouvant accomplir leur activité sans être logés dans les locaux où ils exercent leur fonction (agents publics logés par "nécessité absolue de service", personnel de sécurité et de gardiennage...), la valeur de l'avantage de logement subit un abattement pour sujétions de 30 % sur la valeur locative cadastrale du logement ou sur l'évaluation forfaitaire.

➤ **Voiture de fonction :**

Voiture d'entreprise mise à la disposition d'un salarié, dirigeant ou non, qui l'utilise à des fins professionnelles et personnelles : l'utilisation privée constitue un avantage en nature, dont la valeur, estimée au montant des dépenses imposées à l'entreprise pour l'entretien, l'assurance et l'amortissement (calculé sur le prix total d'acquisition) doit être ajoutée à la rémunération imposable de l'intéressé. La valeur correspondant aux déplacements entre le domicile et le lieu

de travail doit aussi être ajoutée à la rémunération imposable, puisque ces frais de transport sont couverts par la déduction forfaitaire de 10 %.

- **Autres avantages en nature** : gaz, électricité, fourniture gratuite de repas, etc. Ils sont évalués d'après leur valeur réelle.

- **ATTENTION : Ne déclarez pas**

Dans la limite de 2 000 € par salarié et par an, l'avantage en nature qui résulte de la remise gratuite par votre employeur de **matériels informatiques entièrement amortis** (CGI, art. 81-31° bis). Il s'agit de matériels informatiques (ordinateurs et équipements accessoires) et des logiciels nécessaires à leur utilisation, pouvant permettre l'accès à internet. Pour l'appréciation des 2 000 €, la valeur de l'avantage en nature correspond au prix de revient global des matériels et logiciels que vous avez reçus dans l'année.

Dans la limite de 1 525 € par salarié, l'avantage en nature qui résulte de l'attribution ou de la mise à disposition par votre employeur, dans le cadre d'un accord collectif, **de matériels informatiques neufs** (CGI, art. 81-31° ; BOI4 C-5-01, 4 C-7-01, 5 F-17-01 et 5 F-15-03). Votre employeur peut vous fournir gratuitement ou pour un prix inférieur à leur coût de revient, un ordinateur fixe ou portable, des équipements accessoires (imprimante, scanner, modem), des logiciels ou des prestations de services nécessaires à l'utilisation de ces équipements (maintenance du matériel, prestations de formation, accès au réseau internet). Ces équipements doivent être destinés à un usage exclusivement privé. Si vous possédez déjà un ordinateur, la fourniture par votre employeur de biens ou services connexes (abonnement à internet, par exemple) constitue un avantage en nature imposable. Pour l'appréciation de la limite de 1 525 €, la valeur de l'avantage en nature correspond au prix d'acquisition TTC ou au montant des loyers et redevances de crédit-bail. Vous devez, le cas échéant, déduire de cette valeur votre participation financière. Le plafond de 1 525 € s'apprécie sur l'ensemble de la période couverte par l'accord d'entreprise ou de groupe conclu entre le 1^{er} janvier 2001 et le 31 décembre 2005.

Frais réels

(art. 83-3 du CGI)

Le droit d'option

Si vous-même ou l'un des membres de votre foyer fiscal estimez avoir engagé un montant de dépenses professionnelles supérieur à celui de la déduction forfaitaire de 10 %, soit 413 € minimum et 13893 € maximum pour les revenus perçus en 2008, vous pouvez faire état de vos frais réels. Un calcul précis s'impose donc avant toute chose.

ATTENTION : Vous ne pouvez pratiquer, à la fois, une déduction forfaitaire et la déduction de vos frais réels.

Les conditions essentielles de déductibilité

Pour présenter un caractère déductible, les dépenses doivent être :

- nécessitées par l'exercice d'une activité salariale ;
- effectuées dans le seul but de l'acquisition ou de la conservation des salaires déclarés ;
- payées au cours de l'année 2008 ;
- justifiées.

Comment obtenir la déduction des frais réels ?

En remplissant les cases prévues à cet effet dans la colonne "Frais réels" de votre déclaration ; en indiquant le détail des frais réels dans la rubrique "autres renseignements". Une note peut être jointe à la déclaration lorsque cette rubrique n'est pas suffisante. Joignez autant que possible à votre déclaration une photocopie des pièces justificatives.

Conservez, pour les dépenses de 2008 au-moins jusqu'au 31 décembre 2011, tous les originaux des pièces justificatives. En effet, jusqu'à cette échéance, des justifications doivent être fournies à la demande du service local des impôts.

Exemples de frais déductibles (liste non exhaustive)

➤ Les frais de transport du domicile au lieu de travail

Lorsque la distance entre le domicile et le lieu de travail n'excède pas 40 km, vous pouvez déduire le montant de vos frais réels de transport à condition de les justifier. Lorsque cette distance est supérieure, la déduction est admise dans les mêmes conditions que pour les 40 premiers kilomètres. Pour bénéficier de la déduction au-delà de ces 40 premiers kilomètres, vous devez pouvoir justifier l'éloignement entre votre domicile et votre lieu de travail par des circonstances particulières liées notamment à l'emploi. Vous pouvez ainsi évoquer les circonstances suivantes : difficultés rencontrées si vous avez été licencié pour trouver un travail à proximité de votre domicile, précarité ou mobilité de l'emploi exercé, mutation professionnelle, exercice d'une activité professionnelle de votre conjoint, votre état de santé ou celui des membres de votre famille, problèmes de scolarisation des enfants, prix des logements à proximité du lieu de travail hors de proportion avec vos revenus, exercice de fonctions électives au sein d'une collectivité locale.

ATTENTION : Il est rappelé que le salarié qui a le choix entre plusieurs modes de transport peut emprunter celui qui lui convient le mieux, à condition que son choix ne soit pas contraire à une logique élémentaire compte tenu du coût et de la qualité des moyens de transport collectifs desservant son domicile. C'est ainsi que le Conseil d'État a jugé que l'utilisation par un contribuable de sa voiture personnelle pour ses déplacements quotidiens est justifiée dès lors que l'utilisation des moyens collectifs de transport aurait entraîné un accroissement important de la durée des trajets. Les dépenses exposées de ce fait ont le caractère des frais professionnels déductibles et n'ont pas à être limitées à celles qu'aurait provoqué l'utilisation des transports en commun.

Un critère important est celui de la durée de déplacement et l'utilisation d'un véhicule personnel est admise si ce mode de locomotion permet de réduire le temps consacré au transport (arrêté du 31 décembre 92 de la Cour administrative de Nancy). De même, vous ne pouvez déduire que les frais afférents à un seul aller-retour quotidien.

A NOTER : Lorsque deux époux (ou concubins) exercent leurs activités professionnelles dans deux villes différentes et demeurent dans une troisième qui n'est pas située entre les deux lieux de travail, ils peuvent déduire intégralement leurs frais de transport lorsque la distance domicile-lieu de travail n'excède pas, pour l'un des deux, 40 kms. Dans le cas contraire, la déduction est autorisée pour chacun des conjoints à hauteur des 40 premiers kilomètres.

ATTENTION : la carte grise doit être au nom du contribuable ou de son conjoint. Pour que les enfants qui utilisent le véhicule des parents, puissent opter pour la déduction des frais réels, ils doivent être rattachés à la déclaration des parents.

Pour vous permettre d'apprécier plus facilement vos frais de voiture, l'Administration met à votre disposition un tableau d'évaluation du prix de revient kilométrique. Voir les tableaux dans la partie barème

ATTENTION : Les éléments qui figurent dans ces tableaux ne présentent qu'un caractère indicatif. Vous pouvez faire état de frais plus élevés, à condition d'apporter les justifications nécessaires. De même, l'utilisation du barème ne vous dispense pas d'apporter toute justification quant au véhicule utilisé, à la réalité et à l'importance du kilométrage parcouru.

LE PLUS CFTC

Si vous achetez une nouvelle voiture en cours d'année, vous devez effectuer des calculs séparés pour chaque véhicule.

➤ **Les intérêts d'emprunt**

Vous pouvez ajouter au montant des frais réels la quote-part ayant servi à financer l'achat de votre véhicule. (Calcul à faire en fonction de l'utilisation du véhicule à des fins professionnelles par rapport à l'utilisation privée).

➤ **Les frais de stationnement**

Ces frais peuvent être déductibles s'il est démontré avec précision qu'ils sont en rapport avec la nature et l'importance des obligations professionnelles. Il vous faut conserver soigneusement tous les reçus.

➤ **Les frais d'hôtel**

Mêmes conditions et recommandations que pour les frais de stationnement.

➤ **Les frais supplémentaires de nourriture**

Il s'agit des frais supplémentaires de repas imputables à l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile (quelles que soient la forme des repas et les conditions dans lesquelles ils sont pris). Seuls sont déductibles les frais supplémentaires correspondant à la différence entre le coût des repas pris au-dehors et le coût des repas qui auraient été pris à la maison.

Dans cette situation, les salariés doivent être en mesure de justifier qu'ils supportent effectivement des frais supplémentaires de ce chef.

Deux possibilités existent :

- Si vous pouvez justifier avec précision le montant de vos frais de repas : déduisez la différence entre le prix du repas et l'évaluation forfaitaire de 4,25 € par repas.
- ou bien, lorsque le salarié ne peut justifier avec suffisamment de précision ses frais de repas, déterminer la dépense supplémentaire à 4,25 € par repas, **si vous ne disposez pas de restauration collective à proximité de votre lieu de travail**. Cette somme doit être diminuée, le cas échéant, de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant.

➤ Les frais de séjour à l'étranger

Lorsque les déplacements sont imposés par l'employeur et présentent donc un caractère obligatoire pour le salarié. Si l'employeur vous verse des indemnités spécifiques ou des remboursements, contactez le centre des impôts dont vous dépendez afin de savoir si ces sommes sont imposables ou non.

➤ Les frais de double résidence

Dans le cas où il est établi que la double résidence est imposée par les conditions mêmes de l'emploi de l'un ou de l'autre époux et que, notamment, les diligences faites par les intéressés pour rapprocher les lieux de leurs activités et rendre possible le regroupement de la famille sont restées vaines pour des raisons indépendantes de leur volonté, les frais de double résidence qui comprennent les dépenses supplémentaires de logement, de nourriture et de déplacement sont déductibles. De même, vous pouvez y ajouter le montant des impôts locaux.

➤ Les frais de déménagement

En cas uniquement de changement obligatoire de résidence pour obtenir un nouvel emploi (à l'exclusion des dépenses de réinstallation du foyer).

➤ Les frais de vêtements spécifiques à la profession

Uniformes, bleus de travail,... Sont considérés comme des frais de vêtements spécifiques, les frais d'achat, coût d'entretien et de blanchissage à la charge du contribuable. En tout état de cause ces frais doivent être justifiés par tous moyens (factures...).

➤ Les cotisations syndicales

Si vous optez pour les frais réels, les cotisations syndicales sont déductibles sans limite de votre revenu salarial dans la rubrique "frais réels".

➤ **Les dépenses afférentes aux locaux professionnels**

Si vous utilisez une pièce de votre habitation dans un but professionnel, vous pouvez inclure à vos frais réels le montant de la valeur locative de cette pièce (le calcul se fait au prorata de la valeur locative de l'habitation et de la surface. La valeur locative peut vous être communiquée par votre centre des impôts).

➤ **Les frais de documentation professionnelle et les frais de stage de formation professionnelle**

Lorsqu'ils sont supportés par un salarié en activité, ou par un demandeur d'emploi régulièrement inscrit auprès du service compétent.

Justification des dépenses

Vous devez être à même d'établir l'existence des frais réels en les justifiant grâce à des factures, quittances, attestations, etc...). Les justifications doivent être d'autant plus précises que le montant des frais indiqués n'est pas en rapport direct avec la nature et l'importance de votre activité professionnelle (ex.: dépenses exposées pour l'acquisition d'une qualification vous permettant l'accès à une autre profession).

Pensions - rentes viagères

(art 79, 81, et 158-5 du CGI)

Sont imposables dans cette rubrique

- Les pensions de retraites et d'invalidité.
- Les pensions alimentaires servies à titre obligatoire, quelle que soit leur périodicité, ou la forme de leur versement (cas des pensions alimentaires versées aux enfants majeurs ou dans le cas d'un divorce ou de séparation).
- Les rentes versées à titre de prestations compensatoires en cas de divorce.

- Les avantages en nature concédés par des entreprises à d'anciens membres de leur personnel retraités (maintien du logement de fonction, par exemple).
- Les sommes retirées d'un plan d'épargne en vue de la retraite ainsi que les arrérages.
- Les allocations de veuvage.
- Les rentes viagères à titre gratuit ou à titre onéreux.

Ne sont pas imposables

- Les indemnités et prestations servies par les régimes de Sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- L'allocation aux vieux travailleurs Fond solidarité vieillesse (ancien FNS).
- L'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) visée par l'article L. 815-1 du code de la sécurité sociale (qui s'est substituée, sous réserve de dispositions transitoires, aux prestations constitutives du minimum vieillesse depuis le 1/01/2006), d'un montant maximum en 2008, de 7 740,04 € pour une personne seule ou lorsqu'un seul membre d'un couple en bénéficie et de 13 557,28 € lorsque deux conjoints en bénéficient.
- La retraite du combattant.
- Les traitements attachés à la Légion d'honneur et à la médaille militaire.
- La retraite mutualiste des anciens combattants.
- Les pensions temporaires d'orphelins de fonctionnaires civils et militaires sont exonérées à concurrence du montant des allocations familiales auxquelles aurait eu droit le parent décédé.
- Les rentes versées servies en vertu d'obligations légales aux victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ainsi que les rentes viagères servies en représentation de dommages- intérêts en cas d'incapacité permanente totale.
- Les compléments versés par les enfants aux maisons de retraite afin de régler les frais d'hébergement des parents.

.PRÉCISION : En ce qui concerne les pensions et les rentes viagères, l'abattement minimum de 10 % est de 367 € et le plafond de cet abattement est fixé à 3 592 €.

Prime pour l'emploi

(art 200 sexies du CGI)

La prime attribuée au titre des revenus de 2008 est versée lorsque le montant calculé pour le foyer est au moins égal à 30 €.

La prime pour l'emploi est destinée à compenser une partie des prélèvements sociaux et des charges fiscales pesant sur les revenus d'activité.

Elle est attribuée en fonction de deux critères :

- Le revenu fiscal de référence du foyer ne doit pas excéder 16 251 € pour une personne seule, 32 498 € pour un couple marié. Ces limites sont majorées de 4 490 € pour chaque demi-part supplémentaire.
- Le montant total des revenus professionnels de chacune des personnes constituant le foyer fiscal doit être compris entre 3 743 € et 17 451 €. La limite de 17 451 € est portée à 26 572 € pour les couples dont un seul des membres dispose de revenus d'activité (couples dits mono-actifs).

En cas de travail à temps partiel ou sur une partie de l'année, la prime pour l'emploi est calculée en "équivalent temps plein". Il est procédé à un calcul du revenu tel qu'il aurait été perçu si l'activité avait concerné l'année entière.

Pour les revenus 2008, les personnes ayant exercé une activité à temps partiel bénéficient d'une majoration de prime différenciée en fonction de la durée d'activité.

Le montant de la prime est croissant jusqu'à un revenu de 12 475 €. Il correspond à 7,7 % du montant total des revenus d'activité de chaque titulaire. Ensuite il décroît jusqu'à 17 451 €, sur la base de 19,3 % de la différence entre 17 451 € et les revenus perçus. Dans ces conditions, pour les couples mono-actifs le montant de la prime est majoré de 83 €. Chaque enfant à charge donne droit à une majoration supplémentaire de 36 €. Pour une personne vivant seule la somme pour le premier enfant est doublée soit 72 €.

Lorsque les revenus d'activité des couples mono-actifs sont compris entre 17 451 € et 24 950 €, le montant de la prime est fixé forfaitairement à 83 €.

Entre 24 950 € et 26 572 €, la prime est égale à 5,1 % de la différence entre les revenus professionnels du couple et 26 572 €. Dans ce dernier cas, la majoration pour enfants à charge est forfaitairement fixée à 36 € quel qu'en soit le nombre. Pour une personne seule, cette majoration est doublée soit 72 €.

Le montant de la prime s'impute sur celui de l'impôt sur le revenu. Si vous n'êtes pas imposables ou que le montant de votre imposition est inférieur à celui de la prime, cette dernière fait l'objet d'une restitution à due concurrence, dès lors que son montant est supérieur à 30 €.

Les calculs étant complexes et les situations variées, nous vous invitons à vous rapprocher du centre des impôts dont vous dépendez afin d'obtenir les informations correspondant à votre situation. Voir aussi notre tableau dans la partie barème.

Heures supplémentaires exonérées

(CGI, art. 81 quater)

Les salaires perçus en rémunération des heures ou jours supplémentaires et des heures complémentaires effectués à partir du 1^{er} octobre 2007 sont exonérés d'impôt sur le revenu.

La rémunération de ces heures supplémentaires bénéficie également d'une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale et d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales. Les heures complémentaires (salariés à temps partiel) ouvrent droit à la réduction des cotisations salariales mais pas à la déduction forfaitaire patronale.

L'exonération s'applique à la rémunération des **heures ou jours supplémentaires** visés à l'article 81 quater du CGI. Il s'agit :

- des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail (35 heures par semaine) ou de la durée équivalente dans certains secteurs d'activité
- des "heures choisies", c'est-à-dire les heures effectuées par le salarié en accord avec son employeur, au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement lorsqu'un accord collectif prévoit cette possibilité
- lorsque la durée de travail est organisée sous forme de cycle, des heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle
- en cas de modulation du temps de travail, des heures accomplies au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord collectif de modulation, ainsi que, en fin de période de modulation, des heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 607 heures mais non déjà rémunérées en cours d'année

- dans les entreprises ayant opté pour l'octroi de "jours RTT", sur une période de 4 semaines ou sur l'année, des heures effectuées par semaine au-delà de 39 heures, et des heures, autres que les précédentes, effectuées selon l'organisation retenue par l'entreprise, au-delà d'une durée moyenne de 35 heures appréciée sur la période de 4 semaines ou au-delà d'une durée annuelle de 1 607 heures
- pour les salariés au "forfait annuel", des heures effectuées au-delà de 1607 heures (convention de forfait annuel en heures) ou des jours de repos auxquels le salarié a renoncé au-delà de 218 jours de travail par an (convention de forfait annuel en jours).

L'exonération est également applicable à la rémunération des heures complémentaires. Il s'agit des heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue par son contrat de travail. Elles sont plafonnées à 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée par le contrat de travail ou à une limite supérieure qui peut être portée jusqu'au tiers de l'horaire contractuel par un accord collectif. Toutefois, les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail à 35 heures par semaine, c'est-à-dire au "temps plein".