

## SOLIDARITÉS

### ACTION SOCIALE

#### Exclusion

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,  
DE L'OUTRE-MER  
ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE,  
DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE

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

HAUT COMMISSARIAT  
AUX SOLIDARITÉS ACTIVES  
CONTRE LA PAUVRETÉ

Délégation générale à l'outre-mer

Service des politiques publiques

Département de la cohésion sociale, de la santé  
et de l'enseignement

*Direction générale de l'action sociale*

Sous-direction des politiques d'insertion

Bureau des minima sociaux  
et de l'aide sociale

*Direction de la sécurité sociale*

Sous-direction de la gestion  
et des systèmes d'informations

*Direction générale du travail*

Sous-direction des relations individuelles  
et collectives du travail

Bureau de la durée  
et des revenus du travail

**Circulaire interministérielle DEGEOM/DGAS/DSS/DGT n° 2009-162 du 15 juin 2009  
relative à la mise en œuvre du revenu supplémentaire temporaire d'activité (RSTA)**

NOR : M TSA0913602C

*Catégorie* : directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

*Résumé* : conditions d'attribution, de service et de mise en œuvre par les caisses générales de sécurité sociale (CGSS), et la caisse de prévoyance sociale (CPS) du revenu supplémentaire temporaire d'activité (RSTA), nouvelle prestation forfaitaire de l'Etat servie dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

*Mots clés* : pouvoir d'achat – revenu supplémentaire temporaire d'activité – RSTA – outre-mer – CNAV – CGSS – CPS – plan de relance.

**Références :**

Décret n° 2009-602 du 27 mai 2009 relatif au revenu supplémentaire temporaire d'activité ;  
Arrêté du 4 juin 2009 relatif au revenu supplémentaire temporaire d'activité.

**Annexes :**

Annexe I. – Pièces justificatives de la nationalité, du séjour et de l'autorisation de travail.  
Annexe II. – Tableau de concordance des minutes et des centièmes.

*La ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales ; le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ; le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique ; le haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté à Monsieur le directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse ; Monsieur le directeur de la caisse de protection sociale de Saint-Pierre-et-Miquelon (pour information) ; Messieurs les préfets de région de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion ; Monsieur le préfet de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon ; Monsieur le préfet délégué auprès du représentant de l'Etat dans les collectivités de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy (direction régionale des affaires sanitaires et sociales de la Réunion ; direction de la santé et du développement social de la Guadeloupe, de la Guyane et de la Martinique ; direction des affaires sanitaires et sociales de Saint-Pierre-et-Miquelon ; directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de la Réunion et de Saint-Pierre-et-Miquelon) ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi.*

**I. – LES OBJECTIFS DU REVENU SUPPLÉMENTAIRE TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ**

Le Gouvernement s'est engagé en février 2009 à répondre à la demande d'augmentation du pouvoir d'achat des salariés outre-mer par la création d'une prestation temporaire.

A cette fin, le décret n° 2009-602 du 27 mai 2009 institue un revenu supplémentaire temporaire d'activité (RSTA) dans les départements d'outre-mer (DOM) de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Guyane et de la Réunion et dans les collectivités d'outre-mer (COM) de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon. Cette prestation est entièrement financée par l'Etat.

Le dispositif est applicable au titre des périodes d'emploi effectuées à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009 aux salariés de droit privé (y compris ceux titulaires d'un contrat aidé) et aux agents non titulaires des trois fonctions publiques. La rémunération de ces salariés doit être inférieure ou égale à 151,67 fois le taux horaire du SMIC majoré de 40 %.

Le RSTA est attribué et servi au nom de l'Etat, d'une part, sous la supervision de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), par les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) avec le concours de la caisse régionale d'assurance maladie du Sud-Est et, d'autre part, par la caisse de prévoyance sociale (CPS) de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le RSTA est versé trimestriellement à terme échu. Les droits du demandeur au RSTA sont étudiés pour chaque mois.

**II. – LES CONDITIONS D'ACCÈS AU REVENU SUPPLÉMENTAIRE TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ PRÉVUES PAR LE DÉCRET N° 2009-602 DU 27 MAI 2009**

**1. Les conditions à remplir pour bénéficier du RSTA**

**1.1. Etre de nationalité française, être ressortissant d'un Etat de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou être titulaire d'un titre de séjour autorisant à travailler**

Le demandeur doit être :

- de nationalité française ;
- ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne (UE) : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède ;
- ressortissant d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) hors UE, à savoir l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein ;
- ressortissant de la Confédération suisse ;
- ou titulaire d'un titre de séjour autorisant à travailler.

La liste des pièces constitutives d'une autorisation de travail figure en annexe I.

**1.2. Exercer une activité salariée sur les territoires concernés**

Les territoires visés à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2009-602 du 27 mai 2009 sont les suivants : les départements d'outre-mer (DOM) de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Guyane et de la Réunion, et les collectivités d'outre-mer (COM) de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Sont réputés exercer leur activité professionnelle outre-mer les salariés dont l'adresse de l'établissement employeur est située dans ces territoires. A défaut, le lieu d'exercice de l'activité peut être attesté par l'employeur (employeur hors DOM et COM).

Dans le cas d'une mission temporaire dans un des départements ou territoires concernés, le droit au RSTA ne peut être ouvert que si cette mission est d'une durée supérieure ou égale à un mois.

### 1.3. Etre titulaire d'un contrat de travail pour une durée égale ou supérieure à un mois

#### 1.3.1. Types de contrat de travail ouvrant droit au RSTA

Peut bénéficier du RSTA le demandeur :

- titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée mentionné à l'article L. 1221-2 du code du travail ;
- titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée tel que défini par les dispositions du titre IV du livre II de la première partie du code du travail ;
- titulaire d'un contrat de mission conclu avec une entreprise de travail temporaire tel que défini par les dispositions du titre V du livre II de la première partie du code du travail ;
- ou agent non titulaire de droit public, sous contrat de l'Etat ou de ses établissements publics, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, ou des établissements publics de santé.

Peuvent ouvrir droit au RSTA tant les contrats à temps plein que les contrats à temps partiel.

Les salariés titulaires d'un contrat de la politique de l'emploi tels que les contrats de travail aidés définis au chapitre IV du titre III du livre 1<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail, au chapitre II (section 1) du titre II du livre V du code du travail, ainsi qu'à l'article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles (contrat d'insertion par l'activité) ou d'un contrat de professionnalisation régi par les dispositions du chapitre V du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail sont éligibles au RSTA, ces contrats aidés entrant dans les catégories énumérées ci-dessus.

En revanche, un contrat d'apprentissage, qui est un contrat de travail de type particulier ne relevant ni du régime du contrat à durée indéterminée, ni du régime du contrat à durée déterminée, n'ouvre pas droit au bénéfice du RSTA.

#### 1.3.2. Durée minimale du contrat de travail

Les contrats de travail à durée déterminée, contrats de mission avec des entreprises de travail temporaire, contrats de droit public ne peuvent ouvrir droit au RSTA que s'ils ont été conclus pour une durée supérieure ou égale à un mois.

Par exemple, un contrat à durée déterminée conclu pour la période du 25 février au 24 mars ouvre droit au RSTA, puisque sa durée est égale à un mois alors même qu'il couvre une période de vingt-huit jours seulement.

Le droit au RSTA reste ouvert au titre de la période d'exécution du contrat de travail même en cas de rupture de ce contrat au cours du premier mois.

Il en est de même en cas de suspension du contrat de travail. Il s'agit par exemple des cas suivants : accident du travail ou maladie professionnelle, congé maladie, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, congé parental, congé pour événement familial. Ainsi, certains salariés pourront percevoir le RSTA alors qu'ils n'auront pas effectivement travaillé au cours de la période de trois mois concernée, et que la rémunération perçue de leur employeur n'aura été maintenue que partiellement voire suspendue.

#### 1.3.3. Cas des fonctionnaires civils, des militaires de carrière et des magistrats

Les situations suivantes sont incompatibles avec le bénéfice du RSTA, y compris au titre des activités salariées exercées dans le cadre d'un cumul d'emplois ou d'activités :

- être fonctionnaire civil, titulaire comme stagiaire, de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière ;
- être militaire de carrière ; a contrario, les militaires servant en vertu d'un contrat entrent dans le champ du RSTA ;
- être magistrat.

#### 1.4. Percevoir une rémunération salariale inférieure ou égale à 1,4 SMIC

Seules les activités salariées du demandeur sont prises en compte. La somme de ces rémunérations ne peut dépasser 151,67 fois le taux horaire du SMIC majoré de 40 %. Par exemple, avec le niveau de SMIC fixé au 1<sup>er</sup> juillet 2008 (8,71 €), le montant maximal des rémunérations salariales brutes mensuelles est de  $(8,71 * 151,67) * 1,4 = 1 849,46$  € brut.

La rémunération prise en compte est celle qui sert de base au calcul des cotisations sociales, telle que définie par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et l'article L. 741-10 du code rural.

Toutes les activités salariées du demandeur sont prises en compte, y compris le cas échéant (en cas de multi-activités) celles afférentes à un contrat de travail n'ouvrant pas droit au RSTA (contrat de moins d'un mois, contrat d'apprentissage par exemple).

Ne sont néanmoins pas prises en compte les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires (ou complémentaires pour les salariés à temps partiel). La rémunération correspondante doit donc être déduite de la rémunération brute pour vérifier le respect du seuil d'éligibilité au RSTA.

Les sommes qui n'entrent pas dans l'assiette des cotisations sociales ne sont pas non plus prises en compte. Il s'agit en particulier :

- dans le cadre de l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer, du bonus exceptionnel versé en application d'un accord régional interprofessionnel conclu selon les modalités prévues à l'article L. 2232-2 du code du travail et applicable dès 2009. Ainsi, le bonus exceptionnel institué en Guadeloupe par l'accord régional interprofessionnel sur les salaires du 26 février 2009 (accord Jacques Bino) et à la Réunion par l'accord régional interprofessionnel du 25 mai 2009 ainsi que la prime exceptionnelle de vie chère instituée en Martinique par l'accord régional interprofessionnel sur les rémunérations des salariés du secteur privé du 11 mars 2009 ne seront pas pris en compte pour apprécier le droit au RSTA ;
- des sommes qui n'ont pas le caractère d'éléments de salaire, comme les sommes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement, de participation aux résultats de l'entreprise ou de l'abondement des plans d'épargne salariale.

## 2. La demande de RSTA

### 2.1. L'accès au formulaire et le dépôt de la demande de RSTA

La procédure de demande de RSTA est déclarative.

Le formulaire de demande de RSTA est un imprimé spécifique qui peut être préétabli au nom et à l'adresse du demandeur ou disponible sous sa forme non préétablie auprès des CGSS ou de la CPS et sur le site internet [www.rsta-outremer.fr](http://www.rsta-outremer.fr).

Si le bénéficiaire potentiel a reçu un formulaire de demande préétabli, il le renvoie dûment complété par voie postale dans l'enveloppe T jointe au centre de traitement RSTA (caisse régionale d'assurance maladie du Sud-Est), accompagné des pièces justificatives.

Pour les bénéficiaires potentiels de RSTA qui n'ont pas reçu de formulaire préétabli, des formulaires de demande sont mis à disposition sur le site internet [www.rsta-outremer.fr](http://www.rsta-outremer.fr) ou auprès des services RSTA des CGSS, de la CPS ou des réseaux partenaires. Le formulaire de demande de RSTA dûment complété est renvoyé par voie postale au service RSTA de la CGSS ou de la CPS.

Pour être recevable, la demande de RSTA doit être adressée au plus tard le dernier jour du troisième mois suivant la fin de la période à laquelle elle se rapporte, le cachet de la poste faisant foi (exemple : le 31 août pour le RSTA de la période de mars, avril et mai). Toutefois, cette condition sera présumée remplie dès lors que la demande aura été reçue par l'organisme destinataire dans les quinze jours suivant cette date (exemple : le 15 septembre pour le RSTA de la période de mars, avril et mai).

### 2.2. Les pièces justificatives à joindre au formulaire

Si un salarié a reçu un formulaire de demande de RSTA préétabli à son nom, il doit joindre à cette demande dûment complétée :

- un relevé d'identité bancaire si ses coordonnées bancaires ont changé ou s'il souhaite que le RSTA lui soit versé sur un autre compte ;
- la photocopie du ou des bulletins de salaire relatifs au dernier mois d'emploi dans la période concernée. Par exemple, si un salarié n'a été employé qu'au cours des mois de juin et juillet pour la période de juin, juillet et août, il ne renvoie que le ou les bulletins de paie relatifs au mois de juillet.

La période des mois de mars, avril et mai 2009, correspondant à la mise en place du RSTA, est un cas particulier. Pour cette seule période d'emploi, aucun bulletin de paie n'est à joindre au formulaire préétabli.

Si le demandeur n'a pas reçu de formulaire de demande du RSTA préétabli à son nom, il doit joindre à son formulaire dûment complété :

- la photocopie de sa carte d'identité, de son passeport ou de toute autre pièce établissant sa nationalité ou bien la photocopie de son titre de séjour autorisant à travailler dans un DOM ou une COM (voir annexe I) ;
- la photocopie de l'ensemble des bulletins de salaire relatifs à la période d'emploi concernée ;
- un relevé d'identité bancaire.

Lorsqu'un titre de travail simplifié ou un chèque emploi service universel (CESU) préfinancé est utilisé, l'attestation d'emploi fournie par l'organisme gestionnaire vaut bulletin de paie et devra en conséquence être produite en lieu et place du bulletin de paie.

L'attestation d'emploi fournie aux personnes assurant la garde d'enfants dans le cadre du dispositif « Pajemploi » vaut également bulletin de paie (art. L. 531-8 du code de la sécurité sociale).

### 2.3. Les autres pièces justificatives susceptibles d'être demandées

Dans le cadre de leurs contrôles, si les pièces mentionnées au point 2.2 ne suffisent pas pour vérifier les conditions d'attribution et de liquidation du RSTA, les organismes gestionnaires peuvent demander la photocopie du ou des contrats de travail ou à défaut une attestation du ou des employeurs.

Il faut rappeler que seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein peut être non écrit (sauf disposition conventionnelle contraire imposant la rédaction d'un contrat écrit). Tous les autres contrats de travail doivent donner lieu à l'établissement d'un contrat écrit.

En cas d'utilisation d'un titre de travail simplifié (emploi par un particulier ou dans les entreprises de moins de onze salariés), l'établissement d'un contrat de travail écrit n'est pas obligatoire, l'employeur et le salarié étant réputés satisfaire aux obligations liées au contrat à durée déterminée et au contrat de travail à temps partiel en application de l'article L. 1522-8 du Code du travail. Il en est de même en application de l'article L. 1271-5 lorsqu'il est fait usage du chèque emploi service universel pour un emploi n'excédant pas huit heures par semaine ou quatre semaines consécutives dans l'année. Pour les emplois d'une durée supérieure, un contrat de travail doit être établi par écrit.

#### 2.4. *Contrôle des conditions d'ouverture de droits et lutte contre la fraude*

Des procédures de contrôle des conditions d'ouverture de droits seront mises en place par les CGSS afin de s'assurer du paiement à bon droit du RSTA. Les CGSS utiliseront l'ensemble des outils juridiques mis à leur disposition par le code de la sécurité sociale et procéderont à des échanges d'information avec les autres administrations afin de contrôler la sincérité des déclarations relatives aux ressources et à l'exercice d'une activité professionnelle, notamment au regard de l'importance du travail dissimulé dans les DOM.

Dans ce cadre, elles pourront utilement faire usage du droit de communication institué à l'article L. 114-19 et suivants du code de la sécurité sociale afin de s'assurer auprès des tiers de la sincérité et de l'exactitude des informations souscrites à l'occasion de la demande.

En cas de constat de fraudes, il sera fait application, selon les situations, des pénalités financières instituées à l'article L. 114-17 du code de la sécurité sociale ou des poursuites pénales.

### III. – LES CARACTÉRISTIQUES DU RSTA

#### 1. **Le rythme des versements**

Conformément à l'arrêté relatif au revenu supplémentaire temporaire d'activité, le RSTA est attribué et servi au nom de l'Etat par les CGSS et la CPS de Saint-Pierre-et-Miquelon tous les trois mois à terme échu.

Les périodes de trois mois successifs sur lesquelles portent les demandes de RSTA sont les suivantes :

- mars, avril et mai ;
- juin, juillet et août ;
- septembre, octobre et novembre ;
- décembre, janvier et février.

Les droits du demandeur au RSTA sont étudiés pour chaque mois.

La décision d'attribution du RSTA fait l'objet d'une notification par le directeur et l'agent comptable de la CGSS ou de la CPS.

Les décisions de rejet sont adressées selon les mêmes procédures.

Si le dossier n'est pas complet, le demandeur est invité à produire les documents nécessaires dans un délai d'un mois. Un rappel est effectué. Si à l'issue d'un nouveau délai identique, le dossier n'est toujours pas complet, la demande est rejetée.

#### 2. **Le montant du RSTA**

Le montant du RSTA est de cent euros bruts par mois. Il est réduit si la durée hebdomadaire du travail est inférieure à 35 heures par semaine ou si le contrat de travail a débuté ou a pris fin au cours du mois.

##### 2.1. *Calcul du montant du RSTA si la durée hebdomadaire du travail est inférieure à 35 heures*

Lorsque la durée contractuelle du travail (hors heures supplémentaires ou complémentaires) est inférieure à 35 heures par semaine, le montant du RSTA est réduit à due proportion. La proratisation doit être effectuée après conversion du nombre de minutes en centièmes d'heures (voir tableau de concordance en annexe II).

Par exemple, pour un salarié dont la durée hebdomadaire du travail s'élève à 32 heures et 20 minutes, le montant du RSTA est proratisé de la manière suivante :  $100 * (32,33/35)$ .

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, la durée du travail prise en compte est celle figurant sur leur contrat de travail à temps partiel.

Pour les salariés à temps plein employés selon un horaire collectif inférieur à 35 heures hebdomadaires, la durée du travail prise en compte est celle correspondant à cet horaire collectif.

##### 2.2. *Calcul de la durée hebdomadaire à prendre en compte en cas de conventions de forfait*

###### 2.2.1. Les conventions de forfait en heures sur le mois

Si le temps de travail du salarié est mensualisé ou s'il a conclu une convention de forfait en heures sur le mois pour une durée égale ou supérieure à 151,67 heures, sa durée du travail hebdomadaire est d'au moins 35 heures, et il bénéficie du montant maximum de RSTA.

Si sa convention de forfait est établie sur une base inférieure à 151,67 heures, pour déterminer la durée hebdomadaire correspondante, il convient de procéder au calcul suivant : nombre d'heures prévues par la convention de forfait \* 12/52, et de convertir le résultat en heures et en minutes (voir annexe II).

#### 2.2.2. Les conventions de forfait en heures sur l'année

Si le salarié a conclu une convention de forfait en heures sur l'année pour une durée égale ou supérieure à 1 607 heures, sa durée du travail hebdomadaire est d'au moins 35 heures, et il bénéficie du montant maximum de RSTA.

Si sa convention de forfait est établie sur une base inférieure à 1 607 heures, pour déterminer la durée hebdomadaire correspondante, il convient de procéder au calcul suivant : 35 \* nombre d'heures prévues par la convention de forfait/1 607, et de convertir le résultat en heures et en minutes (voir annexe II).

#### 2.2.3. Les conventions de forfait en jours sur l'année

Dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, il n'y a pas de référence à un horaire de travail. La détermination de cette durée doit donc être appréciée par assimilation à un salarié à temps plein ou à temps partiel en fonction du nombre de jours inscrit à la convention de forfait.

Si le salarié a conclu une convention de forfait en jours sur l'année pour une durée égale à 218 jours, il faut considérer que sa durée du travail hebdomadaire est d'au moins 35 heures. Il bénéficie alors du montant maximum de RSTA.

Si sa convention de forfait est établie sur une base inférieure à 218 jours, pour déterminer la durée du travail hebdomadaire à indiquer, en heure et en minutes, il faut procéder au calcul suivant : 35 \* nombre de jours prévu par la convention de forfait/218, et convertir le résultat en heures et en minutes (voir annexe II).

#### 2.3. *Calcul du montant du RSTA si le contrat de travail a commencé ou s'est achevé en cours de mois*

Lorsque le contrat de travail a débuté ou s'est achevé en cours de mois, le montant de la prestation est réduit proportionnellement au nombre de jours d'emploi par rapport au nombre de jours calendaires du mois considéré.

Par exemple, si un salarié a débuté son activité le 5 mars, le RSTA correspondant au mois de mars sera ramené à 27/31.

#### 2.4. *Calcul du montant du RSTA en cas de cumul de plusieurs activités salariées*

En cas de pluriactivités salariées, tous les contrats de travail sont pris en compte pour le calcul du montant du RSTA, y compris, le cas échéant, les contrats n'ouvrant pas droit au RSTA (contrat de moins d'un mois, contrats d'apprentissage par exemple).

Toutefois le montant mensuel du RSTA calculé au titre de ces activités est plafonné à 100 euros brut.

#### 2.5. *Seuil de versement*

Le montant au-dessous duquel le RSTA n'est pas versé est fixé à 18 euros net par période de trois mois. Dans ce cas, le montant du RSTA n'est pas reporté sur l'échéance suivante.

### 3. Le régime fiscal et social

Le RSTA ne sera pas imposable. Il est, du point de vue du régime social, assujéti à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), sauf à Saint-Pierre-et-Miquelon où cette contribution n'est pas applicable. Le montant du RSTA s'entend du montant brut, c'est-à-dire avant précompte de la CRDS. Par exemple, pour un droit au RSTA s'élevant à 300 € pour une période de trois mois, la somme de 298,50 € sera effectivement versée au salarié, tandis que 1,50 € sera prélevé pour reversement à la CADES.

Le régime fiscal et social du RSTA sera également applicable aux primes exceptionnelles que les conseils généraux et conseils régionaux de Guadeloupe et Martinique ont instituées pour une durée d'un an dans ces départements, à l'occasion de la signature des accords régionaux inter-professionnels sur les salaires.

### 4. Le cumul de prestations

Le décret prévoit explicitement que le RSTA n'est pas pris en compte pour la détermination du droit aux prestations suivantes :

- le revenu minimum d'insertion mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion ;
- l'allocation de parent isolé mentionnée à l'article L. 524-1 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-1249 susvisée ;
- les avantages d'invalidité et de vieillesse servis sous condition de ressources ;
- la protection complémentaire en matière de santé et l'aide au paiement d'une assurance complémentaire de santé mentionnées respectivement aux articles L. 861-1 et L. 863-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, dès lors que le RSTA n'est pas imposable, il n'a pas d'incidence sur les prestations dont les conditions de ressources s'apprécient au regard du revenu imposable, sans que le décret n° 2009-602 du 27 mai 2009 ait prévu de disposition particulière. C'est la cas notamment pour :

- les prestations familiales, pour lesquelles les ressources prises en considération sont précisées à l'art. R. 532-3 du code de la sécurité sociale ;
- les aides personnelles au logement (APL, ALS et ALF) : article R. 351-5 du code de la construction et de l'habitation pour l'APL, article R. 831-6 CSS pour l'ALS, article D. 542-10 CSS pour l'ALF ;
- l'allocation aux adultes handicapés : article R. 821-4 CSS ;
- l'allocation de solidarité spécifique : article R. 5423-2 du code du travail.

#### IV. – LE CONTENTIEUX ET LE RECOUVREMENT DES INDUS

##### 1. Le contentieux

###### 1.1. *Le recours gracieux*

Un recours gracieux peut être formé dans un délai de deux mois à compter de l'attribution ou du rejet de la prestation, par simple lettre adressée au directeur de la CGSS ou de la CPS. La décision relève du directeur de la CGSS ou de la CPS après examen par les services contentieux et, selon l'organisation retenue localement, après un éventuel avis de la commission de recours amiable (CRA).

###### 1.2. *Le recours juridictionnel*

L'allocataire qui conteste la décision faisant suite au recours gracieux prise par le directeur de la CGSS ou de la CPS devra saisir le tribunal administratif dans le délai de recours contentieux (deux mois).

Une saisine directe du tribunal administratif dans les deux mois suivant la notification de la décision initiale est également possible.

Le dossier complet est alors transmis au préfet qui assurera le suivi de la procédure contentieuse. La CGSS ou la CPS lui communique en tant que de besoin toute information nécessaire.

##### 2. Le recouvrement des indus

###### 2.1. *Le recouvrement amiable des indus par CGSS et la CPS*

L'action intentée par les CGSS ou la CPS pour la mise en recouvrement des sommes indûment versées se prescrit par deux ans.

Les CGSS ou la CPS procèdent au recouvrement amiable des sommes indûment versées, notamment par retenue sur les échéances suivantes de RSTA.

Durant cette phase, la créance peut être remise ou réduite, en cas de précarité de la situation du débiteur, par décision du directeur de la CGSS ou de la CPS, lequel pourra, selon l'organisation retenue localement, recueillir préalablement l'avis de la CRA. Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de fraude ou de fausse déclaration.

Les indus notifiés inférieurs à 30 € ne sont pas mis en recouvrement, à l'exception de la procédure de récupération sur les échéances suivantes.

Neuf mois après notification de l'indu, en cas d'échec du recouvrement amiable, le dossier est transmis au préfet.

Le dossier comprend :

- les nom, prénoms et adresse du débiteur ;
- la date de la notification et du versement de l'indu ;
- le motif et le montant de l'indu ;
- le montant et date des sommes éventuellement remboursées, recouvrées ou ayant fait l'objet de remises de dettes partielles ;
- l'ensemble et les dates des décisions prises et notifiées à l'intéressé (échéancier de paiement, rejet du recours gracieux, décisions de remises de dettes, etc.) ;
- la justification des tentatives de recouvrement par la caisse.

Dans le cas particulier du recouvrement des indus après décès de l'allocataire :

- si le débiteur est identifié par la CGSS ou la CPS dans un délai de deux mois à compter du décès, le recouvrement amiable est effectué par la CGSS ou la CPS pendant un délai de six mois après notification de l'indu. En cas d'échec au terme de ce délai, le dossier est transmis au préfet avec toutes les pièces justificatives ;
- si le débiteur n'est pas identifié dans un délai de deux mois à compter du décès, la CGSS ou la CPS n'effectue pas de recouvrement amiable et transmet le dossier au préfet avec toutes les pièces justificatives.

###### 2.2. *Les contestations des décisions prises en matière de recouvrement des indus*

Les décisions prises en matière de recouvrement des indus peuvent faire l'objet de recours gracieux ou juridictionnels selon les mêmes procédures que celles prévues au point 1 ci-dessus.

### 2.3. *Le recouvrement forcé par l'Etat*

A défaut de récupération, le préfet constate l'indu en émettant un titre de perception, transmis au comptable compétent de la direction générale des finances publiques pour recouvrement dans les conditions fixées par les articles 80 et suivants du décret n° 1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général de la comptabilité publique.

## V. – LE FINANCEMENT ET LA GESTION DU RSTA

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> et 2 de l'arrêté interministériel, la CNAV organise, coordonne et contrôle la gestion du RSTA par les caisses générales de sécurité sociale, sauf à Saint-Pierre-et-Miquelon où la gestion de la prestation est assurée par la caisse de prévoyance sociale.

### 1. **Le financement**

Conformément à l'article 2 de l'arrêté interministériel visé en référence, l'Etat conclut avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale, la Caisse nationale d'assurance vieillesse et la caisse de prévoyance sociale de Saint-Pierre-et-Miquelon une convention financière précisant les modalités de versement des fonds dus au titre du revenu supplémentaire temporaire d'activité, afin de garantir la neutralité des flux financiers pour la trésorerie de ces organismes de sécurité sociale.

La dépense est inscrite en 2009 à l'action n° 7 du programme budgétaire intitulé « Effort exceptionnel en faveur du logement et de la solidarité » (317) au sein de la mission budgétaire « Plan de relance de l'économie » placée sous la responsabilité du ministre chargé de la mise en œuvre du plan de relance.

Pour les années suivantes, le programme de rattachement sera déterminé par la loi de finances.

### 2. **Conventions de gestion**

Les modalités de la gestion du revenu supplémentaire temporaire d'activité sont régies par deux conventions de gestion :

- une convention de gestion conclue entre la Caisse nationale d'assurance vieillesse et l'Etat, précisant les modalités de gestion de la prestation par les caisses générales de sécurité sociale ;
- une convention de gestion conclue entre la caisse de prévoyance sociale et l'Etat, précisant les modalités de gestion de la prestation à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les conventions de gestion définissent des objectifs de qualité de service et précisent les éléments statistiques que la CNAV et la CPS devront fournir pour permettre le suivi et l'évaluation de cette nouvelle prestation.

Toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de la présente circulaire devra être signalée conjointement aux ministres chargés de l'outre-mer (DEGEOM), de l'action sociale (DGAS), de la sécurité sociale (DSS) et du travail (DGT).

Pour les ministres et par délégation :

*Le délégué général à l'outre-mer,*  
R. SAMUEL

*Le directeur général de l'action sociale,*  
F. HEYRIES

*Le directeur  
de la sécurité sociale,*  
D. LIBAULT

*Le directeur général du travail,*  
J.-D. COMBEXELLE



ANNEXE I

PIÈCES JUSTIFICATIVES DE LA NATIONALITÉ, DU SÉJOUR ET DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL

NATIONALITÉ, TITRE DE SÉJOUR, autorisation de travail	PIÈCES JUSTIFICATIVES
Si le demandeur est de nationalité française, ressortissant de l'Espace économique européen (EEE) ou suisse.	La photocopie lisible de l'un des documents suivants : carte nationale d'identité ou passeport ou toute autre pièce établissant la nationalité.
Si le demandeur est de nationalité étrangère hors EEE et Confédération suisse.	La photocopie lisible : <ul style="list-style-type: none"><li>- du titre de séjour temporaire autorisant à travailler en cours de validité (mentions : « vie privée et familiale », « salarié », « travailleur temporaire », « profession artistique et culturelle », « saisonnier agricole », « compétences et talents », « salarié en mission », « travailleur saisonnier » + protection subsidiaire) ;</li><li>- ou du titre de séjour temporaire (n'autorisant pas à travailler), joint à l'autorisation provisoire de travail ou au contrat de travail visé par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;</li><li>- ou de la carte de résident (qui vaut toujours autorisation de travail) (valable pour les réfugiés et apatrides).</li></ul> L'autorisation de travail est limitée géographiquement : se référer sur le titre de séjour à l'adresse du possesseur pour connaître la zone d'activité.

ANNEXE II

TABLEAU DE CONCORDANCE DES MINUTES ET DES CENTIÈMES

HEURES et centièmes d'heure	MINUTES	HEURES et centièmes d'heure	MINUTES	HEURES et centièmes d'heures	MINUTES
0,02	1	0,35	21	0,68	41
0,03	2	0,37	22	0,70	42
0,05	3	0,38	23	0,72	43
0,07	4	0,40	24	0,73	44
0,08	5	0,42	25	0,75	45
0,10	6	0,43	26	0,77	46
0,12	7	0,45	27	0,78	47
0,13	8	0,47	28	0,80	48
0,15	9	0,48	29	0,82	49
0,17	10	0,50	30	0,83	50
0,18	11	0,52	31	0,85	51
0,20	12	0,53	32	0,87	52
0,22	13	0,55	33	0,88	53
0,23	14	0,57	34	0,90	54
0,25	15	0,58	35	0,92	55
0,27	16	0,60	36	0,93	56
0,28	17	0,62	37	0,95	57
0,30	18	0,63	38	0,97	58
0,32	19	0,65	39	0,98	59
0,33	20	0,67	40		

Lecture du tableau :

La durée du travail exprimée en heures et en minutes d'un salarié à temps partiel travaillant 26,25 heures par semaine est de 26 heures et 15 minutes.

Pour la conversion des centièmes en minutes, les valeurs non indiquées dans le tableau doivent être ramenées au centième supérieur pour déterminer le nombre de minutes correspondantes.

Exemple : Si une valeur est de 0,14, il faut la rapporter à 0,15 convertis en 9 minutes.