



ANNEXE 1
FICHES DE PRESENTATION DE CHAQUE
DISPOSITIF

SOMMAIRE

ANNEXE 1	1
Fiches de présentation de chaque dispositif	1
DOCUMENT 1.....	3
Le congé de maternité.....	3
DOCUMENT 2.....	27
Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	27
DOCUMENT 3.....	41
Le congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel.....	41
DOCUMENT 4.....	57
La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)	57
DOCUMENT 5.....	85
Le congé de présence parentale	85
DOCUMENT 6.....	89
Le congé de solidarité familiale.....	89
DOCUMENT 7.....	107
Le congé de proche aidant.....	107
DOCUMENT 8.....	129
Le congé pour enfant malade	129
DOCUMENT 9.....	133
Le congé sabbatique.....	133
DOCUMENT 10.....	137
L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)	137
DOCUMENT 11.....	147
Tableau congés DGT.....	147



DOCUMENT 1
LE CONGE DE MATERNITE

SOMMAIRE

<u>Historique</u>	5
<u>Objectifs</u>	6
<u>Caractéristiques du congé de maternité</u>	6
<u>Durée</u>	6
<u>Indemnisation</u>	7
<u>Fin du congé</u>	8
<u>Droits sociaux associés</u>	9
<u>Montant de la dépense, durée moyenne et nombre de bénéficiaires</u>	11
<u>Critiques du dispositif</u>	12
<u>Perspective internationale</u>	13
<u>Sources</u>	14
<u>ANNEXE : TEXTES DE REFERENCE</u>	15

Le congé de maternité

Nota : le champ de cette fiche concerne les salariées du secteur privé. Pour les conditions propres aux agents de la fonction publique, aux travailleurs indépendants et aux exploitantes agricoles, se reporter aux fiches « Congés familiaux et temps partiel : comparaison public-privé », « Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique (DGAFP), et « Les congés familiaux des travailleurs non-salariés ».

Le congé de maternité, régi par le code du travail et le code de la sécurité sociale, dure en France de 16 à 46 semaines selon le nombre d'enfants, la nature de la naissance (simple ou multiple), l'état pathologique ou non de la grossesse. Sous certaines conditions, il est rémunéré sous forme d'indemnités journalières.

Code du travail

Partie législative

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants

Section 1 : Protection de la grossesse et de la maternité

Sous-section 1 : Embauche, mutation et licenciement.

Sous-section 2 : Changements temporaires d'affectation

Paragraphe 1 : Nécessité médicale.

Paragraphe 2 : Travail de nuit.

Paragraphe 3 : Exposition à des risques particuliers.

Sous-section 3 : Autorisations d'absence et congé de maternité.

Sous-section 4 : Interdiction d'emploi prénatal et postnatal.

Sous-section 5 : Dispositions particulières à l'allaitement.)

Sous-section 6 : Démission.

HISTORIQUE¹

La loi du 27 novembre 1909 reconnaît pour la première fois aux femmes la possibilité d'arrêter leur travail pendant huit semaines, sans que cela n'entraîne la rupture de leur contrat de travail. Mais elle ne va pas jusqu'à consacrer un droit au repos. Le caractère facultatif de l'arrêt de travail doit composer avec la subordination juridique qui caractérise le contrat de travail. De plus, aucune indemnisation n'est prévue.

Les lois du 17 juin et 30 juillet 1913 ont pour objectifs de favoriser la natalité et de réduire la mortalité infantile, dans un contexte de forte dénatalité et de conflit imminent. En conséquence, un congé postnatal est désormais obligatoire. Il est interdit aux employeurs de faire travailler les femmes dans les quatre semaines qui suivent l'accouchement. En revanche, le repos prénatal reste facultatif, les femmes ne pouvant y prétendre que si un avis médical atteste de l'impossibilité de travailler. Des prestations en espèces sont instaurées pour une durée de 8 semaines, ainsi qu'une assistance médicale gratuite durant la grossesse. L'indemnité introduite est cependant loin de couvrir le salaire, et son bénéfice est suspendu en cas de fausse couche. Le législateur se préoccupe surtout de la survie de l'enfant et, indirectement, de celle de la Nation.

Les prestations associées aux congés maternités (prestations en espèces et assistance médicale gratuite) sont intégrées aux assurances sociales en 1928. La deuxième loi sur les assurances sociales (1930) prévoit la validation des périodes de congé maternité pour l'acquisition de droits à pension. En 1945, la période de congé maternité est validée pour acquérir des droits à

¹ « Congé maternité, droit des femmes ? » Isabel Odul-Asorey, *Revue des droits de l'homme*, novembre 2013.

pension du régime général sur la base du salaire de la mère. En 1946, les prestations de maternité, qui étaient versées aux maris pendant le régime de Vichy, sont de nouveau attribuées aux mères.

OBJECTIFS

L'objectif initial du législateur était de lutter contre la dénatalité et la mortalité infantile. Il s'est ensuite centré sur la protection de la maternité, en termes de santé et de sécurité, tant de la mère que de l'enfant. On peut observer à ce titre qu'en France, l'indemnisation du congé maternité relève de l'assurance maladie. L'évolution récente traduit un repositionnement du dispositif de protection de la maternité, aujourd'hui également associé à un objectif de garantie des droits des femmes en matière d'emploi. Il est ainsi énoncé dans la Directive européenne de 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, que la protection de la maternité ne saurait prendre le pas sur la garantie des droits des femmes en matière d'emploi.

CARACTERISTIQUES DU CONGE DE MATERNITE

Durée

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge² avant la naissance de l'enfant, et du nombre d'enfants à naître (naissance unique ou multiple), dans les conditions suivantes :

Naissance d'un enfant

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge			
Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3^e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

En cas de naissance multiple (jumeaux, triplés...)

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître			
Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Dans les deux cas, la salariée peut écourter son congé de maternité. Toutefois, pour être indemnisée, elle doit cesser de travailler pendant au minimum 8 semaines, dont 6 après l'accouchement.

² Ce critère semble constituer une exception française, les autres pays ne faisant pas varier la durée du congé de maternité en fonction du nombre d'enfants.

Depuis la loi 2008-67 du 21 janvier 2008 (article 3), sous réserve de l'avis favorable du médecin qui suit la grossesse, la salariée peut demander à réduire son congé prénatal, dans la limite de 3 semaines. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté de la même durée.

Le début du congé prénatal peut être avancé :

- soit en cas de naissance d'un 3^e enfant (dans la limite de 2 semaines),
- soit en cas de naissances multiples (dans la limite de 4 semaines).

Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée.

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, une période supplémentaire de congé, n'excédant pas deux semaines, peut être accordée au cours de la période prénatale. Ce congé pathologique doit être prescrit par un médecin. Il peut être prescrit en une fois ou en plusieurs fois, mais dans la limite de 2 semaines maximum. Il ne peut pas être reporté sur la période postnatale.

En cas d'exposition in utero au distillène, le congé de maternité débute le 1^{er} jour d'arrêt de travail et peut durer jusqu'au congé prénatal normal.

En cas d'accouchement prématuré, la durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant. Toutefois, une période de repos supplémentaire est prévue si l'enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue et que son hospitalisation est obligatoire. Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé d'une durée égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévue. Par exemple, si l'enfant naît une semaine avant le début du congé prénatal, le congé est prolongé d'une semaine.

En cas d'accouchement tardif, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

Si la salariée décède pendant le congé de maternité, le père de l'enfant peut bénéficier du congé maternité, sous certaines conditions. L'article 45 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 et le décret du 29 juin 2015 assouplissent les conditions permettant au père de toucher des indemnités journalières maternité. Toutefois, l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions dépend de la publication d'un arrêté qui n'a pas encore été publié au Journal officiel.

Indemnisation

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Pour être indemnisée par la Sécurité sociale, la salariée doit remplir les conditions suivantes :

- (1) être affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date présumée de l'accouchement,
- (2) cesser son activité professionnelle pendant au moins 8 semaines,
- (3) soit avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt, soit avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période.

En cas d'activité saisonnière ou discontinue, la salariée doit remplir les conditions suivantes :

- être affiliée à la sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé,

- cesser son activité professionnelle pendant au moins 8 semaines,
- avoir travaillé au moins 600 heures (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 2 030 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période) au cours des 12 derniers mois précédant le début du congé.

Montant

La CPAM verse des indemnités journalières (IJ), dont le montant est calculé en déterminant un salaire journalier de base calculé en prenant en compte le total des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25 (pour les salariés mensualisés).

Le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 269 € par mois en 2017).

La CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%.

Son montant maximum est fixé à 84,90 € par jour.

Statut social et fiscal

Les IJ perçues par la salariée au titre du congé de maternité ne sont pas soumises aux cotisations de Sécurité sociale. En revanche, ces IJ restent assujetties à la CSG et à la CRDS sur la base du montant brut de l'indemnité.

Les IJ au titre du congé de maternité sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Fin du congé

À l'issue du congé de maternité, la salariée reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La salariée doit passer une visite de reprise du travail ayant lieu, à l'initiative de l'employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent sa reprise du travail.

La visite de reprise du travail a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel elle est affectée) est compatible avec l'état de santé,
- d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail,
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou d'un reclassement,
- d'émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude.

La visite de reprise du travail est obligatoire. Elle se déroule pendant les heures de travail.

La salariée a également droit à un entretien avec l'employeur en vue de son orientation professionnelle.

Elle peut, si elle le souhaite, allaiter son enfant dans l'établissement, pendant ses heures de travail. Elle dispose à cet effet, pendant une année à compter du jour de la naissance, d'une heure par jour durant les heures de travail. Tout employeur employant plus de cent salariées peut à ce titre être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

Durant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant, l'employeur ne peut pas licencier une mère salariée (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

DROITS SOCIAUX ASSOCIES

Une prise en charge de soins non uniquement liés à la grossesse, plus favorable que celle de l'assurance maladie

La prise en charge des frais de santé au titre de la maternité couvre l'ensemble des frais médicaux, pharmaceutiques, d'analyses et d'examen de laboratoires, d'appareils et d'hospitalisation liés à la grossesse, à l'accouchement et à ses suites.

Depuis l'ordonnance n°2004-1455 du 15 avril 2004, le champ de l'assurance maternité est désormais défini par rapport à deux critères : d'une part une période, qui va du quatrième mois précédant la date présumée de l'accouchement à 12 jours après ce dernier, pendant laquelle relèvent de l'assurance maternité l'ensemble des soins dont bénéficie une femme enceinte, qu'ils soient ou non en relation directe avec son état ; d'autre part une série de prestations spécifiques.

Répartition entre l'assurance maternité et l'assurance maladie en fonction de la date théorique d'accouchement

J-9 mois à J-4 mois	J-4mois à J	J à J+12	J+13 et plus
Assurance maladie pour toutes les prestations sauf :	Prise en charge par l'assurance maternité à 100% de tous les soins même sans rapport avec la grossesse		Assurance maladie pour toutes les prestations sauf :
Prise en charge par l'assurance maternité des soins « obligatoires » (à 100%)			Prise en charge par l'assurance maternité de la rééducation abdominale et périnéo-sphinctérienne (à 100%)

Cour des comptes, L'assurance maternité : une place à clarifier, septembre 2014

Maternité et indemnisation du chômage

Les femmes demandeurs d'emploi peuvent être indemnisées dans le cadre du congé maternité, sous réserve de remplir l'une des conditions suivantes :

- percevoir une allocation de l'assurance chômage
- avoir été indemnisée par l'assurance chômage au cours des 12 derniers mois
- avoir cessé son activité salariée depuis moins de 12 mois.

Le calcul de l'indemnité est basé sur la dernière activité salariée. Le montant de l'indemnité journalière maternité est calculé selon les mêmes règles que celles applicables aux salariées.

Le versement des indemnités journalières maternité par l'assurance maladie entraîne la suspension du versement de l'allocation chômage. A l'issue du versement des indemnités journalières, l'assurée bénéficie de la reprise de son indemnisation par Pôle emploi sans que ses droits en soient affectés (dispositif de report de droits).

En matière de retraite

Les périodes de congé maternité (ou congé pour adoption) ne donnent pas lieu à cotisation retraite.

Cependant, des trimestres d'assurance retraite peuvent être validés pour les femmes assurées sociales selon les modalités suivantes : le trimestre civil de l'accouchement est validé pour

une naissance avant 2014 ; un trimestre est validé pour chaque période de 90 jours d'indemnités journalières au titre de la maternité qui se termine après le 31/12/2013. Si la durée d'indemnisation a été inférieure à quatre-vingt-dix jours, le trimestre civil au cours duquel l'assuré a bénéficié du dernier jour d'indemnisation est décompté comme période d'assurance. Cette meilleure prise en compte des trimestres liés à la maternité, qui correspondent désormais à la durée effective du congé, a été introduite par la loi du 20 janvier 2014. Cette loi a aussi permis que dans le cadre du dispositif de retraite anticipée longue carrière, les trimestres « périodes assimilées » au titre du congé maternité sont désormais réputés cotisés.

Par ailleurs, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit une modification du dispositif de validation au titre de l'accouchement (régime général notamment) par le report au compte de l'assurée, pour les congés maternité débutant à compter du 1er janvier 2012, des indemnités journalières maternité à hauteur de 125 % de leur montant, ce qui les fait entrer dans le salaire annuel moyen qui sert au calcul de la pension de retraite, le montant retenu étant plafonné à hauteur du montant du PASS en vigueur l'année en cause (dans la majorité des cas, cette prise en compte a un effet positif sur le salaire annuel moyen). Aucun montant n'était reporté antérieurement.

Le dispositif de majoration de durée d'assurance dans le régime général permet d'obtenir des trimestres supplémentaires au titre de la maternité, mais pas spécifiquement du fait du congé de maternité (encadré).

Les dispositifs de majoration de durée d'assurance prennent la forme d'une compensation de l'impact des enfants sur la carrière des parents sous forme de trimestres d'assurance qui sont attribués de façon forfaitaire par enfant, au moment de la liquidation de la retraite.

Dans le régime général, pour tout enfant né ou adopté avant le 1^{er} janvier 2010, la mère bénéficie de 8 trimestres de retraite. Pour tout enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2010, une majoration de 8 trimestres de retraite est prévue : 4 trimestres au titre de la maternité ou de l'adoption, auxquels 4 trimestres sont ajoutés au titre de l'éducation de l'enfant. Les parents peuvent se répartir une partie de ces trimestres :

En cas de maternité, la mère biologique assurée sociale bénéficie automatiquement d'une majoration de durée d'assurance de 4 trimestres à la naissance de chaque enfant au titre de l'incidence de la grossesse et de l'accouchement sur la vie professionnelle.

Les 4 trimestres supplémentaires sont :

- soit répartis librement entre les parents (par exemple, soit 2 trimestres chacun pour la mère et le père, soit les 4 trimestres pour le père, etc.), l'option retenue devant être exprimée auprès de la caisse d'assurance vieillesse compétente dans les 6 mois suivant la date du 4^e anniversaire de la naissance de l'enfant .

En cas de désaccord, la majoration est attribuée à celui des parents qui établit avoir assumé à titre principal l'éducation de l'enfant pendant la période la plus longue. A défaut, la majoration est partagée par moitié entre les deux parents ;

- soit accordés à la mère par défaut, en l'absence d'option et de désaccord exprimé dans le délai de 6 mois mentionné ci-dessus ;

- soit, si les parents sont de même sexe, partagés entre eux (2 trimestres pour chaque parent),

En cas d'adoption, les 8 trimestres peuvent être répartis entre les parents selon des conditions similaires. L'adoption peut être simple ou plénière. L'enfant doit être mineur à la date de son adoption. La majoration peut être accordée même s'il est devenu majeur pendant la période d'éducation de 4 ans.

Pour bénéficier de cette majoration, chaque parent doit justifier des conditions suivantes :

- avoir bénéficié de l'autorité parentale durant les 4 années d'éducation qui font suite à la naissance (ou à l'adoption) de l'enfant,
- avoir résidé avec l'enfant (1 trimestre pour chaque année de résidence commune),
- justifier d'au moins 8 trimestres de retraite dans un régime de retraite français ou d'un autre pays membre de l'Espace économique européen.

MONTANT DE LA DEPENSE, DUREE MOYENNE ET NOMBRE DE BENEFICIAIRES

Le total des dépenses de l'assurance maternité, pour l'ensemble des régimes, s'est élevé à 7,3 Mds€ en 2013³, dont 6,8 Mds€ pour le seul régime général (93% du total). Rapportés aux 810 000 naissances, cela représente un montant de 9000€ par naissance. Sur ce total, les prestations en espèces s'élevaient à 3,3 Md€⁴, soit 45% de la dépense, les soins en établissements de santé 3 Md€, soit 41% de la dépense, et les soins de ville 1 Md€, soit 14% du total. La dépense d'assurance maternité aurait été multipliée par 2,5 depuis 1990 (en euros courants). Selon le rapport de la Cour des comptes précité, la natalité, dont la progression est sensiblement plus faible, ne peut pas en constituer l'explication. Celle-ci résiderait dans le fonctionnement du système de soins et dans la dynamique des indemnités journalières.

Evolution de la dépense d'indemnités journalières maternité

Montants en millions d'euros

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
IJ maternité	2 656	2 799	2 898	3 002	2 998	3 028	3 044	3 088	3 051
Evolution en %	1,1	5,4	3,5	3,6	-0,1	1,0	0,5	1,5	-1,2

Champ : France entière, ensemble des régimes de base d'assurance maladie, hors fonction publique (données non disponibles)

Source : DREES, Comptes de la santé

On observe que depuis 2011, l'évolution des IJ maternité est quasi stable. Leur diminution en 2015 (-1,2%) est à rapprocher d'une baisse du nombre de naissances (-2,3% en 2015).

Evolution du nombre de bénéficiaires du congé de maternité (hors fonction publique)

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution annuelle moyenne 2015/2016	Evolution annuelle moyenne 2009/2016
606	614	609	605	597	604	590	579	-2%	-0,7%

PQE « Famille » 2018, p21

³ L'assurance maternité : une place à clarifier – Cour des comptes – septembre 2014.

⁴ Ce chiffre comprend également les IJ versées au titre du congé de paternité.

Une étude récente, réalisée par la CNAMTS à partir des données médicales (PMSI) recueillies sur les 341 244 mères de 20 à 45 ans affiliées au régime général ayant accouché en 2014, indique que les femmes se voient prescrire un congé pathologique d'une durée moyenne de 1,2 semaines⁵, représentant un coût annuel de 150M€. Le taux de recours aux congés pathologiques s'élève à 64%.

Selon la même étude, les mères prennent également en moyenne 5,8 semaines de congés maladie durant la grossesse, répartis en 5,4 semaines avant la naissance (taux de recours : 63%), et 0,4 semaines dans les trois mois suivant la naissance (taux de recours : 10,7%), le total correspondant à un coût de 417 M€.

Cela porte la durée moyenne totale du congé de maternité indemnisé (intégrant les congés maladies et pathologiques) à 24,9 semaines. Hors congés maladie et pathologiques, la durée moyenne est de 17,9 semaines.

Enfin, l'étude indique que 60% des femmes de 20 à 45 ans affiliées au régime général ayant accouché en 2014 ont bénéficié d'IJ maternité.

Par ailleurs, selon une autre étude réalisée en 2006⁶, les mères sont nombreuses à avoir des contacts professionnels pendant leur congé : 77% pour les cadres, 49% pour les ouvrières et employées. 14% des femmes cadres ont consacré du temps à leur activité professionnelle pendant le congé, et 12% d'entre elles reprennent progressivement leur travail avant la fin du congé de maternité. L'étude indique également que les congés liés à la naissance ont eu une incidence sur la vie professionnelle de certaines mères. 14% des mères employées ou ouvrières déclarent avoir été mises en retrait par leur employeur en raison de la prise du congé de maternité. 9% des cadres font la même réponse.

Enfin, selon cette étude, seules 4 % des mères de un ou deux enfants ont pris un congé de maternité inférieur à 16 semaines. En revanche, à compter de la troisième naissance, ce cas devient plus fréquent puisqu'environ un quart des mères de trois enfants et plus ont déclaré avoir pris un congé de maternité de moins de six mois.

CRITIQUES DU DISPOSITIF

Le congé de maternité demeure dans le monde du travail un vecteur de risques pour la carrière professionnelle des femmes

Certaines femmes subissent une discrimination à l'embauche ou lors de la reprise du travail à l'issue du congé de maternité (déclassement), ou encore dans le déroulement de la carrière (promotion)⁷. La HALDE avait adopté plusieurs délibérations à ce sujet. Selon un sondage réalisé en 2009, 55% des femmes ont le sentiment que leur(s) congé(s) de maternité a eu un impact négatif sur leur progression de carrière. Depuis la loi de 2008 portant transposition des directives relatives à la lutte contre les discriminations, le congé de maternité est reconnu dans le code du travail comme un critère à part entière de discrimination.

Une durée jugée trop courte par une majorité de femmes

Interrogées sur la durée souhaitable du congé de maternité dans le cadre d'une étude publiée en 2006⁸, 84 % des mères souhaitaient qu'il dure plus longtemps et 70 % déclaraient qu'elles

⁵ Au cours de la période prénatale, un repos supplémentaire, n'excédant pas deux semaines, peut être prescrit par le médecin en cas d'état pathologique résultant de la grossesse (art R331-6 du CSS).

⁶ Synthèse réalisée à partir d'une Etude et Résultats de la DREES, n°531 – octobre 2006 – Le congé de maternité

^{7 7} « Congé maternité, droit des femmes ? » Isabel Odul-Asorey Revue des droits de l'homme, novembre 2013

⁸ DREES, Etudes et Résultats n°531, octobre 2006.

aimeraient s'arrêter pendant un an à l'occasion de la naissance d'un enfant. La pratique confirme cette appréciation. La durée moyenne de l'ensemble des congés pris à l'occasion d'une naissance est supérieure de sept semaines (24,9) à celle du congé de maternité (17,9).

Dans le cadre du projet de révision de la Directive relative à la protection des femmes travailleuses enceintes, la Commission de l'Union européenne a proposé de porter la durée minimale du congé de maternité à 18 semaines. Le Parlement est allé plus loin en se prononçant en faveur d'un allongement à 20 semaines, assorti d'un maintien de rémunération. Non suivies par le Conseil, ces propositions ont suscité des objections de plusieurs ordres :

Observation de la mission : le coût jugé trop élevé du maintien de la rémunération dans un contexte de pression budgétaire : en France, le coût du passage d'un congé de maternité indemnisé de 16 à 20 semaines, a été estimé à 1,3 Md€ (Cour des comptes)

Observation de la mission : le risque accru de pénalisation des femmes sur le marché du travail

Observation de la mission : le risque de cantonnement des femmes dans la prise en charge des enfants, qui devrait être mieux partagée entre les deux parents.

Des modes et montants d'indemnisation variables selon la catégorie professionnelle :

Voir fiche « Les congés familiaux des travailleurs non-salariés »

PERSPECTIVE INTERNATIONALE

La France se situe, en matière de congé de maternité, dans la moyenne des pays européens.

Congé maternité	Durée (semaines)	Rémunération
France	16	100%, plafonné à 84,90 euros par jour, complément fréquent des employeurs
Allemagne	14	100% non plafonné
Autriche	16	100% non plafonné
Belgique	15	82% le premier mois puis 75%, plafond de 133 euros par jour
Italie	22	80% du salaire
Royaume-Uni	52	90% du salaire, les 6 premières semaines sans plafond, puis plafond
Danemark	18	100%, plafonné
Suède (1)	14	Régime du congé parental

OCDE

(1) Dans certains pays (Norvège, Suède, Islande), le congé de maternité n'existe pas en tant que tel. Il est intégré au congé parental.

De nombreux Etats assurent ainsi un revenu égal au revenu salarial antérieur ou légèrement plus faible, jusqu'à un certain plafond, sur une durée comparable à celle de la France.

SOURCES

- Rapport HCF : Les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de trois ans – Décembre 2009
- DREES : Etudes et Résultats n°531, octobre 2006 – Le congé de maternité
- Antoine Math et Christelle Meilland : un état des lieux des congés destinés aux parents dans vingt pays européens
- « Congé maternité, droit des femmes ? » Isabel Odul-Asorey Revue des droits de l'homme, novembre 2013
- L'assurance maternité : une place à clarifier – Cour des comptes – septembre 2014
- Rapport IGAS 2015, « La protection sociale des jeunes de 16 à 29 ans »
- Etude CNAMTS sur les femmes affiliées au régime général ayant accouché en 2014

ANNEXE : TEXTES DE REFERENCE

CODE DU TRAVAIL

Protection de la grossesse et de la maternité

- **Sous-section 1 : Embauche, mutation et licenciement**
 - **Article L1225-1**

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

- **Article L1225-2**

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

- **Article L1225-3**

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

- **Article L1225-4**

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

- **Article L1225-5**

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

- **Article L1225-6**

Les dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-5 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

- **Sous-section 2 : Changements temporaires d'affectation :**
 - *Nécessité médicale*
 - **Article L1225-7**

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

- **Article L1225-8**

Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au présent paragraphe, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.

- *Travail de nuit*
 - **Article L1225-9**

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

- **Article L1225-10**

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

▪ **Article L1225-11**

Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des dispositions des articles :

1° L. 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;

2° L. 1225-17, relatif au congé de maternité ;

3° L. 1225-29, relatif à l'interdiction d'emploi postnatal et prénatal ;

4° L. 1226-2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;

5° L. 4624-1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.

○ *Exposition à des risques particuliers*

▪ **Article L1225-12**

L'employeur propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état :

1° Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;

2° Lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal.

▪ **Article L1225-13**

La proposition d'emploi est réalisée au besoin par la mise en oeuvre de mesures temporaires telles que l'aménagement de son poste de travail ou son affectation dans un autre poste de travail. Elle prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Ces mesures temporaires n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

▪ **Article L1225-14**

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité et, lorsqu'elle a accouché, durant la période n'excédant pas un mois prévue au 2° de l'article L. 1225-12.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par les dispositions mentionnées à l'article L. 1226-1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

▪ **Article L1225-15**

Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des articles :

1° L. 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;

2° L. 1226-2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;

3° L. 4624-1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.

- **Sous-section 3 : Autorisations d'absence et congé de maternité**
 - **Article L1225-16**

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

- **Article L1225-17**, modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

- **Article L1225-18**

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines. La période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement.

- **Article L1225-19**, modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, le congé de maternité commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de

l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

La période de huit semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines. La période de dix-huit semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

- **Article L1225-20**

Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des seize, vingt-six, trente-quatre ou quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit, en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-19.

- **Article L1225-21**

Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

- **Article L1225-22**

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

- **Article L1225-23**, modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes de congé de maternité mentionnées aux articles L. 1225-17 à L. 1225-19.

- **Article L1225-24**, modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

- **Article L1225-25**

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

- **Article L1225-26**

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables

que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

- **Article L1225-27**

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

- **Article L1225-28** , modifié par [LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94](#)

En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5.

La suspension du contrat de travail peut être portée à dix-huit ou vingt-deux semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

- **Sous-section 4 : Interdiction d'emploi prénatal et postnatal**

- **Article L1225-29**

Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.

Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.

- **Sous-section 5 : Dispositions particulières à l'allaitement**

- **Article L1225-30**

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

- **Article L1225-31**

La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.

- **Article L1225-32**

Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

- **Article L1225-33**

Un décret en Conseil d'Etat détermine, suivant l'importance et la nature des établissements, les conditions d'application de la présente sous-section.

- **Sous-section 6 : Démission**

- **Article L1225-34**

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

CODE DE LA SECURITE SOCIALE

Droit à l'indemnisation

Article L313-1, modifié par [LOI n°2016-1827 du 23 décembre 2016 - art. 64 \(V\)](#)

I.-Pour avoir droit :

1° (abrogé) ;

2° Aux prestations prévues à l'article L. 321-1 pendant une durée déterminée ;

3° Aux prestations en espèces des assurances maternité et décès, l'assuré social doit justifier, au cours d'une période de référence, soit avoir cotisé sur la base d'un salaire au moins égal à un montant fixé par référence au salaire minimum de croissance, soit avoir effectué un nombre minimum d'heures de travail salarié ou assimilé.

II.-Pour bénéficier :

1° Des prestations prévues à l'article L. 321-1, sans interruption, au-delà de la durée fixée en application du 2° du I ;

2° Des indemnités journalières de l'assurance maternité, l'assuré doit, en outre, justifier d'une durée minimale d'affiliation.

Montant et versement de l'indemnisation

Article L331-3, modifié par [Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 - art. 15 \(V\) JORF 24 mars 2006](#)

Pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci, l'assurée reçoit une indemnité journalière de repos à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation et au moins pendant huit semaines.

Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période d'indemnisation antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période d'indemnisation de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période d'indemnisation de seize ou de trente-quatre semaines, quarante-six semaines en cas de naissance de plus de deux enfants n'est pas réduite de ce fait.

Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période pendant laquelle la mère perçoit l'indemnité journalière de repos est augmentée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de repos mentionnée aux alinéas précédents et à l'article L. 331-4.

NOTA :

Loi 2006-340 du 23 mars 2006 art. 15 IV : les dispositions du présent article s'appliquent aux accouchements survenus à partir du 1er janvier 2006 plus de six semaines avant la date prévue et exigeant l'hospitalisation postnatale de l'enfant.

Conditions d'indemnisation

Article R313-3, modifié par [DÉCRET n°2015-86 du 30 janvier 2015 - art. 1](#)

1° Pour avoir droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie pendant les six premiers mois d'interruption de travail, aux allocations journalières de maternité et aux indemnités journalières de l'assurance maternité, l'assuré social doit justifier aux dates de référence prévues aux 2° et 3° de l'article R. 313-1 :

a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les six mois civils précédents est au moins égale au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1 015 fois la valeur du salaire minimum de croissance au premier jour de la période de référence ;

b) Soit avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des quatre-vingt-dix jours précédents.

L'assuré doit en outre justifier de dix mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement pour bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maternité.

2° Lorsque l'arrêt de travail se prolonge sans interruption au-delà du sixième mois, l'assuré social, pour avoir droit aux indemnités journalières après le sixième mois d'incapacité de travail, doit avoir été immatriculé depuis douze mois au moins à la date de référence prévue au 2° de l'article R. 313-1.

Il doit justifier en outre :

a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les douze mois civils précédant l'interruption de travail est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 2 030 fois la valeur du salaire minimum de croissance au 1er janvier qui précède immédiatement le début de cette période ;

b) Soit qu'il a effectué au moins 600 heures de travail salarié ou assimilé au cours des douze mois civils ou des 365 jours précédant l'interruption de travail.

Article R313-7, modifié par [Décret n°2015-1865 du 30 décembre 2015 - art. 5](#)

Les assurés appartenant aux professions à caractère saisonnier ou discontinu et qui ne remplissent pas les conditions de montant de cotisations ou de durée de travail prévues aux articles R. 313-3 à R. 313-6 ont droit et ouvrent droit aux prestations mentionnées auxdits articles s'ils justifient :

a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'ils ont perçues au cours des douze mois civils est au moins égal au montant des mêmes

cotisations dues pour un salaire égal à 2 030 fois la valeur du salaire minimum de croissance au 1er janvier qui précède immédiatement le début de cette période ;

b) Soit qu'ils ont effectué au moins 600 heures de travail salarié ou assimilé au cours de douze mois civils ou de 365 jours consécutifs.

Ces dispositions s'appliquent également aux assurés occupant des emplois entrant dans le champ des services à la personne définis à l'article L. 7231-1 du code du travail et rémunérés par chèque emploi-service universel conformément au 1° de l'article L. 1271-1 du même code.

Montant indemnisation

Article R331-5, modifié par [DÉCRET n°2014-953 du 20 août 2014 - art. 1](#)

L'indemnité journalière prévue à l'article L. 331-3 est égale au gain journalier de base. Elle est allouée même si l'enfant n'est pas né vivant.

Pour le calcul de l'indemnité journalière de repos, le gain journalier de base est déterminé selon les règles prévues aux articles R. 323-4 et R. 323-8. Toutefois, pour l'application de ces dispositions, le salaire pris en compte est le salaire servant de base, lors de chaque paie, au calcul de la cotisation due pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès dans la limite du plafond mentionné à l'article L. 241-3 en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail. Ce salaire est diminué par application d'un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi ; ce taux forfaitaire est fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

L'indemnité journalière de repos ne peut être inférieure à un minimum fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

En cas d'augmentation générale des salaires, l'indemnité journalière de repos peut faire l'objet d'une révision dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues à l'article R. 323-6 pour l'indemnité journalière de maladie.

La durée de trois mois prévue au premier alinéa de l'article R. 323-6 s'apprécie, le cas échéant, en totalisant tant le délai de carence prévu à l'article R. 323-1 que les périodes pendant lesquelles l'intéressée a bénéficié de l'indemnité journalière de l'assurance maladie et de l'indemnité journalière de repos de l'assurance maternité.

Les dispositions des articles R. 323-10 et R. 323-11 sont applicables à l'indemnité journalière de repos.

Article R331-6, Créé par [Décret 85-1353 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985](#)

L'indemnité journalière de repos de l'assurance maternité prévue à l'article L. 331-3 est due pendant la période de repos prévue audit article, même en cas de prolongation d'un état morbide antérieurement constaté ou de constatation d'un état morbide au cours de cette période.

Si l'état morbide consécutif à l'accouchement se déclare après la période légale de repos et si l'intéressée n'a pas repris le travail, les prestations en espèces de l'assurance maladie sont servies sans qu'il y ait lieu de faire état du délai de carence.

Pendant la période où l'intéressée reçoit les prestations en espèces de l'assurance maternité, elle ne peut recevoir en même temps les prestations en espèces de l'assurance maladie.

L'indemnité journalière de repos supplémentaire, prévue au deuxième alinéa de l'article L. 331-5, est attribuée au cours de la période prénatale en cas d'état pathologique résultant de la grossesse. Le repos auquel correspond cette indemnité peut être prescrit à partir de la déclaration de grossesse.

Article R331-7, Créé par [Décret 85-1353 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985](#)

Sont applicables à la femme assurée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption les dispositions de l'article R. 331-5 et du troisième alinéa de l'article L. 331-6.

- [Code de la sécurité sociale : article L351-4](#) : Conditions ouvrant droit à la majoration de trimestres
- **Article L351-4**, modifié par [LOI n°2016-1827 du 23 décembre 2016 - art. 49](#)

I.-Une majoration de durée d'assurance de quatre trimestres est attribuée aux femmes assurées sociales, pour chacun de leurs enfants, au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement.

II.-Il est institué au bénéfice de l'un ou l'autre des deux parents assurés sociaux une majoration de durée d'assurance de quatre trimestres attribuée pour chaque enfant mineur au titre de son éducation pendant les quatre années suivant sa naissance ou son adoption.

Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration ou, le cas échéant, définissent la répartition entre eux de cet avantage.

Cette option est exprimée auprès de la caisse d'assurance vieillesse compétente dans le délai de six mois à compter du quatrième anniversaire de la naissance de l'enfant ou de son adoption. Lorsqu'aucun des parents n'a la qualité d'assuré à cette date, ce délai court à compter de la date à laquelle le premier d'entre eux acquiert cette qualité.

En cas de désaccord exprimé par l'un ou l'autre des parents dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, la majoration est attribuée par la caisse d'assurance vieillesse compétente à celui des parents qui établit avoir assumé à titre principal l'éducation de l'enfant pendant la période la plus longue. A défaut, la majoration est partagée par moitié entre les deux parents.

Le défaut d'option dans le délai mentionné ci-dessus est réputé, en l'absence de désaccord exprimé, valoir décision conjointe implicite de désignation de la mère. Lorsque les deux parents sont de même sexe, la majoration est partagée par moitié entre eux.

En cas de décès de l'enfant avant la fin de la quatrième année suivant sa naissance ou son adoption, la majoration reste due dans les conditions prévues au présent II.

La décision, y compris implicite, des parents ou l'attribution de la majoration ne peut être modifiée, sauf en cas de décès de l'un des parents avant la majorité de l'enfant. Dans ce cas, les trimestres sont attribués au parent survivant qui a effectivement élevé l'enfant.

III.-Une majoration de durée d'assurance de quatre trimestres est attribuée, pour chaque enfant adopté durant sa minorité, à ses parents au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de l'accueil de l'enfant et des démarches préalables à celui-ci.

Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration ou, le cas échéant, définissent la répartition entre eux de cet avantage. Cette option est exprimée auprès de la caisse d'assurance vieillesse compétente dans le délai de six mois à compter du quatrième anniversaire de l'adoption de l'enfant ou, lorsqu'aucun des parents n'a la qualité d'assuré à cette date, à compter de la date à laquelle le premier d'entre eux acquiert cette qualité. En cas de désaccord exprimé par l'un ou l'autre des parents dans ce délai, la majoration est attribuée par la caisse d'assurance vieillesse compétente à celui des parents qui établit avoir assumé à titre principal l'accueil et les démarches mentionnés à l'alinéa précédent ou, à défaut, est partagée par moitié entre les deux parents.

Le défaut d'option dans le délai mentionné à l'alinéa précédent est réputé, en l'absence de désaccord exprimé, valoir décision conjointe implicite de désignation de la mère adoptante. Lorsque les deux parents adoptants sont de même sexe, la majoration est partagée par moitié entre eux.

La décision, y compris implicite, des parents ou l'attribution de la majoration ne peut être modifiée, sauf en cas de décès de l'un des parents avant la majorité de l'enfant. Dans ce cas, les trimestres sont attribués au parent survivant qui a effectivement élevé l'enfant.

IV.-Sont substitués dans les droits des parents pour l'application du II les assurés auxquels l'enfant a été confié par une décision de justice rendue sur le fondement du deuxième alinéa de l'article 373-3 et du 2° de l'article 375-3 du code civil ou l'assuré bénéficiaire d'une délégation totale de l'autorité parentale en vertu du premier alinéa de l'article 377-1 du même code ou l'assuré désigné tuteur sur le fondement des articles 403 et suivants du même code, et qui assument effectivement l'éducation de l'enfant pendant quatre ans à compter de cette décision.

V.-L'assuré ne peut bénéficier de la majoration prévue au II s'il a été privé de l'exercice de l'autorité parentale ou s'est vu retirer l'autorité parentale par une décision de justice au cours des quatre premières années de l'enfant.

VI.-L'assuré ne peut bénéficier, au titre de la majoration prévue au II, d'un nombre de trimestres supérieur au nombre d'années durant lesquelles il a résidé avec l'enfant au cours de la période mentionnée au premier alinéa du même II.

VII.-Lors de la liquidation de la pension de retraite, la majoration prévue au II ne peut être attribuée à l'un ou l'autre des parents lorsque chacun d'eux ne justifie pas d'une durée d'assurance minimale de deux ans auprès d'un régime de retraite légalement obligatoire d'un Etat membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. Ces dispositions ne sont pas applicables au parent qui a élevé seul l'enfant pendant tout ou partie de la période mentionnée au premier alinéa du II.

VIII.-Lorsque le délai mentionné au II n'est pas écoulé à la date d'effet de la demande de retraite de l'un des parents, ce délai est réduit à deux mois à compter de la date de cette demande.

IX.-Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2010, les majorations de durée d'assurance prévues au présent article ne sont pas prises en compte pour le bénéfice des dispositions des articles L. 351-1-1 et L. 634-3-2, du II des articles L. 643-3 et L. 723-10-1 du présent code, de l'article L. 732-18-1 du code rural et de la pêche maritime, de l'article L. 25 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite et de l'article 57 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005. Il en est de même des périodes d'assurance validées en application des b et b bis de l'article L. 12 et de l'article L. 12 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de dispositions réglementaires ayant le même objet.

X.-Avant le 1er janvier 2015, le Gouvernement élabore, sur la base notamment des travaux du Conseil d'orientation des retraites et de l'Institut national de la statistique et des études économiques, un rapport faisant apparaître l'impact, par génération, de l'éducation des enfants sur le déroulement de la carrière des assurés sociaux et leurs droits à retraite. Il prépare à partir de ces données un rapport d'orientation qui est rendu public et transmis au Parlement.

- [Code de la sécurité sociale : articles R173-15 à R173-16](#)

Prise en charge des majorations pour les polypensionnés.

DOCUMENT 2
LE CONGE DE PATERNITE
ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

SOMMAIRE

<u>Historique et objectifs</u>	29
<u>Caractéristiques du dispositif</u>	29
<u>Conditions d'éligibilité</u>	29
<u>Durée</u>	30
<u>Indemnisation</u>	31
<u>Situation du salarié pendant le congé de paternité</u>	32
<u>Articulation avec le congé de naissance</u>	32
<u>Montant de la dépense et nombre de bénéficiaires</u>	32
<u>Profil et motivations des bénéficiaires</u>	33
<u>Perspective internationale</u>	34
<u>Sources</u>	34
<u>Fiches associées</u>	34
<u>ANNEXE : Textes de référence - Congé de paternité</u>	35

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Nota : le champ de cette fiche concerne les salariés du secteur privé. Pour les conditions propres aux agents de la fonction publique, aux travailleurs indépendants et aux exploitants agricoles, se reporter aux fiches « Congés familiaux et temps partiel : comparaison public-privé », « Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique (DGAFP) », et « Les congés familiaux des travailleurs non-salariés ».

Depuis le 1^{er} janvier 2002, les pères peuvent bénéficier sous certaines conditions de 11 jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, à l'occasion de la naissance d'un enfant. Le salarié en congé bénéficie d'une indemnisation versée par la Sécurité sociale, calculée sur la même base que celle du congé de maternité. S'y ajoutent les trois jours payés par l'employeur dans le cadre du code du travail (congé de naissance, cf. encadré). Contrairement au caractère obligatoire d'une partie du congé de maternité, le congé de paternité est facultatif. Outre le congé de paternité, un père salarié peut bénéficier, comme la mère, d'un congé parental d'éducation (cf. fiche « Congé parental d'éducation »).

Code du travail

Partie législative

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre II : Formation et exécution du contrat de travail

Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants

Section 2 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

HISTORIQUE ET OBJECTIFS

En créant ce congé en 2002, la Ministre de la Famille souhaitait renforcer la place du père dans l'éducation de l'enfant. Il s'agissait donc d'encourager les pères à s'investir dans la relation avec leur enfant dès la naissance, même en cas de séparation du couple parental.

La loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 étend le bénéfice du congé de paternité à « la personne salariée conjointe de la mère de l'enfant, liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ».

La Commission européenne a présenté en avril 2017, une nouvelle « initiative sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ». Elle prévoit notamment d'instaurer, pour la première fois, une norme européenne de congé paternité, d'une durée de 10 jours ouvrés à la naissance de l'enfant, et rémunéré « au moins à hauteur des prestations de maladie ».

CARACTERISTIQUES DU DISPOSITIF

Conditions d'éligibilité

L'ouverture des droits et le montant des indemnités journalières sont calculés dans les mêmes conditions que pour le congé de maternité (cf. fiche sur le congé de maternité). Des conventions collectives ou des accords de branche peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert à l'ensemble des salariés du secteur privé, aux travailleurs indépendants, aux travailleurs agricoles, aux fonctionnaires et aux chômeurs indemnisés au cours des douze derniers mois précédant la naissance.

Le salarié peut en bénéficier quelles que soient son ancienneté ou la nature de son contrat (CDI, CDD, temps partiel, intérimaire, saisonnier...), dans les situations suivantes :

- s'il est le père de l'enfant, quelle que soit sa situation matrimoniale : mariage, pacte civil de solidarité (PACS), union libre, divorce ou séparation, même s'il ne vit pas avec son enfant ou avec sa mère ;
- s'il n'est pas le père de l'enfant mais qu'il est le conjoint de la mère, ou son partenaire PACS, ou s'il vit maritalement avec elle.

Dans chacune de ces situations, il peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant quel que soit le lieu de naissance ou de résidence de l'enfant, en France ou à l'étranger, et que l'enfant soit ou non à sa charge.

L'employeur ne peut pas refuser d'accorder le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, mais il doit en être informé au minimum un mois à l'avance. Ce congé ne peut pas non plus être décalé sans son accord.

Comme pour le congé de maternité, durant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant, l'employeur ne peut pas licencier un jeune père salarié (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant). La protection s'applique aussi bien pendant les périodes d'absence du père que pendant les périodes de travail.

Congé de naissance ou d'adoption (secteur privé)

Tout salarié bénéficie, sans condition d'ancienneté, de trois jours de congé pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Le salarié doit travailler en France. Aucune condition de nationalité ou de naissance en France de l'enfant n'est imposée au salarié. Le congé n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant au foyer (adoption). Il doit seulement être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur. Le congé peut être cumulé avec le congé de paternité ou le congé d'adoption.

Si le salarié souhaite bénéficier de ce congé, l'employeur ne peut le lui refuser.

La durée du congé peut être fixée à une durée plus élevée dans le cadre de conventions ou accords collectifs d'entreprise.

En cas de naissance multiple, la durée du congé n'est pas augmentée (sauf si la convention ou l'accord le prévoit, ou en cas d'accord de l'employeur).

Les jours de congés sont assimilés à du temps de travail effectif et payés par l'employeur comme s'ils avaient été travaillés.

Durée

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée maximale de :

- 11 jours consécutifs au plus (samedis, dimanches et jours fériés compris) pour la naissance d'un seul enfant;
- 18 jours consécutifs au plus pour une naissance multiple.

Il se cumule avec les trois jours d'absence autorisés prévus par le Code du travail (congé de naissance, cf encadré Supra). Il doit débiter dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Ce congé n'est pas fractionnable. Le salarié peut choisir d'en raccourcir la durée.

Cas particuliers

Si le salarié est le père de l'enfant :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la sixième semaine après sa naissance, il peut demander le report de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la fin de l'hospitalisation ;
- en cas de décès de la mère, il peut bénéficier de son congé maternité postnatal puis demander le report du délai de quatre mois qui lui est imparti pour prendre son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, à la date de fin du congé maternité postnatal ;
- en cas de naissance d'un enfant sans vie, il peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

S'il n'est pas le père mais le conjoint de la mère, ou son partenaire PACS, ou s'il vit maritalement avec elle :

- en cas de décès de la mère, il peut bénéficier de son congé maternité postnatal à condition que le père de l'enfant n'en bénéficie pas ;
- en cas de naissance d'un enfant sans vie, il peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Indemnisation

Lors de ce congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est plus rémunéré par l'employeur, mais perçoit une indemnité.

Pour être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit remplir les conditions suivantes :

- prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère),
- être affilié à la sécurité sociale depuis au moins dix mois à la date du début du congé,
 - avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 1015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé). En cas d'activité saisonnière ou discontinue, avoir travaillé au moins 600 heures (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 2030 fois le montant du SMIC horaire au cours des douze derniers mois précédant le début du congé),
- cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs (en cas de demande de congé chez un employeur et de poursuite de l'activité chez l'autre, la CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée).

Montant

Le montant de l'indemnisation est identique à celui du congé de maternité. La CPAM verse des indemnités journalières (IJ), dont le montant est calculé en déterminant un salaire journalier de base calculé en prenant en compte le total des trois derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25 (pour les salariés mensualisés).

Le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 269 € par mois en 2017).

La CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%.

Son montant maximum est fixé à 84,90 € par jour.

Statut social et fiscal

Les IJ perçues par le salarié au titre du congé de paternité ne sont pas soumises aux cotisations de Sécurité sociale. En revanche, ces IJ restent assujetties à la CSG et à la CRDS sur la base du montant brut de l'indemnité.

Les IJ au titre du congé de paternité sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Situation du salarié pendant le congé de paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Le salarié n'est plus rémunéré par son employeur mais perçoit une indemnité.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi (ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente).

Articulation avec le congé de naissance

Ces deux congés peuvent être pris séparément ou successivement. Pour que ces congés se succèdent, le salarié doit tenir compte du délai imposé au salarié pour prévenir l'employeur de son souhait de prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce délai est d'au moins un mois.

MONTANT DE LA DEPENSE ET NOMBRE DE BENEFICIAIRES

Le congé de paternité est financé par la CNAF⁹.

Le total des indemnités journalières pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'élevait à 218 M€ en 2015, pour les salariés du régime général¹⁰.

⁹ Une partie des prestations financées par la branche Famille, parmi lesquelles le congé de paternité, est versée aux bénéficiaires par d'autres organismes de la Sécurité sociale (l'Assurance maladie concernant le congé de paternité).

¹⁰ Source : données transmises par la CNAMTS.

Evolution du nombre de bénéficiaires du congé de paternité (en milliers, hors fonction publique)

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution annuelle moyenne 2015/2016	2009/2016
400	405	411	403	382	376	366	358	- 2,2%	-1,6%

PQE « Famille » 2018, p21. Les données relatives aux bénéficiaires des congés de maternité et de paternité ne font pas l'objet d'une centralisation par les différents régimes. Le nombre total de mères et de pères recourant à ce dispositif n'est donc pas connu précisément.

PROFIL ET MOTIVATIONS DES BENEFICIAIRES

D'après l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants¹¹, en 2013, 62% de l'ensemble des pères ayant au moins un enfant de moins de 3 ans fin 2013 et 68% de ceux qui y sont éligibles ont pris un congé de paternité pour leur plus jeune enfant. La quasi-totalité (95%) des pères ayant pris un congé de paternité ont consommé l'ensemble des droits à congés qui leur étaient accordés (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple).

Au total, parmi les pères salariés éligibles au congé de paternité, 77% prennent à la fois les trois jours de congé de naissance et le congé de paternité ; seulement 7% ne prennent aucun de ces deux congés.

L'âge et le statut de l'emploi du père sont deux facteurs déterminants du recours au congé de paternité. Les pères de 40 ans ou plus, les travailleurs indépendants, ceux qui ont un emploi précaire ou, *a fortiori*, les pères sans emploi prennent plus rarement un congé de paternité à la naissance de leur enfant. Si près de trois pères sur quatre prennent un congé de paternité pour un premier enfant, ils ne sont plus que deux tiers à l'avoir pris à partir du troisième enfant.

A l'inverse, les salariés du secteur public ont davantage recours au dispositif : ils sont près de neuf sur dix à avoir pris leur congé de paternité.

Le plafonnement des indemnités semble avoir une incidence sur les ménages les plus aisés. A partir du cinquième quintile de niveau de vie, les pères recourent moins au congé de paternité. Le recours des pères aux revenus les plus modestes est encore plus faible (faible connaissance de leur droit au congé de paternité, moindre acceptation du milieu professionnel à l'égard du congé de paternité.)

L'inactivité de la mère réduit significativement la probabilité de recours des pères au congé de paternité. Parmi l'ensemble des pères éligibles, le recours au congé de paternité est le plus fréquent lorsque la mère travaille (76%) et le plus rare lorsque la mère est au foyer (59%). L'inactivité de la mère peut être associée à un fort engagement de celle-ci dans les tâches familiales, conjuguée à une exclusivité du père dans la sphère professionnelle.

De nombreux facteurs peuvent ainsi intervenir dans le non recours : la précarité, la possibilité ou non d'aménager son temps de travail, la perte de revenu potentiellement associée au congé, la taille de l'établissement employeur, qui peut notamment influencer sur la facilité à se faire remplacer en cas d'absence, l'acceptation du congé de paternité par les collègues et la hiérarchie, ou encore simplement la méconnaissance des modalités du congé.

Depuis la mise en place du dispositif en 2002, sur le champ de l'ensemble des salariés hors secteur public, le nombre de pères bénéficiaires du congé de paternité a progressé continuellement jusqu'en 2008. Après une stabilisation entre 2008 et 2011, le nombre de

¹¹ *Etudes et résultats*, DREES, n°957

bénéficiaires diminue et ne s'élève plus qu'à 358 000 en 2016. Cette diminution ne peut pas être imputée entièrement à la baisse du nombre de naissances depuis 2010. Le statut de l'emploi est un facteur déterminant du recours au congé de paternité. Or le marché du travail s'est dégradé depuis 2008 et la part des pères d'enfants de moins de trois ans occupant un emploi en contrat à durée indéterminée a diminué de 6 points entre 2008 et 2014.

PERSPECTIVE INTERNATIONALE

La France se situe dans la moyenne des pays européens, en matière de congé de paternité. Il existe une forme de consensus autour d'une durée de deux semaines, sans perte de revenu.

Certains pays ont regroupé les congés maternité, paternité et parentaux en un seul dispositif, mais qui reste en partie individualisé. C'est pourquoi la comparaison de la durée du congé de paternité pris isolément est délicate puisque ce congé peut se prolonger par un congé parental. Un congé de paternité très réduit peut ainsi être compensé par l'existence de congés parentaux.

Congé paternité (2014)	Durée	Rémunération
France	11 jours + 3 jours	3 jours payés par l'employeur ; 11 jours indemnisés à 100%, plafonné à 84,90 euros par jour
Allemagne		Pas de congé de paternité. Modèle du congé parental
Belgique	10 jours	de 82% à 100% du salaire, plafonné
Italie	2 jours	100% du salaire
Royaume-Uni	2 semaines	Une ou deux semaines indemnisées, 90% du salaire, plafonné
Danemark	2 semaines	100%, plafonné
Suède	10 jours	80% du salaire, plafonné

OCDE

SOURCES

- Rapport HCF du 3/12/2009 : les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de trois ans
- DREES : Etudes et Résultats n°957, mars 2016 – Le congé de paternité
- Antoine Math et Christelle Meilland : Panorama des congés destinés aux parents en Europe, mars 2017
- Hélène Périvier : OFCE policy brief : réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité, janvier 2017
- CAF n°133, mars 2013 : Congé de paternité et droits familiaux de retraite : 10,3 millions de bénéficiaires des prestations indirectes financées par la branche Famille

FICHES ASSOCIEES

Congé parental, CLCA/Prepave, congé maternité

ANNEXE : TEXTES DE REFERENCE - CONGE DE PATERNITE

- **CODE DU TRAVAIL** : articles L1225-35 et L1225-36 : Bénéficiaires, demande, durée, conséquences sur le contrat

Article L1225-35, modifié par [LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94](#)

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Article L1225-36, modifié par [LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94](#)

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-4-1, Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 10](#)

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Article D1225-8, créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#) (début du congé)

Le congé de paternité est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Le congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

- 1° L'hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- 2° Le décès de la mère. Le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en application de l'article L. 1225-28.

• **CODE DE LA SECURITE SOCIALE**

Droit à l'indemnisation

Article L331-8, modifié par [LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94](#)

Lorsqu'il exerce son droit à congé prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail et dans un délai fixé par décret, l'assuré reçoit, pendant une durée maximale de onze jours consécutifs et dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service, l'indemnité journalière visée à l'article L. 331-3, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée.

En cas de naissances multiples, la durée maximale fixée au précédent alinéa est égale à dix-huit jours consécutifs.

L'indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail, ni avec l'indemnisation par l'assurance chômage ou le régime de solidarité.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article.

Conditions d'indemnisation

Article R313-3, modifié par [DÉCRET n°2015-86 du 30 janvier 2015 - art. 1](#)

1° Pour avoir droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie pendant les six premiers mois d'interruption de travail, aux allocations journalières de maternité et aux indemnités journalières de l'assurance maternité, l'assuré social doit justifier aux dates de référence prévues aux 2° et 3° de l'article R. 313-1 :

a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les six mois civils précédents est au moins égale au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1 015 fois la valeur du salaire minimum de croissance au premier jour de la période de référence ;

b) Soit avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des quatre-vingt-dix jours précédents.

L'assuré doit en outre justifier de dix mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement pour bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maternité.

2° Lorsque l'arrêt de travail se prolonge sans interruption au-delà du sixième mois, l'assuré social, pour avoir droit aux indemnités journalières après le sixième mois d'incapacité de travail, doit avoir été immatriculé depuis douze mois au moins à la date de référence prévue au 2° de l'article R. 313-1.

Il doit justifier en outre :

a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les douze mois civils précédant l'interruption de travail est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 2 030 fois la valeur du salaire minimum de croissance au 1er janvier qui précède immédiatement le début de cette période ;

b) Soit qu'il a effectué au moins 600 heures de travail salarié ou assimilé au cours des douze mois civils ou des 365 jours précédant l'interruption de travail.

Article R331-5, modifié par [DÉCRET n°2014-953 du 20 août 2014 - art. 1](#)

L'indemnité journalière prévue à l'article L. 331-3 est égale au gain journalier de base. Elle est allouée même si l'enfant n'est pas né vivant.

Pour le calcul de l'indemnité journalière de repos, le gain journalier de base est déterminé selon les règles prévues aux articles R. 323-4 et R. 323-8. Toutefois, pour l'application de ces dispositions, le salaire pris en compte est le salaire servant de base, lors de chaque paie, au calcul de la cotisation due pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès dans la limite du plafond mentionné à l'article L. 241-3 en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail. Ce salaire est diminué par application d'un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi ; ce taux forfaitaire est fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

L'indemnité journalière de repos ne peut être inférieure à un minimum fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

En cas d'augmentation générale des salaires, l'indemnité journalière de repos peut faire l'objet d'une révision dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues à l'article R. 323-6 pour l'indemnité journalière de maladie.

La durée de trois mois prévue au premier alinéa de l'article R. 323-6 s'apprécie, le cas échéant, en totalisant tant le délai de carence prévu à l'article R. 323-1 que les périodes pendant lesquelles l'intéressée a bénéficié de l'indemnité journalière de l'assurance maladie et de l'indemnité journalière de repos de l'assurance maternité.

Les dispositions des [articles R. 323-10 et R. 323-11](#) sont applicables à l'indemnité journalière de repos.

Article R331-6, Créé par [Décret 85-1353 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985](#)

L'indemnité journalière de repos de l'assurance maternité prévue à l'article L. 331-3 est due pendant la période de repos prévue audit article, même en cas de prolongation d'un état morbide antérieurement constaté ou de constatation d'un état morbide au cours de cette période.

Si l'état morbide consécutif à l'accouchement se déclare après la période légale de repos et si l'intéressée n'a pas repris le travail, les prestations en espèces de l'assurance maladie sont servies sans qu'il y ait lieu de faire état du délai de carence.

Pendant la période où l'intéressée reçoit les prestations en espèces de l'assurance maternité, elle ne peut recevoir en même temps les prestations en espèces de l'assurance maladie.

L'indemnité journalière de repos supplémentaire, prévue au deuxième alinéa de l'article L. 331-5, est attribuée au cours de la période prénatale en cas d'état pathologique résultant de la grossesse. Le repos auquel correspond cette indemnité peut être prescrit à partir de la déclaration de grossesse.

Article R331-7, Créé par [Décret 85-1353 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985](#)

Sont applicables à la femme assurée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption les dispositions de l'article R. 331-5 et du troisième alinéa de l'article L. 331-6.

Montant de l'indemnisation

Article R331-5, modifié par [DÉCRET n°2014-953 du 20 août 2014 - art. 1](#)

L'indemnité journalière prévue à l'article L. 331-3 est égale au gain journalier de base. Elle est allouée même si l'enfant n'est pas né vivant.

Pour le calcul de l'indemnité journalière de repos, le gain journalier de base est déterminé selon les règles prévues aux articles R. 323-4 et R. 323-8. Toutefois, pour l'application de ces dispositions, le salaire pris en compte est le salaire servant de base, lors de chaque paie, au calcul de la cotisation due pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès dans la limite du plafond mentionné à l'article L. 241-3 en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail. Ce salaire est diminué par application d'un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi ; ce taux forfaitaire est fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

L'indemnité journalière de repos ne peut être inférieure à un minimum fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

En cas d'augmentation générale des salaires, l'indemnité journalière de repos peut faire l'objet d'une révision dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues à l'article R. 323-6 pour l'indemnité journalière de maladie.

La durée de trois mois prévue au premier alinéa de l'article R. 323-6 s'apprécie, le cas échéant, en totalisant tant le délai de carence prévu à l'article R. 323-1 que les périodes pendant lesquelles l'intéressée a bénéficié de l'indemnité journalière de l'assurance maladie et de l'indemnité journalière de repos de l'assurance maternité.

Les dispositions des articles R. 323-10 et R. 323-11 sont applicables à l'indemnité journalière de repos.

Article R331-6, Créé par [Décret 85-1353 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985](#)

L'indemnité journalière de repos de l'assurance maternité prévue à l'article L. 331-3 est due pendant la période de repos prévue audit article, même en cas de prolongation d'un état morbide antérieurement constaté ou de constatation d'un état morbide au cours de cette période.

Si l'état morbide consécutif à l'accouchement se déclare après la période légale de repos et si l'intéressée n'a pas repris le travail, les prestations en espèces de l'assurance maladie sont servies sans qu'il y ait lieu de faire état du délai de carence.

Pendant la période où l'intéressée reçoit les prestations en espèces de l'assurance maternité, elle ne peut recevoir en même temps les prestations en espèces de l'assurance maladie.

L'indemnité journalière de repos supplémentaire, prévue au deuxième alinéa de l'article L. 331-5, est attribuée au cours de la période prénatale en cas d'état pathologique résultant de la grossesse. Le repos auquel correspond cette indemnité peut être prescrit à partir de la déclaration de grossesse.

Article R331-7, Créé par [Décret 85-1353 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985](#)

Sont applicables à la femme assurée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption les dispositions de l'article R. 331-5 et du troisième alinéa de l'article L. 331-6.

Début du congé (pour percevoir les indemnités)

Article D331-3, Créé par [Décret n°2001-1352 du 28 décembre 2001 - art. 2 JORF 30 décembre 2001](#)

Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 331-8 est fixé à quatre mois à compter de la naissance de l'enfant.

Toutefois le père dont l'enfant est hospitalisé ou qui bénéficie du congé postnatal de maternité dans les conditions prévues à l'article L. 331-6 peut demander le report du délai prévu au précédent alinéa à la fin de l'hospitalisation de l'enfant ou à l'expiration de la durée de congé à laquelle il pouvait prétendre.

Article D331-4, modifié par [Décret n°2008-32 du 9 janvier 2008 - art. 1](#)

Pour bénéficier de l'indemnité journalière prévue à l'article L. 331-8, l'assuré doit adresser à l'organisme de sécurité sociale dont il relève la ou les pièces justificatives dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et attester de la cessation de son activité professionnelle dans les mêmes conditions que celles applicables à l'indemnité prévue à l'article L. 331-3.

Article D331-5, Créé par [DÉCRET n°2015-771 du 29 juin 2015 - art. 1](#)

Pour bénéficier de l'indemnisation mentionnée à l'article L. 331-6, le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle doit adresser sa demande à l'organisme de sécurité sociale dont il relève, au moyen d'un imprimé, accompagné le cas échéant de pièces justificatives, dont le modèle est fixé par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et de l'agriculture.

Arrêté du 3 mai 2013 fixant la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier de l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé de naissance

Article L3142-1, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Le salarié a droit, sur justification, à un congé :

- 1° Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Pour le mariage d'un enfant ;
- 3° Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 4° Pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5° Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Article L3142-2, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Les congés mentionnés à l'article L. 3142-1 n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Article L3142-3, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3142-4, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article L. 3142-1 qui ne peut être inférieure à :

- 1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- 5° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Article L3142-5, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

A défaut de convention ou d'accord, le salarié a droit au congé mentionné à l'article L. 3142-4, dont la durée ne peut être inférieure à celle prévue au même article L. 3142-4.

DOCUMENT 3
LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS
PLEIN ET A TEMPS PARTIEL

SOMMAIRE

<u>Historique</u>	43
<u>Caractéristiques du dispositif</u>	44
<u>Conditions d'éligibilité</u>	44
<u>Opposabilité</u>	45
<u>Durée</u>	45
<u>Situation du salarié pendant le congé</u>	45
<u>Fin du congé</u>	46
<u>Droits associés</u>	47
<u>Couverture maladie</u>	47
<u>Indemnisation du chômage</u>	47
<u>Assurance retraite</u>	47
<u>Données chiffrées</u>	48
<u>Profil et motivations des bénéficiaires</u>	48
<u>Les bénéficiaires du congé parental d'éducation sont en grande majorité des femmes</u>	48
<u>Les pères sont peu enclins au congé parental</u>	49
<u>Les critiques du dispositif</u>	49
<u>Un congé potentiellement pénalisant pour la carrière professionnelle des femmes</u>	49
<u>Le niveau et le caractère forfaitaire de l'indemnisation associée</u>	50
<u>Une flexibilité qui reste limitée</u>	50
<u>Choix du congé parental et modes d'accueil du jeune enfant</u>	50
<u>Des effets de seuils provenant de la limite du troisième anniversaire de l'enfant</u>	51
<u>SOURCES</u>	52
<u>Fiches associées</u>	52
<u>ANNEXE : Textes de référence</u>	53

Le congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel

Le champ de cette fiche concerne les salariés du secteur privé. Les conditions propres aux agents de la fonction publique et aux travailleurs non-salariés sont présentées dans les fiches « Congés familiaux et temps partiel : comparaisons public-privé », « Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique (DGAFP), et « Les congés familiaux des travailleurs non-salariés. »

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant, tout parent salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation (CPE) lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. La période de congé n'est pas rémunérée et le temps partiel n'est pas compensé par l'entreprise. Sous certaines conditions (non spécifiques au congé parental), le parent salarié peut recevoir une prestation de la caisse d'Allocations familiales, la PreParE (pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2015) ou le CLCA (pour ceux nés ou adoptés avant).

Les dispositions relatives au congé parental d'éducation et au passage à temps partiel sont régies par le code du travail.

Partie législative

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre II : Formation et exécution du contrat de travail

Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants

Section 4 : Congés d'éducation des enfants

Sous-section 1 : Congé parental d'éducation et passage à temps partiel.

HISTORIQUE

La loi n°77-766 du 12 juillet 1977 institue le congé parental d'éducation (CPE). Relevant du code du travail, il était réservé aux femmes travaillant dans des entreprises d'au moins 200 salariés¹², bénéficiant d'un an d'ancienneté au moins dans l'entreprise. A l'occasion de la naissance d'un enfant ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, la salariée pouvait bénéficier d'un congé d'une durée maximum de deux ans à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption. Le début du congé parental devait coïncider avec la fin du congé de maternité. A l'issue du congé parental, pendant lequel le contrat de travail était suspendu, la femme bénéficiait d'une garantie de retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Le droit au congé parental d'éducation pouvait être ouvert au père si la mère y renonçait ou ne pouvait en bénéficier. Le CPE n'était à l'époque assorti d'aucune rémunération. De ce fait sans doute, le dispositif est resté largement lettre morte.

Il faut attendre la loi n°84-9 du 4 janvier 1984 pour que le CPE soit ouvert aux pères et aux mères dans les mêmes conditions, avec pour objectif de « *parvenir à une meilleure égalité des rôles et des responsabilités entre les pères et mères de familles* ». Alors que la loi du 12 juillet 1977 autorisait seulement une suspension du contrat de travail, la loi du 4 janvier 1984 crée aussi un droit à une période de travail à mi-temps. Le congé parental et la période d'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés une fois pour prendre fin, au plus tard, au terme de la période de deux ans suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption. Enfin, la loi du 4 janvier 1984 étend le dispositif du congé parental

¹² A partir de janvier 1981, le CPE est étendu aux entreprises de plus de 100 salariés.

aux entreprises de moins de 100 salariés, mais dans cette catégorie d'entreprises, l'employeur peut refuser au salarié, en précisant le motif de son refus, le bénéfice du congé parental s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, que le congé parental ou l'activité à mi-temps du salarié auront des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Cette restriction est abrogée par la loi n°94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille (article 12), ouvrant désormais le bénéfice du CPE aux salariés de l'ensemble des entreprises.

La loi du 3 janvier 1991 introduit la possibilité de choisir son temps partiel dans un intervalle compris entre seize heures par semaine et 80% du temps complet. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, quelle que soit la date de son début. La loi institue également un droit à la formation professionnelle lors de la reprise d'activité après un congé parental, dont le salarié peut bénéficier, en tant que de besoin, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

La Directive 96/34/CE du 3 juin 1996 instaure auprès des Etats membres de nouvelles obligations : droit individuel à un congé parental d'au moins trois mois pour les hommes et les femmes, distinct du congé de maternité, pour s'occuper d'un enfant jusqu'à un âge pouvant aller jusqu'à huit ans. Les salariés en congé parental sont protégés contre le licenciement et doivent retrouver leur poste de travail, ou un poste équivalent, lors de leur retour. Par ailleurs, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes, la directive demandait que le droit au congé parental soit accordé de manière non transférable. Cette directive n'a pas suscité de changement majeur en France. Elle est complétée par la Directive 2010/18/EU, qui relève de trois à quatre mois la durée du congé parental, avec une incitation à la prise en charge par les deux parents sous la forme d'un mois ni fractionnable ni transférable à l'autre parent.

On est donc passé de manière progressive d'un congé temporaire avec garantie de retour à l'emploi à destination des seules femmes, à la possibilité d'un temps partiel et l'ouverture de ces options aux hommes et aux femmes dans les mêmes conditions.

CARACTERISTIQUES DU DISPOSITIF

Conditions d'éligibilité

Tout salarié, homme ou femme, parent d'enfant(s) de moins de trois ans, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, à la date de son arrivée au foyer (avant l'âge de 16 ans).

Deux modalités de congé parental existent :

- le congé parental à temps plein, durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- le congé parental à temps partiel : la durée doit être d'au moins 16 heures par semaine.

Le parent salarié peut choisir la date de début et la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental à temps plein, soit d'une réduction de sa durée du travail ; toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur (à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur).

Opposabilité

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut pas le refuser.

Durée

Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé deux fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants (cette disposition, issue de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, s'applique aux enfants nés ou adoptés à partir du 1er octobre 2014).

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- une durée de trois ans, si l'enfant était âgé de moins de trois ans à son arrivée au foyer ;
- une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de trois ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an.

À chaque renouvellement, le parent salarié peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental.

Situation du salarié pendant le congé

Pendant la durée du congé parental, si le salarié choisit d'interrompre totalement son activité, le contrat de travail est suspendu. Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte pour moitié.

Pour les salariés en congé parental à temps partiel, le contrat de travail est modifié par avenant. Il prévoit notamment la durée du travail et la durée de la période d'activité à temps partiel.

Indemnisation: dissociation du dispositif (droit du travail) et de sa rémunération (droit de la sécurité sociale)

Pendant le congé parental, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée (sauf dispositions conventionnelles ou collectives contraires).

Le salarié en congé parental à temps partiel perçoit son salaire proportionnellement à sa durée de travail, mais il n'est pas rémunéré pour la période non travaillée (sauf dispositions conventionnelles ou collectives contraires).

En revanche, le salarié peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ou le CLCA¹³ sous certaines conditions, non spécifiques au congé parental d'éducation (Cf

¹³ En fonction de la date de naissance ou d'adoption de l'enfant.

Fiche CLCA/PreParE), à taux plein en cas d'arrêt de l'activité, à taux partiel en cas de temps partiel.

Le salarié peut également utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps (CET) pour le financer (selon l'accord ou la convention collective signée par les partenaires sociaux.)

Le congé parental d'éducation (droit de suspendre son contrat de travail ou de réduire son activité) est régi par le Code du travail, tandis que l'allocation versée aux parents qui choisissent de travailler à temps partiel ou de cesser leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant (prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prépare) ou Complément de libre choix d'activité (CLCA)) relève du Code de la sécurité sociale.

Les deux mesures étant indépendantes, le congé parental d'éducation n'ouvre pas systématiquement droit à la PreParE ou au CLCA. Ainsi, un parent salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation sans percevoir la prestation associée. C'est le cas, par exemple, lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'activité préalable exigée pour bénéficier de cette prestation. En effet, tandis que le droit au congé parental est conditionné à une ancienneté d'au moins un an auprès de l'employeur, le bénéfice du CLCA requiert au minimum 8 trimestres de cotisations vieillesse au cours des deux années qui précèdent la naissance pour un premier enfant.

À l'inverse, certaines personnes peuvent être éligibles à la prestation mais pas au congé. Ainsi en est-il d'un demandeur d'emploi qui suspend son droit à l'allocation chômage pendant toute la durée de versement de cette prestation.

Une étude de la DREES¹⁴ indique que parmi les parents entrant dans un CLCA à taux plein, 60% seulement ont cessé leur activité dans le cadre d'un congé parental. Les bénéficiaires du CLCA à taux plein constituaient en 2015 54% de l'ensemble des bénéficiaires, soit 240 000 des 442 800 bénéficiaires. Pour 96 000 d'entre elles, la perception du CLCA ne serait donc pas associée à une entrée en congé parental d'éducation.

Une étude de l'INSEE¹⁵ montre que 36% des mères et 30% des pères interrogés dans le cadre de cette étude, qui étaient intéressés *a priori* mais n'ont finalement pas pris de congé parental, ne remplissaient pas, ou pensaient ne pas remplir, les conditions requises pour bénéficier d'un congé parental.

Formation professionnelle

Pendant le congé, le salarié a le droit de suivre une action de formation. Le salarié peut également demander à effectuer un bilan de compétences. À l'issue du congé, le salarié qui reprend son emploi précédent a droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Fin du congé

A la fin du congé ou de la période de temps partiel, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente. Lors de son retour dans l'entreprise, le salarié doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur.

¹⁴ Etudes et Résultats n°750 – Février 2011

¹⁵ INSEE Première, n°1454, juin 2013. Au total, 24 302 personnes ont répondu à l'enquête. Le champ de l'étude est restreint aux 3 028 parents qui répondent, au moment de l'enquête (2010), aux caractéristiques suivantes : ils ont au moins un enfant âgé de moins de 8 ans qui vit avec eux dans le ménage ; ils ont travaillé après la naissance de leur plus jeune enfant, ou ont cessé leur activité professionnelle moins d'un an avant cette naissance ; ils ne sont ni en congé de maternité post-natal, ni en congé de paternité. Ces parents représentent 89% des parents d'enfants âgés de moins de 8 ans.

L'entretien professionnel est prévu par l'article L. 6315-1 du Code du travail, qui précise que cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié (promotion, changement de poste, augmentation des responsabilités, etc.), notamment en termes de qualifications et d'emploi. L'entretien sert également à identifier les besoins de formation du salarié.

DROITS ASSOCIES

Les avantages accordés par le comité d'entreprise (CE), activités sociales et culturelles, sont destinés aux salariés ou anciens salariés de l'entreprise (et de leur famille). Le salarié en congé parental d'éducation peut donc en bénéficier¹⁶.

Couverture maladie

Pendant toute la durée du congé parental pris à temps plein, le salarié bénéficie de ses droits aux remboursements des frais de santé pour maladie (cette garantie est accordée à toute personne résidant en France de façon stable et régulière) ou maternité.

L'employeur n'a pas d'obligation légale de conserver le bénéfice des avantages de la mutuelle lors d'un départ en congé parental. Le contrat d'adhésion à la mutuelle d'entreprise peut prévoir soit l'exclusion du salarié des bénéfices de la mutuelle dès le 1^{er} jour de congé parental, soit le bénéfice des avantages pendant l'intégralité ou une partie seulement du congé parental.

La loi de sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, généralise la complémentaire santé d'entreprise collective et obligatoire à compter du 1er janvier 2016 et allonge la durée de portabilité des droits santé et prévoyance pour les anciens salariés demandeurs d'emploi. Elle ne mentionne pas les salariés en congé parental d'éducation.

Indemnisation du chômage

Le salarié peut être licencié pendant ou à l'issue du congé parental, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. Cependant, le licenciement doit être justifié par un motif étranger au congé parental.

Assurance retraite

Au régime général, le congé parental d'éducation à temps plein ouvre droit à une majoration de la durée d'assurance retraite égale à la durée effective du congé parental. Toute période de congé est retenue de date à date, un trimestre étant accordé pour chaque période de 90 jours, et le nombre de trimestres correspondant est arrondi au chiffre immédiatement supérieur. Cette majoration ne concerne pas le congé parental à temps partiel. Pour un même enfant, cette majoration pour congé parental ne se cumule pas avec la majoration d'assurance maternité, adoption et éducation ni avec aucune majoration de durée d'assurance prévue dans le cadre des autres régimes de base obligatoire. La caisse de retraite compare les droits acquis au titre de chaque majoration et retient le nombre de trimestres le plus élevé¹⁷.

¹⁶ Source : www.service-public.fr

¹⁷ source : www.lassurance-retraite.fr

Le congé parental pouvant atteindre 3 ans, une MDA de 12 trimestres peut être accordée à ce titre. La MDA congé parental est servie dès lors que le nombre de trimestres servi est supérieur à celui accordé au titre de la MDA de droit commun (donc en règle générale dès que la MDA congé parental excède 8 trimestres).

La période de congé parental (arrêt ou temps partiel) peut aussi donner lieu à des droits retraite lorsque les conditions d'éligibilité à l'Assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) sont remplies (cf fiche « AVPF »). En théorie, le cumul entre AVPF et MDA « congé parental » (ou une validation équivalente dans les régimes spéciaux) n'est plus possible depuis la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 (dernier alinéa de l'article L.381-1 du CSS). En pratique, les règles de non cumul actuelles ne sont pas applicables car les droits AVPF et MDA sont attribués à des moments différents : les droits AVPF sont calculés au fil de la carrière alors que l'attribution des trimestres de MDA est réalisée à la liquidation. D'ailleurs, le décret d'application n'est pas encore publié.

DONNEES CHIFFREES

Il n'existe pas de données chiffrées régulièrement publiées sur le nombre et la nature des bénéficiaires du congé parental.

PROFIL ET MOTIVATIONS DES BENEFICIAIRES

Cette partie constitue un extrait d'une étude de l'INSEE¹⁸ issue du module complémentaire associé à l'enquête Emploi 2010, sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, qui repose donc sur les réponses des personnes à une enquête (et pas sur des données administratives).

Les bénéficiaires du congé parental d'éducation sont en grande majorité des femmes

Selon cette étude, plus d'une mère sur deux d'enfants de moins de huit ans s'est arrêtée de travailler après la naissance de ses enfants ou a réduit temporairement son temps de travail, c'est-à-dire au moins un mois au-delà de son congé de maternité. Seuls 12% des pères ont modifié leur temps d'activité au-delà de leur congé de paternité. Chez les femmes, les modifications d'activité s'effectuent majoritairement dans le cadre du congé parental, à temps partiel ou à taux plein. Ainsi, parmi les mères déclarant s'être arrêtées de travailler pour s'occuper de leur plus jeune enfant, 75% ont pris un congé parental à temps plein, 8% ont utilisé uniquement des jours de congés, et 17% ont eu recours à d'autres formes d'interruption (congé sans solde, démission, fin de contrat...). Parmi les mères déclarant avoir réduit leur durée de travail, 68% ont pris un congé parental à temps partiel et 25% sont passées à temps partiel ou ont réduit leurs horaires de travail en dehors de ce cadre.

Plus les mères sont diplômées, moins elles interrompent leur activité. Suite à une naissance, 47% des mères titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP ou inférieur ont interrompu leur activité pendant au moins un mois ; ce n'est le cas que de 29% des mères titulaires d'un diplôme de niveau supérieur à BAC+2. L'importance de la perte de salaire, les conditions de travail et les perspectives de carrières peuvent expliquer ces différences de comportement.

La réduction du temps de travail concerne à l'inverse 23% des mères titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BAP ou inférieur, et 45% des mères titulaires d'un diplôme de niveau

¹⁸ INSEE Première, n°1454, juin 2013./

supérieur à BAC +2. Elle concerne aussi davantage les cadres et professions intermédiaires, ainsi que les salariées du secteur public.

Les raisons conduisant les mères à prendre un congé parental à temps plein sont par ordre décroissant : le bien de l'enfant et le souhait de se consacrer à son éducation (cité par 90% des mères interrogées), le coût des modes de garde (33%), le besoin de se remettre de la naissance (30%), l'incompatibilité entre les horaires de travail et les horaires des services d'accueil (17%) et l'absence de solution de garde à proximité (17%).

Les pères sont peu enclins au congé parental

98% des pères et 72% des mères interrogées n'ont pas pris de congé parental à temps plein. Parmi eux, 46% des pères ont déclaré que le congé parental à temps plein ne les intéressait pas *a priori* contre 25% des mères. Les autres parents n'excluent pas d'emblée l'option du congé parental. Les hommes qui n'ont finalement pas pris de congé parental à taux plein, invoquent plus souvent le risque d'un effet défavorable du congé parental à temps plein sur leur travail ou leur carrière (30% contre 16% des femmes). Parmi les craintes évoquées, les plus fréquentes sont la dégradation de leurs relations avec l'employeur, ou, pour les travailleurs indépendants, l'incompatibilité d'un congé avec l'activité de leur entreprise. Les femmes quant à elles déclarent plus souvent que le congé parental n'est pas assez payé (39% contre 22% des hommes).

Ce sont les parents les plus diplômés qui déclarent le plus souvent qu'un congé parental à temps plein leur aurait causé des difficultés dans leur travail ou leur carrière (19% des titulaires d'un diplôme supérieur à BAC +2, contre 11% des personnes n'ayant pas le baccalauréat).

Deux autres études¹⁹ permettent de cerner davantage le profil des pères choisissant un congé parental à temps partiel. Chez les pères, le temps partiel familial est surtout choisi par des pères qualifiés et bénéficiant de conditions d'emploi stables. Ces derniers sont en outre plus concentrés dans la sphère publique dans laquelle il leur est plus « facile » de travailler à temps partiel. Enfin, les pères à temps partiel familial ont une durée de travail concentrée, travaillant un nombre important d'heures sur quelques jours : les deux tiers travaillent au moins 24h par semaine sur moins de 5 jours. Le temps partiel prend souvent chez eux la forme d'une journée non travaillée par semaine, le plus souvent le mercredi. L'éloignement du marché du travail est donc moindre. Leur situation professionnelle résulte souvent d'une mise en œuvre réfléchie, et de leur volonté de se démarquer des normes traditionnelles concernant les temps de travail des hommes, leur place au travail ou encore leur engagement professionnel.

Deux catégories demeurent peu représentées parmi les salariés en congé parental : les hommes et les femmes à revenus élevés. Une raison avancée est la perte financière générée par la nature forfaitaire de l'allocation associée.

LES CRITIQUES DU DISPOSITIF

Un congé potentiellement pénalisant pour la carrière professionnelle des femmes

- Un congé parental trop long constituerait un risque d'éloignement du marché du travail, d'où les propositions visant à en réduire la durée maximale.

¹⁹ Les pères en congé parental à temps partiel en France : vers un modèle égalitaire ?, Danielle Boyer ; Du côté des pères à temps partiel familial : Mathilde Pak

- La prise du congé parental (arrêt d'activité ou temps partiel) majoritairement par les mères contribue à augmenter les inégalités de participation au marché du travail et de progression salariale entre mères et pères (et *in fine* de leurs droits à retraite – cf. encadré).
- Plusieurs rapports et études²⁰ soulignent le fait qu'un congé trop long semble peser négativement sur le taux de recours des pères.
- L'accompagnement lors de la reprise du travail après le congé et les conditions de travail sont des éléments importants pour favoriser l'emploi des mères, avec les possibilités de recours aux modes d'accueil du jeune enfant.

Selon une récente étude de l'INSEE²¹, en 2015, 63% des mères en couple ayant deux enfants dont un, au moins, a moins de trois ans sont en emploi, contre 83% si les deux ont plus de trois ans. Lorsqu'elles travaillent, les premières sont aussi plus souvent à temps partiel que les secondes (47% contre 32%). Pour les pères en couple, le taux d'emploi varie peu avec le nombre et l'âge des enfants. Il s'élève au moins à 86%, quelle que soit la situation familiale. Seulement 4% des pères en emploi travaillent à temps partiel contre 33% des mères. Près de la moitié des mères à temps partiel le sont pour s'occuper de leurs enfants (ou d'un autre membre de la famille) contre à peine un père à temps partiel sur cinq. La majorité d'entre eux le sont parce que leur emploi actuel ne leur permet pas de travailler davantage.

Le niveau et le caractère forfaitaire de l'indemnisation associée

Le fait que l'éligibilité de l'allocation associée au congé parental (cf. fiche sur CLCA/PreParE) ne couvre pas tous les cas de congé parental d'éducation et surtout le niveau et le caractère forfaitaire du montant versé peuvent limiter le recours au congé parental, notamment pour les salariés ayant des rémunérations élevées et les pères dont le salaire est le plus souvent plus élevé que celui des mères.

Une flexibilité qui reste limitée

Dans le dispositif actuel, le congé ou le temps partiel doivent être pris de manière continue. Il n'est possible d'interrompre ou de modifier la durée du congé ou du temps partiel que dans des situations particulières (décès de l'enfant, diminution importante des ressources du ménage). D'autres pays offrent une flexibilité plus large (cf. *infra*). Le congé peut être pris de façon fractionnée jusqu'à un âge avancé de l'enfant.

Il faudrait étudier si un congé plus flexible, à prendre en plusieurs fois et le cas échéant aussi après les trois ans de l'enfant, et qui pourrait être arrêté dans des conditions plus souples aurait moins de conséquences négatives sur les carrières professionnelles des mères d'une part et pourrait attirer davantage les pères d'autre part.

Choix du congé parental et modes d'accueil du jeune enfant

Le « choix » du congé parental peut être un choix « par défaut », faute de modes d'accueil du jeune enfant adapté aux besoins des parents.

²⁰ Les congés aux parents : contre l'égalité entre femmes et hommes ? Antoine Math, Christèle Meilland

²¹ Femmes et hommes : l'égalité en question – INSEE références 2017

Des effets de seuils provenant de la limite du troisième anniversaire de l'enfant

Pour les enfants dont le troisième anniversaire précède l'entrée en maternelle, la fin du droit au congé parental peut constituer une difficulté, les parents ne bénéficiant pas nécessairement d'une solution de garde permettant de couvrir la période séparant la fin du congé du début de la scolarisation de l'enfant.

Focus sur les pays ayant un taux de recours au congé parental élevé pour les pères

Suède, Norvège, Pays-Bas, Allemagne

En Suède, la durée maximale du congé parental légal est de 480 jours à partager entre les parents, dont 90 jours réservés à chacun des parents (non transférables). Il s'agit d'une forme d'incitation à la prise du congé par le père, puisque si ce parent ne prend pas de congé, il le perd ainsi que la rémunération élevée qui l'accompagne. L'âge limite de l'enfant est de 8 ans. La rémunération prend la forme d'une compensation proportionnelle à la perte de salaire de 80% en Suède (dans la limite de 46 000€ annuels), souvent complétée dans le cadre d'accords de branche. Le congé parental est étendu aux situations d'adoption. Concernant les possibilités de fractionnement et de répartition dans le temps, la flexibilité est maximale : les 480 jours de congés peuvent se répartir entre les parents jusqu'aux 8 ans de l'enfant par fractions pouvant aller jusqu'au huitième de jour (une heure). Les congés sont aussi conçus pour être pris simultanément, à temps partiel ou non. Environ 80% des pères suédois utilisent leur droit au congé parental, mais avec une durée moyenne du congé de seulement 32 jours et une part des pères dans l'ensemble des jours de congé parental indemnisés de seulement 22,3% (chiffres 2009).

En Norvège, la durée maximale du congé parental est de 52 semaines avec une compensation à 80% du salaire ou 42 semaines avec 100% du salaire à partager entre les deux parents, dont 9 semaines réservées à la mère et 4 semaines réservées au père (ces quotas tiennent lieu de congé de maternité et de congé de paternité qui n'existent pas). L'âge limite de l'enfant est de 3 ans. Le congé peut facilement être fractionné. Un système de compte épargne temps permet de travailler à temps partiel sans perte de revenu pendant une période pouvant aller jusqu'à 104 semaines, aussi bien dans le cadre du congé parental rémunéré qu'après celui-ci. Le droit à congé parental est partageable entre les parents. Les congés sont aussi conçus pour être pris simultanément, à temps partiel ou non.

Aux Pays-Bas, le salarié bénéficie d'un droit d'aménagement du temps de travail, à la baisse ou à la hausse, ce qui permet au parent d'adapter de façon souple l'emploi aux contraintes familiales sans limite de temps et quel que soit l'âge de l'enfant.

L'Allemagne a connu une réforme du congé parental en 2007. Avant la réforme, une allocation forfaitaire (300€ ou 450€ selon la durée choisie) était versée sous condition de ressources pendant 24 mois au maximum. Elle a été remplacée par une allocation proportionnelle d'un an représentant 67 % du précédent salaire, avec un plancher de 300 € et un plafond de 1800 €/ mois (pour 2012). Afin de favoriser le partage des congés entre parents et augmenter la participation des pères, la réforme a introduit une période de congé non transférable : la famille peut bénéficier de deux mois supplémentaires, qui sont réservés au père. La mise en place de la réforme s'est accompagnée d'un accroissement de l'effort public en faveur des crèches, en particulier en Allemagne de l'Ouest (très en retard par rapport à l'Allemagne de l'Est à la réunification). En 2010, 21 % des pères prennent un congé parental (il n'y a pas de congé paternité) ; pour deux tiers d'entre eux, sa durée est de deux mois ce qui correspond aux deux mois de « bonus » en cas de participation des deux conjoints.

Les femmes sont 84 % à prendre un congé parental et pour plus de 90 % d'entre elles sa durée est comprise entre 10 et 12 mois.

A la lumière des analyses dont on dispose, les systèmes qui semblent le mieux stimuler la prise de congés par les pères sont ceux qui prévoient des quotas réservés aux pères et non transférables avec prise de congé en dehors des congés de la mère, appuyé par un taux élevé de revenu de remplacement et une flexibilité quant à la date et aux modalités de prise de congé.

SOURCES

Rapport HCF : les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de trois ans. Décembre 2009

Revue des politiques sociales et familiales n°122, 2016

- Histoire des congés parentaux en France – Catherine Collombet, 2016
- Les pères en congé parental à temps partiel en France : vers un modèle égalitaire ? Danielle Boyer, 2016
- Du côté des pères à temps partiel familial : Mathilde Pak, 2016

Antoine Math et Christelle Meilland : un état des lieux des congés destinés aux parents dans vingt pays européens

INSEE Première n°1454, juin 2013

Femmes et hommes : l'égalité en question, édition 2017, Insee références

La protection sociale des jeunes de 16 à 29 ans, IGAS, rapport 2015

Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité : Hélène Périvier, 12 janvier 2017

Rapport IGAS : Congé parental fractionnable indemnisé, juillet 2006

FICHES ASSOCIEES

CLCA/Prepare

ANNEXE : TEXTES DE REFERENCE

- [Code du travail : articles L1225-47 à L1225-60](#)

Bénéficiaires, durée, demande, situation du salarié, rupture anticipée et fin du congé

Article L1225-47

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires

Article L1225-48

- Modifié par [LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 8](#)

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies aux deuxième et quatrième alinéas, quelle que soit la date de leur début.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

NOTA :

Conformément au VI de l'article 8 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, le présent article, tel que modifié par ledit article, est applicable aux enfants nés ou adoptés à partir du 1er octobre 2014.

Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1er octobre 2014, les dispositions du présent code demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article précité.

Article L1225-49

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies à l'article L. 1225-48.

Article L1225-50

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Article L1225-51

Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Article L1225-52

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit :

1° S'il bénéficie du congé parental d'éducation, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée initialement prévue par le contrat de travail ;

2° S'il travaille à temps partiel pour élever un enfant, de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Article L1225-53

Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

Article L1225-54, modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté.

Article L1225-55

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L1225-56

Au cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du même type que celles définies au 10° de l'article L. 6313-1.

Pendant cette période, il n'est pas rémunéré.

Il bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 6342-5 pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Article L1225-57, modifié par [LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 12](#)

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Article L1225-58

Le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47.

Article L1225-59

Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

Article L1225-60

Les salariés mentionnés à la présente section ne sont pas pris en compte dans les 2 % de salariés prévus aux articles L. 6322-7 et L. 6322-8. pouvant être simultanément absents au titre du congé individuel de formation.

- [Code du travail : articles R1225-12 à R1225-13](#)

Demande de congé et prolongation du congé

DOCUMENT 4
LA PRESTATION PARTAGEE D'EDUCATION DE
L'ENFANT
(PREPARE)

SOMMAIRE

I) Historique de la PreParE.....	59
II) Objectifs.....	61
III) Caractéristiques de la PreParE.....	62
A) Deux réformes successives en 2014 et 2015.....	62
1) Modulation du montant suite à la Loi de Finance de la Sécurité Sociale (LFSS) de 2014	62
Plafond mensuel de ressources de l'AB de la Paje	63
2) Modulation de la durée suite à la loi du 5 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes	63
3) La prestation partagée d'éducation de l'enfant majorée (PreParE majorée)	65
4) La PrePare peut être prise simultanément par les deux parents mais avec un montant limité à un seul taux plein	65
5) La possibilité de prolongation du versement	65
B) Conditions d'octroi.....	66
1) Avoir un enfant de moins de 3 ans	66
2) Remplir des conditions d'activité antérieure	66
C) Les règles de cumul.....	66
1) Le non cumul avec les indemnités journalières et les congés payés	66
2) Le non cumul avec les allocations chômage	66
3) Le non cumul avec certaines prestations familiales	67
4) Le cumul temporaire en cas de reprise d'emploi	67
D) Droits sociaux potentiellement associés.....	68
1) L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)	68
2) Le congé parental d'éducation prévu par le droit du travail	68
3) Des droits dissociés mais qui peuvent assurer un statut protecteur	69
IV) Les bénéficiaires	69
A) Evolution depuis la création de l'APE	69
B) Effectifs et profils des bénéficiaires	71
1) Effectifs et taux de couverture 2015	71
2) Profil des bénéficiaires	72
V) Aspects financiers	75
A) Les masses financières du CLCA/PreParE	75
B) Une évolution complexe du montant de la prestation à taux plein depuis 1985.....	76
C) Impact réel du passage à temps partiel ou de l'interruption d'activité sur cas type.....	77
1) Les hypothèses retenues	77
2) Des pertes de revenu disponible relativement faibles	78
Annexe 1.....	80
Evolution de la législation depuis 1938 : De l'allocation salaire unique à la PreParE	80

LA PRESTATION PARTAGEE D'EDUCATION DE L'ENFANT²² (PreParE)

I) HISTORIQUE DE LA PREPARE

Historiquement, les dispositifs de compensation de l'inactivité professionnelle des femmes s'inscrivaient dans une vision traditionnelle de la famille avec un objectif nataliste affirmée²³. Ils consistaient à promouvoir le modèle traditionnel de la « femme au foyer », en permettant un arrangement familial avec un seul apporteur de revenu, le père, la mère étant vue comme devant assurer son rôle « naturel » consistant à tenir le foyer et éduquer les enfants.

D'abord octroyée sous la forme d'une majoration des allocations familiales lorsque la mère est au foyer en 1938²⁴, elle devient dès 1939 une prestation autonome : l'Allocation de mère au foyer (AMF). Cette allocation était versée quelle que soit la taille de la famille et l'âge des enfants²⁵.

En 1941, sous le régime de Vichy, l'Allocation de mère au foyer (AMF) devient l'allocation de salaire unique (ASU), une prestation qui prend de l'ampleur en termes de montant²⁶. Elle est versée sans condition de ressources aux familles dont seul l'un des deux parents exerce un travail salarié. Si l'enfant demeurait unique, le bénéfice de l'ASU était perdu à compter des 5 ans de l'enfant. Le dispositif fut complété pour permettre aussi le versement de l'ASU dès le mariage, avant même que le couple ait un enfant, et ce pendant une durée de deux ans.

L'ASU fut pérennisée à la Libération par la loi du 22 août 1946, qui redéfinit l'architecture des prestations familiales²⁷. Elle est revalorisée à 20% du salaire moyen d'une ouvrière pour les familles à un enfant, 40% pour deux enfants et 50% pour trois enfants. Ces taux, ensuite appliqués à Base Mensuelle de calcul des Allocations Familiales (BMAF) qui succédera au salaire moyen de référence, resteront inchangés jusqu'en 1978. Complétée par les allocations familiales pour les familles d'au moins deux enfants, l'ASU assure à la famille un montant total de prestations élevé : 90% pour deux enfants et 150% pour trois enfants²⁸. Comme pour les autres prestations, l'indexation se fait sur les prix à partir de 1950. De fait, l'ASU (même associé aux AF) se dégrade fortement en équivalent salaire pour ne plus représenter en 1968 que 6% du salaire moyen de l'ouvrière pour une famille d'un enfant ; 12% pour deux enfants et 15% pour trois enfants.

Dans la période des 30 Glorieuses, marquées par une natalité dynamique, le développement du travail féminin et l'émancipation des femmes, la logique de l'ASU apparait dépassée et son périmètre est progressivement réduit à partir de 1972. L'ASU est placée sous conditions de ressources et majorée uniquement pour les familles de 4 enfants et plus et celles avec enfant de moins de trois ans (création de l'allocation salaire unique majoré, ASUM). C'est le

²² Rédactrice : Céline MARC

²³ Pour le détail de l'évolution historique, on peut se référer à Collombet C. (2016), « Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer », Cnaf, Revue des Politiques sociales et familiales n°122.

Ceccaldi D. et Blondeau J. (1965), « Evolution comparée des prestations familiales et des prix depuis 1946 », Population, n°4

²⁴ Voir l'annexe 1 sur les principales évolutions de la législation

²⁵ La limite d'âge pour les enfants à charge était de 14 ans à l'époque.

²⁶ Il atteint 20 % du salaire moyen d'une ouvrière pour les familles à un enfant, 25 % pour deux enfants et 30 % pour trois enfants.

²⁷ Dans le nouveau système de sécurité sociale issu de l'Ordonnance du 4 octobre 1945

²⁸ Martin J. (1998) « Politique familiale et travail des mères de famille : perspective historique 1942-1982 ». Population n° 6.

début du ciblage de la prestation. A cette même date, l'Allocation de frais de garde (AFG) est créée, marquant un premier tournant de la politique familiale.

L'ASU est finalement supprimée pour être remplacée, à compter du 1^{er} janvier 1978, par une nouvelle prestation, le Complément familial (CF), marquant une rupture par rapport à la logique précédente (même si il y a une continuité pour les bénéficiaires de l'ASUM²⁹). En effet, cette prestation, sous condition de ressources, bénéficiait uniquement aux familles ayant au moins trois enfants à charge, et à celles ayant un enfant de moins de trois ans. Pour la première fois depuis 1938, la politique familiale française ne comportait plus aucune forme de « salaire maternel », le CF n'étant ni conditionné, ni lié directement à l'inactivité des femmes.

Le Complément Familial gardera son nom pour les familles ayant au moins trois enfants à charge. Mais le CF des familles ayant un jeune enfant va connaître trois changements de nom (Allocation au jeune enfant, AJE en 1985 lorsqu'on fusionne le complément familial et les allocations pré et post natales ; Allocation pour jeune enfant, APJE en 1987 et enfin allocation de base de la PAJE en 2004). Historiquement, toutes ces prestations sont alors des dérivés de l'ASU.

En 1984, dans un contexte d'amélioration du congé parental, disposition du droit du travail (garantie de retour à l'emploi jusqu'aux 3 ans de l'enfant et temps partiel) qui ne prévoyait pas de rémunération ou compensation de la perte de salaire, les prestations familiales (AJE, CF et AF) non liées à la réduction ou au retrait d'activité sont jugées d'un montant trop faible. Pour soutenir et donc davantage permettre aux mères de 3 enfants et plus de ne pas travailler pour s'occuper de leur jeune enfant, la ministre des affaires sociales, Georgina Dufoix, crée en 1985 l'allocation parentale d'éducation (APE).

Depuis cette date, le champ des bénéficiaires avec des enfants de moins de 3 ans s'est largement étendu. L'APE en 1985, son extension aux familles de deux enfants en 1994³⁰, puis le Complément de libre choix d'activité (CLCA) ouvert aux familles dès le 1^{er} enfant en 2004 et enfin la PreParE en 2015 ont une même ambition : apporter une compensation financière temporaire à l'arrêt ou à la réduction de l'activité professionnelle à l'occasion de l'arrivée d'un enfant, à condition toutefois que les bénéficiaires justifient de références d'activité antérieures suffisantes. Ce bref historique de l'évolution de ces prestations montre qu'on est passé d'une logique « universelle de mères au foyer » à une prestation temporaire réservée aux parents avec enfants de moins de trois ans.

Deux évolutions récentes sont à noter. La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2014 a, pour la première fois depuis presque 30 ans, modulé le niveau de compensation de l'arrêt ou la réduction d'activité en fonction des revenus des familles. Par ailleurs, la loi du 5 août 2014 sur l'égalité entre les femmes et les hommes a réduit la durée de service de la prestation par parent ayant au moins deux enfants pour inciter à un partage entre les parents.

²⁹ Le CF est d'un montant identique à l'Allocation de Salaire Unique majorée (ASUM) créée en 1972 mais est alors ouvert aux familles de trois enfants (contre quatre en 1972).

³⁰ Avec aussi les majorations de l'APE à taux partiel

II) OBJECTIFS

La PreParE, comme le CLCA auparavant, a pour objectif de compenser l'inactivité partielle ou totale de l'un des parents pour s'occuper de son enfant de moins de trois ans. La prestation est soumise à une condition d'activité antérieure³¹.

La réforme de 2015³², remplaçant le CLCA par la PreParE, partait du constat que les interruptions de carrière pour participer à l'éducation des enfants en bas âge étaient presque exclusivement supportées par les femmes, avec des conséquences souvent négatives pour la poursuite de leur carrière, et parfois sur leur retour à l'emploi. Elle s'est inspirée de différentes expériences étrangères incitant au partage de l'interruption d'activité entre les deux parents, en particulier l'idée de réserver une partie non transférable entre les parents³³.

L'objectif de la réforme est donc d'éviter l'éloignement durable des mères du marché du travail (le plus souvent jusqu'aux 3 ans de l'enfant), et d'inciter les pères à entrer davantage dans le dispositif en accordant la durée maximale au niveau du ménage uniquement en cas de partage entre les parents.

En raccourcissant la durée de versement possible, dans tous les cas où les deux parents ne partageraient pas la prestation, elle induisait aussi des économies budgétaires potentielles.

Extrait de l'exposé des motifs LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

« Au sein du titre Ier, l'article 2 réforme le complément de libre choix d'activité (CLCA) afin d'instituer, pour les ménages bénéficiaires, à l'exception des familles monoparentales, un partage du CLCA entre les deux parents. Cette réforme vise à favoriser le retour des femmes vers l'emploi et à modifier la répartition des responsabilités parentales au sein du couple pour qu'elle ne joue plus systématiquement en défaveur des femmes.

Les mères subissent une pénalité à la naissance des enfants dont les pères sont exonérés : 40 % des mères changent de situation professionnelle à la naissance d'un enfant, contre 6 % des pères. Une année d'interruption de travail à la naissance d'un enfant conduit à une baisse de salaire annuel de 10 % une fois le retour à l'emploi effectué. Cette pénalité se poursuit à l'âge de la retraite.

Pour permettre aux femmes de poursuivre leurs carrières professionnelles dans des conditions similaires à celle des hommes ou simplement d'accéder à l'emploi, mais aussi pour favoriser un plus juste partage des tâches entre les membres du couple, il était essentiel de fixer des contraintes et de prévoir des incitations à l'égalité y compris dans la conception même des dispositifs sociaux.

La réforme conduit à identifier au sein des droits actuels une période de partage qui constitue une incitation pour les pères à prendre leur congé. Une part du complément de libre choix d'activité, définie en nombre de mois, ne pourra ainsi être prise que par le second parent.

[...]

Cette réforme poursuit ainsi deux objectifs :

- accroître le niveau d'emploi des femmes : La France se distingue de ses partenaires européens par la longueur de son congé parental. Cette durée éloigne les femmes du marché du travail, et affecte durablement leur employabilité notamment quand elles sont peu qualifiées ;

³¹ Les parents qui ne sont pas rentrés sur le marché du travail ne peuvent ouvrir droit au dispositif.

³² Dans le cadre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

³³ Se référer au document 5 de la séance du Conseil « Panorama des congés destinés aux parents en Europe »

- favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales et permettre aux pères qui souhaitent s'investir auprès de leurs enfants, de ne plus être confrontés au poids des résistances culturelles. »

III) CARACTERISTIQUES DE LA PREPARE

A) Deux réformes successives en 2014 et 2015

1) Modulation du montant suite à la Loi de Finance de la Sécurité Sociale (LFSS) de 2014

Pour la première fois depuis 1987, La LFSS 2014 a modulé le niveau de compensation de l'arrêt ou la réduction d'activité en fonction des revenus des familles. Elle ne permet plus d'atteindre un niveau forfaitaire unique (PreParE et AB) quel que soit le revenu des familles³⁴.

Pour un enfant né ou adopté avant le 1er avril 2014, le CLCA était majoré si le bénéficiaire ne percevait pas l'allocation de base (AB) de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) et permettait à tous les parents quel que soit leur revenu de percevoir le même montant de prestation pour compenser l'inactivité totale ou partielle. Cette majoration a été supprimée pour les enfants nés à partir du 1^{er} avril 2014.

L'allocation versée aux familles dont les ressources excèdent le plafond de ressources de l'allocation de base de la Paje est donc inférieure de 186 € par mois à celle versée antérieurement.

Cette mesure représente une économie de 110 millions d'euros en année pleine³⁵.

Par ailleurs, la LFSS 2014 a aussi modulé le montant de l'AB selon le niveau de ressources des familles. Le montant de l'allocation de base est divisé par deux pour les familles éligibles à l'AB mais ayant des ressources dépassant un certain seuil. Cette modulation du montant de l'AB s'applique aux enfants nés à partir du 1er avril 2014.

Ces mesures impliquent que la compensation de l'inactivité totale ou partielle pour s'occuper de son jeune enfant est variable selon que la famille perçoit ou non l'AB, et à quel taux (le tableau ci-dessous donne les trois niveaux de compensation possible).

En outre, la modification législative a prévu d'aligner de façon progressive le montant de l'allocation de base (184,62€ en 2014) sur celui du complément familial (168,38€). Le montant de l'allocation de base est donc gelé à partir de 2014, ce qui implique à terme une dégradation de la compensation pour les familles qui y sont éligibles.

Selon la Cnaf³⁶, en 2015, 85% des bénéficiaires du CLCA avaient aussi l'AB de la Paje. A comportement constant et à terme, environ 15% des bénéficiaires du CLCA n'auront plus de majoration pour les enfants nés à partir du 1^{er} avril 2014 et une partie des 85% verront leur AB diminué de moitié.

³⁴ La LFSS pour 2014 a mis fin au mécanisme selon lequel les familles dont les revenus étaient trop élevés pour percevoir l'allocation de base de la Paje (au-delà de 3,5 SMIC) pouvaient prétendre, si l'un des parents interrompait partiellement ou totalement leur activité, à une majoration du CLCA dont le montant correspondait à celui de l'allocation de base de la Paje (184,62€).

³⁵ Selon la Cnaf, l'économie en année pleine à compter de 2018 est de 110M€ et concerne 50 000 familles. Mais ces calculs ne tiennent pas compte d'un possible moindre recours à la prestation du fait de la réforme PreParE 2015. Voir aussi le Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 : Famille, Rapport n° 114 (2016-2017) de Mme Caroline CAYEUX, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 9 novembre 2016.

³⁶ Données Filéas, Régime général

Montants de la PreParE et AB du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017			
Situation du parent	Montant pour le non-bénéficiaire de l'AB	Montant pour le bénéficiaire de l'AB à taux réduit	Montant pour le bénéficiaire de l'AB à taux plein
Sans activité	390,92 €	483,23 €	576,82 €
Temps partiel long (temps de travail inférieur ou égal à 50 %)	252,71 €	345,02 €	438,62 €
Temps partiel court (temps de travail compris entre 51 % et 80 %)	145,78 €	238,09 €	331,69 €

Plafond mensuel de ressources de l'AB de la Paje				
Revenu net mensuel 2015 pour bénéficiaire de l'Allocation de Base (AB) en vigueur du 1er janvier au 31 décembre 2017				
Enfants au foyer (nés ou à naître)	Montant à taux plein 184,62 €		Montant à taux partiel 92,31 €	
	Couple avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité	Couple avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité
1	2 683 €	3 409 €	3 206 €	4 073 €
2	3 167 €	3 893 €	3 784 €	4 651 €
3	3 651 €	4 377 €	4 362 €	5 229 €
Par enfant en plus	484 €	484 €	578 €	578 €

2) Modulation de la durée suite à la loi du 5 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Par ailleurs, la loi du 5 août 2014 sur l'égalité entre les femmes et les hommes a réduit la durée de service de la prestation par parent ayant au moins deux enfants pour inciter à un partage entre les parents.

Se substituant au CLCA pour les familles ayant accueilli un nouvel enfant à compter du 1^{er} janvier 2015, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) permet à un ou aux deux parents de compenser l'inactivité partielle ou totale pour s'occuper de leur enfant en bas âge. Les conditions d'activité et les montants ne changent pas par rapport au CLCA, les durées sont en revanche modifiées, et le dispositif comporte désormais une obligation de partage si les parents veulent bénéficier de la prestation pour la durée maximale :

- pour les parents d'un premier enfant, la volonté a été de compléter la durée maximale de versement de la PreParE de 6 mois par une période supplémentaire de 6 mois, accordée au second parent ;
- à partir du deuxième enfant, la durée antérieure jusqu'aux 3 ans de l'enfant est maintenue mais en réservant en son sein une durée de 12 mois au second parent.

La durée est donc portée à un an (contre 6 mois) pour le 1^{er} enfant, et est maintenue (ou portée) au maximum jusqu'aux 3 ans de l'enfant pour le couple pour les enfants suivants, uniquement si chaque parent recourt à la prestation.

Seules les parents isolés peuvent bénéficier de la PreParE jusqu'au 1 an de l'enfant pour les familles de un enfant³⁷ et jusqu'aux 3 ans de l'enfant pour les familles de 2 enfants ou plus.

Pour les mères de deux enfants ou plus, la durée du droit est réduite du nombre de mois indemnisés au titre du nombre de mois postnataux indemnisés au titre de la maternité. Donc une grande partie de ces mères ont une durée potentielle de droit à la PreParE inférieur à 24 mois.

Dans le plan d'économies définitif du Gouvernement, l'économie induite par la réforme de la PreParE au moment de sa mise en œuvre a été évaluée à 290M€ en 2017³⁸. Cette estimation de l'économie reste très incertaine du fait de la difficulté à anticiper les changements de comportement et les *effets sur le recours aux modes d'accueil (crèches, assistantes maternelles, garde à domicile), et donc sur les autres prestations et dépenses liées aux modes de garde*³⁹, voire à plus long terme sur le coût global de l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

			Durée de versement	
Nombre d'enfants à charge			Couple	Parent isolé
1 enfant			6 mois maximum pour chaque parent dans la limite du 1 ^{er} anniversaire de l'enfant.	Jusqu'au 1 ^{er} anniversaire de l'enfant
2 enfants			24 mois maximum* pour chaque parent jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire du plus jeune des enfants. Les parents peuvent se partager la prestation. (Par exemple, la mère peut percevoir la prestation jusqu'aux 2 ans de l'enfant et le père pendant 1 an jusqu'aux 3 ans de l'enfant.)	Jusqu'au 3 ^e anniversaire du plus jeune des enfants
3 enfants et plus	PreParE simple		24 mois maximum* pour chaque parent jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire du plus jeune des enfants. Les parents peuvent se partager la prestation.	Jusqu'au 3 ^e anniversaire du plus jeune enfant
	PreParE majorée		8 mois maximum* pour chaque parent dans la limite du 1 ^{er} anniversaire de l'enfant le plus jeune.	Jusqu'au 1 ^{er} anniversaire du plus jeune enfant

* la durée du droit est réduite du nombre de mois postnataux indemnisés au titre de la maternité.

³⁷ Soit 6 mois de plus que pour le CLCA de rang 1.

³⁸ Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 : Famille, Rapport n° 114.

Initialement, dans le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, il était prévu de réserver au second parent 6 mois sur les 36 mois, il a finalement été annoncé dans le cadre de l'examen du PLFSS pour 2015 que le partage porterait sur 12 mois. L'économie résulte du fait que les pères ne feront peu valoir leur droit. Selon, l'étude d'impact initial (avec 6 mois réservé au père) du 1er juillet 2014. Les économies (solde entre la baisse de la prestation, l'augmentation des charges de garde des enfants et la diminution des cotisations AVPF) étaient estimées à environ 200M€ pour la branche.

³⁹ Complément libre choix du mode de garde (CMG) ou Prestation de Service Unique (PSU)

3) La prestation partagée d'éducation de l'enfant majorée (PreParE majorée)

La prestation partagée d'éducation de l'enfant majorée (PreParE majorée) prend la suite du Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité (COLCA) créé en 2006 pour les familles d'au moins trois enfants. Le COLCA visait à éviter l'éloignement prolongé des parents de familles nombreuses – et particulièrement des mères – du marché de l'emploi. En contrepartie d'une durée de bénéfice plus courte⁴⁰, le montant versé dans le cadre du COLCA était plus élevé que celui du CLCA (supérieur de 43 % au CLCA⁴¹).

Le COLCA n'a guère eu de succès. En 2014, on comptait moins de 2 500 allocataires⁴², contre 115 000 allocataires du CLCA à taux plein ayant au moins trois enfants (soit 2% des bénéficiaires du CLCA de rang 3 et plus à taux plein).

Avec la réforme, la durée de la PreParE majorée a été réduite à 8 mois maximum pour chaque parent (jusqu'au premier anniversaire de l'enfant) mais peut atteindre 16 mois si les parents partagent. Pour les familles monoparentales, la durée reste de 12 mois maximum. Mais, la durée effective de perception est plus faible puisque la durée du droit est toujours réduite du nombre de mois indemnisés au titre du congé maternité, paternité, maladie, adoption.

Le montant de la PreParE majorée est de 638,98 € par mois. Pour les enfants nés après le 1er avril 2014, il n'y a plus non plus de majoration si la famille ne bénéficie pas de l'allocation de base qui pouvait porter le montant du Colca à 824,88 €.

Le choix entre la PreParE et sa version majorée est définitif. Le choix au départ de la PreParE majorée ne permet pas par la suite de recourir à la PreParE à taux plein ou à taux partiel pour un même enfant.

4) La PrePare peut être prise simultanément par les deux parents mais avec un montant limité à un seul taux plein

La PreParE peut être attribuée à un seul parent ou aux deux. Ils peuvent la percevoir en même temps ou successivement. Cependant, si les 2 parents souhaitent percevoir la PreParE pour le même mois, le montant des deux droits sera limité au montant d'un seul taux plein. Il n'est donc pas possible d'avoir deux prestations à taux plein ou une prestation à taux plein avec une autre à taux partiel. Les deux parents ne peuvent donc pas recevoir chacun une PreParE (seulement deux prestations à taux partiel limitées au total au montant maximum d'une prestation à taux plein, soit 390,92 € par mois). Il n'y a donc pas de réel changement par rapport au CLCA, car le cumul de deux taux partiel était déjà possible mais limité aussi à un taux plein.

5) La possibilité de prolongation du versement

Depuis 2015, la loi a ouvert une nouvelle possibilité⁴³, celle du versement prolongé de la PreParE au-delà des trois ans de l'enfant pour les familles d'au moins deux enfants à charge n'ayant pas trouvé de place en crèche ou autre service d'accueil, et dont les ressources sont en dessous du plafond du complément familial. Dans ce cas, pour les parents isolés ou ceux qui ont partagé les droits jusqu'aux 3 ans de l'enfant, le bénéfice de la prestation peut être étendu

⁴⁰ Le COLCA pouvait être versé jusqu'au mois précédent le premier anniversaire de l'enfant le plus jeune à compter du mois de fin de perception de ces indemnités journalières. Compte tenu de la durée du congé maternité à compter des enfants de rang 3 (24 semaines), dans le cas d'un congé prénatal de 6 à 8 semaines, le COLCA était versé, en pratique, pour une durée de 30 à 36 semaines maximum.

⁴¹ Avec ou sans AB de la Paje, avant 1er avril 2014.

⁴² Cnaf, données tous régime.

⁴³ Article L531-4, dans sa version modifiée par décret n°2014-1707 du 30 décembre 2014

jusqu'au mois de septembre suivant la date anniversaire limite des 3 ans de l'enfant (pour attendre l'entrée à l'école maternelle). Pour les couples, au moins un des deux parents doit avoir une activité professionnelle.

La réforme PreParE s'appliquant aux enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2015, aucune famille n'a encore pu bénéficier de cette nouvelle possibilité de prolongation.

B) Conditions d'octroi

1) Avoir un enfant de moins de 3 ans

La PreParE concerne les enfants nés ou adoptés après le 31 décembre 2014. Les enfants nés ou adoptés avant cette date, bénéficient du CLCA.

2) Remplir des conditions d'activité antérieure

Pour percevoir la PreParE, le parent ne doit pas travailler ou seulement partiellement et justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse⁴⁴ dans les deux dernières années pour le premier enfant, les quatre dernières années pour deux enfants et les cinq dernières années pour trois enfants et plus.

Contrairement à ce qui est souvent avancé, l'octroi de la PreParE n'implique pas forcément une interruption ou une réduction de l'activité professionnelle. Dès lors que le parent remplit les conditions d'activité antérieure, le droit peut être ouvert à :

- un parent qui était au chômage (le droit au chômage est alors suspendu pendant la période de perception).
- un parent qui travaillait à temps partiel avant la naissance : il peut avoir un droit à la PreParE à taux partiel même sans modifier sa quotité de travail.
- un parent qui bénéficiait de la prestation à taux plein pour un enfant de rang deux : il peut bénéficier de la PreParE pour son troisième enfant, donc sans variation de son statut d'« inactif ». Ces enchaînements de CLCA successifs sont assez fréquents.

C) Les règles de cumul

1) Le non cumul avec les indemnités journalières et les congés payés

La PreParE n'est pas cumulable avec les indemnités de congés payés, les indemnités de congé maternité, paternité ou d'adoption, les indemnités de congé de maladie ou d'accident du travail, sauf pour les familles comptant un seul enfant (cumul pendant un mois avec les indemnités de maternité, paternité, d'adoption, de maladie, et d'accident du travail).

2) Le non cumul avec les allocations chômage

La PreParE n'est pas cumulable non plus avec les allocations chômage mais ces dernières peuvent être suspendues pour être reprises à la sortie du dispositif

⁴⁴ Sont pris en compte les trimestres de cotisations validés au titre des congés maladie et maternité indemnisés ; formations professionnelles rémunérées ; périodes indemnisées au titre du chômage (sauf pour le premier enfant) ; périodes antérieures de perception du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

3) Le non cumul avec certaines prestations familiales

Certaines prestations familiales ne peuvent pas être versées simultanément avec la PreParE :

- le complément familial (CF);
- l'allocation journalière de présence parentale (AJPP);
- le complément de libre choix du mode de garde (CMG) pour la PreParE à taux plein ;

Rappelons également que les deux parents ne peuvent pas recevoir chacun une PreParE (seulement deux prestations à taux partiel, limitées au montant maximum d'une prestation à taux plein).

Possibilité de cumul		
Indemnités ou allocations	PreParE à taux plein	PreParE à taux partiel
Indemnités de congés payés	Non	Non
Indemnités de congé maternité, paternité ou d'adoption	Non. Sauf pendant le 1 ^{er} mois de versement de la PreParE si vous avez 1 seul enfant à charge.	Non. Sauf si le versement de la PreParE a commencé avant le versement des indemnités.
Indemnités de congé de maladie ou d'accident du travail	Non. Sauf pendant le 1 ^{er} mois de versement de la PreParE si vous avez 1 seul enfant à charge.	
Allocations chômage	Non. Mais vous pouvez demander à suspendre vos allocations qui reprendront à la fin des droits à la PreParE.	
CF	Non	Non
AJPP	Non	Non
CMG	Non	Oui

4) Le cumul temporaire en cas de reprise d'emploi

En cas de reprise d'une activité à temps plein ou partiel, la PreParE à taux plein peut être cumulée avec une rémunération pendant 2 mois si l'enfant est âgé de 18 mois à moins de 30 mois (ou de 60 mois, en cas de triplés ou plus)⁴⁵.

Cette disposition ne s'applique pas aux bénéficiaires de la PreParE majorée ou de la PreParE pour un seul enfant. La PreParE s'appliquant pour des enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2015 et cette possibilité de cumul pendant 2 mois s'appliquant à des enfants d'au moins 18 mois, très peu de cas sont concernés et aucune information n'est encore disponible.

⁴⁵ Article D.531-16 CSS

D) Droits sociaux potentiellement associés

1) L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

L'AVPF a été créée en 1972 pour les femmes bénéficiaires de l'allocation de salaire unique majorée. Aujourd'hui, le bénéfice de la PreParE peut, sous certaines conditions de revenus⁴⁶, permettre d'être affilié gratuitement à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)⁴⁷. Elle permet de constituer des droits à la retraite des personnes qui ont une activité réduite ou qui sont sans activité.

Les deux tiers des affiliations à l'AVPF⁴⁸ concernent les parents qui ont un enfant de moins de 3 ans le plus souvent au titre de l'AB.

Les effets de la réforme PreParE sur l'AVPF⁴⁹.

Dans les couples avec deux enfants ou plus, les mères qui s'arrêtent ou réduisent leur activité perdent potentiellement le bénéfice d'un an de PreParE. Une partie de ces mères pourraient accélérer leur retour au travail et ne seraient donc plus affiliées à l'AVPF ; elles valideraient alors des trimestres au titre de l'emploi. Celles qui restent inactives ou à temps partiel peuvent continuer à être affiliées à l'AVPF au titre de l'Allocation de Base de la PAJE si les ressources du ménage en (N-2) sont inférieures au plafond de l'Allocation de rentrée scolaire (ARS). Dans toutes les autres situations, elles perdent au minimum un an d'AVPF.

Des pères – en nombre limité – qui prennent leur part de la PreParE seraient affiliés à l'AVPF.

L'économie serait de l'ordre de 3% des cotisations d'AVPF, soit environ 110M€⁵⁰.

2) Le congé parental d'éducation prévu par le droit du travail

Dans le droit du travail, tout salarié, homme ou femme, parent d'enfant(s) de moins de trois ans, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant (voir Note du HCFEA sur le Congé parental d'éducation).

Ainsi une partie des bénéficiaires de la PreParE peuvent aussi en parallèle bénéficier du congé parental avec une garantie de retour à l'emploi. Une étude de la Drees⁵¹ en 2011 indique que parmi les parents entrant dans un CLCA à taux plein, 58% ont cessé leur activité dans le cadre d'un congé parental.

Dans le cadre du congé parental, les mères retravaillent plus souvent quelques mois après leur sortie du CLCA : 44% des sortants du CLCA à taux plein qui n'étaient pas en congé parental le mois précédant la fin du CLCA retravaillent quelques mois après la fin du CLCA, contre 72% de ceux qui étaient en congé parental.

⁴⁶ Si leur revenu est inférieur au plafond de l'ARS pour les isolés et du CF pour les couples

⁴⁷ Pour plus de détail, se reporter au rapport de Bertrand FRAGONARD de 2015 sur « Les droits familiaux de retraite : Constats et voies de réforme »,

⁴⁸ La CNAF est « l'employeur virtuel » des intéressés et cotise au taux de droit commun sur la base du SMIC. On compte 1,6 millions de bénéficiaires en équivalent temps plein en 2011.

⁴⁹ Fragonard B (2015), « Les droits familiaux de retraites »

⁵⁰ Dans l'étude d'impact du 1er juillet 2014 de la loi égalité entre les femmes et les hommes, l'économie était de 80M€ pour 6 mois réservé aux pères et 260M€ pour 12 mois réservé aux pères.

⁵¹ Etudes et Résultats n°750 – Février 2011

3) Des droits dissociés mais qui peuvent assurer un statut protecteur

Sous des conditions différentes selon les dispositifs, le fait de ne pas travailler ou travailler à temps partiel pour s'occuper de son jeune enfant peut offrir un cadre protecteur, il faut alors pouvoir associer trois statuts :

- le bénéfice du congé parental qui emporte garantie de retour à l'emploi ;
- la perception d'une prestation monétaire (CLCA ou PreParE) ;
- l'affiliation à l'AVPF.

Cependant les conditions d'accès à ces différents statuts ne sont pas directement liées. D'ailleurs, la réforme de la PreParE implique des durées individuelles de perception pour chaque parent plus courtes mais la borne du 3^{ème} anniversaire de l'enfant pour le congé parental (droit du travail) et l'affiliation à l'AVPF (via l'AB de la Paje)⁵² est conservée.

IV) LES BENEFICIAIRES

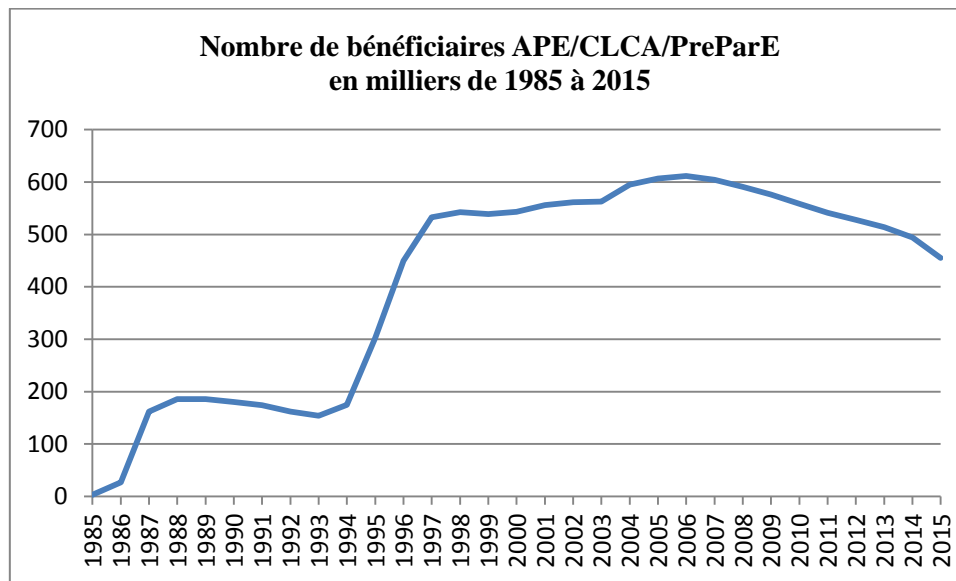
A) Evolution depuis la création de l'APE

L'extension du champ des bénéficiaires explique en partie la forte progression de l'effectif des familles allocataires de l'APE/CLCA, et ceci, bien que l'attractivité de la prestation, lorsque l'on tient compte de l'ensemble des dispositifs sociaux et fiscaux ait plutôt diminué⁵³, comme analysé ci-dessous. L'extension progressive entre 1994 et 1997 de l'APE (taux plein et taux partiel) aux familles de rang 2 explique la forte progression durant la première moitié des années 1990. L'extension aux familles de rang 1 en 2004, avec la réforme de la PAJE, ainsi que l'augmentation des incitations financières pour la prise à temps partiel, expliquent également pour partie le développement entre 2004 et 2007. La baisse s'amorce⁵⁴ à partir 2008, notamment sous l'influence de la baisse du recours à taux plein et taux partiel pour des durée de travail inférieures ou égales à 50% (voir le 2^{ème} graphique selon les taux).

⁵² Le versement de la PreParE peut cependant aller au-delà du congé parental et jusqu'au mois de septembre suivant la date anniversaire limite des 3 ans de l'enfant dans un cas de figure particulier : celui des familles avec 2 enfants à charge ou plus, n'ayant pas trouvé de place en crèche ou autre service d'accueil, et dont les ressources sont en dessous du plafond du complément familial (voir ci-avant « La possibilité de prolongation du versement »).

⁵³ A l'exception de la prestation à temps partiel fortement augmentée en 1994.

⁵⁴ Cnaf (2017), « Les évolutions récentes des recours aux différents modes d'accueil », Dossier d'études (à paraître).



Source : Données tous régimes Cnaf
Champ : France entière

Le nombre de bénéficiaires du CLCA est en constante diminution depuis 2007, avec une accentuation de la baisse en 2015 : -7,4% sur cette seule année, alors que la baisse moyenne annuelle entre 2008 et 2014 était de -2,9% (Cnaf, 2017).

Cette diminution continue touche depuis 2008 les CLCA à taux plein (interruption complète d'activité) et à taux partiel inférieur à 50% (travail à temps partiel inférieur ou égal à 50%). La baisse des CLCA (ou PreParE) à taux partiel supérieur à 50% (travail à temps partiel entre 50 et 80%) intervient seulement depuis 2013, avec un rythme moindre (-1,6% entre 2012 et 2014). On observe également jusqu'en 2014 une baisse plus prononcée chez les familles avec un seul enfant à charge. En 2015 en revanche la baisse du nombre de bénéficiaires du CLCA concerne davantage les familles ayant deux ou plus enfants à charge, notamment pour le CLCA à taux partiel inférieur ou égal à 50%.

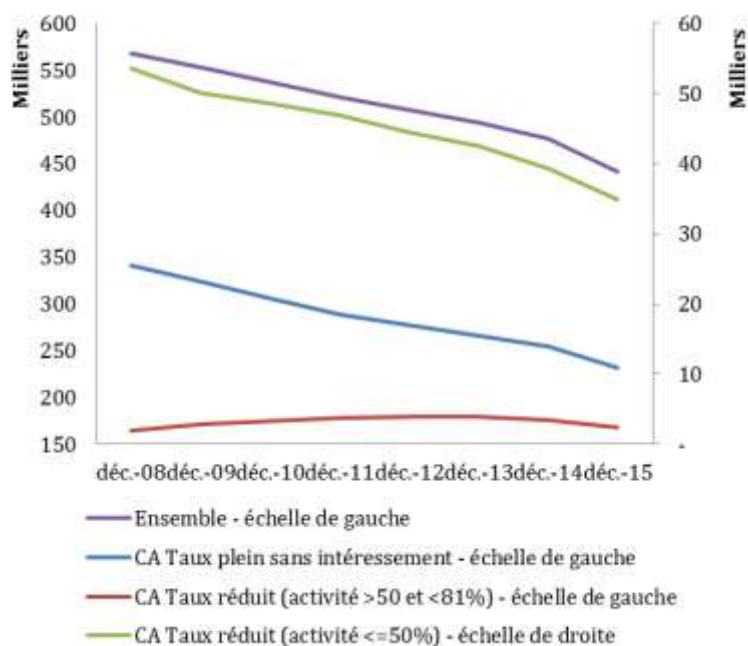
Les deux hypothèses avancées par la CNAF⁵⁵ pour expliquer cette baisse continue du recours des familles ont trait d'une part à l'exclusion grandissante des mères ne remplissant pas les conditions d'activité antérieure nécessaires (du fait des difficultés sur le marché du travail), et d'autre part aux changements de comportements, liés à une volonté de ne pas s'éloigner davantage du marché du travail.

Il semble en outre que la PreParE amplifie le déclin tendanciel du recours au congé parental déjà observé les années antérieures. Son caractère moins incitatif semble avoir été perçu par les familles. A partir de 2015, une partie d'entre elles a renoncé à le mobiliser en considérant sans doute qu'elles n'en auraient le bénéfice que sur une période trop réduite (baisse de la durée de la perception en cas de non partage entre conjoints), une autre partie parce qu'elle ne bénéficiait plus de la majoration qui le rendait attractif (solvabilisation des familles du fait de la perte totale ou partielle de l'allocation de base de la Paje pour celle ayant des ressources supérieures au plafond de perception de l'AB).

Par ailleurs, et même si le recul n'est pas encore suffisant pour tirer des conclusions définitives, l'incitation au partage instaurée suite à la mise en place de la PreParE ne semble pas avoir incité les pères à entrer davantage dans le dispositif.

⁵⁵ Cnaf (2017), *op. cite*

Effectifs de familles bénéficiaires du CLCA (ou de la PreParE) de 2008 à 2015 - nombre total et selon le taux⁵⁶



Source : Cnaf-Fileas

Champ : Familles allocataires des Cafs bénéficiant du CLCA (ou de la PreParE) en décembre (France entière)

Note : La catégorie « Ensemble CLCA » inclut également les allocataires bénéficiaires du CLCA couple et du CLCA à taux plein avec intéressement.

B) Effectifs et profils des bénéficiaires

1) Effectifs et taux de couverture 2015

Selon la Cnaf, au 31 décembre en 2015, 442 000 familles⁵⁷ sont bénéficiaires du CLCA/PreParE. Le taux de couverture des enfants de moins de 3 ans est d'environ 23%. Parmi les familles avec 2 enfants ou plus, le taux de couverture des enfants est de 36,5%. Le taux de couverture reste élevé malgré la baisse du recours ces dernières années.

Sur l'ensemble des 442 000 familles bénéficiaires, 52% le sont à taux plein, 38% à taux partiel pour des durées de travail entre 50 et 80% et 8% à taux partiel pour des durées de travail inférieures ou égales à 50%.

⁵⁶ Cnaf (2017) *op. cite*

⁵⁷ Champ régime général

Effectifs de familles bénéficiaires du CLCA (ou de la PreParE) en 2015, selon le taux et le rang⁵⁸

		Effectif allocataires en 2015	En %
Ensemble CLCA	1 enfant à charge	28 364	6%
	2 enfants à charge	254 135	58%
	au moins 3 enfants à charge	159 378	36%
	Ensemble	441 877	100%
CLCA à taux plein	1 enfant à charge	13 130	6%
	2 enfants à charge	110 499	48%
	au moins 3 enfants à charge	108 338	47%
	Ensemble	231 967	100%
CLCA à taux 50-80%	1 enfant à charge	13 253	8%
	2 enfants à charge	119 464	71%
	au moins 3 enfants à charge	35 655	21%
	Ensemble	168 372	100%
CLCA à taux partiel long <=50%	1 enfant à charge	1 758	5%
	2 enfants à charge	20 136	58%
	au moins 3 enfants à charge	12 992	37%
	Ensemble	34 886	100%

Source : Cnaf-Fileas, 31 décembre 2015

Champ : Familles allocataires des Cafs bénéficiant du CLCA (ou de la PreParE) en décembre (France entière)

Note : le total des effectif dans la catégorie « Ensemble CLCA » inclut également les allocataires bénéficiaires du CLCA couple et du CLCA à taux plein avec intéressement.

2) Profil des bénéficiaires

a) La grande majorité des bénéficiaires du CLCA sont des femmes⁵⁹

Les bénéficiaires sont en grande majorité des mères (97% des bénéficiaires). Fin 2015, la Cnaf dénombre 13 700 pères bénéficiant du CLCA (ou PreParE) soit 3% des bénéficiaires.

Les bénéficiaires du CLCA à taux plein

En 2014, plus de 54% des mères bénéficiaires du CLCA à taux plein entrées dans le dispositif au cours de l'année ont un niveau de revenus d'activité N-2 inférieur à 1 smic. Le taux de recours des mères au CLCA à taux plein a diminué de -1,5 points entre 2012 et 2014.

Les bénéficiaires du CLCA à taux réduit

En 2014, 45 % des bénéficiaires du CLCA ont sollicité un CLCA à taux réduit correspondant à une activité à temps partiel : pour un tiers des bénéficiaires du CLCA, il s'agit d'une activité de 50 % à 80 % d'un temps plein, et pour 10 %, d'une activité inférieure à 50 %. La part des

⁵⁸ Cnaf (2017) op. cite

⁵⁹ Source : CNAF (2017), op cite

familles optant pour un CLCA à taux réduit, qui exercent une activité à temps partiel, était en croissance jusqu'à 2011. Les parents en activité supérieure à un mi-temps représentaient ainsi 34 % des bénéficiaires fin 2006 pour atteindre 45 % fin 2014. A l'inverse du CLCA à taux plein, les taux de recours au CLCA à taux partiel n'ont que peu évolué sur la période 2012-2014, malgré une légère baisse (-0,3%). Pour le CLCA temps partiel 50-80%, la baisse du recours est seulement visible pour les mères dont les revenus d'activité sont supérieurs à 2 smic.

b) Les réformes de la Paje en 2014 et de la PreParE en 2015 semblent avoir amplifié le déclin tendanciel du recours au CLCA déjà observé les années antérieures

Les familles avec enfants nés en 2014 sont moins nombreuses que celles des enfants nés entre 2011 et 2013 à bénéficier d'un CLCA. La baisse observée est très supérieure à la chute des naissances. Les réformes de 2014 y ont donc sans doute contribué.

A titre d'illustration, alors que jusqu'en 2014, le taux de recours des familles de 2 enfants et plus baisse légèrement chaque année (-1 point environ), il chute fortement en 2015 pour les familles soumises aux réformes de la Paje (mais ne relevant pas de la PreParE) (-3 points). Cette baisse se poursuit en 2016 pour les familles relevant de la PreParE (-3,4 points par rapport à 2015). Ces résultats illustrent les effets respectifs des réformes de la Paje de 2014 et de la PreParE sur le taux de recours à ces prestations des familles de deux enfants et plus. Ceci demeure quel que soit le taux de CLCA ou de PreParE. En particulier, le taux de recours des familles entrant dans la prestation à taux plein (en 2016), c'est-à-dire avec le PreParE, a diminué de -2,6 points. L'anticipation de la baisse de la durée de perception en cas de non partage entre conjoints ainsi que celle éventuelle de solvabilisation des familles du fait de la perte totale ou partielle de l'AB seraient ainsi un frein à l'entrée dans le dispositif.

Parallèlement, la mise en place de la PreParE ne semble pas avoir eu pour effet d'accroître le recours des pères ayant au moins deux enfants à charge.

c) Une durée effective qui était souvent inférieure à la durée maximale permise⁶⁰

En l'absence de données plus récentes, cette partie concerne la période précédant les réformes de 2014.

L'échantillon national des allocataires des CAF (Éna)⁶¹ permettait de mieux connaître les caractéristiques des familles bénéficiaires de la prestation. À partir de l'échantillon des bénéficiaires sortants au cours de l'année 2010⁶², on peut tirer les informations suivantes :

- Pour le premier enfant, la durée maximale de CLCA était de 6 mois. La durée effectivement prise était de 5 mois en moyenne, toutefois seuls 56 % des parents utilisaient la totalité de leurs droits.
- Pour les enfants de rangs suivants, la durée maximale théorique s'étendait jusqu'aux 3 ans de l'enfant, et n'était pas cumulable avec le congé maternité. La durée effectivement prise était de 22 mois en moyenne. Une des motivations principales d'interruption du CLCA était la scolarisation de l'enfant (on observait une légère surreprésentation des sorties du CLCA en

⁶⁰ Fiche éclairage extraite du rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale, juin 2013

⁶¹ L'échantillon national des allocataires des CAF (ÉNA) est un échantillon de ménages au 1/26e, élaboré par la direction des statistiques, des études et de la recherche de la CNAF, regroupant des informations sur les ressources, les prestations perçues et les caractéristiques sociodémographiques des allocataires. L'année 2010 est la dernière année disponible.

⁶² L'échantillon des sortants 2010 regroupe près de 14 300 ménages présents dans l'ÉNA et ayant perçu du CLCA au moins un mois dans l'année.

août : 11% contre 8% en moyenne annuelle). Un tiers des parents concernés allaient toutefois au-delà de 30 mois de service du CLCA.

- De plus, parmi l'échantillon des sortants de 2010, près de 13 % bénéficiaient déjà d'un CLCA en 2006, enchaînant ainsi au moins deux CLCA.

d) Des motivations différentes, selon les caractéristiques de l'emploi initial, pour entrer dans le dispositif⁶³

Interrogées sur les raisons de leur cessation d'activité ou diminution de leur temps de travail à l'entrée dans le CLCA, les femmes en couple partagent quasiment toutes l'envie de s'occuper de leur enfant.

Pour les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein, les trois autres raisons qui ressortent ensuite sont le fait qu'il n'était pas intéressant financièrement de continuer à travailler, des horaires de travail ou un temps de trajet contraignant, et l'absence de mode de garde adéquat.

Les bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit invoquent quant à elles l'envie de travailler moins, puis des conditions de travail difficilement conciliables avec une vie de famille, avant la raison financière.

Les femmes percevant des revenus d'activité modestes évoquent plus souvent une raison financière pour leur arrêt ou réduction d'activité : parmi les femmes qui percevaient des revenus d'activité nets mensuels inférieurs à 1000€, 55% de bénéficiaires d'un CLCA à taux plein et 55% des bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit estiment que cela n'était pas intéressant financièrement de continuer à travailler ou de rester à leur temps de travail initial, contre respectivement 37% et 24% en moyenne.

e) Les trajectoires des bénéficiaires à la sortie du dispositif

28% des bénéficiaires du CLCA sont sorties du dispositif avant que la durée maximale de perception ne soit atteinte. Ces sorties précoces ont eu lieu en grande partie (85%) suite à une reprise d'activité à temps complet ou à plus de 80%. Cette situation est plus fréquente parmi les bénéficiaires d'un CLCA à temps plein que parmi celles ayant perçu un CLCA à taux réduit. Diverses raisons peuvent expliquer ces reprises : le souhait d'améliorer sa situation financière, l'envie de reprendre un emploi ou de travailler davantage, ou encore le fait d'avoir trouvé un mode de garde approprié (souvent au moment de l'entrée en école maternelle). L'éloignement du marché du travail étant plus important pour les bénéficiaires d'un CLCA à taux plein, il est possible que ces dernières souhaitent limiter les effets potentiellement négatifs sur leur carrière future en reprenant plus rapidement leur activité professionnelle que les bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit.

Un quart des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein ne retravaille pas quelques mois après la sortie du dispositif, tandis que, logiquement, les bénéficiaires d'un CLCA à taux réduit travaillent quasiment toutes quelques mois après la sortie du dispositif.

Par ailleurs, plus le nombre d'enfants augmente, moins les femmes reprennent une activité professionnelle à la sortie du CLCA. La durée de perception du CLCA potentiellement plus longue pour les bénéficiaires ayant plusieurs enfants que pour celles n'en ayant qu'un, induit un éloignement du marché du travail qui peut rendre plus difficile le retour à l'emploi à la sortie du dispositif.

⁶³ Les deux paragraphes qui suivent sont issus d'une étude réalisée par la DARES en novembre 2013 : *Cesser ou réduire son activité professionnelle en recourant au CLCA*. Magalie Recoules, Olivia Sautory, n°177. Les données présentées s'appuient sur deux enquêtes téléphoniques réalisées en 2009 auprès de 3624 répondants.

Enfin, le diplôme du conjoint influence également les chances de la bénéficiaire de retravailler à la sortie du CLCA. En effet, les anciennes bénéficiaires d'un CLCA à temps plein dont le conjoint a un diplôme de niveau supérieur au bac ont plus de chances de retravailler à la sortie du CLCA.

V) ASPECTS FINANCIERS

A) Les masses financières du CLCA/PreParE

Les dépenses 2015 de CLCA, PreParE et COLCA représentent près de 1,8Mds d'euros hors allocation de base AB de la PAJE. Cette masse financière a baissé ces dernières années du fait de la diminution continue depuis 2008 des effectifs notamment à taux plein, mais aussi en raison de la suppression pour les enfants nés après le 1er avril 2014, de la majoration de CLCA pour les familles ne percevant pas l'allocation de base (AB) de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje).

Dépenses de CLCA/PreParE et COLCA en 2015 (en millions d'Euros)

CLCA PreParE rang 1 Taux plein	78,20
CLCA PreParE rang 1 Taux partiel	30,30
CLCA PreParE rang 2 et plus Taux plein	1 173,10
CLCA PreParE rang 2 et plus Taux partiel	490,90
CLCA PreParE adoption Taux plein	0,60
CLCA PreParE adoption Taux partiel	0,30
COLCA rang 3 et plus	14,60
TOTAL	1 788,00

Source : Cnaf

Champ : Données tous régimes France entière

Cette masse financière CLCA/PreParE a diminué depuis 2003, année où elle atteignait 3 Mds€, mais il s'agit en partie d'un effet d'optique car cette baisse est largement due à la réforme de 2004, avec la séparation entre CLCA et allocation de base de la PAJE. L'ex-APE incluait en effet ce qui correspond maintenant à l'allocation de base. Une partie des sommes consacrées à l'APE sont donc depuis 2004 comptabilisées dans l'allocation de base de la PAJE.

Par ailleurs, bien qu'il s'agisse à l'origine d'une forme de « substitut du salaire », comme le montre son historique, la prestation n'est pas imposable (comme l'ensemble des prestations familiales). De ce fait, elle n'est pas comptée dans la base ressources pour le calcul des autres prestations sociales (notamment l'allocation de logement). Toutes choses égales par ailleurs, le fait que la prestation soit non imposable en « améliore la valeur » en comparaison de revenus imposables comme les salaires.

Il conviendrait donc en toute logique de rajouter l'allocation de base de la PAJE pour les bénéficiaires du CLCA/ PreParE et aussi de tenir compte des conséquences du caractère non imposable du CLCA (le HCF⁶⁴ en 2009 estimait la dépense fiscale correspondante à environ 170M€ et l'augmentation des allocations de logement à environ 250M€). A ces dépenses qui profitent directement aux ménages, il faudrait rajouter aussi les cotisations AVPF attachées au bénéfice du CLCA.

⁶⁴ Rapport HCF (2009), « Les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de trois ans »

B) Une évolution complexe du montant de la prestation à taux plein depuis 1985

L'APE a été fortement augmenté entre 1985 et 1987. Rapporté au salaire mensuel par tête (SMPT)⁶⁵, son montant est passé, pour les bénéficiaires de l'APJE, de 21 % à 27%⁶⁶. A partir de 1987, l'APE n'est plus cumulable avec l'APJE et procure donc un même niveau forfaitaire quelles que soient les ressources du ménage. Cette situation reste vraie jusqu'en 2014 (par des jeux de compensation entre AB et CLCA). Ce n'est qu'avec la LFSS de 2014 que l'on revient à la situation antérieure à 1987 avec un montant de CLCA/PreParE qui n'est plus identique pour tous les bénéficiaires (différents montants en fonction du degré de perception de l'AB).

Depuis la revalorisation de 1987 qui a permis d'atteindre 28% du SMPT, l'indexation de la prestation sur les prix a entraîné la dégradation de sa valeur relative par rapport aux salaires.

A son niveau actuel, le cumul entre la PreParE et l'AB de la PAJE (577€/mois) représente 21% du SMPT, soit une baisse de 7 points par rapport à 1987. Les ménages plus aisés, qui ne perçoivent pas l'AB, ne reçoivent que 391€ de PreParE soit 14% du SMPT.

Evolution des montants de l'APE/CLCA/PreParE à taux plein
par rapport au SMPT (en € courants)

	01/01/1985	01/07/1986	01/04/1987	01/07/1994	01/01/2004	01/04/2014	01/01/2015
Nombre minimal d'enfants pris en charge	3	3	3	2	1	1	1
Durée de l'allocation maximale (mois)	24	24	36	36	6 (pour 1 enfant et 36 pour 2 enfants ou plus)	6 (pour 1 enfant et 36 pour 2 enfants ou plus)	6+6 pour 1 enfant et 24+12 pour 2 enfants ou plus
Cumulable avec prestations jeunes enfants (APJE puis AB)	cumulable APJE	cumulable APJE	non cumulable APJE	non cumulable APJE	cumulable AB et compensé	cumulable AB et non compensé	cumulable AB
% de la BMAF pour le taux plein	62,4%	90,2%	142,6%	142,6%	96,6% (si AB pour atteindre 142,6%) ou 142,6%	96,6%	96,6%
(1) Montant en € courants	y compris AB	265 €	347 €	366 €	446 €	504 €	577 €
	sans AB	152 €	231 €	366 €	446 €	504 €	391 €
(2) SMPT mensuel en € courant	1 254 €	1 338 €	1 363 €	1 742 €	2 213 €	2 770 €	2 795 €
Taux par rapport au SMPT en % (1)/(2)	y compris AB	21%	26%	27%	26%	23%	21%
	sans AB	12%	17%	27%	26%	23%	14%

Source : SG HCFEA à partir des Barèmes de l'IPP: Prestations sociales, Institut des politiques et des séries SMPT de l'Insee publiques, avril 2016.

⁶⁵ Le salaire moyen par tête (SMPT), est le rapport de la masse salariale brute versé par les employeurs aux effectifs salariés physiques qu'ils emploient : il prend en compte l'ensemble de la rémunération, notamment les primes, l'intéressement ou la rémunération des heures supplémentaires (série Insee de 1949 à 2015).

⁶⁶ Mais le cumul avec l'AJE/APJE/AB de la PAJE n'est plus possible.

C) Impact réel du passage à temps partiel ou de l'interruption d'activité sur cas type

Au-delà des préférences personnelles, des arbitrages financiers peuvent s'opérer en comparant le revenu disponible de la famille selon le choix du parent au regard de l'activité (arrêt d'activité, travail à temps partiel, travail à temps plein). Cette comparaison doit tenir compte du coût de la garde d'enfant et l'impact du système socio-fiscal. Le fait que la prestation soit non imposable peut « améliorer sa valeur » en réduisant l'impôt et en augmentant les prestations sous conditions de ressources, notamment les aides au logement.

Pour illustrer ces arbitrages, quelques situations-types de familles avec jeunes enfants sont présentées ci-après afin de comparer leurs revenus disponibles suivant le comportement d'activité de la mère⁶⁷. Cette analyse tient compte des différents dispositifs existants (PreParE, complément mode de garde de la Paje, et crédit d'impôt pour les frais de garde).

On compare le revenu disponible après impôts et après prise en compte du coût net de la garde du jeune enfant dans les différentes situations des familles selon trois situations d'activité de la mère :

- interruption totale d'activité (PreParE à taux plein)
- passage à mi-temps (PreParE à 50%)
- passage à 80% (PreParE à 20%)
- travail à plein temps

1) Les hypothèses retenues

Les cas-types portent sur des familles avec deux jeunes enfants et reprennent la législation 2015. Par convention, mais aussi parce que cela correspond à la situation la plus fréquente, on suppose que l'aîné a entre trois et six ans et le plus jeune moins de trois ans.

Dans le souci de simplifier, on ne s'intéresse ici qu'aux cas de couples, dont le père est systématiquement actif occupé, à 6 niveaux de rémunérations mensuelles : 1600€, 2000€, 2400€, 2800€, 3200€ et 4000€. La mère, lorsqu'elle travaille, a une rémunération qui représente 75% de celle du père, soit respectivement 1200€, 1500€, 1800€, 2100€, 2400€, 3200€ et 3500€ par mois. On ajoute un cas avec une rémunération égalitaire à 3200€ pour chacun des parents. Tous les ménages étudiés sont locataires, potentiellement éligibles pour bénéficier d'une aide au logement en zone 2, sous réserve de satisfaire aux conditions de ressources. Pour le benjamin de moins de trois ans, la famille a recours à une assistante maternelle lorsque les deux parents travaillent, mode de garde formel auquel les parents ont recours le plus fréquemment.

Lorsque les deux parents travaillent à temps complet, l'assistante maternelle a aussi un contrat de garde à temps complet. On fait alors l'hypothèse⁶⁸, de 18 jours par mois et 9 heures de garde par jour, soit 162 heures par mois. Pour un accueil à temps plein, le salaire mensuel net de l'assistante maternelle y compris indemnités d'entretien est de 613€ (avec un salaire horaire net moyen de 3,37€ en 2015 et des indemnités d'entretien de 3,74€ par jour). Lorsque la mère travaille à mi-temps, la durée du contrat de garde de l'assistante maternelle est divisée par deux (81 heures par mois soit un salaire mensuel net de l'assistante maternelle de 306€).

⁶⁷ Cette analyse reprend pour partie celle réalisée dans le rapport HCF de 2015 sur le « coût de l'enfant »

⁶⁸ Ces hypothèses sont celles retenues dans les Programme de Qualité et d'Efficienc e « Famille », PLFSS 2013.

2) Des pertes de revenu disponible relativement faibles

Comme la prestation n'est pas imposable et ne rentre pas dans l'assiette ressources pour l'attribution des prestations sociales, son apport au niveau de vie du ménage est significatif, notamment pour les salariés modestes.

Avec un revenu du père supérieur de 25% à celui de la mère, pour une mère gagnant 1200€ à temps plein, la perte de revenu disponible⁶⁹ (y compris frais de garde) de la famille est seulement de 5% pour un passage à mi-temps et de 14% pour une interruption d'activité (tableau ci-dessous). La famille a même un gain de revenu disponible (+1%) avec un passage à temps partiel long (80%). L'incitation à passer à temps partiel est donc très incitatif. La perte de revenu disponible du ménage augmente avec le salaire des parents. Pour une mère à 2400€ par mois (et un revenu de 3200€ pour le père), la perte de revenu est de 3% pour un passage à temps partiel 80%, 8% pour un passage à mi-temps et de 24% pour une interruption d'activité.

Avec les cas-types considérés, la perte de revenu disponible, une fois pris en compte le coût de la garde et le système socio-fiscal, est finalement limitée pour certaines catégories de familles. En raison des gains résultants de la baisse du coût de garde, de la hausse des prestations dépendant des ressources et de la baisse de l'impôt sur le revenu, l'intérêt financier procuré par la PreParE aux ménages est d'un montant supérieur à sa valeur monétaire.

Impact du passage à temps partiel ou de l'interruption d'activité avec la PreParE sur le revenu disponible des familles (y compris frais de garde)

Couple		Ecart de revenu disponible par rapport à l'activité à temps plein des deux parents			
Salaire du père	Salaire de la mère	Revenu disponible des parents travaillant à temps plein	PreParE 20%	PreParE 50%	PreParE 100%
			Passage à temps partiel 80% de la mère et recours à une assistante maternelle 80%	Passage à temps partiel de la mère et recours à une assistante maternelle 50%	Interruption d'activité de la mère
1 600	1 200	2 888	1%	-5%	-14%
2 000	1 500	3 546	0%	-7%	-22%
2 400	1 800	3 994	2%	-4%	-22%
2 800	2 100	4 389	2%	-3%	-20%
3 200	2 400	4 998	-3%	-8%	-24%
3 200	3 200	5 531	-2%	-13%	-31%
4 000	3 500	6 325	-4%	-11%	-31%

Source : SG HCFEA, législation 2016

⁶⁹ Usuellement, le revenu disponible d'un ménage comprend les revenus d'activité, les prestations sociales, nets des impôts directs. Ici, on utilise une définition élargie du revenu disponible en ajoutant les coût et aides à la garde.

Ces cas-types montrent que :

- le taux de remplacement pour le cas d'interruption est significatif (ainsi à 1200€ de salaire de la mère, l'écart de revenu ne représente que le tiers du salaire dans la période de référence) ;
- en cas de prise de temps partiel 80%, le taux de remplacement est supérieur à 100% pour les mères disposant d'un salaire inférieur à 2100€ et ne diminue que faiblement pour les tranches supérieures de revenu.

ANNEXE 1

EVOLUTION DE LA LEGISLATION DEPUIS 1938 : DE L'ALLOCATION SALAIRE UNIQUE A LA PREPARE

Cette analyse est issue et complétée à partir de l'« Evolution de la législation familiale en métropole depuis 1945 » de la brochure CNAF « Prestations Familiales et Sociales 2012 »

1938 : majoration des prestations familiales lorsque la mère est au foyer.

1939 : Création de l'**allocation de mère au foyer (AMF)**.

Mars 1941 : L'allocation de mère au foyer (AMF) est transformée en **Allocation de Salaire Unique (ASU)**, versée sans condition de ressources.

Si l'enfant est unique, l'ASU est perdue à compter des 5 ans de l'enfant.

Novembre 1941 : L'**allocation de salaire unique** peut être versée dès le mariage (même sans enfant) et ce pendant une durée de deux ans.

Août 1946 : Le taux de l'ASU est fortement revalorisée (la base sur laquelle s'applique ce taux ayant elle-même été fortement revalorisée depuis 1941).

Janvier 1949 - Suppression de l'**allocation de salaire unique** pour l'enfant de plus de 10 ans.

Juillet 1955 - Mise en place de l'**allocation de mère au foyer** à l'intention des exploitants ruraux, en contrepartie de l'allocation de salaire unique accordée aux salariés et assimilés. Elle est également étendue avec un certain décalage aux autres non-salariés (la parité n'ayant été atteinte qu'en avril 1969 pour les familles ayant un enfant de moins de 2 ans).

Janvier 1959 - Les enfants uniques de plus de 5 ans qui ne sont pas à la charge d'un allocataire isolé cessent d'ouvrir droit à l'**allocation de salaire unique**.

Juillet 1963 - L'**allocation de mère au foyer** est accordée, dans le régime agricole, aux jeunes ménages sans enfant tandis que les autres non-salariés ne bénéficient de cette prestation familiale que s'ils ont au moins deux enfants à charge.

Septembre 1967 - L'**allocation de salaire unique** aux jeunes ménages sans enfant est supprimée.

Avril 1969 - Relèvement de l'**allocation de salaire unique** et de l'**allocation de mère au foyer** en faveur des familles ayant un enfant de moins de 2 ans, avec parité dans ce cas entre les différents régimes.

Juillet 1972 - Une **majoration de l'allocation de salaire unique et de l'allocation de mère au foyer** (indexée sur le Smic) est attribuée sous condition de ressources aux mères ayant au moins quatre enfants ou un enfant de moins de 3 ans.

- L'**allocation de salaire unique et l'allocation de mère au foyer** sont soumises à condition de ressources. Dans les faits, leur montant ne sera plus revalorisé.

- Financement par les Caf des **cotisations d'assurance vieillesse des mères de famille** percevant les majorations de l'allocation de salaire unique et de l'allocation de mère au foyer.

- Création de l'**allocation pour frais de garde** attribuée sous condition de ressources aux ménages dans lesquels la femme est active ou aux personnes seules exerçant une activité. En fait, l'allocation de frais de garde n'a touché qu'un nombre limité de familles.

Janvier 1978 - Création du **complément familial** à la place de l'allocation de salaire unique-allocation de mère au foyer, de l'allocation de frais de garde et de leur majoration. Plus simple et d'un

montant sensiblement supérieur aux anciennes prestations, le complément familial est accordé aux familles de trois enfants et plus ou aux familles ayant un enfant de moins de 3 ans. Un plafond de ressources plus élevé permet à certaines familles à revenu moyen d'en bénéficier.

- L'abattement prévu pour les ménages à deux revenus est loin de compenser l'apport que représente un deuxième revenu : l'objectif de neutralité n'est donc pas atteint, les ménages à un revenu demeurant favorisés.

- L'affiliation à l'**assurance vieillesse** des mères de familles est étendue aux femmes bénéficiaires du complément familial ayant un enfant de moins de 3 ans ou quatre enfants et à celles ayant un handicapé à charge (et ce, même si elles ne bénéficient pas de l'allocation d'éducation spéciale ou de l'allocation aux adultes handicapés).

Janvier 1985

- Création de l'**allocation au jeune enfant** (45,95 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales) qui remplace, pour les enfants conçus après le 31 décembre 1984, les allocations pré- et postnatales et le complément familial pour enfant de moins de 3 ans. Elle est versée (pour chaque enfant à naître ou de moins de 3 ans) :

- sans condition de ressources pendant neuf mois (cinq mois pendant la grossesse, le mois de naissance, les trois premiers mois de vie) ;

- sous condition de ressources jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

- Le **complément familial** est désormais réservé, toujours sous condition de ressources, aux foyers assurant la charge d'au moins trois enfants de plus de 3 ans.

- Création de l'**allocation parentale d'éducation** pour la personne qui interrompt ou réduit son activité professionnelle à l'occasion de la naissance, de l'adoption ou de l'accueil d'un enfant de moins de 3 ans, portant à trois ou plus le nombre d'enfants. Le bénéficiaire doit justifier de deux ans d'activité antérieure dans les trente mois précédant cet événement. L'allocation parentale d'éducation est versée pendant vingt-quatre mois au plus, sans condition de ressources. Une allocation à mi-taux peut être versée.

- Sont désormais affiliés à l'**assurance vieillesse des parents au foyer** la personne isolée et, pour un couple, l'un ou l'autre de ses membres n'exerçant pas d'activité professionnelle, bénéficiaire du complément familial, de l'allocation au jeune enfant ou de l'allocation parentale d'éducation, ou ayant un handicapé à charge et sous réserve que ses ressources ou celles du ménage soient inférieures à un plafond.

Janvier 1986 - Le taux de calcul de l'**allocation parentale d'éducation** passe de 62,4 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales à 90,2 %.

Janvier 1987 - Réforme de l'allocation au jeune enfant qui devient l'**allocation pour jeune enfant (APJE)** : son montant est identique mais il ne peut plus être versé qu'une seule allocation pour jeune enfant sous condition de ressources, quel que soit le nombre d'enfants de moins de 3 ans. Cependant, si la famille a déjà un enfant de moins de 3 ans, le cumul est possible pendant la période prénatale jusqu'aux 3 mois de l'enfant à naître (APJE dite courte, attribuée sans condition de ressources). L'allocation pour jeune enfant peut être cumulée avec le complément familial pendant la période prénatale jusqu'au mois de la naissance inclus.

- Suppression du **complément familial** de « maintenance » lorsque la famille passe de trois à deux enfants.

Avril 1987 - Extension de l'**allocation parentale d'éducation** : allongement de la durée de versement jusqu'aux 3 ans de l'enfant, augmentation sensible de son montant mensuel (142,57 % de la Bmaf) mais suppression du cumul possible avec l'allocation pour jeune enfant, allègement de la condition d'activité antérieure (il suffit d'avoir travaillé deux ans dans les dix ans précédant la naissance de l'enfant de rang trois). Et extension du temps partiel pour une activité ou formation comprise entre 50% et 80% de la durée légale et non plus seulement pour des durées inférieures ou égales à 50%.

Juillet 1994 - Réforme de l'**allocation parentale d'éducation** concernant tout enfant né à compter du 1er juillet 1994 :

- extension au deuxième enfant, sous réserve que le parent bénéficiaire ait travaillé deux ans au cours des cinq ans précédant la naissance (les périodes de chômage étant assimilées à une activité) ;
- attribution de l'allocation parentale d'éducation en cas d'activité à temps partiel. Si l'activité est au plus égale à 50 % de la durée légale du travail, l'allocation parentale d'éducation réduite est égale à 94,27 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales. Elle est de 71,29 % de la base si l'activité est comprise entre 50 et 80 %. L'allocation parentale d'éducation à taux partiel peut ouvrir droit à l'assurance vieillesse des parents au foyer ;
- prolongation du versement de l'allocation parentale d'éducation jusqu'au sixième anniversaire des enfants en cas de naissances multiples.

Janvier 1995 - Une **allocation parentale d'éducation** partielle peut être versée à chacun des membres d'un couple exerçant une activité professionnelle à temps partiel, sous réserve que le montant cumulé des deux allocations ne soit pas supérieur à celui de la prestation à taux plein. Cette réforme concerne les enfants nés à compter du 1er juillet 1994.

Août 1996 - L'**allocation parentale d'éducation** peut être attribuée pendant un an en cas d'adoption d'un enfant âgé d'au moins 2 ans et de moins de 16 ans ; cette durée est portée à 3 ans en cas d'adoption simultanée d'au moins trois enfants. Le droit à l'allocation parentale d'éducation de rang 2 et à l'allocation parentale d'éducation à taux partiel est ouvert pour l'enfant arrivé au foyer à compter du 1er juillet 1994, même s'il est né avant cette date.

Janvier 2001 - En cas de reprise d'activité professionnelle, cumul possible pendant deux mois d'une **allocation parentale d'éducation** à taux plein avec le revenu tiré d'une activité professionnelle. Ce cumul n'est accordé qu'aux bénéficiaires ayant un enfant âgé d'au moins 18 mois et de moins de 30 mois, ou de moins de 60 mois si l'Ape est servie au titre de triplés ou plus.

Janvier 2004 - Création de la **prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)** appelée à remplacer cinq prestations existantes (allocation pour jeune enfant, aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée, allocation de garde d'enfant à domicile, allocation parentale d'éducation, allocation d'adoption). Attribuée pour tout enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2004, la Paje comprend :

- **une prime à la naissance ou à l'adoption**, d'un montant de 808 euros, versée sous condition de ressources (avec des plafonds plus élevés que ceux de l'Apje), soit au septième mois de grossesse, soit le mois suivant celui de l'arrivée de l'enfant au foyer ;

- **une allocation de base**, d'un montant mensuel de 162 euros, versée jusqu'aux trois ans de l'enfant à compter de la naissance (ou de l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption), sous la même condition de ressources que la prime à la naissance ;

- **un complément libre choix d'activité** attribué en cas d'interruption d'activité ou de travail à temps réduit pour élever un enfant de moins de 3 ans (6 ans en cas de naissances multiples ou d'adoption simultanée d'au moins 3 enfants). Proche du mécanisme de l'Ape, il s'en distingue principalement sur trois points :

- il peut être attribué dès le premier enfant mais pour seulement six mois à la suite du congé de maternité (ou de paternité ou d'adoption) ;

- la condition d'activité antérieure est resserrée : il faut avoir travaillé deux ans dans les cinq ans précédant la naissance pour un enfant de rang trois, deux ans dans les quatre ans pour un enfant de rang deux et deux ans dans les deux ans pour un premier enfant ;

- le montant du complément en cas d'activité à temps partiel est supérieur de 15 % à celui de l'Ape à taux réduit ;

- **un complément libre choix du mode de garde (Cmg)** attribué en cas de garde d'un enfant de moins de 6 ans par une assistante maternelle ou une employée de maison.

- Lorsque la famille est l'employeur direct, ce complément comporte lui-même deux composantes :

- une prise en charge des **cotisations sociales**, totale pour l'assistante maternelle et partielle pour l'employée de maison (50 % dans la limite d'un plafond) ;

- une prise de charge partielle de la **rémunération** versée à la personne assurant la garde : le montant de cette participation est fonction des ressources de la famille, du nombre et de l'âge des enfants, et est limité à 85 % du salaire net et des indemnités d'entretien.

- Lorsque la famille n'est pas l'employeur direct, le Cmg consiste en une prise en charge partielle du coût de la garde facturé à la famille par la structure. Le montant de cette participation est fonction des ressources de la famille, du lieu de garde de l'enfant, du nombre et de l'âge de ces derniers et est limité à 85 % du coût facturé. L'aide est versée les mois au cours desquels le nombre d'heures de garde est au moins égal à 16 heures.

Avril 2014 - Le complément familial est majoré pour les familles nombreuses dont les ressources n'excèdent pas un certain plafond.

- Pour les enfants nés (ou adoptés) à partir du 1er avril 2014, le montant de **l'allocation de base de la Paje** (Ab) est divisé par deux au-delà d'un seuil de ressources, plus bas que le plafond d'octroi actuel. Le plafond d'octroi devrait évoluer du fait de la modification du calcul des majorations :

-la majoration pour les parents isolés et les couples biactifs passe de +40 % dans le système actuel à +33 % ;

- la progression du plafond de ressources de l'Ab en fonction du nombre d'enfants devient linéaire, avec une majoration de 22 % par enfant quel que soit son rang, alors que le système antérieure était progressif à partir du troisième enfant avec des majorations plus élevées (+25 % pour chacun des deux premiers enfants puis +30 % par enfant à partir du troisième). Ce nouveau système de plafonds est construit à partir de l'hypothèse d'un maintien du plafond pour les couples avec un enfant ne disposant que d'un seul revenu⁷⁰.

- Gel du montant de **l'allocation de base de la Paje** jusqu'au moment où sa valeur sera ramenée à celle du complément familial attribué aux familles nombreuses en métropole.

- La majoration du **complément de libre choix d'activité** (Clca) du montant de l'Ab de la Paje pour les familles n'en bénéficiant pas du fait de ressources supérieures au plafond est supprimée⁷¹. Par ailleurs, les modalités d'appréciation du travail à temps partiel des non-salariés pour bénéficier du Clca à taux partiel ont été précisées : l'activité à temps partiel ne doit pas procurer une rémunération supérieure à un certain montant. Les parents qui exercent leur activité à temps partiel en bénéficiant de revenus élevés peuvent toutefois bénéficier du Clca à taux partiel dès lors que leurs revenus sont proportionnels à l'activité réduite déclarée.

janvier 2015 - Se substituant au CLCA pour les familles ayant accueilli un nouvel enfant à compter du 1er janvier 2015, **la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)**. Les conditions d'activité et les montants ne changent pas par rapport au CLCA, les durées sont en revanche modifiées, et le dispositif comporte désormais une obligation de partage si les parents veulent bénéficier de la prestation pour la durée maximale :

- pour les parents d'un premier enfant, la durée maximale de versement de la PreParE de 6 mois est complétée par une période supplémentaire de 6 mois, accordée au second parent ;

- à partir du deuxième enfant, la durée antérieure jusqu'aux 3 ans de l'enfant est maintenue mais en réservant en son sein une durée de 12 mois au second parent.

⁷⁰ Selon la Cnaf, au moment de la réforme, il était estimé que cette modification conduirait à exclure 30 000 familles de l'allocation de base de la Paje, soit 3 % des bénéficiaires. S'agissant de l'Ab à taux partiel, il était estimé que 10 % des bénéficiaires, soit 180 000 familles, seraient concernés.

⁷¹ Selon la Cnaf, les estimations au moment de la réforme, cette disparition du Clca majoré devait toucher 16 % des familles dans le haut de la distribution des revenus.

DOCUMENT 5
LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale

Objet

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales⁷² est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Durée

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois environ) dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à trois ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

Le congé de présence parentale fonctionne ainsi comme un « compte crédit jours » de 310 jours ouvrés, que le salarié peut utiliser en fonction des besoins de son enfant malade, handicapé ou accidenté. Au-delà de cette période de trois ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé. Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance.

Indemnisation

La rémunération n'est pas maintenue par l'employeur pendant le congé. Le salarié peut cependant bénéficier, pour chaque jour de congé pris dans le cadre d'un congé de présence parentale, d'une « allocation journalière de présence parentale » (AJPP) versée par la caisse d'Allocations familiales. Son montant est de 43,01 euros par jour pour un couple et de 51,11 euros pour une personne seule (mars 2017). L'AJPP est soumise à la CRDS au taux de 0,5% et exonérée de CSG. Elle peut être versée simultanément ou alternativement aux deux membres du couple de parents dans la limite de 22 jours par mois (soit un total mensuel de 941,48€ pour un couple, et de 1118,79€ pour une personne seule). Cette prestation n'est pas imposable et ne rentre pas dans l'assiette des prestations sociales.

Un complément mensuel de 110,34€ peut être attribué :

- si des dépenses mensuelles exigées par l'état de santé de l'enfant (non remboursées par la Sécurité sociale ou par la mutuelle) sont engagées par la famille,
- et que ces dépenses sont supérieures à 110,89 € par mois,
- et que les ressources du foyer ne dépassent pas un certain plafond :

⁷² Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente. Il doit avoir moins de 20 ou 21 ans, ne doit pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 907,19 €, ni bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

Plafonds des ressources 2017 (revenus 2015)			
Nombre d'enfants à charge	Couple avec un seul revenu	Couple avec 2 revenus	Parent isolé
1	26 184 €	34 604 €	34 604 €
2	31 421 €	39 841 €	39 841 €
3	37 705 €	46 125 €	46 125 €
4	43 989 €	52 409 €	52 409 €
Par enfant supplémentaire	6 284 €	6 284 €	6 284 €

Source : *service-public.fr*

Règles de non cumul

L'allocation journalière de présence parentale n'est pas cumulable avec les indemnités ou allocations suivantes :

- IJ maladie, maternité, paternité, adoption, accident du travail
- Allocation de repos maternel et indemnité de remplacement pour maternité et paternité (travailleurs non-salariés)
- Une pension de retraite ou d'invalidité
- Une allocation de chômage
- La PrePare
- L'allocation adulte handicapé (AAH)
- Un complément de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
- L'élément de la prestation compensatoire du handicap (PCH) lié à un besoin d'aides humaines

Retour à l'emploi

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Droits à retraite associés

Les bénéficiaires de l'AJPP (allocation journalière de présence parentale) ont droit à l'AVPF (Assurance vieillesse des parents au foyer). La période de congé est alors assimilée à une période de salariat pour le calcul des droits de retraite. L'assiette de cotisation est la valeur brute du SMIC.

Nombre de bénéficiaires et dépense

Selon la CNAF, en décembre 2016, on ne compte, pour le régime général, que 6 200 bénéficiaires de l'AJPP. Les deux tiers perçoivent en moyenne 738€ par mois sans complément AJPP et l'autre tiers perçoit 933€ par mois y compris le complément. La dépense tous régimes est de 76 millions d'euros sur l'année 2016.

Le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Depuis la loi n°2014-459 du 9 mai 2014 (« Loi Mathys »), un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.



DOCUMENT 6
LE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

SOMMAIRE

<u>Historique</u>	91
<u>Caractéristiques du congé de solidarité familiale</u>	91
<u>Procédure</u>	92
<u>Durée</u>	92
<u>Prise du congé</u>	93
<u>Indemnisation</u>	93
<u>Demandeurs d'emploi</u>	93
<u>Durée</u>	93
<u>Montant</u>	94
<u>Conditions de cumul avec d'autres prestations</u>	94
<u>Profil et motivations des bénéficiaires</u>	94
<u>Limites du dispositif</u>	95
<u>Perspective internationale</u>	95
<u>Sources</u>	95
<u>ANNEXE : TEXTES DE REFERENCE</u>	96
<u>Dispositions réglementaires</u>	98
<u>Prise du congé, fin du congé (ordre public)</u>	98
<u>code de la sécurité sociale</u>	99

Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister, sous conditions, un proche en fin de vie. Le congé est partiellement indemnisé, et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.

Les dispositions présentées ci-après tiennent compte de la loi du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») et des décrets n° 2016-1552 et n° 2016-1555 du 18 novembre 2016 pris pour son application, en vigueur à compter du 1er janvier 2017. Comme le prévoit cette loi, sont désormais distingués les domaines relevant de l'ordre public, c'est-à-dire ceux pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger, et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence de convention ou d'accord collectif fixant ces règles.

Code du travail

Partie législative

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale

Livre Ier : Durée du travail, repos et congés

Titre IV : Congés payés et autres congés

Chapitre II : Autres congés

Section 1 : Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Sous-section 2 : Congé de solidarité familiale

HISTORIQUE

La loi 99-477 du 9 juin 1999 visant à garantir le droit à l'accès aux soins palliatifs a instauré le « *congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie* » (article 11). La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (article 38) transforme ce congé en « *congé de solidarité familiale* ». La référence aux soins palliatifs pour la personne aidée est supprimée et remplacée par le fait de souffrir d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Ce congé fut cependant peu utilisé, notamment parce qu'il n'était pas rémunéré. Depuis la loi n° 2010-209 du 2 mars 2010, le congé donne droit à une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, d'une durée maximum de 21 jours, financée par le régime d'assurance maladie de l'accompagnant. Son article 3 élargit par ailleurs aux frères, sœurs et aux « *personnes de confiance* » le bénéfice du congé. Son article 5 introduit la possibilité de le fractionner.

CARACTERISTIQUES DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Le salarié souhaitant prendre un congé de solidarité familiale peut s'occuper :

- soit d'un ascendant,
- soit d'un descendant,
- soit d'un frère ou d'une sœur,
- soit d'une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.

Procédure

Congé initial

Le congé débute à l'initiative du salarié ; il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

Le délai dans lequel le salarié doit informer son employeur de la prise du congé est fixé par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. A défaut de convention ou d'accord :

- le salarié informe l'employeur au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé ; à cette occasion, le salarié peut demander le fractionnement de son congé (il ne sera donc pas pris en continu) ou sa transformation en temps partiel. Dans l'un et l'autre cas, l'accord de l'employeur sera requis.
- il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.
- Au moment de la demande du congé, le salarié informe l'employeur de la date prévisible de son retour. En cas de modification de celle-ci, le salarié en informe l'employeur au moins trois jours avant son retour. Il s'agit là d'une disposition d'ordre public.
- En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin de la personne que le salarié souhaite assister, le congé débute sans délai. Il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

Renouvellement

Le congé peut être renouvelé à l'initiative du salarié ; il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

Les délais d'information de l'employeur par le salarié qui souhaite renouveler son congé sont fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. A défaut de convention ou d'accord, le salarié qui décide de renouveler son congé (ou son activité à temps partiel) en informe son employeur au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin de la personne que le salarié assiste, le congé peut être renouvelé sans délai. Il s'agit là d'une disposition d'ordre public.

Le nombre de renouvellements possibles est fixé par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. A défaut de convention ou d'accord, le congé peut être renouvelé une fois (sur la durée du congé, renouvellement compris, voir précisions ci-dessous).

Durée

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié, dans la limite de la durée maximale prévue par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. A défaut de convention ou d'accord, la durée maximale du congé est de trois mois.

Le congé peut être renouvelé à l'initiative du salarié. Le nombre de renouvellements possibles

est fixé par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. A défaut de convention ou d'accord, le congé peut être renouvelé une fois.

Ainsi, par exemple, dans une entreprise ou aucune convention ou accord d'entreprise ne précise les modalités de mise en œuvre du congé de solidarité familiale, les salariés ont droit à un congé initial maximum de trois mois, renouvelable une fois, soit au maximum un congé de six mois.

Prise du congé

Le congé est pris :

- en continu ;
- ou, avec l'accord de l'employeur, soit pris de manière fractionnée, soit transformé en période d'activité à temps partiel.

Les conditions de fractionnement du congé ou de sa transformation en période d'activité à temps partiel sont déterminées par convention ou accord collectif d'entreprise (à défaut, par convention ou accord de branche), s'il existe. Si aucun accord ou convention ne fixe de conditions, chaque période de congé du salarié est fixée au minimum d'une journée. Cette durée est d'ordre public.

Pendant toute la durée du congé ou du temps partiel, le salarié ne peut pas exercer d'autre activité professionnelle.

Indemnisation

L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) peut être attribuée aux bénéficiaires du congé de solidarité familiale.

Demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi indemnisés peuvent bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans les conditions suivantes :

- être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne de confiance de la personne accompagnée ou partager le même domicile que celle-ci ;
- accompagner la demande d'allocation d'une déclaration sur l'honneur de cessation de recherche active d'emploi pour accompagner une personne en fin de vie.

Le versement des allocations de chômage est suspendu pendant les jours de versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Il reprend à l'issue de la période de versement de l'allocation journalière.

Durée

Le nombre maximal d'allocations journalières susceptibles d'être versées est fixé à 21, ou 42 lorsque le demandeur réduit son activité professionnelle (dans ce cas, le montant de l'allocation est réduit de moitié). L'allocation est versée pour chaque jour ouvrable ou non. Lorsque la personne accompagnée à domicile doit être hospitalisée, l'allocation continue d'être servie les jours d'hospitalisation.

En cas de décès de la personne accompagnée, l'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant ce décès.

Montant

Le montant brut de l'allocation est fixé à 55,40€ par jour (au 1/4/2017) lorsque le demandeur suspend son activité professionnelle et pour les demandeurs d'emploi indemnisés qui n'exercent aucune activité professionnelle. Ce montant est revalorisé à la même date et selon le même taux que l'allocation journalière de présence parentale (cf fiche sur ce congé).

Pour les demandeurs qui réduisent leur activité professionnelle, le nombre maximal d'allocations journalières est porté à 42 et le montant de l'allocation est réduit de moitié, soit 27,70 € par jour (au 1/4/2017).

L'allocation est fractionnable dans le temps. Le salarié peut ainsi bénéficier de plusieurs périodes de versement, dans la limite de la durée maximale de versement de 21 jours (ou 42 jours en cas d'activité à temps partiel) ;

L'allocation est également fractionnable entre plusieurs personnes accompagnantes. Dans cette situation, le versement de l'allocation peut se faire de façon concomitante ou de façon successive, dans la limite de la durée maximale de versement de 21 jours (ou 42 jours en cas d'activité à temps partiel) au titre de la même personne accompagnée.

Sur le montant brut de l'allocation, sont prélevées la CSG au taux de 7,5 % et la CRDS au taux de 0,5 %.

Conditions de cumul avec d'autres prestations

L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie n'est pas cumulable avec :

- L'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité ;
- L'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail. Toutefois, l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est cumulable en cours de droit avec cette indemnisation au titre de l'activité exercée à temps partiel ;
- Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ;
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant.

Droit à retraite

L'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie n'ouvre pas de droits à la retraite⁷³.

PROFIL ET MOTIVATIONS DES BENEFICIAIRES

Pas de données disponibles sur ce point.

⁷³ Circulaire DSS N°DSS/2A/2011/117 du 24 mars 2011.

LIMITES DU DISPOSITIF

La mobilisation de ce congé reste très limitée, puisqu'on ne dénombrait en 2015 que 545 bénéficiaires de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, pour une dépense totale de 440 000€. Dans la pratique, les salariés auraient plus souvent recours à leurs journées de RTT.

Actuellement, le congé de solidarité familiale ou le versement de l'Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) n'ouvre pas droit au bénéfice de l'Assurance retraite des parents au foyer (AVPF), alors que le bénéfice de l'AJPP (congé de présence parentale) et le congé de proche aidant y donnent automatiquement droit.

PERSPECTIVE INTERNATIONALE

Si un congé comparable au congé de solidarité familiale existe dans plusieurs pays européens (Allemagne, Royaume-Uni, Pays-Bas...), il est rarement assorti d'une indemnisation.

En Suède cependant, le Care Leave, prévu par le Care Leave Act de 1989, révisé en 1994 et 2010, s'adresse également aux salariés ayant un membre de leur famille en phase terminale d'une maladie, et est mieux rémunéré que le congé français puisque son montant représente jusqu'à 80% du salaire, pour une période de 100 jours maximum.

SOURCES

- CAS n°187, juillet 2010 : comment soutenir efficacement les « aidants » familiaux de personnes âgées dépendantes ?
- Travail-emploi.gouv.fr
- OECD.org Sweden, Netherlands, Long-term care, 2011
- The Long-term care system for the elderly in the Netherlands, European Network of Economic Policy Research Institutes. juin 2010
- Long-term care leave, 24.08.2011, site gouvernemental des Pays-Bas.

ANNEXE : TEXTES DE REFERENCE

CODE DU TRAVAIL

Dispositions législatives

Salarié concerné, durée, prise du congé, fin du congé (ordre public)

Paragraphe 1 : Ordre public

Article L3142-6 Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale.

Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

Article L3142-7

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-26 ou, à défaut d'accord, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-27.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée au premier alinéa du présent article, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié.

Article L3142-8

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

Article L3142-9

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Le salarié bénéficiant des droits prévus aux articles L. 3142-6 à L. 3142-8 ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

Article L3142-10

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

A l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-8, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L3142-11

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Article L3142-12

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. . Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article L3142-13

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Procédure, durée, prise du congé, fin du congé (champ de la négociation collective)

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3142-14

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-6, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

- 1° La durée maximale du congé ;
- 2° Le nombre de renouvellements possibles ;
- 3° Les conditions de fractionnement du congé ou de sa transformation en période d'activité à temps partiel ;

4° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé ;

5° Les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et les modalités d'accompagnement du salarié à son retour.

Procédure, durée, prise du congé, fin du congé (dispositions supplétives)

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L3142-15

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-14, les dispositions suivantes sont applicables :

1° La durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable une fois ;

2° Les modalités de fractionnement du congé et de sa transformation en période d'activité à temps partiel sont définies par décret ;

3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement ainsi que les conditions du retour du salarié avant le terme prévu sont fixés par décret.

Dispositions réglementaires

Prise du congé, fin du congé (ordre public)

Paragraphe 1 : Ordre public

Article D3142-2

Créé par [Décret n°2016-1555 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est de une journée.

Article D3142-3

Créé par [Décret n°2016-1555 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 3142-7, le salarié informe l'employeur au moment de la demande du congé par tout moyen conférant date certaine de la date prévisible de son retour. En cas de modification de celle-ci, le salarié en informe l'employeur au moins trois jours avant son retour.

Article R3142-4

Modifié par [Décret n°2016-1552 du 18 novembre 2016 - art. 3](#)

En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-13, statue en dernier ressort.

Procédure (dispositions supplétives)

Paragraphe 2 : Dispositions supplétives

Article D3142-5, Créé par [Décret n°2016-1555 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-14, le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci.

Il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Article D3142-6, Modifié par [Décret n°2016-1555 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-14, lorsque le salarié décide de renouveler son congé de solidarité familiale ou son activité à temps partiel, il en informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.

CODE DE LA SECURITE SOCIALE

Article L161-9-3, Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Les personnes bénéficiaires du congé prévu à l'article L. 3142-6 du code du travail, au 9° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, au 10° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, au 9° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et à l'article L. 4138-6 du code de la défense conservent leurs droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de leur régime d'origine aussi longtemps qu'elles bénéficient de ce congé.

Les personnes ayant bénéficié de ces dispositions conservent leurs droits aux prestations en espèces d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès auprès du régime obligatoire dont elles relevaient avant et pendant ce congé, dans les situations suivantes :

- 1° Lors de la reprise de leur travail à l'issue du congé ;
- 2° En cas de non-reprise du travail à l'issue du congé, en raison d'une maladie ou d'une maternité ;
- 3° Lors de la reprise du travail à l'issue du congé de maladie ou de maternité.

Les périodes pendant lesquelles les bénéficiaires conservent leurs droits sont fixées par décret et sont applicables, sans préjudice des dispositions de l'article L. 161-8 du présent code.

Article D161-2-1-1-1-1

Créé par [Décret n°2011-50 du 11 janvier 2011 - art. 2](#)

Les périodes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 161-9-3 pendant lesquelles les bénéficiaires du congé de solidarité familiale conservent leurs droits sont fixées comme suit :

- 1° Douze mois à compter de la reprise du travail à l'issue de ce congé ;
- 2° La durée de l'interruption de travail pour cause de maladie ou de maternité en cas de non-reprise du travail à l'issue de ce congé ;
- 3° Douze mois à compter de la reprise du travail à l'issue du congé de maladie ou de maternité susmentionné.

Indemnisation

Article D168-6, Modifié par [Décret n°2013-12 du 4 janvier 2013 - art. 1](#)

Le montant de l'allocation est fixé à 54,17 € par jour lorsque le demandeur suspend son activité professionnelle. Ce montant est revalorisé à la même date et selon le même taux que l'allocation journalière de présence parentale mentionnées au 9° de l'article L. 511-1.

Article D168-7, Modifié par [Décret n°2013-12 du 4 janvier 2013 - art. 1](#)

Le montant de l'allocation est fixé à 54,17 € par jour pour les personnes mentionnées à l'article L. 168-2 qui n'exercent aucune activité professionnelle. Ce montant est revalorisé à la même date et selon le même taux que l'allocation journalière de présence parentale mentionnées au 9° de l'article L. 511-1.

- Articles L. 168-1 à L. 168-7 et D. 168-1 à D. 168-10 du Code de la Sécurité sociale
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (JO du 9)

TEXTES ANTERIEURS

Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

Article 38

La section 6 du chapitre V du titre II du livre II du code du travail est ainsi modifiée :

1° Son intitulé est ainsi rédigé : « Congé de solidarité familiale » ;

2° L'article L. 225-15 est ainsi rédigé :

« Art. L. 225-15. - Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans des conditions définies par décret.

« Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

« Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure. Dans tous les cas, le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

« Le salarié doit adresser à son employeur, au moins quinze jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de solidarité familiale, ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne assistée souffre effectivement de la pathologie susmentionnée.

« En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical visé à l'alinéa précédent, le congé de solidarité familiale débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié. » ;

3° Aux articles L. 225-16, L. 225-17 et L. 225-18, les mots : « congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie » sont remplacés par les mots : « congé de solidarité familiale ».

LOI n° 2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (1)

NOR: SASX0904030L

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2010/3/2/SASX0904030L/jo/texte>

Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2010/3/2/2010-209/jo/texte>

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1

Le titre VI du livre Ier du code de la sécurité sociale est complété par un chapitre VIII ainsi rédigé :

« Chapitre VIII

« Allocation journalière d'accompagnement
d'une personne en fin de vie

« Art.L. 168-1.-Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée aux personnes qui accompagnent à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, et qui remplissent les conditions suivantes :

« 1° Soit être bénéficiaires du congé de solidarité familiale ou l'avoir transformé en période d'activité à temps partiel comme prévu aux articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du code du travail ou du congé prévu au 9° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, au 10° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, au 9° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ou à l'article L. 4138-6 du code de la défense ;

« 2° Soit avoir suspendu ou réduit leur activité professionnelle et être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique ou partager le même domicile que la personne accompagnée.

« Art.L. 168-2.-Les personnes mentionnées aux articles L. 5421-1 à L. 5422-8 du code du travail peuvent bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans des conditions fixées par décret.

« Art.L. 168-3.-L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est également versée dans les départements mentionnés à l'article L. 751-1.

« Art.L. 168-4.-Le nombre maximal d'allocations journalières versées est égal à 21.L'allocation est versée pour chaque jour ouvrable ou non. Lorsque la personne accompagnée à domicile doit être hospitalisée, l'allocation continue d'être servie les jours d'hospitalisation.

« Le montant de cette allocation est fixé par décret. Lorsque le bénéficiaire a réduit sa quotité de travail et travaille à temps partiel, ce montant et la durée de l'allocation sont modulés dans des conditions prévues par décret.

« L'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant le décès de la personne accompagnée.

« L'allocation peut être versée à plusieurs bénéficiaires, au titre d'un même patient, dans la limite totale maximale fixée au premier alinéa.

« Art.L. 168-5.-Les documents et les attestations requis pour prétendre au bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que les procédures de versement de cette allocation, sont définis par décret.

« Art.L. 168-6.-L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est financée et servie par le régime d'assurance maladie dont relève l'accompagnant, après accord du régime d'assurance maladie dont relève l'accompagné.

« Lorsque l'intervention du régime d'assurance maladie se limite aux prestations en nature, l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est financée et servie par l'organisme compétent, en cas de maladie, pour le service des prestations en espèces ou le maintien de tout ou partie de la rémunération.

« Art.L. 168-7.-L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie n'est pas cumulable avec :

« 1° L'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;

« 2° L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité, prévues aux articles L. 613-19 à L. 613-19-2 et L. 722-8 à L. 722-8-3 du présent code, aux articles L. 732-10 à L. 732-12-1 du code rural et à l'article 17 de la loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines ;

« 3° L'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail ;

« 4° Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ;

« 5° L'allocation parentale d'éducation ou le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant.

« Toutefois, l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est cumulable en cours de droit avec l'indemnisation mentionnée au 3° perçue au titre de l'activité exercée à temps partiel. »

Article 2

Après l'article L. 161-9-2 du même code, il est inséré un article L. 161-9-3 ainsi rédigé :

« Art.L. 161-9-3.-Les personnes bénéficiaires du congé prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail, au 9° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, au 10° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, au 9° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et à l'article L. 4138-6 du code de la défense conservent leurs droits aux prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de leur régime d'origine aussi longtemps qu'elles bénéficient de ce congé.

« Les personnes ayant bénéficié de ces dispositions conservent leurs droits aux prestations en

nature et en espèces d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès auprès du régime obligatoire dont elles relevaient avant et pendant ce congé, dans les situations suivantes :

- « 1° Lors de la reprise de leur travail à l'issue du congé ;
- « 2° En cas de non-reprise du travail à l'issue du congé, en raison d'une maladie ou d'une maternité ;
- « 3° Lors de la reprise du travail à l'issue du congé de maladie ou de maternité.

« Les périodes pendant lesquelles les bénéficiaires conservent leurs droits sont fixées par décret et sont applicables, sans préjudice des dispositions de l'article L. 161-8 du présent code. »

Article 3

I. — Au premier alinéa de l'article L. 3142-16 du code du travail, les mots : « ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital » sont remplacés par les mots : « , un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ».

II. — Le même article L. 3142-16 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, aux salariés ayant été désignés comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique. »

III. — A la fin de la première phrase du 9° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, les mots : « ou un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs » sont remplacés par les mots : « , un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ».

IV. — A la fin de la première phrase du 10° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les mots : « ou un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs » sont remplacés par les mots : « , un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ».

V. — A la fin de la première phrase du 9° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, les mots : « ou un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs » sont remplacés par les mots : « , un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ».

VI. — A la fin de la première phrase de l'article L. 4138-6 du code de la défense, les mots : « ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs » sont remplacés par les mots : « , un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ».

Article 4

I. — La deuxième phrase du 9° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi rédigée :

« Ce congé non rémunéré est accordé, sur demande écrite du fonctionnaire, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. »

II. — La deuxième phrase du 10° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigée :

« Ce congé non rémunéré est accordé, sur demande écrite du fonctionnaire, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. »

III. — La deuxième phrase du 9° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi rédigée :

« Ce congé non rémunéré est accordé, sur demande écrite du fonctionnaire, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. »

IV. — La deuxième phrase de l'article L. 4138-6 du code de la défense est ainsi rédigée :

« Chacun de ces congés est accordé, sur demande écrite du militaire, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. »

Article 5

I. — L'article L. 3142-17 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale prévue au premier alinéa. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Les modalités de ce fractionnement, notamment la durée minimale de chaque période de congé, sont fixées par décret. »

II. — Après la deuxième phrase du 9° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Il peut être fractionné dans des conditions fixées par décret. »

III. — Après la deuxième phrase du 10° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Il peut être fractionné dans des conditions fixées par décret. »

IV. — Après la deuxième phrase du 9° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Il peut être fractionné dans des conditions fixées par décret. »

V. — Après la deuxième phrase de l'article L. 4138-6 du code de la défense, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Il peut être fractionné dans des conditions fixées par décret. »

Article 6

I. — Le 9° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Aux première et troisième phrases, les mots : « d'accompagnement d'une personne en fin de vie » sont remplacés, par deux fois, par les mots : « de solidarité familiale » ;

2° Il est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel dans des conditions fixées par décret. »

II. — Le 10° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Aux première et troisième phrases, les mots : « d'accompagnement d'une personne en fin de vie » sont remplacés, par deux fois, par les mots : « de solidarité familiale » ;

2° Il est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel dans des conditions fixées par décret. »

III. — Le 9° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifié :

1° Aux première et troisième phrases, les mots : « d'accompagnement d'une personne en fin de vie » sont remplacés, par deux fois, par les mots : « de solidarité familiale » ;

2° Il est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Ce congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel dans des conditions fixées par décret. »

IV. — Au d du 1° et au onzième alinéa de l'article L. 4138-2 du code de la défense, les mots : « d'accompagnement d'une personne en fin de vie » sont remplacés par les mots : « de solidarité familiale ».

V. — L'article L. 4138-6 du même code est ainsi modifié :

1° A la première phrase, les mots : « d'accompagnement d'une personne en fin de vie » sont remplacés par les mots : « de solidarité familiale » ;

2° Il est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Il peut être transformé en période d'activité à temps partiel dans des conditions fixées par décret. »

Article 7

Le Gouvernement remet chaque année, avant le 31 décembre, un rapport aux commissions parlementaires compétentes faisant état de la mise en œuvre du versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Ce rapport établit aussi un état des lieux de l'application de la politique de développement des soins palliatifs à domicile.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 2 mars 2010.

Nicolas Sarkozy

Par le Président de la République :

Création du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

[Loi n°99-477 du 9 juin 1999 - art. 11 JORF 10 juin 1999](#)

Article L225-15

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs a le droit de bénéficier d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie a une durée maximale de trois mois. Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure. Dans tous les cas, le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

Le salarié doit envoyer à son employeur, au moins quinze jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'informant de sa volonté de bénéficier du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical visé à l'alinéa précédent, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Un décret en Conseil d'Etat détermine en tant que de besoin les modalités d'application du présent article.

Article L225-16

- Créé par [Loi n°99-477 du 9 juin 1999 - art. 11 JORF 10 juin 1999](#)

Le salarié en congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou qui travaille à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 225-15 ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle.

Article L225-17

- Créé par [Loi n°99-477 du 9 juin 1999 - art. 11 JORF 10 juin 1999](#)

A l'issue du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L225-18

- Créé par [Loi n°99-477 du 9 juin 1999 - art. 11 JORF 10 juin 1999](#)

La durée du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.



DOCUMENT 7
LE CONGE DE PROCHE AIDANT

SOMMAIRE

<u>Historique</u>	110
<u>contexte et Objectifs</u>	110
<u>Caractéristiques du congé de proche aidant</u>	111
<u>Conditions à remplir</u>	111
<u>Durée et organisation du congé</u>	112
<u>Rémunération</u>	113
<u>Protection sociale</u>	113
<u>Fin du congé</u>	113
<u>Profil et motivations des bénéficiaires</u>	114
<u>Les proches aidants : profils et chiffres clés</u>	114
<u>Eclairage sur les aidants de personnes âgées de plus de 60 ans</u>	115
<u>Les répercussions de l'accompagnement d'un proche sur l'activité professionnelle sont multiples</u>	116
<u>Des contraintes temporelles fortes, avec des conséquences sur la vie familiale et professionnelle, et un impact sur l'absentéisme</u>	116
<u>Une volonté de conserver son emploi</u>	117
<u>Les attentes des proches aidants</u>	118
<u>Limites du dispositif et éléments de bilan</u>	118
<u>Données chiffrées</u>	119
<u>Perspective internationale</u>	119
<u>SOURCES</u>	120
<u>ANNEXE : TEXTES DE REFERENCE</u>	122
<u>Textes précédents</u>	126

Le congé de proche aidant

Le proche aidant est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne âgée dépendante ou à une personne handicapée de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne⁷⁴. Le rôle central des proches aidants dans la prise en charge des personnes en situation de handicap ou de dépendance a conduit les pouvoirs publics à développer, à partir des années 90, « l'aide aux aidants ». Soutenir ce travail informel, longtemps invisible, évite que ces solidarités de proximité, porteuses de notables enjeux économiques⁷⁵ et sociaux, ne s'épuisent.

Parmi les dispositifs mis en place, le congé de proche aidant a remplacé le congé de soutien familial depuis le 1^{er} janvier 2017 (cf encadré ci-après). Il permet aux salariés du secteur privé⁷⁶ justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans leur entreprise de suspendre leur contrat de travail pour accompagner un proche en situation de handicap ou une personne âgée en perte d'autonomie. Ce congé est non rémunéré. Il peut avec l'accord de l'employeur, être transformé en activité à temps partiel ou être fractionné.

Dans le cadre des nouvelles dispositions fixées par la loi « Travail » du 8 août 2016⁷⁷, de nombreux éléments caractérisant la prise du congé peuvent désormais être fixés par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Il en est ainsi de la durée maximale du congé, du nombre de renouvellements possibles, des délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, de la durée du préavis en cas de retour avant la fin du congé, des délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel. En l'absence d'un tel accord, sa durée maximale est de trois mois, renouvelable sans pouvoir excéder un an sur toute la carrière du salarié.

Code du travail

Partie législative

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale

Livre Ier : Durée du travail, repos et congés

Titre IV : Congés payés et autres congés

Chapitre II : Autres congés

Section 1 : Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Sous-section 3 : Congé de proche aidant

⁷⁴ Guide de l'aidant familial. Documentation française – Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes – Edition 2016.

⁷⁵ L'aide des aidants a une valeur économique. Sans elle, le système sanitaire et médico-social ne pourrait pas fonctionner. Elle génère des économies pour la collectivité.

⁷⁶ Ce congé ne s'applique pas aux fonctionnaires

⁷⁷ Cette loi distingue désormais les domaines d'ordre public, pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par convention ou accord collectif. Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence d'une convention ou d'un accord collectif fixant ces règles.

HISTORIQUE

A la différence des congés destinés à la prise en charge de jeunes enfants, dont les prémices remontent à la période d'entre-deux guerres, les congés pour assister des proches en situation de handicap ou de dépendance ont vu le jour beaucoup plus récemment.

Les objectifs posés dans le cadre de l'Union européenne (Conseil européen de Stockholm 2001 et programme communautaire de Lisbonne 2005) visant à atteindre un taux d'emploi de 50% pour les personnes entre 55 et 64 ans d'une part, leur investissement dans les activités d'aide et de soins auprès de leurs parents âgés d'autre part, conduisent à s'intéresser aux difficultés que rencontrent les aidants de parents âgés en perte d'autonomie pour mener de front les multiples responsabilités qui leur incombent. La question de la conciliation vie familiale-vie professionnelle, que l'on associe fréquemment au secteur de la petite enfance, se pose également pour cette population d'aidants.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, prédécesseur du congé de solidarité familiale (cf fiche sur ce congé) a été créé par la loi du 9 juin 1999 visant à garantir le droit à l'accès aux soins palliatifs ; le congé de soutien familial, dispositif précédant l'actuel congé de proche aidant, a été instauré par la loi de financement de la sécurité sociale du 26 décembre 2006.

Le congé de proche aidant vise à corriger les manques qui avaient été identifiés, notamment par un rapport du HCF⁷⁸, dans le dispositif précédent, le congé de soutien familial. Il s'en distingue ainsi sur les points suivants :

- possibilité de fractionner le congé, y compris pour des journées prises isolément ;
- possibilité de prendre ce congé à temps partiel ;
- réduction (voire suppression) des délais de prévenance ;
- extension du congé à des aidants de personnes âgées dépendantes classées en GIR 3 (et non plus seulement 1 et 2) ;
- extension aux aidants de personnes faisant l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié ;
- extension, dans certaines conditions, aux aidants ne justifiant pas d'un lien de parenté avec la personne aidée.

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La France est engagée, comme ses voisins européens, dans un processus de transition démographique marqué par une croissance importante et continue des classes d'âge les plus élevées, ainsi que par une augmentation de la longévité des Français. Les personnes âgées de soixante ans et plus, au nombre de 15 millions aujourd'hui, seront 20 millions en 2030 et près de 24 millions en 2060. Les Français âgés de soixante-quinze ans et plus (5,7 millions en 2012) seront 12 millions en 2060. Et le nombre des plus de quatre-vingt-cinq ans va quasiment quadrupler, passant de 1,4 million aujourd'hui à 5,4 millions en 2060⁷⁹.

⁷⁸ HCF - La place des familles dans la prise en charge de la dépendance des personnes âgées, juin 2011

⁷⁹ Source : Exposé des motifs de la LOI n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

Cette «révolution de l'âge», qui repose sur l'augmentation de l'espérance de vie, plus de quatre-vingt ans aujourd'hui en moyenne contre quarante-sept ans en 1900, constitue un progrès indéniable, mais également un défi pour la société qui doit s'adapter dès à présent.

Dans ce contexte, le congé du proche aidant constitue l'un des dispositifs de soutien destinés aux aidants familiaux, dont le rôle apparaît primordial pour assurer le maintien à domicile des personnes âgées.

Les orientations politiques actuelles visent à faciliter le maintien en emploi des proches aidants, tout en encourageant et en soutenant les solidarités familiales.

CARACTERISTIQUES DU CONGE DE PROCHE AIDANT

Conditions à remplir

Pour prétendre à un congé de proche aidant, le salarié doit tout d'abord justifier d'une ancienneté d'au moins un an dans son entreprise.

D'autres conditions sont liées au proche qu'il souhaite accompagner. Il doit s'agir :

- soit d'une personne âgée en perte d'autonomie (relevant de la classe I, II ou III de la grille AGIRR, utilisée pour l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie) ;
- soit d'une personne (adulte ou enfant) en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %).

Par ailleurs, ce proche doit être, pour le salarié, soit :

- son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- son ascendant (par exemple : père) ou descendant (par exemple : fille) ;
- l'enfant dont il assume la charge au sens des prestations familiales ;
- son collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, oncle, tante, neveux, nièces, grands oncles et tantes ; petits-neveux et nièces ; cousins et cousines germains) ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- une personne, sans lien de parenté avec lui, avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider de manière stable et régulière en France. Elle peut vivre à son domicile, ou être hébergée dans un établissement ou une maison de retraite.

Toutes les conditions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public, de sorte qu'elles ne peuvent pas être modifiées par un accord collectif ou une convention collective.

L'employeur ne peut pas refuser le congé de proche aidant si toutes les conditions requises pour en bénéficier sont remplies et si la demande est formulée dans les règles fixées. En revanche, l'employeur peut ne pas donner son accord à sa transformation en période d'activité à temps partiel ou son fractionnement.

Durée et organisation du congé

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié qui informe l'employeur dans un délai fixé par voie conventionnelle ou, à défaut, dans les délais supplétifs fixés à un mois pour la prise du congé et, pour son renouvellement, à 15 jours avant le terme du congé initialement prévu. Sa durée est choisie par le salarié sans pouvoir dépasser une durée maximale fixée par voie conventionnelle ou à défaut, la durée fixée par les dispositions supplétives de la loi à 3 mois renouvelable sans pouvoir excéder un an sur toute la carrière du salarié.

Toutefois, le congé peut débiter ou être renouvelé sans délai en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant (attestées par un certificat médical) ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de cet établissement.) (disposition d'ordre public).

Le congé de proche aidant entraîne une suspension du contrat de travail. Toutefois, sa durée est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La durée du congé ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel. Les deux dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.

Le salarié peut mettre fin à son congé de façon anticipée (ou y renoncer s'il n'a pas encore débuté) dans les cas suivants (disposition d'ordre public) :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante de ses ressources ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche, peut préciser la durée du préavis à respecter avant un retour du salarié avant la fin du congé. A défaut d'un tel accord applicable à son entreprise, le salarié doit adresser une demande motivée à son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ce retour anticipé. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

Temps partiel ou prise fractionnée du congé

Avec l'accord de l'employeur, le congé de proche aidant peut être transformé en période d'activité à temps partiel. Il peut également être fractionné. Dans ce cas, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée. Le salarié doit alors avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il souhaite prendre chaque période de congé. Ce délai est d'ordre public. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant (attestées par certificat médical établi par un médecin) ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de cet établissement).

Pendant toute cette période, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle (sauf l'activité conservée si le congé prend la forme, en accord avec l'employeur, d'une période d'activité à temps partiel).

Rémunération

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer un salarié en congé de proche aidant. Le salarié en congé de proche aidant peut toutefois :

- soit, être employé ou dédommagé, sous certaines conditions, par la personne aidée en situation de handicap au titre de sa prestation de compensation du handicap ;
- soit, s'il n'est pas son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs⁸⁰, être employé par la personne âgée aidée bénéficiaire de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), cette prestation pouvant servir à le rémunérer.

Par ailleurs, bien que les deux dispositifs n'aient pas de liens entre eux, un salarié qui bénéficie d'un congé de proche aidant et qui dispose, dans son entreprise, d'un compte épargne-temps peut, si l'employeur donne son accord, utiliser les droits qu'il a accumulés sur ce compte pour disposer d'un revenu pendant tout ou partie de son congé.

Protection sociale

Affiliation à l'assurance vieillesse

Les bénéficiaires du congé de proche aidant peuvent bénéficier de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). La période de congé est alors assimilée à une période de salariat pour le calcul des droits de retraite. L'assiette de cotisation est la valeur brute du SMIC.

Seules quelques personnes bénéficieraient actuellement de cette disposition.

Fin du congé

A l'issue de son congé de proche aidant ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié qui suspend son activité par un congé de proche aidant a droit à un entretien professionnel, avant et après son congé. Cet entretien, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ; il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

⁸⁰ En vertu du devoir d'assistance et de secours entre époux (article n°212 du code civil)

PROFIL ET MOTIVATIONS DES BENEFICIAIRES⁸¹

Les proches aidants : profils et chiffres clés

L'aide peut être prodiguée de manière plus ou moins régulière, sur des périodes plus ou moins longues, voire de façon permanente. Elle peut prendre plusieurs formes : soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, gestion du budget, démarches administratives, coordination, vigilance/veille, soutien psychologique, activités domestiques...

L'aidant peut être un conjoint, un enfant, un parent, un membre de la famille ou un membre de l'entourage. Il peut cohabiter ou non avec la personne aidée.

Selon l'enquête Handicap-Santé ménages, réalisée en 2008, il y aurait en France 8,3 millions de proches aidants. Ils sont âgés en moyenne de 52 ans, les femmes représentant 57% des aidants. Près de la moitié (47%) occupent un emploi, quels que soient la maladie, le handicap et l'âge de l'aidé, ce qui représente environ 4 millions d'aidants actifs.

Pour 63 % de l'ensemble des personnes aidées, l'aide provient uniquement de l'entourage ; pour 14 %, elle est prodiguée uniquement par des professionnels et, dans 23 % des cas, elle est mixte, en combinant le soutien des professionnels et des proches.

Chez les personnes âgées de 20 à 59 ans, l'aide apportée par l'entourage est nettement majoritaire : 85 % d'entre elles reçoivent uniquement l'aide de leur proche, 5 % seulement l'aide de professionnels et 10 % bénéficient d'une aide mixte. À l'opposé, chez les personnes de 60 ans ou plus aidées en raison d'un problème de santé ou d'un handicap, le recours à l'aide des professionnels est plus développé : 48 % d'entre elles reçoivent uniquement l'aide de proches, 20 % uniquement celle de professionnels et 32 % le soutien à la fois de l'entourage et des professionnels (Soullier et Weber, 2011). L'aide des parents, et notamment celle de la mère (82%), est enfin très fréquente chez les personnes jeunes aidées en raison d'un problème de santé ou d'un handicap.

C'est une aide sur le long terme : les trois quarts des aidants le sont depuis au moins 4 ans et 34 % depuis au moins 10 ans.

Prodiguée par un seul aidant, l'aide est le plus souvent apportée par des femmes : plus souvent par la conjointe que par le conjoint (le conjoint aidant est dans 58% des cas une femme⁸²), par les filles que les fils et par les mères que les pères.

⁸¹ DREES – ER n°799 – Aider un proche âgé à domicile : la charge ressentie – mars 2012

⁸² « Besoins et attentes des aidants familiaux de personnes handicapées vivant à domicile ». Etude réalisée à la demande du Conseil général du Rhône, février 2009, p13

Nature du lien de parenté entre aidé et aidant unique selon l'âge et le sexe de la personne aidée

En %	Âge de l'aidé					
	L'aidant est ...	de 5 à 24 ans	de 25 à 59 ans	60 ans ou plus	Ensemble	L'aidé est un homme
Le conjoint	2	54	44	44	50	40
La fille	0	6	20	14	6	18
Le fils	0	3	13	8	5	10
La mère	82	15	0	12	17	9
Le père	6	2	0	1	1	1
Une autre personne - femme	10	14	15	14	14	15
Une autre personne - homme	0	6	8	7	7	7
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Champ : personnes âgées de 5 ans ou plus vivant en ménages ordinaires et aidées régulièrement pour des raisons de santé ou un handicap par un seul proche.

Lecture : parmi les personnes âgées de 5 ans à 25 ans vivant à domicile et aidées régulièrement pour des raisons de santé ou de handicap par un seul aidant non professionnel, 82 % sont aidées uniquement par leur mère.

Source : Enquête Handicap-Santé 2008, volet ménages, Insee.

Eclairage sur les aidants de personnes âgées de plus de 60 ans

En 2008, 4,3 millions de personnes aidaient régulièrement au moins un de leurs proches âgé de 60 ans ou plus à domicile en raison d'un problème de santé ou d'un handicap, selon l'enquête Handicap-Santé auprès des aidants informels (HSA, DREES, 2008⁸³). Parmi elles, 3,9 millions apportaient une aide à la vie quotidienne⁸⁴. L'étude conduite était centrée sur les personnes aidant un seul proche âgé à domicile dans les tâches de la vie quotidienne, soit 3,4 millions de personnes en 2008 en France.

Ces aidants étaient âgés en moyenne de 58 ans et 54 % étaient des femmes. La moitié d'entre eux (49%) étaient les enfants de la personne âgée et un tiers (31%) étaient leur conjoint. Les autres aidants étaient des autres membres soit de la famille (frères, sœurs...), soit de l'entourage (amis, voisins...).

⁸³ DREES ER n°771 – août 2011. L'implication de l'entourage et des professionnels auprès des personnes âgées à domicile.

⁸⁴ Les autres apportent une aide financière et matérielle ou un soutien moral, mais ne contribuent pas aux tâches de la vie quotidienne.

37% à 41% de ces aidants selon les différentes sources, soit de 1,3 million à 1,4 million, occupent un emploi ; 90% des hommes et 75% des femmes l'occupent à temps plein⁸⁵.

Ces proches aidants appartiennent majoritairement à la « génération pivot ». Agés de 50 à 65 ans, ils (elles) prennent soin de leurs parents⁸⁶, gèrent pour ceux qui occupent un emploi la fin de leur carrière professionnelle, et une partie continue d'aider leurs propres enfants. Un quart d'entre eux (elles) a encore des enfants à charge, et les autres ont souvent à les accompagner dans leur recherche d'insertion professionnelle ou les débuts de leur vie familiale⁸⁷.

Les répercussions de l'accompagnement d'un proche sur l'activité professionnelle sont multiples

Des contraintes temporelles fortes, avec des conséquences sur la vie familiale et professionnelle⁸⁸, et un impact sur l'absentéisme

Être aidant a des conséquences sur la vie familiale et sociale. En particulier, il devient plus difficile pour les aidants de trouver du temps pour leurs loisirs, leurs sorties, ou pour partir quelques jours.

La vie professionnelle est également fortement impactée. Les principales difficultés rencontrées sont : le manque de temps (39 %), du stress (21 %), de la fatigue (19 %). Les trois quarts des aidants ont dû s'absenter au cours des 12 derniers mois en dehors des congés payés, du fait de leur rôle d'aidant. Pour faire face et quand cela est possible, les aidants négocient des aménagements dans leur vie professionnelle. Les plus fréquents sont le changement dans les horaires de travail (65 %), la réduction du nombre d'heures (36 %), le rapprochement du lieu de travail, voire le changement de la nature du travail.

Dans certains cas, suite notamment à la dégradation de l'état de santé du proche, les aidants déclarent même avoir dû arrêter leur travail.

Par ailleurs, selon l'étude Absentéisme 2015 réalisée par Malakoff Médéric⁸⁹, la situation d'aidant a également un fort impact sur la présence dans l'entreprise :

1. Les aidants familiaux représentent près de 24 % des arrêts non prévus de courte durée (de 3 à 5 jours).
2. Le taux d'absences non prévues de cette population est 40 % supérieur à celui des salariés n'ayant pas de personne à charge.

Proches aidants de personnes âgées en perte d'autonomie

⁸⁵ Données issues de l'enquête APA de 2003 (DREES – Etudes et résultats, n°459, janvier 2006). L'enquête Handicap-Santé ménages 2008, plus récente, faut apparaître un taux d'emploi de l'entourage de 39% (sachant que son champ est très large) mais ne donne pas d'indications sur le travail à temps partiel des aidants.

⁸⁶ Les hommes sont principalement aidés par leur conjointe, les femmes par leurs enfants. Cette situation tient aux différences d'espérance de vie entre hommes et femmes et aux différences d'âge au sein des couples.

⁸⁷ MACIF-IFOP – Enquête menée en 2009 dans le cadre du programme « aidants et aidés »

⁸⁸ Aidants familiaux : guide à destination des entreprises, 2014, ORSE et UNAF

⁸⁹ Analyse annelle des données d'absentéisme maladie issues du portefeuille des entreprises clientes de Malakoff Médéric, représentant 3 millions de salariés dans 44 500 entreprises. Les données analysées sont issues des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) de 2014.

Selon un rapport du HCF, consacré à la place des familles dans la prise en charge de la dépendance des personnes âgées⁹⁰, parmi les aidants informels qui occupent un emploi et aident au moins une personne âgée de plus de 60 ans vivant à domicile :

- 77% (soit 1,3 million) ont modifié leurs horaires de travail (dont 37% - soit 630 000 - ont réduit leur nombre d'heures) ;
- un sur quatre (soit environ 400 000) a déjà pris des congés pour assurer son rôle d'aidant ;
- 15% (soit 260 000) se sont rapprochés de leur lieu de travail ou ont opté pour le télétravail ;
- 15% ont connu un arrêt de travail (arrêt maladie, arrêt d'activité ou retraite anticipée) ;
- 13% ont changé la nature de leur travail (avec ou sans changement d'employeur).

Les proches aidants soulignent cependant le caractère positif de la relation entretenue avec la personne aidée, et ne souhaitent pas confier l'aide apportée à d'autres acteurs.

Proches aidants de personnes handicapées

Selon une autre étude conduite en 2009 par le Conseil général du Rhône auprès de 600 aidants de personnes handicapées⁹¹, les personnes âgées de moins de 65 ans qui aident un conjoint handicapé sont 40% à travailler, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. Parmi celles-ci, les deux tiers ont aménagé leur activité professionnelle en raison de leur rôle auprès de la personne handicapée. Concernant les aidants qui ne travaillent pas, 20% déclarent avoir cessé de travailler pour s'occuper de leur conjoint.

Les ascendants qui aident un enfant en situation de handicap sont principalement des femmes (82%). 87% cohabitent avec leur enfant et plus des ¾ sont aidants depuis plus de 10 ans. Les ascendants âgés de moins de 65 ans sont 33% à exercer une activité professionnelle. Les deux tiers d'entre eux ont aménagé leur activité en raison de l'aide qu'ils prodiguent à leur enfant.

Parmi ceux qui ont travaillé mais ne travaillent plus, 28% déclarent avoir cessé de travailler pour s'occuper de leur enfant.

Une volonté de conserver son emploi

Selon les études analysées⁹², l'impact de l'activité d'aide auprès d'un proche malade sur la vie professionnelle des aidants familiaux revêt trois effets : un « effet substitution », un « effet revenu » et un « effet répit ». Le premier correspond aux conséquences négatives de l'activité d'aidant sur le travail, puisqu'il se traduit par une diminution de l'activité professionnelle afin de dégager plus de temps pour les activités d'aide et de soin. Les deux autres effets agissent de manière opposée, se traduisant par une volonté de préserver, voire d'augmenter son investissement professionnel. L'effet revenu caractérise le souci d'augmenter ses revenus afin de faire face à une prise en charge qui peut s'avérer coûteuse. L'effet répit qualifie l'attitude de certains aidants familiaux qui ressentent le besoin de consacrer plus de temps à leur activité professionnelle afin de ne pas se laisser complètement happer par les tâches d'aide et de soin. Pour de nombreux aidants familiaux, l'activité professionnelle constitue une véritable protection, leur évitant de « basculer totalement dans la fonction d'aide ».

⁹⁰ Rapport HCF : La place des familles dans la prise en charge de la dépendance des personnes âgées, juin 2011

⁹¹ « Besoins et attentes des aidants familiaux de personnes handicapées vivant à domicile ». Etude réalisée à la demande du Conseil général du Rhône, février 2009

⁹² Des travailleurs « sous pression » Logiques d'engagements et pratiques du care auprès de proches âgés en situation de dépendance, Arnaud Campéon,, Blanche Le Bihan, « gérontologie et société » n°145, p 103 à 117

Les aidants souhaitent donc préserver leur activité professionnelle, essentielle financièrement mais aussi socialement. « L'activité professionnelle représente un point d'équilibre permettant [...] de se ressourcer et de tenir. Car le travail, c'est aussi des collègues et des amis auxquels il est possible de se confier, avec lesquels on peut échanger et se changer les idées ».

Le travail est vu comme un enrichissement personnel, nécessaire à l'équilibre psychologique et émotionnel.

Les attentes des proches aidants

Selon une enquête BVA pour la Fondation April publiée en octobre 2016⁹³, les aidants familiaux souhaitent avant tout bénéficier d'une aide financière ou matérielle (31%), d'une formation (26%), d'un soutien psychologique (26%) ou bien d'une reconnaissance sociale officielle (23%).

Le thème des aidants est par ailleurs fortement méconnu, puisque 68% des personnes interrogées disent n'en avoir jamais entendu parler. Et seuls 3 aidants sur 10 "se considèrent comme tel".

LIMITES DU DISPOSITIF ET ELEMENTS DE BILAN

Le nombre de bénéficiaires du congé de soutien familial n'est pas connu mais ce congé était *a priori* peu utilisé pour différentes raisons :

- Les conditions pour bénéficier du congé de soutien familial étaient strictes

Le salarié devait adresser sa demande à son employeur deux mois avant le début du congé et un mois avant la demande de renouvellement éventuel de ce congé. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de cessation brutale d'hébergement en établissement, le délai de prévenance était ramené à 15 jours.

- Il était limité, pour les proches en situation de dépendance, aux personnes classées en GIR 1 ou 2 ;
- Le congé était non fractionnable en deçà de trois mois. Une étude du CAS⁹⁴ montrait à ce titre que cette durée ne semblait pas réellement correspondre aux besoins des aidants familiaux, plutôt à la recherche de solutions ponctuelles, fragmentées et souvent imprévisibles ;
- Les délais de prévenance de deux mois et de deux semaines en cas d'urgence étaient jugés trop longs ;
- Le congé n'était ni rémunéré, ni indemnisé.

Le nouveau dispositif de congé de proche aidant corrige en partie les défauts constatés du précédent, mais continue de comporter certaines limites : La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite introduit dans le code de la sécurité sociale un nouvel article⁹⁵ disposant que : « *«L'assuré social assumant, au foyer familial, la prise en charge permanente d'un adulte handicapé dont l'incapacité permanente est*

⁹³ Enquête réalisée les 20-21 mai et 27-28 mai 2016 par téléphone auprès d'un échantillon représentatif de 2008 personnes (méthode des quotas). Au sein de cet échantillon ont été interrogés 385 aidants et 1623 non-aidants.

⁹⁴ CAS : vivre ensemble plus longtemps – p244

⁹⁵ Art. L. 351-4-2 du CSS

supérieure à un taux fixé par décret (80%) qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité ou son ascendant, descendant ou collatéral ou l'ascendant, descendant ou collatéral d'un des membres du couple bénéficiaire d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période de trente mois, dans la limite de huit trimestres. »; Les aidants familiaux de personnes âgées dépendantes ne peuvent bénéficier de cette disposition.

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, des soutiens financiers existent au bénéfice des aidants familiaux assurant l'accompagnement d'un enfant ou d'un adulte handicapés. (Cf Fiche : « Les actifs aidant un proche handicapé »). Ces soutiens varient selon l'âge, le lien familial ainsi que la situation familiale, sociale, professionnelle de l'aidant et de l'aidé. En particulier, les conjoints de personnes lourdement handicapées peuvent percevoir la PCH.

Les aidants de personnes âgées en perte d'autonomie peuvent être employés par la personne âgée bénéficiaire de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), cette prestation pouvant servir à le rémunérer, à condition que l'aidant ne soit pas son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, en vertu du devoir d'assistance et de secours entre époux (article n°212 du code civil).

Enfin, l'absence d'indemnisation constitue un frein au développement du congé de proche aidant.

Le manque d'information sur l'existence de ces congés constitue une autre difficulté : 73 % des aidants ont une faible connaissance du congé de soutien familial et 70 % du congé de solidarité familiale (Sirven et al., 2015).

Dans tous les cas, ces congés semblent peu utilisés, même s'il n'existe pas de données chiffrées permettant de confirmer cette hypothèse. Des enquêtes plus qualitatives menées en France (Le Bihan et al., 2013) soulignent la préférence des aidants pour le recours à leurs journées de RTT, voire à leurs congés annuels, qui peuvent être rémunérés, et qui peuvent ainsi apporter la flexibilité nécessaire à l'organisation et au suivi des situations d'aide.

DONNEES CHIFFREES

La DGCS estime le nombre de bénéficiaires potentiels du congé de proche aidant à 87 000 pour les aidants de personnes âgées, et à 95 000 pour les aidants de personnes handicapées, soit un total de 182 000 aidants.

Au sein de cette cible potentielle, le nombre d'aidants ayant eu recours au congé de soutien familial ou à l'actuel dispositif de congé de proche aidant n'est pas connu.

PERSPECTIVE INTERNATIONALE

Les caractéristiques des congés d'accompagnement des personnes âgées dépendantes ou des personnes handicapées varient d'un pays à l'autre : ces congés peuvent être indemnisés ou non, courts ou longs, spécifiques au secteur de la perte d'autonomie des personnes âgées ou aux enfants en situation de handicap, ou de portée plus large.

Dans les deux tiers des pays de l'OCDE pour lesquels on dispose d'informations, la loi accorde un droit à congé pour s'occuper d'une personne touchée par une affection chronique ou ayant besoin d'une prise en charge de longue durée. La rémunération d'un congé destiné aux aidants est prévue dans la moitié des pays pour lesquels l'OCDE a pu obtenir des informations.

Dans huit pays de l'OCDE sur dix, les parents peuvent demander à travailler à temps partiel pour s'occuper des enfants mais cette possibilité est moins fréquente pour s'occuper d'une personne âgée dépendante.

L'Allemagne a instauré la possibilité d'un maintien de salaire pour les salariés qui décident de travailler à temps partiel pour s'occuper d'une personne dépendante. La durée maximale est de deux ans pendant lesquels le salarié percevra 75% de son salaire de départ. En contrepartie, à l'issue de son congé, il continue de percevoir cette même rémunération réduite jusqu'à ce qu'il ait compensé l'avance consentie par son employeur. L'activité d'aidant familial ouvre droit à pension de retraite depuis 1995 pour les aidants familiaux qui interrompent ou diminuent leur activité professionnelle pour s'occuper d'une personne âgée dépendante et lui consacrent au moins 14h par semaine. Les aidants bénéficient également d'une assurance accident, sans cotisation de leur part, pour tout accident survenant lorsqu'ils s'occupent de la personne âgée.

Les différents travaux comparatifs réalisés (Le Bihan *et al.*, 2013 ; Le Bihan et Martin, 2014) montrent que les caractéristiques des congés proposés ont un impact sur leur utilisation. Au Portugal, par exemple, où les congés sont possibles mais ne peuvent pas être rémunérés, les aidants familiaux préfèrent poser des jours de congés annuels lorsque cela est nécessaire. La durée des congés proposés est également déterminante et il semble que la possibilité de prendre une journée de manière régulière soit une réponse adaptée à la demande des aidants familiaux. Enfin, comme le confirment également certaines études quantitatives (Fontaine, 2009), le congé long n'est pas forcément la réponse la plus adaptée à la demande des aidants familiaux, qui restent très attachés à leur activité professionnelle et la présentent souvent comme nécessaire pour faire face aux responsabilités de *care* et éviter un investissement trop important.

C'est peut-être dans le choix proposé et dans l'éventail des formules que réside la solution la plus adaptée aux besoins divers des aidants familiaux (Le Bihan et Martin, 2012). Ainsi, aux Pays-Bas, trois types de congés sont mis en place : un congé pour urgence familiale, rémunéré ; un congé de dix jours par an pour s'occuper d'un proche dépendant, rémunéré à 70 % du salaire ; et un congé de soins de longue durée pour s'occuper d'un parent en fin de vie, jusqu'à douze semaines non rémunérées, avec garantie de retrouver son poste. Cette variété de l'offre donne aux familles une réelle flexibilité dans l'organisation de la vie quotidienne, qui facilite l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle (Knijn et Da Roit, 2013).

SOURCES

- Guide de l'aidant familial, Ministère des affaires sociales, Documentation française, édition 2016.

- L'observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) et l'union nationale des associations familiales (UNAF) ont publié en 2014 un guide pour une meilleure prise en compte des aidants par les entreprises.
- La place des familles dans la prise en charge de la dépendance des personnes âgées, HCF, juin 2011
- CAS : Comment soutenir efficacement les « aidants » familiaux de personnes âgées dépendantes ? n°187, juillet 2010
- DREES – ER n°799 – Aider un proche âgé à domicile : la charge ressentie – mars 2012
- Campéon Arnaud, Le Bihan-Youinou Blanche, « Le développement des dispositifs d'aide aux aidants : une démarche d'investissement social ? », *Informations sociales*, 1/2016 (n° 192), p. 88-97.
- Livre Blanc : Plaidoyer pour les aidants en activité professionnelle, France Alzheimer, sept 2016
- Campéon A. et Le Bihan B., 2013, Des travailleurs « sous pression ». Logiques d'engagements et pratiques du *care* auprès de proches âgés en situation de dépendance, *Gérontologie et société*, n° 145, p. 103-117.
- Travail-emploi.gouv.fr
- Weber A., 2010, Données de cadrage concernant l'aide dans les deux enquêtes Handicap-Santé-Ménages et Handicap-Santé-Aidants (2008), in Blanc A, (dir), *Les aidants familiaux*, Grenoble, collection Handicap, Vieillesse, Société, p. 71-88.
- Analyse annuelle des données d'absentéisme maladie, Malakoff Médéric, 2015

ANNEXE : TEXTES DE REFERENCE

CODE DU TRAVAIL

- [Code du travail : articles L3142-16 à L3142-25](#)

Bénéficiaires, durée, demande du salarié, réponse de l'employeur, situation du salarié, fin anticipée du congé, au terme du congé (ordre public)

Article L3142-16, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- 1° Son conjoint ;
- 2° Son concubin ;
- 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 4° Un ascendant ;
- 5° Un descendant ;
- 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Article L3142-17, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Article L3142-18, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé.

Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au deuxième alinéa des articles L. 232-7 ou L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles.

Article L3142-19, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié.

Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- 1° Décès de la personne aidée ;
- 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3° Diminution importante des ressources du salarié ;
- 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Article L3142-20, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 3142-19.

Article L3142-21, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article L3142-22, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

A l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-20, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L3142-23, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Article L3142-24, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Un décret détermine les conditions d'application du présent paragraphe, notamment les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée.

Article L3142-25, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

- Code du travail : article L3142-26

Durée, demande du salarié, fin anticipée du congé (champ de la négociation collective)

Article L3142-26, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-16, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

- 1° La durée maximale du congé ;
- 2° Le nombre de renouvellements possibles ;
- 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;
- 4° Les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

- Code du travail : article L3142-27

Durée, demande du salarié, fin anticipée du congé (dispositions supplétives)

Article L3142-27, modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9](#)

A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-26, les dispositions suivantes sont applicables :

- 1° La durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite mentionnée à l'article L. 3142-19 ;
- 2° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, ainsi que les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel sont fixés par décret.

- Code du travail : articles D3142-7 à D3142-10

Demande du salarié, fractionnement du congé (démarches à effectuer)

Article D3142-7, modifié par [Décret n°2016-1554 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

Pour bénéficier immédiatement du congé dans les cas énoncés à l'article L. 3142-19, la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant est constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical et la cessation brutale de l'hébergement en établissement est attestée par le responsable de cet établissement.

Article D3142-8, modifié par [Décret n°2016-1554 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

La demande de congé de proche aidant est accompagnée des pièces suivantes :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

Article D3142-9, modifié par [Décret n°2016-1554 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Article R3142-10, créé par [Décret n°2016-1552 du 18 novembre 2016 - art. 3](#)

En cas de contestation, le conseil de prud'hommes saisi en application de l'article L. 3142-25 statue en dernier ressort.

- [Code du travail : articles D3142-11 à D3142-13](#)

Demande du salarié, fin anticipée du congé (dispositions supplétives)

Article D3142-11, modifié par [Décret n°2016-1554 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-26, le salarié informe l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant le début du congé de proche aidant de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel de celui-ci et de la date de son départ en congé.

Il joint à sa demande les documents mentionnés à l'article [D. 3142-8](#).

Article D3142-12, modifié par [Décret n°2016-1554 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-26, en cas de renouvellement du congé de proche aidant ou de l'activité à temps partiel de façon successive, le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins quinze jours avant le terme initialement prévu, par tout moyen conférant date certaine.

En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance définies à l'article D. 3142-11 s'appliquent.

Article D3142-13, modifié par [Décret n°2016-1554 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-26, pour mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas prévus à l'article L. 3142-19, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

TEXTES PRECEDENTS

Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 **(1)**

- Section 4 : Dispositions relatives aux dépenses de la branche Famille

Article 125

ELI: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2006/12/21/SANX0600163L/jo/article_125

Alias: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2006/12/21/2006-1640/jo/article_125

I. - Le chapitre V du titre II du livre II du code du travail est complété par une section 7 ainsi rédigée :

« Section 7
« Congé de soutien familial

« Art. L. 225-20. - Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise, dont le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant, l'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou le collatéral jusqu'au quatrième degré, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité a le droit de bénéficier d'un congé de soutien familial non rémunéré.

« Pour le bénéfice des dispositions du premier alinéa, la personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière et ne pas faire l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers autre que le salarié.

« Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois. Il peut être renouvelé. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

« Les modalités d'application du présent article, notamment les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée, sont fixées par décret.

« Art. L. 225-21. - Le salarié est tenu d'informer son employeur de sa volonté de bénéficier

d'un congé de soutien familial dans des conditions fixées par décret.

« Art. L. 225-22. - Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou y renoncer dans les cas suivants :

« 1° Décès de la personne aidée ;

« 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;

« 3° Diminution importante des ressources du salarié ;

« 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;

« 5° Congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.

« Il en fait la demande à l'employeur dans des conditions fixées par décret.

« Art. L. 225-23. - Le salarié en congé de soutien familial ne peut exercer aucune activité professionnelle.

« Toutefois, le salarié en congé de soutien familial peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 232-7 ou au deuxième alinéa de l'article L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles.

« Art. L. 225-24. - A l'issue du congé de soutien familial, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Art. L. 225-25. - La durée du congé de soutien familial est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

« Art. L. 225-26. - Le salarié qui suspend son activité par un congé de soutien familial a droit à un entretien avec son employeur avant et après son congé relatif à son orientation professionnelle.

« Art. L. 225-27. - Toute convention contraire aux articles L. 225-20 à L. 225-26 est nulle de plein droit. »

II. - Dans le second alinéa de l'article L. 933-1 du même code, après les mots : « présence parentale », sont insérés les mots : « , de soutien familial ».

III. - L'article L. 381-1 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Les troisième et quatrième alinéas sont supprimés ;

2° Après le cinquième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Est également affiliée obligatoirement à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale, pour autant que ses ressources ou celles du ménage ne dépassent pas le plafond du complément familial, la personne bénéficiaire du congé de soutien familial prévu à l'article L. 225-20 du code du travail. Cette affiliation est subordonnée à la production de justificatifs, définis par décret.

« Le travailleur non salarié mentionné aux articles L. 611-1 ou L. 722-1 du présent code, à l'article L. 722-4 du code rural ou au 2° de l'article L. 722-10 du même code, ainsi que le conjoint collaborateur mentionné à l'article L. 622-8 du présent code ou aux articles L. 321-5 et L. 732-34 du code rural, qui interrompt son activité professionnelle pour s'occuper de son conjoint, de son concubin, de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, d'un ascendant, d'un descendant, de l'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du présent code, d'un collatéral jusqu'au quatrième degré ou de l'ascendant, du descendant ou du collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, est affilié obligatoirement, pour une durée de trois mois, à l'assurance vieillesse du régime général, pour autant que ses ressources ou celles du ménage ne dépassent pas le plafond du complément familial. Cette affiliation peut être renouvelée, dans la limite d'une durée maximale d'une année. Elle n'est pas subordonnée à la radiation du travailleur non salarié du centre de formalités des entreprises dont il relève. Elle est subordonnée à la production de justificatifs, définis par décret. » ;

3° Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cependant, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie rembourse à la Caisse

nationale des allocations familiales les cotisations acquittées par les organismes débiteurs des prestations familiales au titre des personnes mentionnées aux quatrième et cinquième alinéas.
»

IV. - Le II de l'article L. 14-10-5 du code de l'action sociale et des familles est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Est également retracée en charges la subvention due à la Caisse nationale des allocations familiales en application de l'article L. 381-1 du code de la sécurité sociale lorsque la personne aidée est une personne âgée. »

V. - Le quatrième alinéa du III du même article L. 14-10-5 est ainsi rédigé :

« Sont également retracées en charges les subventions dues à la Caisse nationale d'allocations familiales en application des articles L. 381-1 du code de la sécurité sociale, lorsque la personne aidée est une personne handicapée, et L. 541-4 du même code. »

VI. - Le titre VII du livre III du code de la sécurité sociale est complété par un chapitre VIII ainsi rédigé :

« Chapitre VIII

« Bénéficiaires de congés spécifiques d'aide
à une personne dépendante ou handicapée

« Section 1

« Bénéficiaires du congé de soutien familial

« Art. L. 378-1. - Pour avoir droit ou ouvrir droit aux prestations en espèces à l'issue du congé de soutien familial prévu à l'article L. 225-20 du code du travail, l'assuré, sous réserve toutefois de reprendre son activité et de n'avoir perçu aucune rémunération au titre de l'aide familiale apportée, doit justifier des conditions prévues aux articles L. 313-1 et L. 341-2 du présent code, la période de congé n'entrant pas en compte pour l'appréciation des périodes mentionnées auxdits articles. »



DOCUMENT 8

LE CONGE POUR ENFANT MALADE

Le congé pour enfant malade

Cette fiche concerne les salariés du secteur privé. Pour les fonctionnaires, se reporter au guide en annexe « Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite. DGAFP, édition 2017. »

Le congé pour enfant malade permet de bénéficier de jours de congés pour s'occuper d'un mineur, sous conditions.

CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident. Le salarié transmet au plus vite le certificat (ou une copie) à son employeur.

DUREE

La durée légale du congé est fixée à 3 jours par an.

Pour un enfant de moins d'un an, la durée légale du congé est fixée à 5 jours par an.

Si le salarié a au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans, la durée légale du congé est fixée à 5 jours par an.

INDEMNISATION

Le congé n'est pas rémunéré.

Pour une partie des salariés, la convention collective prévoit une durée de congé pour enfant malade plus longue et (ou) la rémunération du congé.

PROFIL DES BENEFICIAIRES

Selon une étude de la Dares⁹⁶, en présence d'un jeune enfant dans le foyer, les femmes en couple n'ont pas une propension plus importante que les hommes à s'absenter pour maladie ; en revanche, les mères isolées s'absentent plus souvent. Ceci le cas pour les personnes des deux sexes vivant seules avec un enfant en bas âge. Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », le fait d'avoir au moins un enfant de moins de 6 ans et de ne pas être en couple augmente le risque d'être absent pour maladie ou garde d'enfant malade de près de 50 % pour les femmes et de 22 % pour les hommes.

SOURCES

1. Service-public.fr
2. DARES Analyses n°009 Les absences au travail des salariés pour raisons de santé, Février 2013

⁹⁶ DARES Analyses n°009 Les absences au travail des salariés pour raisons de santé, Février 2013

TEXTES DE REFERENCES

Article L1225-61

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.



DOCUMENT 9

LE CONGE SABBATIQUE

LE CONGE SABBATIQUE

Cette fiche concerne les salariés du secteur privé. Pour les fonctionnaires, se reporter au guide en annexe « Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite. DGAFP, édition 2017. »

Ce congé permet aux salariés remplissant certaines conditions d'ancienneté et d'activité de suspendre leur contrat de travail pour convenance personnelle.

CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Le droit à ce congé est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie (dispositions d'ordre public) :

- d'une ancienneté d'au moins 36 mois dans l'entreprise, consécutifs ou non. Toutefois, l'ancienneté requise peut être différente si elle est déterminée par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche)

et de :

- 6 années d'activité professionnelle

Par ailleurs, le salarié ne doit avoir bénéficié dans l'entreprise ni d'un congé individuel de formation (Cif) d'une durée au moins égale à 6 mois, ni d'un congé de création d'entreprise, ni d'un précédent congé sabbatique.

Le délai au cours duquel le salarié ne doit pas avoir bénéficié d'un de ces congés est fixé aux 6 années précédant la demande, à la date de départ en congé. Toutefois, un autre délai est applicable s'il est déterminé par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

DUREE

Les durées minimale et maximale du congé sabbatique et le nombre de renouvellements sont fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. A défaut de convention ou d'accord, la durée minimale du congé est de six mois et sa durée maximale est de onze mois.

Les conditions et délais d'information de l'employeur par le salarié sur sa demande de congé ainsi que sur la date de son départ et sur la durée envisagée de ce congé sont fixées par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, le salarié informe l'employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie et de la durée de ce congé au moins trois mois à l'avance.

ACCORD, REPORT OU REFUS DE L'EMPLOYEUR

Lorsqu'il est saisi d'une demande de congé sabbatique, l'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par le salarié, soit du report de cette date, soit du refus de lui accorder le congé.

Le report du congé ou le refus de l'employeur sont soumis à conditions, qui varient en fonction de la taille de l'entreprise :

Dans les entreprises de 300 salariés ou plus, l'employeur peut reporter le départ en congé :

1. soit, pendant 6 mois au maximum à compter de la date de la demande du salarié, pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise au titre du congé sabbatique,
2. soit pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise à la fois au titre du congé sabbatique et du congé pour création ou reprise d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut reporter le départ en congé :

1. soit, pendant 9 mois au maximum à compter de la date de la demande du salarié, pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise au titre du congé sabbatique,
2. soit pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise à la fois au titre du congé sabbatique et du congé pour création ou reprise d'entreprise.

Il peut le refuser s'il estime, après avis du comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

INDEMNISATION

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu. Le congé sabbatique n'est pas rémunéré (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

SOURCES

3. Service-public.fr

TEXTES DE REFERENCES

Code du travail : articles L3142-28 à L3142-31

Conditions, réponse de l'employeur, situation pendant le congé sabbatique, terme du congé (ordre public)

Code du travail : articles L3142-32 et L3142-33

Conditions, demande du salarié, réponse de l'employeur, durée, situation pendant le congé sabbatique (champ de la négociation collective)

Code du travail : article L3142-34

Conditions, demande du salarié, durée, situation pendant le congé sabbatique (dispositions supplétives)

Code du travail : article L3142-35

Report des congés payés (dispositions supplétives)

Code du travail : articles D3142-14 et D3142-18

Réponse de l'employeur (ordre public)

Code du travail : articles D3142-19 à D3142-21

Demande du salarié, réponse de l'employeur (dispositions supplétives)

DOCUMENT 10
L'ASSURANCE VIEILLESSE DES PARENTS AU
FOYER (AVPF)

SOMMAIRE

L'Assurance vieillesse des parents au foyer.....	139
Historique	139
Caractéristiques de l'avpf.....	141
Profil des bénéficiaires	142
Montant de la dépense	144
Limites du dispositif.....	145
Sources	146
Textes de référence.....	146

L'Assurance vieillesse des parents au foyer

Créée en 1972, puis élargie à plusieurs reprises, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) est l'un des trois avantages familiaux de retraite, avec la majoration de durée d'assurance pour enfants (MDA) et la majoration de 10% des pensions de retraite pour les parents de trois enfants et plus. Cumulable avec les deux autres⁹⁷, ce dispositif a pour but de limiter les effets néfastes sur la future pension de retraite des périodes pendant lesquelles les parents, très généralement les mères de famille, ont cessé ou fortement réduit leur activité professionnelle pour élever leurs enfants. L'affiliation est réalisée pour tous les travailleurs (salariés et non-salariés) auprès du régime général et les cotisations associées sont versées par la CNAF.

HISTORIQUE

A sa création en 1972, l'Assurance vieillesse des mères au foyer (AVMF) bénéficie à deux populations cibles : les mères de familles ayant un jeune enfant ou ayant au moins quatre enfants à charge.

L'affiliation est réservée aux mères de familles sans activité professionnelle, appartenant à un ménage disposant de ressources modestes.

L'extension s'est ensuite faite selon trois axes :

1. extension du dispositif aux familles de trois enfants (loi du 12 juillet 1977 et décret du 23 décembre 1980) ;
2. augmentation des plafonds de revenu en 1978 (pour tous), puis en 2004 (uniquement pour les familles ayant de jeunes enfants) ;
3. pour les familles ayant un jeune enfant, possibilité d'affiliation en cas de travail à temps partiel en 1994.

Par ailleurs la durée de bénéfice de l'AVPF pour les familles nombreuses augmente très sensiblement avec le recul de l'âge limite de versement des prestations familiales désormais fixé à 21 ans (puisque l'affiliation est liée à la perception du complément familial, cf Infra).

Le dispositif est étendu aux pères en 1979. Toutefois, un seul droit est accordé par enfant : si les deux parents sont éligibles à l'AVPF, c'est la mère qui est affiliée, sauf demande contraire du couple. Le dispositif est également progressivement étendu aux personnes qui ont à leur charge une personne handicapée ou s'occupent d'une personne dépendante (aidants familiaux).

Un avantage de retraite qui joue sur le niveau de pension via deux effets

L'AVPF joue sur les droits à la retraite des assurés *via* deux mécanismes (cf. Encadré Infra) :

1. Tous les trimestres pendant lesquels l'assuré bénéficie de l'AVPF sont comptabilisés dans sa durée d'assurance, permettant une hausse du coefficient de proratisation. Cela joue aussi sur le taux de liquidation, et permet, le cas échéant, de réduire, voire d'annuler la décote. Ainsi, l'AVPF améliore la pension lorsque les trimestres sont

⁹⁷ L'AVPF n'est toutefois pas cumulable avec la majoration de durée d'assurance pour congé parental.

utiles⁹⁸. En revanche, les trimestres validés au titre de l'AVPF ne sont pas pris en compte dans le calcul de la surcote.

2. L'AVPF donne lieu à des reports au compte d'un salaire équivalent au SMIC, qui peuvent le cas échéant être retenus dans le salaire de référence (25 meilleures années) pour le calcul de la pension et conduire par ce biais à une hausse de la pension. Ainsi, en 2013, 77 % des nouveaux retraités bénéficiaires de l'AVPF voient leur salaire annuel moyen (SAM) augmenter du fait de l'AVPF⁹⁹. Du point de vue de la retraite de base, l'AVPF équivaut ainsi à une activité rémunérée au SMIC. L'AVPF ne procure pas de points dans les régimes complémentaires ; cependant, elle contribue à réduire le coefficient d'anticipation¹⁰⁰ appliqué à l'AGIRC-ARRCO, qui dépend de la durée d'assurance acquise au régime général.

Effet de l'AVPF sur le montant de pension sur cas type

Au régime général, la pension se calcule selon la formule suivante : $50 \% \times (1 + .) \times \text{SAM} \times \text{d/D}$ où le SAM désigne le salaire annuel moyen sur les 25 meilleures années de la carrière, d la durée d'assurance validée par l'assuré, D la durée d'assurance requise pour la génération et . le taux de surcote ou décote éventuel.

L'AVPF joue à deux niveaux comme l'illustre le cas-type suivant. Pour une assurée mère de 3 enfants dont la durée d'assurance requise serait de 168 trimestres, et qui aurait travaillé pendant 18 ans pour un salaire de 1,5 SMIC, puis à mi-temps au SMIC horaire pendant 7 ans, le tableau ci-dessous présente la différence de situation si la personne a bénéficié de 0 ou 17 années d'AVPF :

	Sans AVPF	Avec AVPF
Salaires pris en compte dans le SAM	18 ans à 1,5 SMIC 7 ans à 1 /2 SMIC $\text{SAM} = (18 \times 1,5 + 7 \times 0,5)/25 = 1,22 \text{ SMIC}$	18 ans à 1,5 SMIC 7 ans à 1 SMIC au titre de l'AVPF $\text{SAM} = (18 \times 1,5 + 7 \times 1)/25 = 1,36 \text{ SMIC}$
Durée d'assurance (d)	25 ans x 4 = 100 trimestres d'activité 8 trimestres de période	25 ans x 4 = 100 trimestres d'activité 8 trimestres de période

⁹⁸ Lorsqu'on étudie la nature des validations, seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés : si les trimestres non cotisés (AVPF, chômage, maladie...) permettent à l'assuré d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés nécessaires par an, ils sont dits « utiles ». D'autres trimestres sont en revanche inutiles du fait de la règle d'écrêtement à 4 trimestres validés par année civile.

⁹⁹ En 2013, 13 % des nouvelles retraitées bénéficiaires de l'AVPF voient leur SAM diminuer en raison du dispositif AVPF. Il s'agit d'assurées mono-pensionnées dont le SAM comprend moins de 25 salaires annuels avec une partie d'entre eux supérieurs au salaire reporté au compte au titre de l'AVPF. Il s'agit également des assurées poly-pensionnées ayant des années d'AVPF dans leur SAM alors que d'autres années cotisées à un niveau de salaire supérieur à 1 SMIC ne sont pas prises en compte en raison de la règle de proratisation.

¹⁰⁰ Pour les assurés ayant liquidé leur pension entre l'âge légal et l'âge taux plein et qui totalisent une durée d'assurance inférieure à 20 trimestres au plus à celle requise pour l'obtention du taux plein, le nombre de points acquis aux régimes AGIRC-ARRCO est affecté d'un coefficient d'abattement pour âge ou pour trimestres manquants, le plus favorable étant retenu.

Taux de liquidation 50 % x (1+a)	assimilée par enfant	assimilée par enfant
	8 au titre du chômage indemnisé	17 x 4 = 48 trimestres (AVPF)
	4 trimestres de chômage non indemnisé	
	Soit 136 trimestres au total	Soit 192 trimestres au total
	50 % x (1-25%) = 37,5 %	50 % x 1 = 50 % (annulation de la décote mais pas de surcote)

Ainsi, hors revalorisation des salaires portés au compte, la pension mensuelle au régime général de l'assurée sans AVPF est : $37,5 \% \times 1,22 \text{ SMIC} \times 136 / 168 = 540 \text{ €}$.

La pension de l'assuré bénéficiant de 12 ans d'AVPF serait : $50 \% \times 1,36 \text{ SMIC} \times 168 / 168 = 991 \text{ €}$.

Le gain mensuel sur la pension de base procure par l'AVPF est donc de 451 €.

CARACTERISTIQUES DE L'AVPF

Conditions d'affiliation

Plusieurs conditions doivent être réunies :

1. **Condition 1** : la personne à affilier doit bénéficier d'une des prestations familiales retenues pour l'éligibilité : Allocation de base de la Prestation de jeune enfant (AB) ; Complément de libre choix d'activité (CLCA puis depuis 2015 la PrePare) ; complément familial (CF), Allocation journalière de présence parentale (AJPP) ; ou la personne affiliée doit assumer la charge au foyer familial d'un enfant handicapé de moins de 20 ans ou d'un adulte handicapé¹⁰¹, ou être bénéficiaire du congé de proche aidant (CPA) ;
2. **Condition 2** : le parent affilié vivant en couple doit avoir des revenus professionnels inférieurs à un plafond. Cette condition n'est pas requise pour les parents isolés.
3. **Condition 3** : le ménage doit avoir des ressources inférieures à un plafond.

Depuis la loi portant réforme des retraites de 2014, aucune condition de ressources n'est cependant exigée pour les bénéficiaires de l'AJPP, du congé de proche aidant et les personnes qui assument la charge d'une personne handicapée.

Lorsqu'une personne peut être affiliée à plusieurs titres (pour l'application de la condition 1), on procède à l'affiliation suivant un ordre de priorité entre les motifs¹⁰².

¹⁰¹ Taux d'incapacité permanente d'au moins 80%, lien de parenté avec l'aidant pour l'adulte handicapé.

¹⁰² Le CF, puis l'AB de la PAJE, puis CLCA pour s'en tenir aux affiliations les plus fréquentes

Conditions d'affiliation à l'AVPF en métropole¹⁰³ : tableau récapitulatif

Condition 1	Condition 2		Condition 3	
Prestations et situations autorisant l'affiliation*	Activité professionnelle réduite de la personne à affilier		Plafond de ressources du ménage	
	Personne isolée	Personne en couple	Personne isolée	Personne en couple
CF	Néant	Revenus professionnels de l'année de référence N-2 de la personne à affilier ≤ 12 fois la base mensuelle des allocations familiales	ARS	CF
AB				ARS
PrePare taux plein/ PrePare majorée		Néant	ARS	CF
PrePare taux partiel		Revenus professionnels de l'année N de la personne à affilier ≤ 63 % du plafond de la sécurité sociale de l'année N		sans majoration en cas de double activité sans majoration pour les enfants à charge âgés de 20 ans
AJPP		Néant	Néant	
Charge d'un adulte ou d'un enfant handicapé**	Ne pas exercer d'activité professionnelle ou exercer une activité à temps partiel		Néant	
CPA (-)	Ne pas exercer d'activité professionnelle ou exercer une activité à temps partiel			

* Les bénéficiaires de l'AVPF perçoivent souvent plusieurs prestations ouvrant droit à l'AVPF. Un ordre de priorité entre prestations détermine celle qui ouvre droit à l'AVPF. Le chiffre indiqué représente la proportion d'affiliés à l'AVPF au titre de la prestation leur en ouvrant l'accès.

** Bénéficiaires ou non de de l'Aeeh, de l'Aes ou de l'Aah.

PROFIL DES BENEFICIAIRES

Selon une étude de la CNAF¹⁰⁴, à fin décembre 2011, près des deux tiers des effectifs affiliés concernaient des parents avec au moins un enfant en bas âge. Environ un tiers étaient affiliés au titre du complément familial (34,1%), près de la moitié (45,2%) l'étaient au titre de l'allocation de base de la PAJE, et près de 20% (19,5%, dont 12,5% pour la prestation à taux plein) au titre du CLCA. Une part très résiduelle (1,2%) était constituée des aidants familiaux d'adulte ou d'enfant handicapé et des bénéficiaires de l'AJPP.

Par ailleurs, les femmes représentaient à fin décembre 2011 plus de 90 % des affiliations.

Enfin, parmi les bénéficiaires de l'AVPF, 72 % vivaient en couple et 28 % étaient des parents isolés.

¹⁰³ l'AVPF dans les DOM obéit à des règles plus restrictives que celles retenues en métropole (elle ne s'applique qu'aux situations de prise en charge d'une personne handicapée, situations qui ne représentent que 1% des affiliations en métropole).

¹⁰⁴ Les Comptes de la Sécurité Sociale - juin 2015 – Eclairages – l'AVPF, p 136-139

En 2013, l'AVPF permet à près de 9 femmes bénéficiaires sur 10 de partir en retraite avec une pension plus élevée

Selon la CNAV, la moitié des nouvelles retraitées de l'année 2013 ont acquis des droits au titre de l'AVPF.

Le dispositif augmente la pension de 85 % des femmes bénéficiaires et est sans effet sur la pension des 14% restantes¹⁰⁵. Parmi ces 85 % de gagnantes, le supplément de pension est, en moyenne, de 20%, soit 1 360 € par an. Cet impact est dû aux trimestres validés au titre de l'AVPF (en moyenne 23 trimestres) qui induisent pour 2 femmes sur 3 une hausse du coefficient de proratisation (de 16 points en moyenne), une hausse du taux de liquidation pour près de 20% des femmes bénéficiaires (de 9 points en moyenne) et une hausse du SAM pour les trois quarts des femmes (de 24% en moyenne). De plus, l'AVPF permet à 19% des femmes concernées de percevoir le minimum contributif. L'incidence de l'AVPF sur la pension est logiquement croissante avec le nombre d'enfants (5% de gain de pension pour les mères d'un enfant, 25% pour trois enfants). Un travail complémentaire de typologie des bénéficiaires a par ailleurs été mené par la CNAV (*cf.* encadré infra).

Profil des affiliés et retraités bénéficiaires de l'AVPF

La CNAV a réalisé un travail de segmentation afin d'isoler des profils spécifiques de bénéficiaires de l'AVPF, en fonction de leur nombre d'enfants, de leur carrière professionnelle, de leur niveau de pension et de l'incidence de l'AVPF sur les droits à retraite. Les profils-type des femmes bénéficiaires de l'AVPF ont été construits grâce à une classification non hiérarchique, réalisée à partir des résultats d'une analyse factorielle des correspondances multiples. Les variables utilisées pour caractériser la carrière des femmes sont : le nombre d'enfants, l'âge lors du premier report d'AVPF, la durée d'assurance cotisée, le salaire annuel moyen hors AVPF, et un indicateur de trajectoire salariale. Trois profils-type de nouvelles retraitées bénéficiaires de l'AVPF se distinguent :

Profils-type des nouvelles retraitées bénéficiaires de l'AVPF en 2013			
	Profil 1	Profil 2	Profil 3
% de bénéficiaires AVPF	26%	36%	38%
Nombre d'enfants	1 ou 2	plus de 3	2 ou 3
Profil de carrière moyen	1. interruption de 5 ans 2. salaires assez élevés 3. temps complet 4. peu de périodes de chômage ou maladie	5. 15 années d'activité seulement 6. petits salaires 7. temps partiel	8. interruption de 7 ans avec 25 années cotisées 9. arrêts d'activité en raison du chômage et de la maladie
Pension moyenne au RG	11 000 € / an	3 000 € / an	6 000 € / an
% de l'AVPF dans la pension	6%	38%	22%
mode de liquidation (par la durée / par l'âge)	liquidation au taux plein par la durée grâce aux trimestres MDA et AVPF	liquidation avec décote ou à l'âge d'annulation de la décote	liquidation au taux plein par la durée grâce aux trimestres MDA et AVPF dans la moitié des cas

Source : CNAV

¹⁰⁵ Le dispositif se traduit par une baisse de la pension pour 1% des nouvelles bénéficiaires de l'AVPF en 2013.

Taux de couverture par l'AVPF des bénéficiaires de prestations en 2011

Le taux de couverture de l'AVPF est égal au rapport, pour une prestation donnée, entre le nombre de bénéficiaires de l'AVPF et le nombre total de bénéficiaires de cette prestation. Le plafond sur les revenus d'activité n'est pas très restrictif pour le CLCA à taux plein : près de 90 % des bénéficiaires sont couverts par l'AVPF. Par ailleurs, la condition portant sur les revenus d'activité de la personne affiliée explique que près du tiers des bénéficiaires du CF ne peuvent prétendre à l'AVPF. Un deuxième facteur s'ajoute dans le cas de l'AB : la condition de ressources pour bénéficier de l'AVPF (plafond de l'ARS) est plus restrictive que celle de l'AB, expliquant un taux de couverture inférieur, à près de 60 %. Enfin, le faible taux de couverture de l'AEEH s'explique par des conditions portant sur les revenus professionnels et sur les ressources du foyer qui excluent 60 % des bénéficiaires de l'AEEH qui n'est pas sous condition de ressources. Enfin, le taux de couverture par l'AVPF des bénéficiaires de l'AJPP est légèrement supérieur à 80%.

MONTANT DE LA DEPENSE

Une montée en charge du dispositif jusqu'en 2040

Entrée en vigueur en 1972, l'AVPF aura fini sa montée en charge vers 2040, année où tous les retraités auront été susceptible de bénéficier du dispositif depuis le début de leur carrière¹⁰⁶. A ce jour, le montant des cotisations prises en charge par la CNAF est encore supérieur aux suppléments de pension versés par la CNAV au titre de l'AVPF, mais la situation est amenée à s'inverser à l'horizon 2030.

Une prise en charge par la CNAF des cotisations à hauteur de 4,9 Md€ en 2014

Les droits à l'AVPF sont ouverts durant la période d'interruption ou de réduction d'activité du parent en contrepartie d'une prise en charge de cotisation par la CNAF, dont elle reverse chaque année le produit à la CNAV. Le paiement de la cotisation par la CNAF à la CNAV n'est donc pas concomitant à la dépense de retraite qui interviendra plusieurs dizaines d'années après.

L'AVPF se traduisant par un report au compte de l'assuré égal au SMIC mensuel (calculé sur une durée de travail de 169 heures), la cotisation est égale au produit de cette assiette et des taux de cotisation vieillesse patronal et salarial (17,45 % en 2015) pendant la durée de perception du droit.

En 2014, le montant des cotisations prises en charge s'est élevé à 4,9 Md€, soit 8,3 % des dépenses de la branche famille. Ce montant s'accroît depuis 2010 en raison de la progression des paramètres du calcul du transfert : hausse de la cotisation unitaire (*via* les relèvements des taux de cotisation vieillesse et de la progression du SMIC) et des effectifs d'affiliés (toutes durées de travail confondues).

En 2011, on dénombre 1,5 million d'affiliés à l'AVPF en équivalent temps plein (ETP) pour 1,9 million de foyers.

Depuis le début des années 2000, ce nombre connaît un recul tendanciel sous l'effet de la baisse du nombre de familles nombreuses, de la hausse du taux d'activité des femmes et d'une revalorisation des plafonds moindre que la progression des ressources des allocataires.

¹⁰⁶ En 2042, la génération 1952 qui avait 20 ans en 1972 aura 90 ans.

Une dépense de prestations d'environ 2 Md€ en 2014, orientée à la hausse jusqu'en 2040

La dépense d'AVPF en termes de pensions est estimée par la CNAV à 2 Md€ en 2014, soit 2,1 % des pensions de droits propres versées à l'ensemble des retraités. A l'horizon 2040, on estime que plus de la moitié des femmes retraitées seront bénéficiaires d'au moins un trimestre d'AVPF et que la dépense pourrait s'élever à plus de 8 Md€ en euros constants, soit près de 5 % des masses versées à l'ensemble des retraités, à mettre en regard de prises en charge de cotisations par la CNAF qui atteindraient 7,4 Md€ à cet horizon. Cette progression de la dépense de retraite associée à l'AVPF découle de l'arrivée progressive à l'âge de la retraite d'assurés ayant acquis des droits à l'AVPF durant leur carrière : ainsi, le nombre de retraités ayant au moins un trimestre au titre de l'AVPF croîtrait de 2 millions en 2012 à 6,7 millions en 2040. L'augmentation des masses de pensions servies au titre de l'AVPF résulterait plus marginalement de la hausse du nombre moyen de trimestres AVPF par bénéficiaire. Le nombre moyen de trimestres validés au titre de l'AVPF se stabiliserait à 30 trimestres, soit 7 années et demi, à horizon 2030 contre une moyenne de 27 trimestres en 2012.

A ces dépenses s'ajoutent les dépenses des régimes complémentaires liées à la validation de trimestres AVPF. Elles sont estimées à 0,5 Md€ en 2013 et à 1 Md€ en 2040. (en raison de l'effet positif sur le coefficient d'abattement des assurés bénéficiant de l'AVPF).

LIMITES DU DISPOSITIF

L'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) est un droit méconnu, y compris par les organismes cotisants, générant des périodes non déclarées

Cette méconnaissance s'étend parfois à ceux qui doivent cotiser à l'assurance retraite, les caisses d'allocations familiales (Caf ou MSA). De nombreuses Caf, caisses MSA ainsi que des établissements publics ont « oublié » de déclarer à la caisse de retraite les personnes concernées. Faute de salaires forfaitaires inscrits sur le relevé de carrière, les bénéficiaires sont obligés de réclamer le droit à l'AVPF pour les périodes lacunaires. Il leur faut pour cela avoir conservé des preuves de la perception de prestations familiales sous condition de ressources. La caisse de retraite interroge les caisses d'allocations familiales (Caf) ou les caisses de mutualité sociale agricole (MSA). Elles reconstituent les droits à l'AVPF et fournissent une déclaration nominative complémentaire pour les années postérieures à 1986, et, sur demande de la caisse de retraite, une attestation d'affiliation. La caisse de retraite régularise alors le compte individuel de l'intéressé, en reportant pour chaque période signalée les salaires forfaitaires correspondants.

L'AVPF n'ouvre des droits qu'au titre de la retraite de base du régime général : les retraites complémentaires ne sont pas concernées.

Cette affiliation est gratuite, mais elle s'effectue uniquement auprès du régime général de la Sécurité sociale, sous réserve de ne pas cotiser pour la retraite par ailleurs. De plus, ce dispositif reste modeste puisqu'il concerne essentiellement des parents dont les ressources n'excèdent pas un certain plafond. Ce dispositif d'AVPF ne permet d'obtenir qu'une retraite somme toute modeste, puisqu'elle est calculée sur la base du Smic ou d'une fraction du Smic et n'est pas complétée par une retraite complémentaire. L'arrêt de travail pour élever des enfants reste donc pénalisant pour les parents dans cette situation.

Le dispositif est très complexe : des zones d'ombre existent sur plusieurs points

Dans certains cas, le fait générateur de l'éligibilité est le fait de percevoir une prestation. Dans d'autres, on se réfère à une situation. Non cohérent.

Les plafonds de ressources ne sont pas unifiés, ce qui rend le dispositif peu lisible.

Le droit à l'AVPF n'est pas ouvert aux bénéficiaires de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

Pour vérifier si les revenus du ménage sont inférieurs aux plafonds en année N, on se réfère au revenu du ménage en année N-2

Cette référence est éloignée de la situation du moment.

SOURCES

1. Les droits familiaux de retraite : constats et voies de réformes, Bertrand Fragonard, Président du Haut Conseil de la Famille – février 2015
2. Droits familiaux et dispositifs de solidarité du système de retraite, dossier n°72 – Janvier 2016
1. Les Comptes de la Sécurité Sociale - juin 2015 – Eclairages – l'AVPF, p 136-139
2. Sécurité-sociale.fr
3. AVPF : suivi législatif

TEXTES DE REFERENCE

- Code de la sécurité sociale : article L381-1
Bénéficiaires
- Code de la sécurité sociale : articles D381-1 à D381-7
Conditions de ressources et démarches
- Circulaire du 1er décembre 2011 relative à la prise en compte des revenus professionnels pour déterminer les droits à certaines prestations familiales et à l'assurance vieillesse



DOCUMENT 11
TABLEAU CONGES DGT

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
CODE DU TRAVAIL										
Congé de maternité Art L.1225-17 s.	De 16 à 46 semaines	aucune	Aucun	non	IJ maternité et complément employeur si ce dernier est prévu par convention, accord collectifs ou contrat de travail	Congé total	OUI	Travail effectif	non	Après le congé (et avant également selon Accord national interprofessionnel 2004)
Autorisations d'absence pour examens médicaux de la grossesse et suites de l'accouchement L. 1225-16	Salariée enceinte : pour se rendre aux examens Conjoint(e) : 3 de ces examens	Non	NR	Oui	Maintien de rémunération	NP	OUI	Travail effectif	NR	
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant Art L.1225-35	11 jours calendaires ou 18	aucune	Au moins 1 mois avant la date	non	11 jours de salaires plafond sécurité sociale versée par sécurité sociale	Congé total	OUI	Non	Non	NR
Congé d'adoption Art L.1225-37 s.	De 10 semaines à 22 semaines	aucune	aucun	non	IJ maternité et complément employeur si ce dernier est prévu par convention, accord collectifs ou contrat de travail	Congé total	OUI	Travail effectif	non	Après le congé, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.
Congé adoption étrangère ou dom-tom+Saint Pierre et Miquelon et Mayotte	6 semaines	aucune	Au moins 2 semaines avant le départ	non	rien	Congé total	OUI Droit de revenir avant le terme		Non	NR

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
L.1225-46										
Congé parental d'éducation Art L.1225-47	1 an	1 an	Au moins 1 mois si dès la fin du congé de maternité sinon 2 mois au moins	2 fois dans la limite des 3 ans de l'enfant	PAJE/CLCA (caf)	Temps partiel ou congé total	OUI	Ancienneté 50%	Non	Après le congé (et avant également selon Accord national interprofessionnel 2004)
Congé enfant malade L.1225-61	3 jours par an 5 si enfant <1 an ou si 3 enfants	aucune	aucun	non	rien	Congé total	rien	rien	Non	NR
Congé de présence parentale Art L.1225-62	310 jours (sur trois ans max)	aucune	Au moins 15 jours (+ 48h avant chaque jour d'absence) avant le début du congé	Oui (dans la limite des trois ans)	Allocation journalière de présence parentale (CAF)	Par journée non fractionnable	OUI	Ancienneté 50%	Non	NR
Autorisation d'absence pour suivre un traitement médical en cas de maladie grave L. 1226-5 CT et L. 322-3 CSS	Durée des traitements médicaux	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	
Autorisations d'absence du conseiller du salarié L. 1232-7	Durée entretien préalable + trajet nécessaire (max 15h/mois) Formation (max 2 semaines par période de 3 ans après publication liste des conseillers)	NR	NR	NR	Maintien de rémunération par l'employeur et remboursement par l'Etat	NP	NR	Travail effectif	NR	
Autorisations d'absence des conseillers prud'homaux L. 1442-2	6 semaines / mandat et 2 semaines / année civile	NR	NR	Non	Maintien de la rémunération par l'employeur qui est remboursé par l'Etat. Ne peut être imputé sur la durée du congé	Fractionnement possible	NR	Travail effectif	NR	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
					payé annuel.					
Congé de formation économique et sociale et de formation syndicale L. 2145-1 à 13	12 jours / an / salarié 18 jours/ an / salarié animateur de stage et de sessions ou salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales	Non	30 jours avant le début du congé	NR	Maintien de rémunération sur demande d'une OS et Possible accord collectif prévoyant une prise en charge d'une partie du salaire par l'employeur Remboursement de l'employeur par l'OS (possible convention entre l'OS et l'employeur fixant le montant du remboursement ; à défaut l'OS rembourse la totalité). L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales. Fonds paritaire par accord national ou interprofessionnel (art L. 2135-9) Ne peut être imputé sur la durée du congé payé annuel.	Peut-être pris en plusieurs fois	NP	Travail effectif	S'il estime, après avis conforme du CE ou des délégués du personnel, qu'il pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Refus doit être motivé et adressé au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. CPH	
Autorisations d'absence pour formation des	5 jours max (durée imputée sur les heures de	Si salarié réélu : après un mandat de 4 ans.	NR	Oui lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4	Maintien de la rémunération par l'employeur.	NR	NR	NR	S'il estime, après avis conforme du CE ou des	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
membres du comité d'entreprise L. 2325-44	droit à congé de formation économique, sociale et syndicale)			ans, consécutifs ou non	Financement du comité d'entreprise Ne doit pas être déduit des heures de délégation				délégués du personnel, qu'il pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Refus doit être motivé et adressé au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande.	
Congé pour événements familiaux L.3142-1 à 5	Renvoi à négo sans pouvoir être < à : 4 jours mariage ou pacs 3 jours naissance ou adoption 1 jour mariage enfant 3 jours décès conjoint et pacs, concubin, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur 5 jours décès enfant 2 jours survenance handicap chez enfant	aucune	aucune	non	Aucune diminution de la rémunération	Congé total	rien	Travail effectif pour congé annuel	Non CPH	
Congé solidarité familiale Art L.3142-6 à 15	Renvoi à négo, à défaut : 3 mois	aucune	Renvoi à négo, à défaut : 15 jours sauf urgence	Renvoi à négo, à défaut : 1 fois	rien	Congé total ou à temps partiel, fractionnable (avec accord employeur) Renvoi à négo d cond°	OUI	Prise en compte pour avantages liés à l'ancienneté	Non CPH	Renvoi à négo
Congé de proche aidant art L. 3142-16 à 27	Renvoi à négo, à défaut : 3 mois	1 an	Renvoi à négo, à défaut : Au moins 2 mois	Renvoi à négo à défaut : Possible dans la	Aucune mais droits AVPF	Congé total ou à temps partiel	OUI	Prise en compte pour avantages liés à l'ancienneté	Non CPH	Avant et après le congé

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
			puis au moins 1 mois pour renouvellement (ou 15 jours en cas dégradation santé) 48h avt fractionnement ou temps partiel Sans délai en cas d'urgence	limite d'un an pour l'ensemble de la carrière		Fractionnement				
Congé sabbatique L.3142-28 à 35	Renvoi à négo, à défaut : De 6 mois (minimum) à 11 mois	Renvoi à négo, à défaut : 36 mois dans l'entreprise (consécutifs ou non) et 6 ans d'activité	Renvoi à négo, à défaut : 3 mois	Renvoi à négo	Rien (sauf disposition conventionnelle)	Congé total	OUI	Non (la durée du congé est neutralisée pour l'acquisition de l'ancienneté du salarié et n'est pas assimilée à un travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés)	Renvoi à négo plafond absents Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut opposer un refus s'il estime, après avis du CE ou à défaut des DP, que le congé aura des conséquences préjudiciables à la production et la marche de l'entreprise. Le refus doit être motivé et notifié au moins 30 jours suivant la demande, par LRAR ou LRMP Droit de différer le départ dans la limite de 6 mois de la LRAR 9 mois si entreprise > à 300	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
									salariés	
Congé mutualiste de formation L. 3142-36 à 41	Renvoi à négo, à défaut : 9 jours ouvrables par an	Aucune (avoir un mandat d'administrateur)	Renvoi à négo, à défaut : 30 jours	non	rien	Congé total	oui	NR	CPH Renvoi à négo plafond L'employeur peut refuser pour le respect d'un quota maximum de bénéficiaires, variable selon la taille de l'entreprise. l'employeur peut opposer un refus s'il estime, après avis du CE ou à défaut des DP, au motif des nécessités propres à l'entreprise ou à son fonctionnement. Le refus doit être motivé et notifié dans les 8 jours suivant la demande	
Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen L. 3142-42 à 47	Réunion des instances	Non	Renvoi à négo, à défaut : Si jury d'examen ou VAE : 15 jours calendaires avant.	NR	Maintien de rémunération : employeur ou instance concernée (possible prise en compte au titre de la formation professionnelle continue)	/	NP	NR	CPH S'il estime, après avis conforme du CE ou des délégués du personnel, qu'il pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Refus doit être	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
									<p>motivé.</p> <p>En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi pour arbitrer.</p>	
Congé pour catastrophe naturelle L. 3142-48 à 53	Renvoi à négo, à défaut : 20 jours /an peut être pris en plusieurs fois	aucune	Renvoi à négo, à défaut : 24h	Oui si moins de 20 jours	rien	Congé total	oui	Travail effectif	<p>CPH</p> <p>L'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis du CE, ou à défaut des DP,, qu'il aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus doit être motivé.</p>	
Congé de Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens L. 3142-54 et 59	Renvoi à négo, à défaut : 6 jours ouvrables par an en 1 ou 2 fois Cumul 12j max avec congé FESS	Aucune mais avoir moins de 25 ans (sauf exception par attestation inspecteur départemental de la jeunesse et sport	Renvoi à négo, à défaut : 30 jours	non	Rien	Congé total	oui	Travail effectif	<p>CPH</p> <p>Renvoi à négo plafond</p> <p>L'employeur peut refuser pour le respect d'un quota maximum de bénéficiaires, variable selon la taille de l'entreprise.</p> <p>l'employeur peut opposer un refus s'il estime, après avis du CE ou à défaut des DP, au motif des nécessités propres à l'entreprise ou à son fonctionnement.</p>	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
									Le refus doit être motivé et notifié dans les 8 jours suivant la demande	
Congé de représentation L. 3142-60 à 66 (ouvert à l'art L. 1114-3 du code de la santé publique aux associations des usagers du système de santé)	Renvoi à négo, à défaut : 9 jours ouvrables par an	Aucune (être membre d'une association ou d'une mutuelle ou être désigné pour siéger dans une instance mise en place auprès de l'Etat)	Renvoi à négo, à défaut : 15 jours	non	L'employeur peut maintenir la rémunération ; à défaut, la diminution de salaire occasionnée est compensée partiellement ou totalement par une Indemnités versée par l'Etat	Congé total	Rien expressément prévu.	Travail effectif	Renvoi à négo plafond L'employeur peut refuser ce congé pour deux motifs : maintien de la bonne marche de l'entreprise et gestion des absence multiples au titre de ce congé (quota maximum).	
Congé de solidarité internationale L.3142-67 à 74	Renvoi à négo, à défaut : 6 mois 6 semaines en cas d'urgence	Renvoi à négo, à défaut : 12 mois	Renvoi à négo, à défaut : 1 mois	non	rien	Congé total	OUI	Travail effectif que pour avantages liés à l'ancienneté (légaux ou conventionnels)	CPH Oui si conséquences Préjudiciables pour l'entreprise, refus motive Dans les 15 jours Renvoi à négo plafond	Renvoi à négo
Congé pour acquisition de la nationalité L. 3142-75 à 78	Renvoi à négo, à défaut : ½ journée	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	CPH	
Congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local L. 3142-79 à 88	20 j ouvrables pour campagne électorale AN ou Sénat 10 j ouvrables PE ou CM < 1000 habs Ou Durée du mandat			NP	Possibilité de demander à imputer le congé sur les congés payés annuels	Fractionnable : ½ journée entière minimum.	OUI + réadaptation professionnelle + statut de salariés protégés aux élus des collectivités locales s'ils n'ont pas cessé leur activité professionnelle + priorité de réembauchage	Travail effectif	Non	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
		1 an	15 jours							
Réserve opérationnelle L. 3142-89 à 94	5 jours / année civile Ou si >5 j/ année civile ⇔ accord employeur	Non	1 mois avant Ou 15 jours (si clause de réactivité avec accord de l'employeur)	NP	Solde et accessoires des militaires professionnels + prime de fidélité	NP	OUI + pas de rupture du contrat de travail pendant le congé ou du fait de l'absence	Travail effectif	Pour une absence > 5 jours, il peut refuser dans un délai de 15 jours	
Service national et appel de préparation à défense L. 3142-95 à 101	Durée du service ou de l'appel (1 journée)	Non	NR	Non	Maintien rémunération, pas de décompte des congés annuels	NP	OUI	Travail effectif	NR	
Réserve (communale) de sécurité civile Art L. 3142-102 Art L. 724-7 Code de la sécurité intérieure	Prévue dans le contrat entre l'autorité de gestion et le réserviste + S'il y en a 1 : dans le cadre de la convention entre l'employeur du réserviste et l'autorité de gestion de la réserve (réserve = max de 15 j/ an)	Non	NP	NP	Indemnité compensatrice possible (dans cadre opérations de secours) par l'Etat	NP	OUI + absences ne peuvent justifier licenciement, déclassé professionnel, ou sanction disciplinaire	Travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de congés payés et de droit aux prestations sociales + Maintien des prestations assurances maladie-maternité-décès	Accord de l'employeur qqe soit durée. Notification du refus à l'autorité de gestion de la réserve et au salarié, dans un délai d'1 semaine après réception de la demande	
Réserve dans sécurité civile L. 3142-102										
Autorisations d'absence pour participations aux opérations de secours Art L. 3142-103 CT										
Réserve sanitaire L. 3133-1 CSP	5 jours / année civile Ou si >5 j/ année	Non	Au moins 5 jours à l'avance	De fait	Maintien de rémunération : l'EPRUS	NP	OUI + absences ne peuvent justifier	Travail effectif	Pour une absence > 5 jours, il peut refuser dans un	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Art L. 3142-104 CT	civile ⇔ accord employeur		Ou Si période de formation : 15 jours à l'avance		rembourse à l'employeur ce maintien de rémunération		licenciement, sanctions disciplinaires, déclasserement professionnel		délai de 3 jours (voire 15 jours s'il s'agit d'une période de formation). Le refus doit être motivé et adressé au réserviste et au directeur de l'EPRUS.	
Congé pour création d'entreprise ou participation à la direction d'une jeune entreprise innovante L.3142-105 à 124.	Renvoi à négo, à défaut : 1 an	Renvoi à négo, à défaut : 24 mois (consécutifs ou non)	Renvoi à négo, à défaut : 2 mois	Oui 1 an (délai de deux mois avant fin du 1 ^{er})	Rien (sauf disposition conventionnelle)	Congé total ou temps partiel	OUI	Non (la durée du congé est neutralisée pour l'acquisition de l'ancienneté du salarié et n'est pas assimilée à un travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés)	Renvoi à négo plafonds Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut opposer un refus s'il estime, après avis du CE, ou à défaut des DP, que le congé aura des conséquences préjudiciables à la production et la marche de l'entreprise. Le refus doit être motivé et notifié au moins 30 jours suivant la demande, par LRAR ou LRMP Droit de différer, sans justifier sa décision, dans la limite de 6 mois. Le report peut aussi être exigé pour le respect d'un quota	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
									maximum de départs Simultanés en congé création d'entreprise et/ou congé sabbatique.	
AUTRES CODES										
Congé de jury citoyen D. 114-4-07 à 14 du code de la sécurité sociale (décret n°2014-654 du 20/06/14 relatif au comité de suivi des retraites)	Temps de la session du jury citoyen Membre du jury citoyen pour 3 ans (consultation du jury avant la remise des avis et recommandations du COR)	+ de 18 ans (tirage au sort par le secrétariat du COR)	Aucun (transmission de la copie de la convocation au jury de citoyen)		Indemnité pour perte de revenus professionnels = 8 x valeur horaire SMIC / jour			Travail effectif		
Autorisation d'absence pour représenter des associations familiales L. 211-13 CASF	42h / an	NR	NR	NR	Maintien de rémunération par l'employeur qui peut se faire rembourser par l'union nationale ou départementale des associations familiales	NP	NP	Travail effectif	S'il estime, après avis conforme du CE ou des délégués du personnel, qu'il pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Refus doit être motivé. En cas de différend l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
Autorisation d'absence pour représenter des organismes de sécurité sociale L. 231-9 CSS	Durée des réunions ou formations	NR	NR	NR	Maintien de rémunération par l'employeur qui se fait rembourser par les organismes de sécurité sociale	NR	OUI + ne peut être une cause de rupture du contrat de travail par l'employeur, à peine de dommages et intérêts + licenciement soumis à la procédure spécifique de licenciement des délégués syndicaux	Travail effectif	NR	
Autorisation d'absence pour don d'ovocytes L. 1244-5 CSP	Durée examens et intervention stimulation et prélèvement	NR	NR	NR	Maintien de rémunération	NR	NR	Travail effectif	NR	
Autorisation d'absence des assesseurs des tribunaux des affaires de sécurité sociale ou des tribunaux du contentieux de l'incapacité L. 144-1 CSS	Durée de l'audience + temps pour s'y rendre	NR	NR	NR	Pas de maintien de rémunération mais indemnisation pour perte de salaire ou gain	NP	NP	NR	Non	
Maintien de rémunération d'un salarié bénévole du don du sang D. 1221-2 CSP	temps trajet lieu de travail – lieu de don, temps du don et repos éventuel	NR	NR	NR	Rémunération peut être maintenue	NP	NP	NR	NR	
Autorisation d'absence des témoins ou jurés d'assises R2 CPP	Durée de leurs fonctions en tant que témoins ou membres de jury de cours d'assises				Pas de maintien de rémunération mais indemnisation pour perte de salaire de l'Etat (ou de la partie civile ou l'accusé qui a requis le					

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
					témoignage)					
Autorisation d'absence des membres du jury citoyen du comité de suivi des retraites D114-4-07 CSS	Temps de la session du jury citoyen				Pas de maintien de rémunération mais indemnité pour perte de salaire (= 8 x valeur horaire du smic / journée d'absence)			Travail effectif		
Autorisation d'absence des membres des conseils d'administration, commissions d'attribution et conseils de surveillance des organismes d'habitation à loyer modéré L423-13 CCH	Durée des séances plénières de ces instances	NR	NR	NR	Pas de maintien de rémunération mais l'organisme d'hlm verse une indemnité forfaitaire pour perte de revenus (= 68� dans la limite de 8h/jour)	NR	NR	NR	Il peut refuser mais uniquement : <ul style="list-style-type: none"> ➤ si l'autorisation d'absence vise à permettre au salarié de participer à une commission d'attribution, ➤ et si l'employeur peut démontrer que cette participation aurait des conséquences 	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
									es préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise	
Autorisation d'absence d'un membre d'un conseil municipal L. 2123-1 CGCT	temps nécessaire pour se rendre aux réunions du CM ou représenter la commune Maximum : moitié de la durée légale/année civile	NR	Dès qu'il en a connaissance, le salarié informe par écrit l'employeur de la date et durée de l'absence	NR	Pas de maintien de rémunération mais indemnité de compensation versée par la commune ou l'organisme concerné	NR	+ statut salarié protégé pour les élus locaux en activité + aucun licenciement, déclasserement professionnel, sanction disciplinaire du fait de l'absence sous peine de nullité et de dommages et intérêts (réintégration ou reclassement de droit)	Travail effectif (les absences ne peuvent être prises en compte pour toutes concernant l'embauche, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux)	Non	
Crédit d'heures pour les maires, adjoints et conseillers municipaux pour préparer les réunions L. 2123-2 CGCT	140h pour les maires des communes > 10 000 habitants et les adjoints au maire des communes > 30 000 habitants 150h pour les maires des communes < 10 000 habitants et les adjoints au maire des	NR	3 jours avant	Par trimestre	Pas de maintien de rémunération mais indemnité de compensation versée par la commune ou l'organisme concerné (pour 72h/élu/an et pas + d'1.5 x valeur horaire du salaire minimum de croissance)	Les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables	+ statut salarié protégé pour les élus locaux en activité + aucun licenciement, déclasserement professionnel, sanction disciplinaire du fait de l'absence sous peine de nullité et de dommages et intérêts	Travail effectif (les absences ne peuvent être prises en compte pour toutes concernant l'embauche, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux)	NR	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
	<p>communes de 10 000 à 29 999 habitants ;</p> <p>52h30 pour les conseillers municipaux des communes de 30 000 à 99 999 habitants,</p> <p>21h pour les conseillers municipaux des communes de 10 000 à 29 999 habitants</p> <p>10h30 pour les conseillers municipaux des communes de 3 500 à 9 999 habitants.</p> <p>Maximum : moitié de la durée légale/année civile</p>						(réintégration ou reclassement de droit)			
Autorisations d'absence des membres du Conseil de l'ordre Art L. 4125-3 code de la santé publique	Temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances des conseils, commissions ou chambres disciplinaires d'un conseil de l'ordre		Informe l'employeur de la séance dès qu'il en a connaissance		aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages y afférents + Indemnité possible (ne peut dépasser un plafond annuel de 3* L. 241-3 CSS ou 10% de ce plafond par ½ journée sd'absence) + Remboursement			travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié ou agent public tient du fait de son ancienneté		

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
					des frais de déplacement possible			dans l'entreprise		
Autorisations d'absence des membres des chambres d'agriculture Art L. 515-3 du code rural	Temps nécessaire à l'exercice du mandat d'élu à une chambre d'agriculture				Maintien de rémunération par les employeurs Et Remboursement par la chambre d'agriculture de ce maintien de rémunération + avantages et charges sociales			travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise + Protection : pas de discrimination en raison de son mandat, et licenciement après autorisation inspecteur du travail		
Autorisation d'absence pour siéger dans un organisme s'occupant d'immigrés (conseil d'administration du fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles, commission régionale pour l'insertion des populations	Temps nécessaire pour se rendre et participer aux réunions de ces organismes				Maintien de rémunération Et Remboursement du maintien de rémunération et des frais de déplacement par le fonds d'action sociale ou l'Etat de ce maintien de rémunération			Travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales et tous les droits liés à l'ancienneté	Refus de l'employeur que dans le cas où il estime, après avis conforme CE ou DP, que conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise Refus motivé Arbitrage par l'inspecteur du travail	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
immigrées ou conseil national des populations immigrées) Art 38 de la loi n° 85-772										
Congé pour la préparation d'un examen pour un étudiant salarié Art 296 loi n°2015-990	5 jours ouvrables / 60 jours ouvrables travaillés prévus par le contrat de travail	Non	NE	NR	Pas de maintien de rémunération	NR	NR	NR	Non	
Réserve citoyenne L. 4241-1 Code de la défense	5 jours / année civile Ou si >5 j/ année civile ⇔ accord employeur	Non	1 mois avant	NP	Solde et accessoires des militaires professionnels + prime de fidélité	NP	OUI + pas de rupture du contrat de travail pendant le congé ou du fait de l'absence	Travail effectif	Pour une absence > 5 jours, il peut refuser dans un délai de 15 jours Le refus doit être motivé et adressé au salarié et à l'autorité militaire.	
Réserve sanitaire L. 3133-1 CSP Art L. 3142-104 CT	5 jours / année civile Ou si >5 j/ année civile ⇔ accord employeur	Non	Au moins 5 jours à l'avance Ou Si période de formation : 15 jours à l'avance	De fait	Maintien de rémunération : l'EPRUS rembourse à l'employeur ce maintien de rémunération	NP	OUI + absences ne peuvent justifier licenciement, sanctions disciplinaires, déclassement professionnel	Travail effectif	Pour une absence > 5 jours, il peut refuser dans un délai de 3 jours (voire 15 jours s'il s'agit d'une période de formation). Le refus doit être motivé et adressé au réserviste et au directeur de l'EPRUS.	
Autorisation d'absence des sapeurs-pompier volontaires L. 723-12 Code de la sécurité intérieure	Durée des missions opérationnelles et des actions de formation	NR	NP	De fait	indemnité de vacation horaire en fonction du grade (qui peut être versée directement à l'employeur s'il décide de maintenir la rémunération)	NP	Oui	Travail effectif	Il peut refuser uniquement si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent. Le refus doit être motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service départemental	

Type de congés	Durée	Condition d'ancienneté	Délai de prévenance de l'employeur	Renouvellement	Rémunération/ Indemnisation	Congé total ou à temps partiel / fractionnement	Droit de retrouver le même emploi ou similaire à l'issue du congé	Droits	Droit de refus / report Employeur	Droit à un entretien professionnel / maintien du lien avec l'entreprise durant le congé
									d'incendie et de secours. (L'employeur peut conclure une convention avec le service départemental d'incendie et de secours, précisant les modalités de disponibilité du sapeur-pompier volontaire)	
Réserve communale de sécurité civile Art L. 724-7 Code de la sécurité intérieure Art L. 3142-102	Prévue dans le contrat entre l'autorité de gestion et le réserviste + S'il y en a 1 : dans le cadre de la convention entre l'employeur du réserviste et l'autorité de gestion de la réserve (réserve = max de 15 j/ an)	Non	NP	NP	Indemnité compensatrice possible (dans cadre opérations de secours) par l'Etat	NP	OUI + absences ne peuvent justifier licenciement, déclassement professionnel, ou sanction disciplinaire	Travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de congés payés et de droit aux prestations sociales + Maintien des prestations assurances maladie-maternité-décès	Accord de l'employeur qqe soit durée. Notification du refus à l'autorité de gestion de la réserve et au salarié, dans un délai d'1 semaine après réception de la demande	
Autorisations d'absence pour participations aux opérations de secours Art L. 3142-103 CT										