



DOCUMENT 1

PRESENTATION DE LA SEANCE DU CONSEIL DE LA FAMILLE DU 30 MARS 2017

Contribution au thème transversal
**« Disposer de temps et de droits pour s'occuper
de ses enfants, de sa famille
et de ses proches »**

**Document pour la séance du 30 mars 2017
du Conseil de la famille**
- Ne pas diffuser -

Dans sa séance du 1^{er} février dernier consacrée à l'adoption de son programme de travail, le HCFEA a retenu comme thématique transversale pour l'année 2017, et commune aux trois Conseils, « Disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie ». Cette séance du Conseil de la Famille est une première contribution à cette réflexion commune. Son objectif est de faire un état des lieux des dispositifs et des pratiques existants en matière de conciliation vie au travail – vie familiale pour les personnes actives sur le marché du travail. Une deuxième discussion sur la base d'un projet de pré-rapport devrait avoir lieu à la fin du premier semestre, l'adoption du rapport en séance plénière étant prévue en fin d'année.

Cette séance s'organisera autour des questions suivantes :

- quel est l'état du droit en matière de congés familiaux, et quelles sont les principales caractéristiques de chaque dispositif (modalités de recours, profil des bénéficiaires,...) ?
- quelles sont les pratiques en entreprise et les adaptations mises en place dans le cadre de la négociation collective ?
- que peut-on retenir de l'expérience d'autres pays, notamment européens ?
- en quoi le compte personnel d'activité (CPA) qui se met en place peut-il être un outil facilitant la prise de respirations professionnelles liées aux projets et contraintes familiaux ?
- quelles sont les évolutions récentes du complément de libre choix d'activité (CLCA) de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ? Quel premier bilan peut-on tirer de la création de la PreParE en France à l'issue de ses premiers mois de mise en œuvre ?

Programme de travail du HCFEA pour 2017 (extrait)

« Il s'agit de réfléchir aux conditions permettant aux personnes, en particulier lorsqu'elles sont actives ou en âge d'être actives, de disposer de temps pour s'occuper de leurs proches : les enfants dont elles ont la charge, des proches en situation de vulnérabilité, de handicap ou de perte d'autonomie.

« La question centrale est celle des congés et des possibilités de réduction d'activité ou d'aménagements légaux ou conventionnels de la durée du travail pour raison « familiale » au sens large : situations éligibles, conditions d'accès, degré de contrainte dans la « levée » des droits (préavis...), opposabilité, durée, rémunération et « taux de remplacement »... Dans l'analyse du « statut » de la personne en congé, une attention particulière sera portée à la validation de ces périodes dans le cadre de l'assurance retraite (Assurance Vieillesse des Parents au Foyer notamment). Sera étudiée la question de l'opportunité d'intégrer ces droits au sein du Compte personnel d'activité (CPA) et des possibilités de fongibilité. (...) »

L'ETAT DU DROIT EN MATIERE DE CONGES FAMILIAUX

Un ensemble de fiches¹, qui seront complétées au fur et à mesure, présente les principales dispositions existantes en matière de congés familiaux². Ces droits relèvent en partie du code du travail et en partie du code de la sécurité sociale.

De manière générale, on peut distinguer :

- les interruptions totales ou partielles d'activité pour élever un jeune enfant : prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)³ dans le droit de la sécurité sociale (**document 2**), congé parental d'éducation dans celui de le droit du travail (**document 3**) ;
- les congés liés à la naissance et à l'arrivée d'un nouvel enfant : congé de maternité (**document 4**), congé de paternité (**document 5**), congé d'adoption ;
- les congés divers pour événements familiaux : mariage, décès,... ;
- les congés liés à l'état de santé d'un enfant, ou d'un proche : congé pour enfant malade, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale ;
- plus largement, la possibilité de disposer d'aménagements d'horaires ou dans l'organisation du travail : temps partiel, télétravail, horaires aménagés, utilisation des jours RTT, du compte épargne-temps...

Trois tendances générales ressortent de ce panorama, et de ses évolutions récentes :

- la prise en compte, au fur et à mesure, des évolutions importantes qu'a connues le droit de la famille en liaison avec celles des comportements familiaux : reconnaissance des différents types d'unions, autorité parentale conjointe des deux parents, égalité des enfants selon leur statut,... ;
- la montée en puissance des problématiques liées à l'égalité entre femmes et hommes, insistant notamment sur le rôle des pères et le partage des responsabilités entre mères et pères ;
- la prise en compte des contraintes qu'impose l'aide à apporter à des proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie, ou en longue maladie.

Deux questions structurent l'intervention du droit du travail en la matière :

- les modalités de maintien du contrat de travail (suspension,...) et les conditions du retour (garantie de retrouver un poste,...) ;
- le maintien ou non d'une rémunération par l'entreprise, complétée ou remplacée par une prestation de protection sociale.

¹ Les premières, en cours de validation, figurent au dossier.

² A cette étape n'a été prise en compte que la situation des salariés du privé. Les clauses concernant les fonctionnaires et salariés du public d'une part, et les indépendants d'autre part seront traitées dans une étape ultérieure.

³ Si l'on a souvent tendance à identifier ces deux dispositifs derrière le vocable général de « congé parental », il faut bien avoir en tête qu'il s'agit de deux mesures différentes, avec des conditions d'éligibilité distinctes (durée, activité antérieure,...). La première relève du droit du travail, la seconde du code de la sécurité sociale (et a donc une cible plus large que les salariés du privé). Les deux comportent une double modalité : arrêt complet d'activité et temps partiel.

LES PRATIQUES DES ENTREPRISES

Le lieu central où se jouent les questions de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est l'entreprise, d'où l'importance de regarder comment celle-ci prend en compte, notamment au travers du prisme de la négociation collective, les contraintes et aspirations d'ordre privé, et principalement familial, de ses employés.

Deux analyses éclaireront les débats sur ce point :

- une présentation, par Marie-Thérèse Letablier de l'étude qu'elle a réalisée (avec Delphine Brochard, Marie-Noëlle Auberger et Angela Greulich) sur l'action d'une vingtaine d'entreprises françaises en la matière⁴ ;
- une note d'analyse portant sur une cinquantaine de conventions collectives parmi les plus importantes et identifiant la manière dont elles abordent, ou non, ces sujets (**document 7**).

En principe, et lorsqu'elle le peut compte tenu de ses propres contraintes, l'entreprise a intérêt à s'investir en matière de conciliation entre vie familiale et professionnelle, soit par souci de faciliter la vie de ses salariés soit dans une logique de « donnant - donnant » en contrepartie de contraintes particulières. Le droit, à commencer par le droit du travail, fixe déjà un cadre de référence au travers de l'ensemble des dispositions rappelées ci-dessus ; la négociation collective, au niveau de la branche ou de l'entreprise, peut permettre d'aller plus loin s'il y a un accord entre partenaires sociaux.

Les conventions collectives de branche sont peu prolixes en la matière, et vont rarement au-delà d'un simple rappel du droit. A l'exception de ce qui concerne le congé maternité, codifié et entré dans la pratique depuis longtemps, les dispositions relatives aux congés familiaux sont assez peu développées et trouvent plutôt leur place au sein d'avenants ou d'annexes que dans le cœur même de la convention. De manière peu intuitive, on peine à trouver une corrélation entre les caractéristiques du secteur (par exemple taux de féminisation, ou proportion d'employés et d'ouvriers,...) et la part accordée aux questions familiales dans les conventions. Enfin les questions liées à l'organisation du travail (temps partiel, télétravail, aménagements d'horaires,...), si elles sont centrales au quotidien pour les salariés, donnent lieu à très peu de développements concernant les thématiques familiales ; la branche professionnelle n'est probablement pas le bon niveau, par rapport à celui de l'entreprise, pour aborder ces questions. En définitive, le point qui donne lieu au plus grand nombre de mentions concerne le remboursement par l'entreprise de l'intégralité du salaire en cas de congé maternité, au-delà du plafond des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Au niveau de l'entreprise, au contraire, les modalités de réduction du temps de travail ont donné une marge de négociation entre employeurs et syndicats sur la modulation des horaires et les conditions d'utilisation des journées de récupération, par exemple par l'utilisation des compte épargne-temps. En termes d'amplitude horaire, on commence à voir apparaître, même si c'est encore de façon limitée, des accords limitant le « présentisme » et les réunions à des heures tardives. Le temps partiel, à condition qu'il ne soit pas imposé, reste un sujet de négociation fréquent ; les conditions de mise en place du télétravail sont, elles-aussi, discutées en raison des contraintes qu'il est susceptible de faire peser sur la vie privée des salariés (droit à la « déconnexion ») et sur l'organisation collective du travail. En définitive, ces thématiques

⁴ Delphine Brochard, Marie-Thérèse Letablier (avec la collaboration de Marie-Noëlle Auberger et Angela Greulich), *Les dispositifs d'entreprise en direction des familles*, IRES, 2013.

familiales apparaissent encore souvent secondaires par rapport aux thèmes de négociation plus traditionnels liés à l'emploi, aux salaires et aux conditions de travail, même si au travers des questions de rémunération, et notamment des inégalités entre hommes et femmes, elles restent très présentes.

LA SITUATION CHEZ NOS VOISINS EUROPEENS

La comparaison de la situation française avec celle que l'on observe dans les autres pays de l'Union européenne s'appuie sur une note rédigée par Antoine Math⁵ (**document 6**), qui figure dans le dossier. Celle-ci s'intéresse aux trois principaux types de congés (maternité, paternité et congé parental), même si la distinction entre ces trois modalités n'est pas la même dans tous les pays, certains intégrant par exemple le congé parental avec le congé maternité.

L'auteur distingue *in fine* quatre types de configurations concernant principalement les congés parentaux :

1. l'option *a minima* : des congés parentaux courts, non rémunérés, peu attractifs et destinés de fait aux mères ;
2. des congés courts prolongeant le congé maternité, peu rémunérés, et destinés de fait aux mères ;
3. des congés longs et peu rémunérés destinés en pratique aux mères, avec des risques d'éloignement du marché du travail ;
4. des congés courts mais bien rémunérés en proportion du salaire, plus ouverts aux deux parents.

Concernant le congé parental, les principales différences concernent sa durée et sa rémunération, ainsi que l'existence de dispositions incitant les pères à le prendre (bonifications de durée). En pratique, toutes les configurations dans lesquelles la rémunération est faible, voire nulle, s'adressent au parent ayant la plus faible rémunération au sein du couple, en général la mère. Des durées longues, en général jusqu'aux trois ans de l'enfant, comportent un risque accru d'éloignement du marché du travail. Un niveau élevé de rémunération, le seul compatible avec un équilibre entre parents, ne peut s'accommoder que de durées assez courtes en raison de son coût.

Dans cette typologie, la France se situe dans le troisième groupe, les pays d'Europe du Nord et l'Allemagne dans le quatrième ; la question posée est de savoir s'il faut aller vers ce modèle, ou rester sur l'option actuelle.

LA PERSPECTIVE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE (CPA)

La philosophie, et les perspectives qu'ouvre la mise en place du compte personnel d'activité (CPA) nous seront présentées par Selma Mahfouz, qui a présidé le groupe de travail organisé par France Stratégie pour en cerner le contour.

A une époque où les parcours professionnels individuels sont de plus en plus hachés, alternant des périodes d'activité auprès d'employeurs successifs, et des périodes d'interruption plus ou moins longues, l'objectif du CPA est d'offrir à chaque personne, et à compter du début de sa vie professionnelle, un compte où seront enregistrés l'ensemble de ses droits issus de son

⁵ Rapporteur au SG HCFEA.

activité professionnelle de manière à en garantir la continuité. Au 1^{er} janvier 2017, une première version a été mise en place à destination des salariés du privé et des demandeurs d'emploi, leur permettant de cumuler sur ce compte les droits de leur compte personnel de formation (CPF), de leur compte d'engagement citoyen (CEC) et ceux de leur compte prévention pénibilité (CPP). Les travailleurs indépendants en bénéficieront le 1^{er} janvier 2018, les fonctionnaires ultérieurement. Les fonctionnalités pourront en être élargies progressivement à d'autres domaines (compte épargne-temps, allocations chômage, épargne salariale,...). L'objectif est d'accompagner chacun dans la gestion de son parcours professionnel en lui permettant de mobiliser à cet effet les droits qu'il aura accumulés, ou qui lui auront été attribués en raison de sa situation personnelle : gestion de parcours de formation, préparation de mutations professionnelles, interruptions d'activité,...

Les raisons familiales constituent un des motifs principaux d'interruption temporaire ou durable de l'activité professionnelle, de temps partiel, avec leurs conséquences en termes de carrière et d'inégalités de rémunération entre femmes et hommes. Ils jouent aussi une place centrale dans les projets de vie de chacun. La question posée est de voir si et à quelles conditions le CPA peut être un outil favorisant les projets familiaux personnels, au profit d'une meilleure fluidité professionnelle et d'une égalité accrue entre femmes et hommes.

PREMIERS ELEMENTS DE BILAN DE LA PRESTATION PARTAGEE D'EDUCATION DE L'ENFANT (PREPARE)

En parallèle du congé parental d'éducation dont peuvent bénéficier les parents d'enfants de moins de trois ans qui ont un emploi, qui est de droit mais n'est pas rémunéré, a été mise en place une prestation à destination des parents de jeunes enfants qui ont cessé totalement ou partiellement leur activité, financée sur les fonds de la branche famille de la sécurité sociale⁶. Allocation parentale d'éducation (APE) à l'origine, elle s'est transformée en complément de libre choix d'activité (CLCA), puis en prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) au gré d'évolutions législatives successives. Aujourd'hui, selon que leur enfant est né avant ou après le 1^{er} janvier 2015, les parents peuvent bénéficier du CLCA ancienne manière, ou de la PreParE nouvelle manière. Avec la PreParE, la perte de revenu disponible (y compris frais de garde) pour un parent qui s'arrête de travailler reste relativement faible (10% pour une mère rémunérée à 1200€ et un père à 1600€), même si la perte augmente avec le salaire des parents.

Une intervention de la CNAF nous présentera ce que l'on peut dire aujourd'hui de ces deux dispositifs et de leurs bénéficiaires.

Le remplacement du CLCA par la PreParE, issu de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, modifie les règles concernant la durée pendant laquelle chacun des deux parents peut percevoir la prestation, s'il remplit par ailleurs les conditions d'activité fixées. Le CLCA pouvait être perçu par chacun des parents jusqu'aux trois ans de l'enfant, avec une limite sur le montant total qui ne peut excéder celui d'un CLCA à taux plein ; désormais, chaque parent ne peut bénéficier de la PreParE pendant plus de deux ans, ce qui oblige chacun d'entre eux à prendre au moins un an, si les parents veulent que l'un d'entre eux puisse garder leur enfant jusqu'à ses trois ans. L'objectif affiché est ainsi de

⁶ Un chiffre illustre la disjonction entre les deux dispositifs : seuls 60% des parents bénéficiant du CLCA à taux plein sont en même temps en congé parental, et bénéficient donc d'une garantie de retrouver leur emploi à l'issue de leur congé parental.

contribuer à une meilleure égalité entre mères et pères, ces derniers étant obligés d'arrêter leur activité, au moins à temps partiel, pendant au moins un an s'ils veulent bénéficier en totalité de la prestation. Le risque est *a contrario* que, compte tenu des écarts de salaire entre femmes et hommes, ce soient toujours principalement les mères qui interrompent leur activité, en ne pouvant bénéficier dans ce cas que d'une durée maximale de deux ans avec des difficultés éventuelles pour trouver un mode d'accueil pour leur jeune enfant pour l'année qui reste.

Les premiers résultats disponibles semblent montrer que la tendance à la baisse du nombre de bénéficiaires du CLCA s'est sensiblement accentuée en 2014 et 2015, sans qu'il soit aisé de distinguer les effets des réformes de la Paje⁷ de ceux du remplacement du CLCA par la PreParE⁸, et une très faible progression du nombre de pères concernés.

⁷ Abaissement des plafonds de l'Allocation de base (AB) de la Prestation d'accueil du jeune enfant, suppression du complément au CLCA du montant de l'AB pour les familles qui n'en bénéficient pas) pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} avril 2015.

⁸ Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2015.