



**DISPOSER DE TEMPS ET DE DROITS POUR
S'OCCUPER DE SES ENFANTS, DE SA FAMILLE ET
DE SES PROCHES EN PERTE D'AUTONOMIE**

**Rapport adopté le 12 décembre 2017
par le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge**

Sommaire

PREAMBULE	6
INTRODUCTION	8
CHAPITRE 1 : L'ETAT DES LIEUX.....	9
SECTION I : CONTEXTES ET ENJEUX.....	9
I) Des besoins croissants pour les enfants et adolescents, les proches en situation de handicap et de perte d'autonomie	9
A) Enfants et adolescents : un besoin de présence parentale se poursuivant au-delà de l'âge préscolaire	9
B) Proches âgés en perte d'autonomie : un besoin croissant d'accompagnement, lié à l'évolution démographique	10
C) Proches en situation de handicap.....	11
II) Les parents et les proches aidants actifs rencontrent des difficultés pour équilibrer vie familiale et vie professionnelle	12
A) Les parents d'enfants de moins de 18 ans.....	12
B) Les aidants de personnes âgées et de personnes handicapées	16
III) Des évolutions économiques et sociales appellent également une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle	19
A) Les mutations économiques et technologiques conduisent à une transformation des organisations du travail	19
B) La structure et les aspirations des familles ont sensiblement évolué en vingt ans	20
C) Une aspiration croissante des salariés à mieux articuler vie familiale et vie professionnelle	22
SECTION II : LES DISPOSITIFS DESTINES AUX PARENTS ET AUX AIDANTS	24
I) Eléments de synthèse	24
A) Les congés	24
B) Les indemnisations.....	30
C) Les droits à retraite	32
II) Analyse des dispositifs par situations familiales.....	35
A) Accueillir un enfant autour de sa naissance	35
B) Elever un enfant de moins de trois ans.....	40
C) S'occuper d'un enfant malade	51
D) Elever un enfant handicapé.....	55
E) Accompagner une personne adulte handicapée	58
F) Accompagner une personne âgée en perte d'autonomie	62
G) Accompagner une personne en fin de vie	63

SECTION III : AMENAGEMENTS SOUPLES DU TEMPS DE TRAVAIL 65

I) La réglementation relative aux aménagements du temps de travail en faveur des salariés : temps partiel, aménagements d'horaires, télétravail..... 66

- A) Le travail à temps partiel 66
- B) Le dispositif d'horaires individualisés 69
- C) Le droit au télétravail 71
- D) Bilan global de ces dispositifs 73

II) Certains dispositifs généraux, tels le cet et l'épargne salariale, peuvent contribuer à fournir des aménagements souples aux parents et aux aidants 73

- A) Le CET : un dispositif pouvant être aménagé au bénéfice des parents et des aidants 73
- B) Le dispositif d'épargne salariale..... 76

CHAPITRE II : ORIENTATIONS 77

PREAMBULE : LES INTERETS EN PRESENCE ; LES OBJECTIFS 77

SECTION I 79

CONGES, INDEMNISATIONS ET DROITS RETRAITES..... 79

I) Possibilité d'« harmonisation » et de consolidation des congés dans un credit-temps unique 79

- A) Unification des dispositifs 79
- B) Faut-il consolider toutes (ou une partie) des situations éligibles dans un « crédit temps unique » ? 84

II) Pistes d'améliorations des congés et des indemnités 89

- A) Le congé de maternité 89
- B) Le congé de paternité 91
- C) Le congé parental d'éducation..... 92
- D) Le débat sur la PreParE 94
- E) Le congé de présence parentale 98
- F) Le congé pour enfant malade..... 99
- G) Le congé de proche aidant..... 99
- H) L'indemnisation des aidants (hors salariat) d'une personne en perte d'autonomie..... 100
- I) Le droit au répit des aidants..... 100

III) Pistes d'amélioration des droits à retraite 101

- A) L'assurance vieillesse des parents au foyer 101
- B) La majoration de durée d'assurance des parents d'un enfant allocataire de l'AEEH 103

SECTION III	104
DISPOSITIFS ET FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL	104
I) Développer les aménagements du temps de travail en faveur des salariés.....	104
A) L'aménagement du temps de travail en faveur des salariés figure à l'agenda politique de plusieurs Etats membres	104
B) Le « Right to request » : un enjeu en France pour diffuser à grande échelle des pratiques encore peu développées, dans un contexte de mutation du travail.....	105
II) Développer l'usage du Compte épargne temps et de l'épargne salariale à des fins d'accompagnement familial	108
A) Assouplir l'utilisation du CET à des fins d'accompagnement familial	108
B) Etendre le régime de déblocage anticipé de l'épargne salariale	110
III) Compléter le dispositif crédit impôt famille	110

ANNEXES ASSOCIEES :

ANNEXE 1 FICHES DE PRESENTATION DE CHAQUE DISPOSITIF

DOCUMENT 1 : Le congé de maternité

DOCUMENT 2 : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

DOCUMENT 3 : Le congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel

DOCUMENT 4 : La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

DOCUMENT 5 : Le congé de présence parentale

DOCUMENT 6 : Le congé de solidarité familiale

DOCUMENT 7 : Le congé de proche aidant

DOCUMENT 8 : Le congé pour enfant malade

DOCUMENT 9 : Le congé sabbatique

DOCUMENT 10 : L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

DOCUMENT 11 : Tableau congés DGT

ANNEXE 2 AMENAGEMENTS SOUPLES DU TEMPS ET DU LIEU DE TRAVAIL

DOCUMENT 1 : Mutations du travail et de la parentalité : enjeux d'aménagements souples « capacitants » des temps et lieux de travail

DOCUMENT 2 : Le compte épargne temps et le compte personnel d'activité

ANNEXE 3 LES CONGES FAMILIAUX ET AMENAGEMENTS SOUPLES DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES AUTRES SECTEURS : SECTEUR PUBLIC / TRAVAILLEURS NON-SALARIES

DOCUMENT 1 : Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique, incidences sur la rémunération et la retraite (DGAFP, avril 2017)

DOCUMENT 2 : Congés familiaux et temps partiel : comparaisons public-privé

DOCUMENT 3 : Les congés familiaux des travailleurs non-salariés

ANNEXE 4 ECLAIRAGES DE L'ETRANGER

DOCUMENT 1 : Panorama des congés destinés aux parents en Europe

DOCUMENT 2 : Le congé parental et son indemnisation en Allemagne

DOCUMENT 3 : Le crédit temps et les congés familiaux en Belgique

DOCUMENT 4 : Temps partiel, temps flexible et congés familiaux aux Pays-Bas

ANNEXE 5 LES CONGES FAMILIAUX DANS L'ENTREPRISE : LECTURE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES

ANNEXE 6 PROPOSITION DE DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL CONCERNANT L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE DES PARENTS ET DES AIDANTS, AVRIL 2017

DOCUMENT 1 : Texte de la proposition de Directive

DOCUMENT 2 : Proposition de Directive : synthèse

PREAMBULE

1) Vocabulaire

Même si cette séparation n'est pas admise par tous, on distingue dans ce rapport les parents d'enfants à charge¹ d'une part² et les proches aidants qui aident une personne vulnérable (en situation de handicap ou de perte d'autonomie) qu'ils soient de leur famille ou des tiers d'autre part.

La majeure partie du soutien est fournie par la famille proche.

2) Nécessité d'une offre de services publics puissante

La prise en charge familiale ne doit pas être abusivement contrainte par un manque de prise en charge collective. Le développement de la politique d'accueil du jeune enfant et celle des services d'aides pour les personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap³ sont à cet égard indispensables pour que l'aide familiale apportée ne soit pas subie.

3) Aides en nature et aides en espèces

a) Les aides en espèces

On cherche à les favoriser par des mesures fiscales. Ainsi les sommes versées par un enfant à l'un de ses ascendants pour payer sa maison de retraite ou le recours à des employés de maison au domicile de ce dernier sont déductibles de son revenu imposable au titre de pension alimentaire.

b) Aides en nature

Le parent ou l'aidant peut diminuer ou interrompre son activité professionnelle pour s'occuper de ses enfants ou de ses proches. Par ailleurs les inactifs consacrent du temps (souvent de longues heures) à s'occuper de leurs proches.

Un enfant peut héberger un de ses ascendants à titre gracieux (dans ce cas, il peut déduire ses frais au titre de pension alimentaire).

4) Entre volontariat et obligation

Pour l'essentiel, l'aide est volontaire et vécue comme un comportement « naturel », même si elle se traduit par de lourdes contraintes et si parents et aidants souhaitent être reconnus et soutenus.

Mais l'aide peut être contrainte pour l'application du principe de l'obligation alimentaire (par voie contentieuse) ou au titre du principe de subsidiarité dans les prestations sociales (c'est par exemple le cas en ASH (aide sociale à l'hébergement) avec le recours aux obligés alimentaires d'un résident en établissement)

¹ Au sens de la législation des prestations familiales (la limite d'âge est de 20/21 ans).

² Ils jugeraient choquant qu'on dise qu'ils « aident » les enfants qu'ils éduquent. Ils admettent par contre très bien de dire qu'ils aident leurs enfants majeurs.

³ crèches, périscolaire, établissements d'accueil de jour et d'hébergement pour personnes handicapées et âgées, services d'aides à domicile etc.

5) La « récompense » de l'aidant par l'aidé est reconnue dans le régime des donations et successions

- L'aidé peut utiliser sa quotité disponible pour « récompenser » un aidant.
- Il peut procéder à donation ou legs rémunératoire, ce qui est une formule avantageuse (la donation ou le legs en cause sont exonérés d'impôt de succession, ce qui est particulièrement intéressant si l'aidant n'est pas un enfant ; il/elle ne donne pas lieu à rapport à la succession). Mais il faut que donation ou legs réponde à des conditions strictes (de proportionnalité ; d'effectivité des services rendus et de clarté de l'acte qui les institue).
- la donation avec charge est possible.
- enfin, l'assurance vie peut permettre, dans certaines conditions de récompenser un aidant.

*

* *

Le rapport traite des aides en nature (avec quelques analyses sur les aides en espèces).

6) Les besoins des aidants

Ils souhaitent :

- du temps pour aider leurs proches et du temps pour eux quand leur présence auprès de la personne aidée est très lourde, et qu'ils ont besoin de répit. L'attribution de congés ou l'aménagement de leurs conditions de travail est alors souhaitable lorsqu'ils sont actifs, ce qui est fréquent (on estime ainsi que 47% des personnes qui aident une personne en perte d'autonomie sont actifs). Pour ceux, le cas échéant inactifs, très lourdement engagés dans le soutien à leurs proches, il faut leur ménager des moments de répit.
- une aide monétaire, notamment quand la charge d'aide les conduit à se retirer du marché du travail ou à diminuer leur activité professionnelle.
- une protection sociale cohérente en cas de retrait du marché du travail (notamment en ce qui concerne l'acquisition de droits à la retraite).
- du conseil et de l'accompagnement.

On ne traite ici que les trois premiers items. Les actions de conseil et d'accompagnement des aidants de personnes en perte d'autonomie seront étudiées par le Conseil de l'Age en 2018.

INTRODUCTION

Le présent rapport rassemble les analyses et pistes d'évolution relatives au thème transversal et commun aux trois Conseils du HCFEA « **Disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie.** » Les analyses développées dans ce rapport portent en grande partie sur les parents et proches aidants actifs. Elles se sont principalement centrées sur les aides existantes à destination des parents ou aidants soumis à une double contrainte, professionnelle et familiale, afin de limiter les risques de déstabilisation familiale et/ou professionnelle liés à l'accompagnement d'un proche.

Ce document s'organise en deux parties.

Le premier chapitre présente un état des lieux, décliné en une analyse du contexte et des enjeux et une description des principaux dispositifs offerts aux parents et aux aidants pour disposer de temps et de droits à des fins d'accompagnement d'un proche. Le second chapitre présente les différentes pistes d'évolution, identifiées au sein de l'ensemble des travaux examinés dans le cadre de l'élaboration du rapport : ouvrages, études, enquêtes et sondages, articles de recherche. Il n'a pas été possible de chiffrer précisément chacune d'entre elles, en dépit de la contribution active des organismes concernés - CNAF, Direction générale du Trésor, directions du ministère des Affaires sociales.

Certaines thématiques importantes ont été traitées sous forme de documents séparés, présentés en annexes. Il s'agit notamment des congés familiaux et du dispositif de temps partiel dans le secteur public, et de la situation des travailleurs non-salariés au regard du congé de maternité. Des éclairages de l'étranger –Belgique, Allemagne, Pays-Bas-, tant en matière de congés que de flexibilité du temps de travail pour les parents et les aidants, sont également disponibles en annexes.

Enfin, les politiques d'accueil du jeune enfant et les services d'aides pour les personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap, dont le développement constitue le corollaire indispensable des propositions formulées, n'ont pas été traités dans le cadre du présent rapport.

CHAPITRE 1 : L'ETAT DES LIEUX

SECTION I : CONTEXTES ET ENJEUX

I) DES BESOINS CROISSANTS POUR LES ENFANTS ET ADOLESCENTS, LES PROCHES EN SITUATION DE HANDICAP ET DE PERTE D'AUTONOMIE

A) Enfants et adolescents : un besoin de présence parentale se poursuivant au-delà de l'âge préscolaire

L'Insee recensait en 2013 14,2 millions d'enfants mineurs cohabitant avec au moins un de leurs parents⁴. 2,3 millions d'entre eux ont moins de trois ans.

La fonction parentale demande une forte mobilisation des parents, qui inclut notamment une présence effective auprès de l'enfant, des moments réguliers de soin, d'échanges affectifs, d'activités communes (repas, loisirs) et de conversations, ou encore un investissement dans la scolarité.⁵

Pour les plus jeunes, il s'agit par exemple de tisser des liens permettant un attachement sécurisant, processus qui se poursuit dans l'enfance sous des formes diversifiées et entremêlées d'autres dimensions plus explicitement formatrices des identités (jeu, reconnaissance, affiliation à une culture commune, etc.).

Les adolescents pour leur part expriment une demande claire : parallèlement aux activités extra-familiales, ils attendent des activités exercées en commun avec leurs parents. 85% des adolescents de 15-18 ans déclarent qu'ils aimeraient passer plus de temps avec leurs parents ou avoir des opportunités de partage ou d'échange avec eux⁶.

Ces échanges, essentiels pour un développement épanoui de l'enfant, requièrent donc un temps minimum passé avec lui, comme le souligne le récent rapport de la Commission enfance et adolescence⁷, qui préconise de « *sanctuariser un temps parental et de favoriser des organisations du travail permettant un investissement plus paritaire des pères et des mères, pour améliorer la qualité et la quantité des temps parentaux.* »

Au total, les activités parentales représentent en moyenne l'équivalent de 104 journées de travail professionnel (de 8h) par an pour un couple avec enfant(s)⁸ avec de fortes variations selon les situations.

⁴ Insee Première n°1663, août 2017

⁵ Clara Champagne, Ariane Pailhé, et Anne Solaz, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?—Économie et Statistique n° 478-479-480 | Insee », 2015, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1303232?sommaire=1303240>.

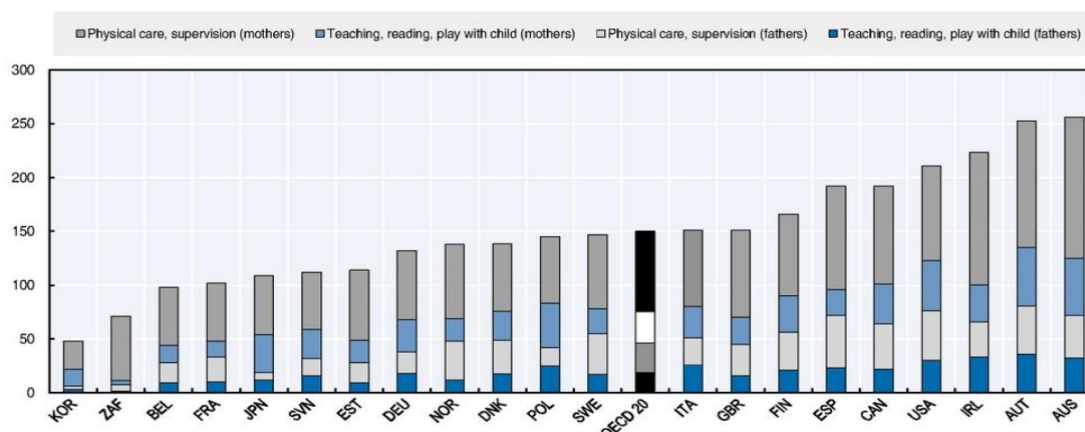
⁶ Source : L'indice de confiance des jeunes (15-25 ans), Étude la Poste./ BETC pour commission enfance. Cela rejoint les données du forum adolescence 2012, où non seulement les jeunes déclarent avoir besoin des adultes, mais sont aussi une majorité à souhaiter nourrir plus d'échanges avec les adultes. Source Forum, p.8

⁷ Pour un développement complet de l'enfant et de l'adolescent, François de Singly, Vanessa Wisnia-Weill, France Stratégie, septembre 2015.

⁸ Clara Champagne, Ariane Pailhé, et Anne Solaz, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?—Économie et Statistique n° 478-479-480 | Insee », 2015, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1303232?sommaire=1303240>.

Ces totaux peuvent sembler importants. Pourtant au sein de l'OCDE, les parents français figurent parmi ceux passant le moins de temps avec leurs enfants⁹.

Figure 4.28. **Parental time with children**
Daily minutes, 2013 or latest available year



La préservation d'un temps parental de qualité ne s'oppose pas à l'exercice d'une activité professionnelle. Elle favorise des conditions de vie décentes pour la famille entière : en 2013, le taux de pauvreté des couples monoactifs avec enfant(s) est de l'ordre de 20%¹⁰ soit 4 fois plus que les couples biactifs avec enfant(s). Le taux de pauvreté des familles monoparentales dont le parent travaille est aussi quatre fois moins élevé que celui dont le parent est sans emploi¹¹.

Pour certains parents, travailler enrichit les relations familiales : dans la dernière enquête européenne sur les conditions de travail, il apparaît que 48% des actifs européens déclarent mieux s'entendre avec leurs enfants quand ils ont un travail¹². Toutefois, 24 % jugent qu'ils s'entendent moins bien, et 29% sont sans opinion¹³.

En définitive, les parents seront d'autant plus susceptibles de s'engager davantage dans l'éducation de leur enfant si la société perçoit cet engagement comme un investissement positif et si les contraintes de temps qui pèsent sur eux sont mieux réparties et assouplies.

B) Proches âgés en perte d'autonomie : un besoin croissant d'accompagnement, lié à l'évolution démographique

Avec l'allongement de la durée de vie et l'avancée en âge des générations du *baby-boom*, le vieillissement de la population française s'accroît.

Les personnes âgées de plus de 75 ans représentent près d'un habitant sur dix.

⁹ « How's Life? 2015 | OECD READ edition », *OECD iLibrary*, consulté le 12 juillet 2017, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/how-s-life-2015_how_life-2015-en. Fig 4.28

¹⁰ Conseil d'Analyse Economique, note d'avril 2017 <http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note040.pdf#page=4>

¹¹ Elise Huillery, Stéphane Carcillo, et Yannick L'Horty, « Prévenir la pauvreté par l'emploi, l'éducation et la mobilité (Les notes du conseil d'analyse économique, n° 40) » (Conseil d'analyse économique, avril 2017), <http://www.cae-eco.fr/Prevenir-la-pauvrete-par-l-emploi-l-education-et-la-mobilite.html> Fig. 3 p. 4.

¹² Eurofound (2016), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, Publications Office of the European Union, 6ème enquête européenne sur les conditions de travail.

¹³ Conseil d'Analyse Economique, note d'avril 2017 <http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note040.pdf#page=4>

Cette « révolution de l'âge », qui repose sur l'augmentation de l'espérance de vie, - plus de quatre-vingts ans aujourd'hui en moyenne contre quarante-sept ans en 1900 -, constitue un progrès indéniable, mais également un défi pour la société, dans la mesure où le grand âge s'accompagne fréquemment de maladies chroniques ou d'une perte d'autonomie.

Dans ce contexte, la prise en charge des personnes âgées dépendantes constitue un enjeu majeur¹⁴.

Les pouvoirs publics privilégient leur maintien à domicile le plus longtemps possible, conformément au souhait exprimé par une majorité de personnes âgées. Les proches aidants constituent donc des acteurs centraux dans la prise en charge et l'accompagnement de ces personnes en perte d'autonomie.

C) Proches en situation de handicap

Le handicap est une notion complexe à définir. Il n'existe pas de recensement des personnes en situation de handicap, mais des données issues d'enquêtes ou de sources administratives, qui permettent d'évaluer la population concernée.

Dans une première approche, on retient les bénéficiaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH) et de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH). On comptait ainsi un million de bénéficiaires de l'AAH (1 040 540) au 31 décembre 2014, et un peu plus de 200 000 bénéficiaires de l'AEEH (232 485)¹⁵.

Toutefois, le handicap ne donne pas systématiquement lieu à une reconnaissance administrative pouvant ouvrir des droits à des prestations.

Les données de l'enquête Handicap-Santé Ménages¹⁶ (HSM) permettent d'estimer que 10 % de la population française âgée de cinq ans ou plus reçoit à domicile de l'aide régulière de la part de l'entourage ou de professionnels pour raison de santé ou de handicap, soit 6,3 millions de personnes.

Parmi elles, un demi-million de personnes aidées ont moins de 19 ans, 2,2 millions sont âgées de 20 à 59 ans, 3,6 millions ont 60 ans ou plus.

¹⁴ La dépendance d'une personne âgée est définie, par analogie avec le handicap, comme un état durable de la personne entraînant des incapacités et requérant des aides pour réaliser des actes de la vie quotidienne.

¹⁵ Sources : CNAF et CCMSA 2015.

¹⁶ Des enquêtes nationales pour connaître l'aide apportée par les proches en raison d'un handicap ou d'un problème de santé. CNAF « Informations sociales » 2015/2 n°188/p 42 à 52

II) LES PARENTS ET LES PROCHES AIDANTS ACTIFS RENCONTRENT DES DIFFICULTES POUR EQUILIBRER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

A) Les parents d'enfants de moins de 18 ans

En 2013, 8 millions de familles comprennent au moins un enfant mineur¹⁷, dont 1,8 millions sont constituées autour d'une famille monoparentale.

Des responsabilités d'accompagnement parental assumées dans une large majorité par les femmes avec un impact sur les trajectoires professionnelles

Les femmes assument majoritairement l'exercice du temps parental et l'aide aux proches dépendants. Elles constituent notamment 96% des bénéficiaires du congé parental d'éducation et 82% des aidants d'enfants handicapés.

Selon l'Insee¹⁸, les mères, même lorsqu'elles sont en emploi, passent en moyenne deux fois plus de temps avec leurs enfants que les pères. A la différence des pères, le travail dans la sphère familiale tend à les priver d'une fraction de travail professionnel.

En effet, pour assumer leurs responsabilités parentales, plus que les hommes, les femmes peuvent avoir recours à l'interruption d'activité professionnelle, au temps partiel ou encore faire le choix de métiers moins contraignants ou infléchir leur carrière.

a) L'interruption d'activité professionnelle

Si 13,5 millions de femmes sont sur le marché du travail, soit 48 % de la population active, les interruptions d'activité sont largement le fait des femmes.

En 2016, il existe ainsi un écart de 20 points entre le taux d'emploi des mères d'un enfant de moins de 3 ans, et celui des pères, de 28 points pour les mères de deux enfants, dont le plus jeune a moins de 3 ans, de 45 points pour les mères de trois enfants ou plus, dont le plus jeune a moins de trois ans.

Taux d'emploi des femmes et des hommes selon le nombre et l'âge des enfants

		France					
		2014		2015		2016	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Ensemble		67,8%	76,9%	68,1%	76,8%	68,5%	77,4%
Sans enfant		62,1%	67,1%	63,3%	67,5%	63,8%	67,9%
Le plus jeune est âgé de moins de 3 ans	1 enfant	71,5%	87,7%	67,3%	87,9%	69,6%	89,7%
	2 enfants	59,3%	88,3%	59,3%	86,5%	60,4%	88,3%
	3 enfants ou plus	36,8%	81,3%	35,7%	80,2%	34,8%	79,9%
Le plus jeune est âgé de 3 ans ou plus	1 enfant	73,8%	82,1%	73,8%	80,8%	74,2%	81,6%
	2 enfants	80,8%	90,0%	81,0%	89,5%	80,5%	90,7%
	3 enfants ou plus	64,6%	85,5%	63,1%	84,6%	63,7%	84,4%

Source : INSEE, enquêtes Emploi, traitement DREES. PQE « Famille » 2018

Champ : population des ménages, personne de référence ou conjoint âgés de 20 à 64 ans (âge courant).

¹⁷ Insee Première n°1663 août 2017

¹⁸ Insee, Femmes et Homme, l'égalité en question, édition 2017

Après la composition familiale, le niveau de diplôme est le second déterminant principal de l'activité féminine. En 2011, entre 20 et 29 ans, le taux d'emploi des femmes sans aucun diplôme atteint 29 % contre 52 % pour les hommes dans la même situation. Les conditions de travail contraignantes et peu épanouissantes sont largement corrélées avec des interruptions d'activité plus fréquentes lors de la naissance des enfants.

Les autres facteurs de retrait du marché du travail sont des contraintes pratiques et financières liées aux modes de garde et la charge de la « conciliation » entre vie familiale et vie professionnelle qui repose, essentiellement, sur les femmes.

A l'arrivée d'un enfant, si une large partie des mères ayant pris un congé parental à temps plein considèrent ce choix comme la meilleure solution pour l'enfant¹⁹, une partie des femmes sont éloignées du marché du travail²⁰ du fait de difficultés souvent cumulatives (pénibilité, horaires de travail incompatibles, déficit de modes de garde adaptés, discrimination en lien avec la grossesse et la maternité...).

Une étude sur les trajectoires professionnelles des mères liées à la naissance des enfants²¹ (douze ans après la dernière naissance) montre que les interruptions longues et/ ou hors congé parental concernent davantage des mères cumulant des difficultés professionnelles (faible qualification, en emploi sur des contrats précaires ou inactives, etc.) et des difficultés de conciliation vie familiale et vie professionnelle en raison du nombre d'enfants (au moins trois). À l'opposé, les interruptions courtes, notamment dans le cadre d'un congé parental et les réductions d'activité, concernent davantage les plus diplômées, les employées de la Fonction publique ou de secteurs féminisés. Les premiers arrêts contribuent fortement à détériorer les trajectoires professionnelles des mères alors que les seconds se révèlent peu pénalisants.

b) Le recours au temps partiel pour s'occuper de sa famille

Selon une récente étude de la DARES²², 82% des salariées à temps partiel sont des femmes et 31% des femmes salariées sont à temps partiel, contre 7% des hommes. Le travail à temps partiel des femmes est particulièrement fréquent lorsqu'elles ont des enfants à charge. Ainsi, plus de 45% des femmes salariées ayant au moins trois enfants travaillent à temps partiel.

On peut observer le phénomène contraire chez les hommes qui sont plus nombreux à choisir le temps partiel quand ils n'ont pas d'enfants à charge. 18% d'entre eux déclarent travailler à temps partiel pour exercer une autre activité professionnelle en parallèle, reprendre des études ou suivre une formation.

¹⁹ L'exploitation de l'enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010 montrent que de nombreuses raisons conduisent les mères à prendre un congé parental à temps plein, mais les plus fréquentes - citées par environ 90 % des mères - sont le bien de l'enfant et le souhait de se consacrer à son éducation. Parmi les autres motifs proposés dans l'enquête, suivent le coût des modes de garde (pour 33 % des mères) et le besoin de se remettre de la naissance (30 %), puis 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 %).

²⁰ CESE : Les femmes éloignées du marché du travail, février 2014

²¹ Domingo et Marc, 2012, « Trajectoires professionnelles des mères : Quels effets des arrêts et réductions d'activité ? ». In: Politiques sociales et familiales, n°108, 2012. pp. 87-96.

²² Mathilde Pak, Le travail à temps partiel, Synthèse.Stat, DARES, Juin 2013. Données 2011.

Tableau 1 • Taux de temps partiel suivant le nombre et l'âge des enfants à charge En %

	Proportion à temps partiel	
	Hommes	Femmes
Sans enfant.....	7,7	25,0
Pas d'enfants de moins de 18 ans	9,1	30,0
Un enfant		
De moins de 3 ans.....	4,5	26,0
De 3 à 5 ans.....	3,6	25,0
De 6 à 17 ans.....	5,5	32,3
Deux enfants.....		
Dont : le plus jeune a moins de 3 ans.....	3,7	45,6
le plus jeune a de 3 à 5 ans.....	3,9	39,3
le plus jeune a de 6 à 17 ans.....	4,2	38,5
Trois enfants ou plus		
Dont : le plus jeune a moins de 3 ans.....	5,6	50,5
le plus jeune a de 3 à 5 ans.....	4,3	55,7
le plus jeune a de 6 à 17 ans.....	3,8	45,7
Ensemble.....	6,6	31,0

Source : Dares, Synthèse stat, n°04, juin 2013

c) Ralentissement et bifurcations des carrières liés à la vie familiale

Globalement, les femmes continuent de porter l'essentiel de la charge des ajustements entre vie familiale et emploi. Ces ajustements peuvent conduire à des ralentissements de leur carrière après les naissances, ou à des changements d'emploi vers des métiers ou des fonctions qui offrent plus d'opportunités pour concilier vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle.

L'enquête « Etude des relations familiales et intergénérationnelles » montre néanmoins qu'un mode de partage plus égalitaire entre hommes et femmes concerne environ 30% des couples, essentiellement aux deux bouts de l'échelle sociale²³.

²³ En outre, sans aller jusqu'à un partage égalitaire, dans 7% des couples, plutôt de même CSP et en présence de jeunes enfants, les pères se mobilisent plus que la moyenne dans les tâches domestiques et parentales ; dans 6% des cas, les pères s'investissent davantage que les mères sur certaines tâches, les femmes étant alors souvent diplômées du supérieur, cadre ou profession intermédiaire et les hommes d'une catégorie socioprofessionnelle inférieure, Denise Bauer, « L'organisation des tâches domestiques et parentales dans le couple », in Arnaud Régnier-Loilier (dir.), *Portraits de Famille*, chap 8, INED, 2010.

1) Un impact négatif de la maternité sur les rémunérations et la retraite

a) L'impact sur la rémunération²⁴

Le « revenu salarial », calculé par l'Insee, intègre deux dimensions : le salaire en équivalent temps plein (EQTP) et le volume de travail réalisé au cours de l'année. En 2014, dans l'ensemble du secteur privé et de la fonction publique, le revenu salarial des femmes est inférieur en moyenne de 23,8 % à celui des hommes.

La différence de volume de travail entre femmes et hommes (7,8 %) explique seulement un peu plus d'un quart de l'écart de revenu salarial. Elle vient, d'une part, des temps partiels plus fréquents chez les femmes et, d'autre part, d'une durée de travail effectif pour un temps plein inférieure à celle des hommes (elles effectuent, en particulier, moins d'heures supplémentaires).

L'écart de salaire en EQTP entre les femmes et les hommes atteint, lui, 17,4 % et explique donc près des trois quarts de l'écart de revenu salarial. Il provient pour partie des différences de caractéristiques individuelles et de l'emploi occupé (niveau de diplôme, expérience professionnelle, catégorie socioprofessionnelle, statut de l'emploi, secteur d'activité, etc.).

Néanmoins, une fois prises en compte ces différences de caractéristiques, il reste une partie « non expliquée » de l'écart qui peut être le reflet de pratiques de discrimination salariale ou de processus inégalitaires jouant en défaveur des femmes à divers moments de leur carrière, voire en amont de la vie professionnelle²⁵. Dans le secteur privé, en 2014, à caractéristiques comparables, les écarts de salaire en EQTP entre femmes et hommes atteignent ainsi 9,6 %.

b) Des écarts de niveaux de retraite importants, malgré la hausse de l'activité féminine et les droits familiaux et conjugaux de retraite

Les différences de carrières professionnelles entre femmes et hommes se traduisent par des écarts d'âge de départ à la retraite et de niveau des pensions. Les femmes partent en moyenne un an plus tard à la retraite que les hommes : 61,1 ans contre 60,2 ans parmi la génération de retraités nés en 1946²⁶.

Les pensions de droit direct (c'est-à-dire associées à la carrière professionnelle passée) des femmes retraitées restent très inférieures à celles des hommes, de 42 % en moyenne en 2014 pour l'ensemble des retraités de plus de 65 ans (891 euros nets par mois contre 1 543 euros).

Avec la progression de l'activité féminine et la montée en charge de certains droits familiaux liés aux enfants²⁷, l'écart se réduit mais demeure important parmi les jeunes retraités.

²⁴ INSEE : Femmes et hommes, l'égalité en question, 2017

²⁵ Ou d'autres caractéristiques que celles déjà prises en compte.

²⁶ Une partie de cet écart provient de la forte prédominance des hommes dans les professions où l'âge de la retraite est précoce (catégories « actives » dans les fonctions publiques, métiers pénibles...)

²⁷ Principalement : majoration de pension pour les parents de famille nombreuses, majoration de durée d'assurance pour enfant et assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

B) Les aidants de personnes âgées et de personnes handicapées

1) Caractéristiques et profils des aidants

Le proche aidant peut être défini comme « la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne²⁸ ».

Cette 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.

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 femme²⁹), par les filles que les fils et par les mères que les pères.

²⁸ Guide des aidants familiaux, ORSE et UNAF, 2014

²⁹ « 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 % L'aidant est ...	Âge de l'aidé					
	de 5 à 24 ans	de 25 à 59 ans	60 ans ou plus	Ensemble	L'aidé est un homme	L'aidé est une femme
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, 2008³⁰). Parmi elles, 3,9 millions apportaient une aide à la vie quotidienne³¹. 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...).

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 plein³².

³⁰ DREES ER n°771 – août 2011. L'implication de l'entourage et des professionnels auprès des personnes âgées à domicile.

³¹ Les autres apportent une aide financière et matérielle ou un soutien moral, mais ne contribuent pas aux tâches de la vie quotidienne.

³² Données issues de l'enquête APA de 2003 (DREES – Etudes et résultats, n°459, janvier 2006). L'enquête Handicap-Santé ménages 2008, plus récente, fait 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.

Ces proches aidants appartiennent majoritairement à la « génération pivot ». Agés de 50 à 65 ans, ils (elles) prennent soin de leurs parents³³, 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 familiale³⁴.

2) Les répercussions de l'accompagnement d'un proche sur l'activité professionnelle sont multiples

a) Des contraintes temporelles fortes, avec des conséquences sur la vie professionnelle³⁵

La vie professionnelle des aidants est fortement impactée.

Les principales difficultés rencontrées sont : le manque de temps (39 %), du stress (21 %), de la fatigue (19 %). Les trois quarts des aidants actifs 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.

Par ailleurs, selon l'étude Absentéisme 2015 réalisée par Malakoff Médéric³⁶, la situation d'aidant se traduit par un taux d'absentéisme plus important que chez les autres salariés :

- Les aidants familiaux représentent près de 24 % des arrêts non prévus de courte durée (de 3 à 5 jours).
- Le taux d'absences non prévues de cette population est 40 % supérieur à celui des salariés n'ayant pas de personne à charge.

Enfin, dans certains cas, suite notamment à la dégradation de l'état de santé du proche, les aidants déclarent même avoir dû arrêter leur travail.

b) Une volonté de conserver son emploi

Selon les études analysées³⁷, 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 de l'aidant lorsqu'il se traduit par une diminution de l'activité professionnelle. 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.

³³ 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.

³⁴ MACIF-IFOP – Enquête menée en 2009 dans le cadre du programme « aidants et aidés »

³⁵ Aidants familiaux : guide à destination des entreprises, 2014, ORSE et UNAF

³⁶ Analyse annuelle 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.

³⁷ 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

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 ».

Les aidants souhaitent donc préserver leur activité professionnelle, essentielle pour eux sur les plans financiers et sociaux. Le travail est vu comme un enrichissement personnel, nécessaire à l'équilibre psychologique et émotionnel.

3) Un besoin de répit pour les aidants familiaux les plus engagés dans le soutien à leurs proches

C'est souvent le cas dans les champs du handicap et de la perte d'autonomie avec une présence très soutenue et parfois permanente.

L'enjeu est alors de les soulager par des moments de répit.

III) DES EVOLUTIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES APPELLENT EGALEMENT UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Un double mouvement d'évolution des familles et des entreprises contribue à la montée en puissance du redécoupage des temps entre vie familiale et vie professionnelle³⁸.

A) Les mutations économiques et technologiques conduisent à une transformation des organisations du travail

Nouvelles logiques de marché, mondialisation, avènement d'une économie largement digitalisée et automatisation font émerger au sein des entreprises de nouvelles formes d'organisation du travail plus flexibles.

On observe ainsi des évolutions du rapport au temps et au lieu de travail :

- intensification du travail et déstandardisation avec une demande de force de travail « créative » et flexible (économie à la demande), qui se diffuse au-delà des secteurs d'innovation traditionnels et se traduit dans une diversité des modes d'organisation des entreprises.³⁹ Ces tendances se conjuguent à une demande d'autonomie qui n'est ni le seul fait des entreprises, ni le seul effet de la crise du travail, comme en témoignent les aspirations présidant au développement du travail indépendant⁴⁰. Parallèlement une individualisation et une déstandardisation des horaires se

³⁸ Voir annexe 2 : Mutations du travail et de la parentalité : Enjeux d'aménagements souples « capacitants » des temps et lieux de travail

³⁹ Les travaux en gestion et sociologie des organisations repèrent diverses formes d'organisation du travail en entreprises. Une typologie a été produite par *Eurofound* à partir de l'enquête EWCS 2010 pour la Commission européenne. Voir notamment, Benhamou S. (2017), « Imaginer l'avenir du travail, quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030 », *Document de travail*, France Stratégie.

⁴⁰ Voir notamment, Rapport sur la protection sociale des non-salariés et son financement (HCFIPS), 2016

poursuivent depuis les années 70 (40% des actifs occupés ont des horaires longs, décalés ou fragmentés⁴¹).

- dématérialisation partielle des temps et lieux de travail, renforcées par la transition numérique⁴² (24% de nomades numériques en Europe en 2010 contre 7% en 2005⁴³)

La numérisation induit une demande de plus grande flexibilité dans deux directions : du côté des besoins des entreprises (déstandardisation des horaires et flexibilité du lieu de travail) et du côté des salariés (rapport au temps et lieu de travail plus personnalisé) avec des variations qui tiennent aux secteurs des entreprises et aux besoins des salariés. Selon les conditions de travail, cela peut conduire à une aliénation plus importante et, le cas échéant, à des risques d'affaiblissement des dimensions collectives, essentielles pour préserver les droits sociaux, ou *a contrario* à une autonomisation plus émancipatrice, en particulier à un meilleur contrôle des salariés sur leur emploi du temps, accroissant leur capacité à s'investir plus diversement dans l'éducation de leurs enfants.

B) La structure et les aspirations des familles ont sensiblement évolué en vingt ans

1) L'essor des couples biactifs reflète l'aspiration d'un nombre croissant de femmes à participer au marché du travail

La forte augmentation des ménages biactifs –ils constituent aujourd'hui plus de 60% des couples⁴⁴– modifie la répartition de l'équilibre travail/vie familiale au sein des familles.

Cette évolution correspond à une entrée massive des mères et des femmes dans l'emploi depuis le début des années 70, reflétant notamment leur aspiration croissante à participer au marché du travail. Sur longue période, l'écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes s'est en effet considérablement réduit : il est passé, pour les 15 ans et plus, de 30 points en 1975 (H : 85% ; F : 55%) à 8 points en 2015 (H : 75,5% ; F : 67,6%).

La légitimité du travail des femmes est désormais affirmée. L'idée selon laquelle « dans l'idéal, les femmes doivent rester à la maison pour élever leurs enfants » n'emporte plus le soutien que de 21 % des Français (contre 79 % qui ne sont pas d'accord avec cette idée). Cette opinion a connu un net recul au fil des ans : elle emportait plus de 40 % d'adhésion entre 2000 et 2002, puis moins d'un tiers depuis 2004 et moins d'un quart depuis 2013.

⁴¹ Sautory O., Zilloniz S. (2015), « De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés ». *Economie et statistique*, n°478 -479-480

⁴² Voir aussi : Rapport Mettling (2015) : développement du coworking, du nomadisme etc.

⁴³ <https://cnnumerique.fr/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-travail-version-finale-janv2016.pdf>.

⁴⁴ CESE – Les femmes éloignées du marché du travail, p59

2) Divorces et séparations induisent un accroissement des familles monoparentales et des familles recomposées

Si la vie en couple constitue la situation la plus répandue (68% des hommes et des femmes âgés de 25 à 60 ans vivent en couple en 2013), l'augmentation du taux de divorce et de séparations a contribué à la forte progression des familles monoparentales et des familles recomposées. En 2013, les familles monoparentales représentent 22% des familles avec au moins un enfant mineur, contre 12% en 1990⁴⁵. Les différentes projections montrent que leur nombre devrait augmenter non seulement en valeur absolue, mais aussi en proportion des familles avec enfants.

Evolution du nombre et du taux de familles monoparentales – 1990-2013

Familles avec au moins un enfant de moins de 18 ans		Nombre de familles avec enfants de moins de 18 ans (en milliers)	
		1990	2013
Famille constituée d'un couple avec enfant(s)		6700	6242
Famille monoparentale		953	1784
Ensemble des familles avec au moins un enfant de moins de 18 ans		7652	8026
Part des familles monoparentales (en %)		12,5	22,2
Part des familles mère-enfant(s) au sein des familles monoparentales (en %)		88,5	84,2

Source : Insee, recensement de la population de 1990 sondage au quart - recensements de la population de 1999 à 2013 exploitations complémentaires. Insee Première n° 1663

3) Couples biactifs et familles monoparentales sont particulièrement soumis aux tensions entre temps parental et temps professionnel

Dans ce contexte de mutation du travail, les couples biactifs sont doublement soumis à la pression de l'exercice professionnel induisant de multiples contraintes temporelles : présentéisme, temps de réunions, se déroulant parfois tardivement, déplacements professionnels, temps de transport entre le domicile et le lieu de travail.

Ils sont en outre confrontés de manière croissante à une désynchronisation des temps. 23% des couples français ont des journées de travail fortement désynchronisées en raisons d'horaires atypiques, avec pour conséquence une déconnexion des temps conjugaux et parentaux et des moments passés en famille.

Si les horaires atypiques permettent parfois de mettre en place des stratégies de relais de présence auprès des enfants au sein des couples, il n'en est pas de même pour les familles monoparentales, soumises elles aussi à des contraintes accrues.

Par ailleurs, en 2012, 270 000 enfants étaient concernés par la résidence alternée, dont le recours a progressé au cours des années 2000 (elle concerne 15 % des enfants⁴⁶ de couples séparés ou divorcés) : la résidence alternée conduit à diffuser les contraintes de conciliation

⁴⁵ INSEE : femmes et hommes, l'égalité en question, 2017

⁴⁵ Annexe 2 : Mutations du travail et de la parentalité : enjeux d'aménagements souples « capacitants » des temps et lieux de travail.

⁴⁶ Carole Bonnet, Ined, Bertrand Garbinti (2015), Insee-Crest et Anne Solaz, Ined, Les conditions de vie des enfants après le divorce, Insee première, n°1536

aux hommes. Les pères en résidence alternée sont directement impliqués dans une réponse au quotidien aux besoins et imprévus liés à leurs enfants.

C) Une aspiration croissante des salariés à mieux articuler vie familiale et vie professionnelle

1) La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale constitue un enjeu clé pour les salariés

Selon un sondage Sofres réalisé en avril 2014 pour l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)⁴⁷, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée constitue un enjeu clé de la satisfaction au travail.

Pour 99% des salariés interrogés, il est important, pour se sentir bien dans son travail, que celui-ci permette un bon équilibre vie privée - vie professionnelle (pour 75% c'est un enjeu essentiel). Reconnaissance, autonomie et perspectives d'évolutions sont, en comparaison, citées par respectivement 52%, 52% et 49% des salariés.

La vie de famille, et plus spécifiquement le temps avec les enfants, semblent pâtir de l'arbitrage que parviennent à mettre en place les salariés français concernés : 55% des parents estiment qu'il leur est difficile (dont 16% impossible) de s'occuper de leurs enfants comme ils le souhaiteraient, et 49% éprouvent des difficultés à passer suffisamment de temps avec leur conjoint.

Interrogés sur l'évolution de la qualité de leur équilibre vie professionnelle-vie personnelle, les salariés français sont plus nombreux à rendre compte d'une dégradation (34%) que d'une amélioration (21%). Lorsqu'ils parviennent à concilier ces temps, c'est souvent grâce à des arrangements individuels avec l'encadrement de proximité de leur entreprise.

Près des trois quarts des personnes interrogées (71%) pensent qu'un bon équilibre profite aussi bien aux salariés qu'aux entreprises, et dans des proportions plus importantes, les cadres (79%) et les femmes (76%).

Les bénéfices envisagés par les personnes interrogées sont de deux ordres :

- une meilleure santé, avec un stress diminué, qui contribue à baisser le taux d'absentéisme ;
- une efficacité renforcée, ce qui assure pour l'entreprise un gain en productivité et en qualité et, pour le salarié, la satisfaction de réaliser son travail vite et bien.⁴⁸

Par ailleurs, selon plusieurs études⁴⁹, les jeunes collaborateurs (les générations Y et Z⁵⁰) expriment davantage que leurs aînés une quête de valeurs et de sens, et une aspiration plus marquée à équilibrer vie professionnelle et vie personnelle, d'où une forte attente de flexibilité dans l'organisation de leur travail.

⁴⁷ Sondage Sofres / ANACT : concilier sa vie professionnelle et sa vie privée, avril 2014. Sondage réalisé auprès d'un échantillon de 1026 salariés actifs occupés, âgés de 18 ans et plus.

⁴⁸ On pourrait également y intégrer le bénéfice pour les enfants et pour les autres proches.

⁴⁹ Enquête internationale intitulée : « La génération Y, ses aspirations et son rapport à la mixité et à l'entreprise » a été réalisée conjointement par le cabinet d'audit Mazars et l'association Women'Up en 2012, auprès de 1011 jeunes âgés de 18 à 25 ans, issus de 64 nationalités différentes

⁵⁰ Génération Y : Jeunes nés entre le début des années 80 et le milieu des années 90 ; génération Z : jeunes nés à parti de 1995.

2) Une aspiration croissante des parents à s'investir dans l'exercice de la parentalité⁵¹

Les parents d'aujourd'hui aspirent davantage à s'investir dans l'éducation de leurs enfants, comme le montre notamment la progression du temps parental chez les hommes et chez les femmes :

- Le temps de parentalité pour les pères a augmenté fortement en trois décennies – même s'il est plus consacré aux loisirs ou à l'éducation le week-end, qu'aux soins de base quotidiens⁵². Il est ainsi passé de 22 minutes à 41 minutes par jour entre 1985 et 2010. Ces 21 minutes supplémentaires se répartissent en 10 minutes de soins aux enfants, 6 de trajets, 4 de loisirs avec les enfants et 1 de suivi scolaire⁵³.
- Le temps parental des mères a augmenté en dépit des éventuelles contraintes professionnelles, passant de 82 à 95 minutes par jour. Il s'est concentré sur le temps de transport (14 minutes supplémentaires). Suivi scolaire (+1 minutes), loisirs (+2 minutes) et soins aux enfants (-2 minutes) restant globalement inchangés. Comme pour les hommes, les changements sont d'abord liés à une volonté d'investissement parental, plus encore qu'à des changements structurels⁵⁴.

Cet investissement dans la parentalité traduit aussi l'accroissement des devoirs parentaux et l'essor des exigences et des tensions éducatives⁵⁵. Il est congruent avec un mouvement du droit de la famille qui a consacré une coparentalité indissoluble et indépendante des formes d'union, et s'affirme comme le nouveau fondement des liens de parenté.

⁵² Gresy B. (2011), *op. cit.*, p. 42-43.

⁵³ Champagne, Pailhé, et Solaz, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?—Économie et Statistique n° 478-479-480 | Insee ». Tableau 4

⁵⁴ Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans, *op.cit.*

⁵⁵ Sous la dir. Martin C. (2014), « Etre un bon parent : une injonction contemporaine », presse de l'EHESP
Boisson Cohen M. et Wisnia-Weill v., Note d'analyse : Désunion et paternité, France Stratégie

SECTION II : LES DISPOSITIFS DESTINES AUX PARENTS ET AUX AIDANTS

Après une présentation synthétique des dispositifs (I), on analyse comment ils se combinent pour les ménages de parents et d'aidants (II): lors de l'accueil de leur enfant, de la grossesse de la mère jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, lorsqu'un enfant est malade ou victime d'accident, lorsqu'un enfant est handicapé, lorsque l'aidant s'occupe d'un adulte handicapé ou en fin de vie.

I) ELEMENTS DE SYNTHESE

On étudie trois types de dispositifs mis en œuvre : les congés (A), l'indemnisation en cas d'inactivité professionnelle ou de travail à temps partiel de l'aidant (B), les droits à retraite pour compenser la moindre activité professionnelle du parent ou de l'aidant (C).

A) Les congés

Les autorisations d'absence ponctuelles pour raisons familiales (examens de grossesse, PMA et dons d'ovocytes, hospitalisation d'un nouveau-né, représentation d'associations familiales...) ne sont pas présentées dans le rapport. Le tableau établi par la DGT offre un panorama exhaustif des congés et autorisations d'absence pour raison familiale (document 11 en annexe I).

1) Un principe commun à l'ensemble des congés familiaux : une garantie de retour à l'emploi

Les congés présentés ci-après sont assortis d'une garantie de retour à l'emploi à l'issue du congé, l'employeur ayant l'obligation de réintégrer le salarié dans son emploi précédent ou dans un emploi équivalent.

2) Définition des règles : socle légal et dispositions conventionnelles

Il convient de distinguer deux catégories de congés permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle :

- Les congés « d'ordre public » (prévus au chapitre V du titre II du livre 2 de la 1ère partie du code du travail), soit les congés de maternité, paternité, adoption, parental d'éducation, de présence parentale et pour enfant malade, dont l'ensemble des dispositions relève de l'ordre public et qui ne peuvent donc faire l'objet que de dispositions conventionnelles plus favorables que la loi.
- Les congés « spécifiques » (« Autres congés » prévus à la section I du chapitre II du titre IV du livre Ier de la 3ème partie du code du travail), soit les congés pour événements familiaux⁵⁶, de solidarité familiale et de proche aidant, dont certains paramètres ont été ouverts à la

⁵⁶Il s'agit des autorisations d'absence suivantes : quatre jours pour mariage ; trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; deux jours pour le décès d'un enfant ; deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; un jour pour le mariage d'un enfant ; un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur (L3142-1). Les jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel (L3142-2).

négociation des partenaires sociaux par la loi travail n°2016-1088 du 8/08/2016. Pour ces congés (excepté pour les congés pour événements familiaux pour lesquels la loi fixe une durée minimale), les partenaires sociaux peuvent négocier une durée inférieure à celle prévue en dispositions supplétives. Le droit à congé demeure dans l'ordre public.

Les règles qui définissent les congés s'articulent dans un système à deux étages, comprenant un socle légal et des dispositifs définis par les partenaires sociaux dans le cadre d'accords de branche et/ou au niveau de l'entreprise.

a) Le socle légal (loi et textes réglementaires d'application)

Il prend en compte les directives de l'Union européenne et va souvent au-delà des exigences minimum.

Il comprend :

- des dispositions d'ordre public qui s'imposent dans tous leurs termes ;
- des dispositions supplétives qui s'imposent en l'absence d'accords de branche ou d'entreprise.

b) Les dispositifs conventionnels

- ils ne peuvent s'écarter des dispositions d'ordre public ;
- ils peuvent librement s'écarter des dispositions supplétives. Les partenaires sociaux peuvent s'accorder sur des dispositions moins favorables aux salariés et entreprises que les dispositions supplétives. Ils peuvent toujours convenir de dispositions plus favorables que la loi. Dans tous les cas, cela doit résulter de la négociation collective.

Un exemple d'articulation des normes juridiques : le congé de proche aidant

a) Mesures du socle légal

- Dispositions d'ordre public : condition d'ancienneté, définition et conditions de résidence des personnes aidées, durée maximum sur l'ensemble de la carrière, conditions de fractionnement et de transformation du congé en temps partiel, retour à l'emploi, possibilité pour le salarié de contester le refus de l'employeur devant les prud'hommes.
- Dispositions supplétives : durée maximale pour chacune des périodes, renvoi à un décret pour certains délais de prévenance.

b) Dispositions conventionnelles : ce congé, entré en vigueur en janvier 2017 est trop récent pour permettre une analyse des dispositions conventionnelles mises en œuvre.

a) Le partage de compétence entre les branches et les entreprises

Cinq ordonnances qui réforment le code du travail, notamment pour prendre « *mieux en compte les attentes des salariés comme les besoins des entreprises* », ont été publiées au Journal Officiel le 23 septembre 2017.

c1) *Les négociations de branche*

Selon l'ordonnance 1, la convention de branche garde un rôle de cadrage sur certains domaines susceptibles d'impliquer les horaires et lieux de travail. La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés dans onze « matières » (Article L. 2253-1). Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes qui sont au cœur des sujets traités dans ce rapport :

- Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (énoncées aux articles L. 3121-14, L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123- 19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 ⁵⁷du présent code) ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ces domaines « *les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes* ». En outre (Art. 2261 -19), « *pour pouvoir être étendu, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou justifier les motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations* ».

Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L.2253-1 et L. 2253.2, « *les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévu par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique.*»

Dans les cas plus spécifiques de difficultés de l'entreprise (poursuite des accords de compétitivité), mais aussi plus largement pour « répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise », une extension de la convention d'entreprise est également prévue.

Finalement, si les branches s'en saisissent, le sujet d'égalité professionnelle peut traiter d'aspects relatifs à la conciliation vie familiale / vie professionnelle, dont les aménagements souples du temps et lieux de travail, mais ce sujet n'est pas forcément traité dans ce cadre. Il peut l'être par ailleurs, dans le cadre des négociations obligatoires de l'entreprise sur la qualité de vie au travail. Globalement en matière **d'aménagement horaires, la primauté revient à l'accord d'entreprise**, dans la continuité de la loi de 2016 qui donnait déjà une prééminence de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, notamment dans les matières touchant aux congés et aménagements horaires et aux « modalités d'organisation et de répartition » des durées du travail (Art. L. 2254-2)

Par ailleurs, les ordonnances travail ouvrent la possibilité d'accéder à ce type de négociation collective dans les entreprises de moins de 11 salariés (Selon l'article L 2232-21 du Code du Travail, le résultat de la négociation est adopté par ratification à la majorité des deux tiers des salariés). Cette extension d'accord de la convention d'entreprises est donc susceptible de toucher l'ensemble des salariés.

⁵⁷ Articles portant sur la durée du travail, les qualifications de « travail de nuit », les heures supplémentaires....

c2) Les négociations au niveau des entreprises

Les négociations obligatoires relatives à la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelles peuvent être prises en compte dans le cadre d'un accord collectif d'une durée maximale de quatre ans (Ordonnance¹ art. 6 : art 2241 2).

À défaut d'accord collectif de ce type, ce sont les dispositions supplétives du Code du travail qui s'appliquent (Art 2241-4). Ces dispositions reprennent principalement celles qui existaient avant l'entrée en vigueur de l'Ordonnance du 22 septembre 2017 :

- Les entreprises liées par des conventions de branche ou des accords professionnels doivent alors négocier tous les 3 ans sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail, et sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.
- Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, les obligations de négociations sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail sont annuelles.

Toutefois, le processus de négociation collective a toute liberté pour délimiter le champ des thèmes de négociation. Théoriquement une entreprise engagée dans une démarche d'accord collectif pourrait donc traiter la question de l'égalité professionnelle ou de qualité de vie au travail sans traiter spécifiquement des questions d'articulation entre vie familiale / vie professionnelle pour les aidants ou les parents. Ainsi la discussion pourrait par exemple se focaliser sur les problématiques de rémunérations, alors que le thème de conciliation doit être couvert dans les négociations obligatoires annuelles qui s'imposent à défaut d'accord collectif. Cette situation pourrait conduire à sous-représenter des demandes plus minoritaires au sein des salariés, ou moins relayées par les syndicats. (quid par exemple des demandes dans des domaines ou des métiers et fonctions avec une faible mixité H/F ou peu de seniors concernés par une problématique d'aidants ? ...).

3) Brève présentation des congés

Les sept congés étudiés dans ce rapport couvrent des situations spécifiques :

- naissance d'un enfant pour le congé maternité et de paternité,
- élever un enfant de moins de trois ans pour le congé parental d'éducation,
- s'occuper d'un enfant malade de moins de 16 ans pour le congé enfant malade,
- s'occuper d'un enfant gravement malade, accidenté ou en situation de handicap pour le congé de présence parentale,
- accompagner un proche en fin de vie pour le congé de solidarité familiale,
- s'occuper d'une personne âgée en perte d'autonomie ou d'une personne en situation de handicap (adulte ou enfant) pour le congé de proche aidant.

En revanche, le congé sabbatique, qui a des conditions d'accès restrictives⁵⁸, peut être utilisé à tout objet. Il peut donc, le cas échéant, permettre aux salariés de compléter les congés pour raisons familiales étudiés dans ce rapport. Il est présenté dans le document 9 en annexe 1.

Pour une présentation complète de chaque congé, on se reportera aux fiches relatives à chaque dispositif, présentées en annexe 1 (documents 1 à 11).

⁵⁸ Minimum 36 mois d'ancienneté et 6 ans d'activité professionnelle et sous accord de l'employeur.

a) Tableau de synthèse : caractéristiques principales des congés familiaux

	Congé de maternité	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Congé parental d'éducation	Congé enfant malade	Congé de présence parentale	Congé solidarité familiale	Congé de proche aidant
Fait générateur	Naissance d'un enfant	Naissance d'un enfant	Elever un enfant de moins de 3 ans	Accompagner un enfant malade de moins de 16 ans	Accompagner un enfant de moins de 20 ans gravement malade, accidenté ou handicapé	Accompagner une personne en fin de vie	Accompagner une personne âgée en perte d'autonomie ou une personne handicapée
Condition d'ancienneté entreprise	aucune (mais condition affiliation SS et de nombre d'heures de travail minimum)	aucune	1 an	aucune	aucune	aucune	1 an
Durée	De 16 semaine rang 1 et 2 à 26 semaines rang 3 et +	11 jours calendaires ou 18	1 an (max 3 ans)	3 jours par an (5 si enfant de moins 1 an ou si 3 enfants ou plus)	310 jours (sur trois ans max)	Renvoi à négo, à défaut : 3 mois (max 6 mois)	Renvoi à négo, à défaut : 3 mois (max 1 an sur la carrière)
Renouvellement	non	non	2 fois dans la limite des 3 ans de l'enfant	non	Oui (dans la limite des trois ans)	Renvoi à négo, à défaut : 1 fois	Renvoi à négo à défaut : Possible dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière
Temps partiel /fractionnement	NON (possibilité de reporter 3 semaines le congé prénatal en postnatal)	NON	Temps partiel OUI	NON	Fractionnable OUI par journée	OUI (avec accord employeur)	OUI (avec accord employeur)
Délai de prévenance de l'employeur	aucun	Au moins 1 mois avant la date	Au moins 1 mois si dès la fin du congé de maternité sinon 2 mois au moins	aucun	Au moins 15 jours (+ 48h avant chaque jour d'absence) avant le début du congé	Renvoi à négo, à défaut : 15 jours sauf urgence	Renvoi à négo, à défaut : Au moins 2 mois puis au moins 1 mois pour renouvellement, 48h avt fractionnement ou temps partiel ,sans délai en cas d'urgence
Rémunération / Indemnisation	OUI IJ maternité	OUI 11 jours de salaires plafond sécurité sociale versée par sécurité sociale	NON mais possibilité indemnisation PreParE (CAF) avec des conditions d'activité spécifiques	NON (sauf accords de branche ou entreprises)	OUI Allocation journalière de présence parentale (CAF)	OUI Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie : 21 jours max (ouvrables ou non) ; 42 jours max en cas d'activité à temps partiel	NON mais possibilité d'indemnisation dans le champ du handicap (enfant : complément AEEH / adulte ou enfant : PCH)
Statut fiscal	Imposable	Imposable	Si PreParE non imposable		Non imposable	Imposable	Si complément AEEH non imposable - Si PCH imposable en bénéfices non commerciaux
Niveau net mensuel arrêt d'activité	environ 100% du salaire net sous le plafond SS (complété par l'employeur si prévu par convention, accord collectifs ou contrat de travail)	environ 100% du salaire net sous le plafond SS (complété par l'employeur si prévu par convention, accord collectifs ou contrat de travail)	392€* hors Allocation de Base de la Paje		944€ pour un couple et 1121€ pour une personne seule	1070€ (21 J)	complément AEEH (580€ pour un couple 812€ pour une personne seule) ou PCH (848€ pour compenser 151,7h par mois**)
Niveau net mensuel temps partiel 50%	NON	NON	253€ hors Allocation de Base de la Paje		472€ (fractionnement)	268€ (mais sur une durée plus longue 42 J)	complément AEEH (374€ pour un couple 448€ pour une personne seule) ou PCH (424€ pour compenser 50% de 151,7h par mois**)
Niveau net mensuel temps partiel 80%	NON	NON	146€ hors Allocation de Base de la Paje		189€ (fractionnement)	107€ (mais sur durée plus longue 42 J)	complément AEEH (264€ pour un couple 317€ pour une personne seule) ou PCH (170€ pour compenser 20% de 151,7h par mois**)
Droit retraite	Trimestre validé par période de 90 jours d'indemnité journalière (IJ) + report au compte 125% des IJ	NON	Droit à une majoration de la durée d'assurance retraite égale à la durée effective du congé. <i>Si PrePaE droit AVPF sous conditions de ressources</i>	NON	Droit AVPF	NON	Droit AVPF

*Pour 3 enfants et plus, possibilité d'un montant majoré (641€) mais versée pendant une période plus courte (max 1ere anniversaire de l'enfant).

** Durée légale 151,7h par mois sur la base de 35h hebdomadaire

b) Principales caractéristiques des congés familiaux

b1) La situation qui constitue le fait générateur des congés est définie de façon précise

Il n'existe pas de congé central couvrant, dans un cadre où les ménages seraient libres de l'utiliser en fonction de leurs besoins, un « crédit temps » global. Ils répondent à des situations spécifiques (naissance d'un enfant, situation de handicap, accompagnement de fin de vie).

b2) Des disparités importantes existent entre les congés

b21) Possibilité de prendre les congés à temps partiel

Cette possibilité n'existe pas dans les congés de maternité et de paternité, et le congé sabbatique. Elle est de droit pour le congé parental d'éducation. Elle requiert en revanche l'accord de l'employeur pour le congé de proche aidant et le congé de solidarité familiale.

b22) Conditions de fractionnement et délais de prévenance

Certains congés, tels le congé de présence parentale, peuvent être fractionnés. D'autres, comme le congé parental d'éducation, n'offrent pas cette possibilité.

Dans certaines situations, en lien avec le caractère d'urgence du congé, les délais de prévenance sont réduits et les conditions de fractionnement plus souples pour permettre une adaptation rapide et facile de l'emploi du salarié.

b23) Conditions d'éligibilité

Pour certains congés, il n'y a pas de condition d'ancienneté.

Pour d'autres on se réfère soit :

- à la durée d'immatriculation à la sécurité sociale ;
- à une durée d'ancienneté dans l'entreprise, variable selon les congés.

Une partie des ménages ne sont donc pas éligibles aux congés.

b24) Rémunération du congé

Les congés de maternité/paternité, de présence parentale et de solidarité familiale sont couverts par une indemnisation directe.

Pour d'autres congés, l'indemnisation peut être associée au congé, mais également couvrir des situations plus larges. C'est le cas par exemple de la PreParE, qui peut être associée au congé parental d'éducation, mais couvre également certains parents inactifs, s'occupant de jeunes enfants. De même les dispositifs de soutien financier des compléments de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH) ne sont pas perçus exclusivement dans le cadre du congé de proche aidant.

Enfin le congé pour enfant malade (et le congé sabbatique) ne sont pas indemnisés (sauf accords de branche ou d'entreprise)

b25) Les droits connexes au congé

Des droits à retraite sont associés à la quasi-totalité des congés (voir ci-dessous au C).

b26) Enfin des disparités existent entre catégories d'actifs

C'est le cas notamment entre salariés du secteur privé et agents de la fonction publique d'une part, entre salariés et non-salariés d'autre part. La situation des agents de la fonction publique et des travailleurs non-salariés est analysée dans les annexes suivantes : « Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique, incidences sur la rémunération et la retraite »; « Congés familiaux et temps partiel : comparaisons public-privé » (documents 1 et 2 en annexe 2).

Les non-salariés bénéficient des dispositifs d'indemnisation dès lors qu'ils se trouvent dans les situations précitées. Des adaptations sont prévues pour tenir compte de leur situation (document 3 en annexe 2 sur « Les congés familiaux des travailleurs non-salariés »).

c) Des taux de recours inégaux

Bien qu'il n'existe pas d'analyse méthodique sur le taux de recours aux différents congés, des indications permettent de penser que le recours à certains congés est limité en raison de leur faible attractivité (absence ou faiblesse de la rémunération, règles de prévenance et de fractionnement trop contraignantes), ou d'une méconnaissance de ces congés par les employeurs et les salariés.

d) Une prédominance des femmes dans le recours aux congés pour s'occuper des enfants

Les congés sont des droits individuels qui n'intègrent pas de dispositifs incitant au partage entre les parents. Des règles de partage existent en revanche pour la PreParE, indemnisation souvent associée au congé parental d'éducation.

e) Le financement direct ne pèse pas en règle générale sur les entreprises

Le financement des congés institués par la loi est mutualisé (le plus souvent par la sécurité sociale). Les entreprises ne sont sollicitées que lorsque la branche ou l'entreprise adopte des dispositions plus favorables que le socle légal opposable. Les entreprises doivent cependant supporter des coûts en termes d'organisation, liés aux absences des salariés (par exemple le coût du remplacement d'un salarié en congé ou bien une répercussion sur la charge de travail des autres salariés). Elles peuvent mettre en place des dispositifs plus favorables que les règles qui régissent les congés. Dans ce cas, leur financement leur incombe. C'est le cas notamment du congé de maternité au-dessus du plafond de la sécurité sociale.

Le financement mutualisé est la norme dans la plupart des pays étrangers étudiés.

B) Les indemnisations

1) Deux types d'indemnisation (directe ou non)

Elles sont mises en œuvre :

- soit de façon directe dans le cadre des congés. C'est le cas par exemple des congés de maternité et de paternité d'une part et du congé de présence parentale d'autre part.
- soit pour compenser une situation d'inactivité ou de moindre activité professionnelle qui n'est pas expressément liée au congé d'un salarié. Dans ce cas, l'indemnisation couvre les non-salariés ou des personnes inactives en retrait du marché du travail.

2) Des logiques différentes

La « valeur de remplacement » de l'indemnisation dépend :

- de son principe :

L'indemnisation peut être calculée dans la continuité du revenu (elle est alors proportionnelle au revenu perçu dans la période de référence), ou elle peut au contraire être forfaitaire.

- de son niveau :

Les niveaux de rémunération ou d'indemnisation sont très variables (voir tableau de synthèse ci-dessus) :

- un niveau très élevé, c'est le cas du congé de maternité/paternité où l'indemnisation assure un revenu quasiment égal au salaire antérieur,
- un niveau intermédiaire, c'est le cas de l'allocation journalière de présence parentale qui, calculée sur un mois, est de 944€ pour un couple et 1 121€ pour une personne seule, un niveau fortement lié à la quotité de travail avec les compléments d'AEEH (qui sont de 264€ en cas de réduction d'activité d'au moins 20%, de 580€ en cas d'inactivité complète) ;
- un niveau plus modeste (c'est le cas de la PreParE dont le montant varie de 146€⁵⁹ en cas de réduction d'activité d'au moins 20%, à 392€ en cas d'inactivité complète).

- du son statut social et fiscal :

Si l'indemnité est imposable, sa valeur « réelle » est plus basse que sa valeur « faciale » parce que le ménage paie des impôts et parce que l'indemnité est intégrée dans l'assiette de calcul de ses prestations sociales (notamment son éventuelle allocation de logement), ce qui réduit leur montant. Par exemple, un couple avec un enfant dont un parent est rémunéré au Smic (1 140€ net) et dont l'autre bénéficie de l'AJPP, peut percevoir 239€ d'aides au logement qu'il perdrait si l'allocation était imposable. Ce même couple disposant d'un revenu égal à trois Smic (3 420€ net) verrait son impôt augmenter de 161€ par mois si l'allocation était imposable.

- des règles de sa revalorisation :

L'indemnisation de certains congés étant proportionnelle au salaire de référence, leur valeur en équivalent salaire est stable. Par contre, d'autres indemnisations sont liées à l'évolution des prix. Dans ce cas, leur valeur en équivalent salaire se dégrade sur la durée en fonction de l'écart salaire/prix.

C) Les droits à retraite

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

Créée en 1972, puis élargie à plusieurs reprises, c'est l'un des trois « droits familiaux de retraite », avec la majoration de durée d'assurance (MDA) pour enfants et la majoration de 10% des pensions de retraite pour les parents de trois enfants et plus⁶⁰.

Ces dispositifs limitent les effets négatifs sur la future pension de retraite des périodes pendant lesquelles les parents, très généralement les mères de famille, ont cessé ou réduit leur activité professionnelle pour élever leurs enfants ou s'occuper de leurs proches.

Pour une présentation complète de l'AVPF, on se reportera au document 10 de l'annexe 1.

a) L'AVPF améliore la retraite des aidants

L'AVPF joue sur les droits à la retraite des assurés dans le régime de base et, plus marginalement, dans les régimes complémentaires :

a1) Dans le régime de base

- Tous les trimestres pendant lesquels l'assuré bénéficie de l'AVPF sont comptabilisés dans sa durée d'assurance,

- L'AVPF donne lieu à des reports au compte sur la base d'un salaire horaire équivalent au SMIC. Ces reports 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'AVPF⁶¹.

a2) Dans les régimes complémentaires

L'AVPF ne procure pas de points dans les régimes complémentaires, mais elle contribue à réduire le coefficient d'anticipation⁶² appliqué par l'AGIRC-ARRCO, qui dépend de la durée d'assurance acquise au régime général.

En 2013, l'AVPF a permis à près de 9 femmes bénéficiaires sur 10 de partir en retraite avec une pension plus élevée⁶³.

b) Les situations éligibles

Les situations éligibles sont nombreuses : élever un enfant de moins de trois ans (et percevoir à ce titre l'Allocation de base de la PAJE ou la PreParE) ; élever au moins trois enfants de

⁶⁰ Voir le rapport Fragonard 2015 sur les droits familiaux de retraite <http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/Rapport-transmis-3.pdf>

⁶¹ 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 (Eclairage sur l'AVPF p.137, Rapports de la CCSS, « Les Comptes de la Sécurité Sociale », juin 2015).

⁶² 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.

⁶³ Eclairage sur l'AVPF, Rapports de la CCSS, « Les Comptes de la Sécurité Sociale », juin 2015

plus de trois ans (et percevoir le complément familial CF) ; être en congé de présence parentale (et percevoir l'AJPP); s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie ; prendre un congé de proche aidant.

En revanche, le congé de solidarité familiale n'ouvre pas droit à l'AVPF.

c) Durée de la couverture par l'AVPF

Elle dépend du motif d'affiliation : potentiellement jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant avec la PreParE ou l'allocation de base de la Paje ; sur une durée plus réduite lorsque l'affiliation intervient dans le cadre du congé de présence parentale ou du congé de proche aidant ; **sur une longue durée pour les aidants de personnes handicapées ou en perte d'autonomie.**

d) La prise en compte des revenus des personnes à affilier et de leur ménage

Dans la plupart des situations éligibles on tient compte des revenus :

- le parent affilié doit avoir des revenus professionnels inférieurs à un plafond. Cette condition n'est pas requise pour les parents isolés.
- le ménage doit avoir des ressources inférieures à un plafond. Les plafonds sont différents selon que la personne à affilier est une personne isolée ou vit en couple.

Ces conditions ne sont pas requises pour la charge d'un adulte ou d'un enfant handicapé, et pour les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ou d'un congé de proche aidant

e) Profil des bénéficiaires

On compte 1,8 millions de bénéficiaires de l'AVPF en 2013.

Selon le rapport de la Commission des Comptes de la Sécurité Sociale⁶⁴, à fin décembre 2011 :

- Près des deux tiers des effectifs affiliés à l'AVPF concernaient des parents avec au moins un enfant en bas âge et environ un tiers étaient affiliés au titre du complément familial, une part très résiduelle étant constituée des bénéficiaires de l'AEEH et de l'AJPP.
- Les femmes représentaient plus de 90 % des affiliations.
- Enfin, parmi les bénéficiaires de l'AVPF, 72 % vivaient en couple et 28 % étaient des parents isolés.

f) Financement

Les cotisations⁶⁵ versées par la Cnaf sur la base du Smic s'élevaient à 4,9Md€ en 2014.

⁶⁴ Les Comptes de la Sécurité Sociale - juin 2015 – Eclairages – l'AVPF, p 136-139

⁶⁵ La CNAF, « employeur fictif » des affiliés verse à la CNAV une cotisation calculée
- sur la base du SMIC
- et au taux de droit commun cumulé des cotisations patronales et salariales.

g) Limites du dispositif

- L'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) est un droit méconnu. Il est possible que des ménages éligibles n'aient pas connaissance de leur droit⁶⁶.
- L'AVPF n'ouvre des droits qu'au titre de la retraite de base du régime général ; les retraites complémentaires ne sont concernées qu'à la marge.
- conditions de ressources et mécanisme du plafonnement de l'AVPF expliquent que l'apport de l'AVPF soit limité pour les ménages aisés.

3) Les autres droits à retraite

a) Les parents d'enfants handicapés

Une validation d'un trimestre par période de 30 mois de prise en charge d'un enfant allocataire de l'AEEH est accordée au parent qui l'assure. Cette validation est plafonnée à huit trimestres.

b) Un régime spécifique d'âge de la retraite

Les parents d'enfants handicapés continuent de bénéficier d'une retraite à taux plein à 65 ans, quel que soit le nombre de trimestres validés, à condition :

- qu'ils soient bénéficiaires d'au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé,

Ou :

- qu'ils aient été salariés ou aidant familial de leur enfant pendant au moins 30 mois, et qu'ils aient bénéficié pour cet enfant de l'aide humaine au titre de la prestation de compensation du handicap.

⁶⁶ Si l'affiliation s'effectue via une prestation familiale, la Caf procède elle-même à l'affiliation. Pour le congé de proche aidant, le bénéficiaire doit faire une demande à la Caf avec une attestation de l'employeur. Pour la charge d'un enfant handicapé ou d'un adulte handicapé, l'affiliation de la personne assumant la charge fait la demande à la Caf, après avis motivé de la CDAPH.

II) ANALYSE DES DISPOSITIFS PAR SITUATIONS FAMILIALES

Pour une présentation détaillée de chaque congé, on se reportera à l'annexe 1, documents 1 à 11.

A) Accueillir un enfant autour de sa naissance

1) Le congé de maternité

Il a pour but de protéger la santé de la mère et de son enfant d'une part, de faciliter les premières semaines de vie de la famille à l'arrivée de son enfant à la maison d'autre part.

a) Durée

La durée est supérieure au minimum de 14 semaines prévu par la directive UE du 19 octobre 1992. Elle varie avec la taille de la famille et le nombre d'enfants à naître⁶⁷.

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants 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

Depuis 2007, sous réserve de l'avis favorable d'un médecin, le congé prénatal peut être réduit dans la limite de 3 semaines pour être reporté en congé postnatal.

En cas de maladie due à la grossesse ou aux suites de l'accouchement, et attestées par un certificat médical, la durée du congé de maternité est augmentée de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement (congé pathologique) et de quatre semaines après l'accouchement.

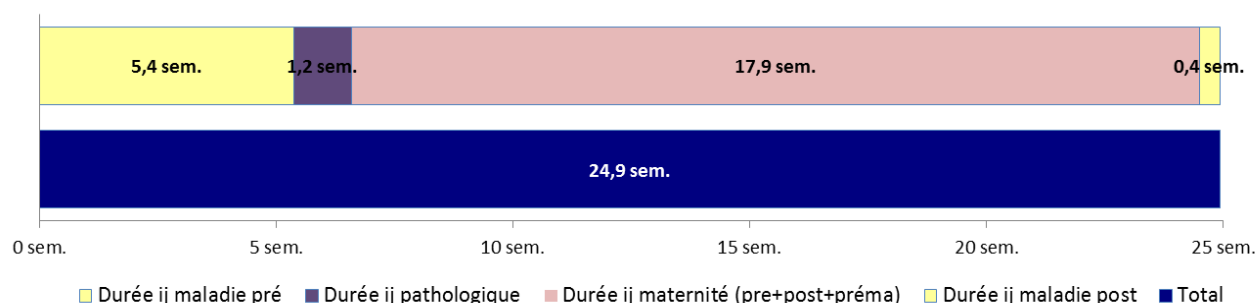
Selon une étude de la CNAMTS⁶⁸, la durée moyenne totale du congé de maternité indemnisé tous rangs⁶⁹ (intégrant les congés maladie et congés pathologiques) s'élève à 24,9 semaines (17,9 semaines au titre du congé maternité lui-même, 1,2 semaines de congé pathologique et 5,8 semaines de maladie majoritairement prénatal).

⁶⁷ En cas de grossesses multiples, la durée du congé de maternité est allongée : 34 semaines pour des jumeaux, décomposées en 12 semaines en prénatal et 22 semaines en postnatal et 46 semaines pour des triplés décomposées en 24 semaines en prénatal et 22 semaines en postnatal.

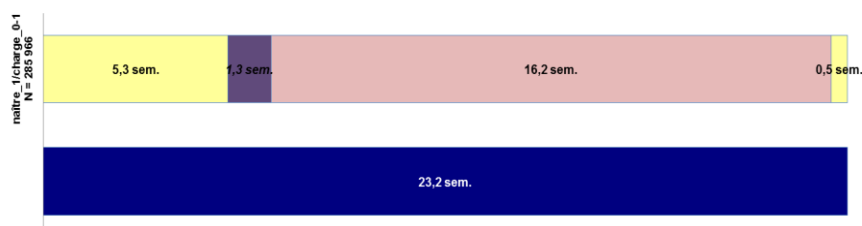
⁶⁸ Etude réalisée en septembre 2017 par la CNAMTS, à partir des données médicales (PMSI) recueillies sur les 341 244 mères de 20 à 45 ans affiliées au régime général ayant accouché en 2014 et bénéficiant d'IJ maternité.

⁶⁹ hors naissances multiples

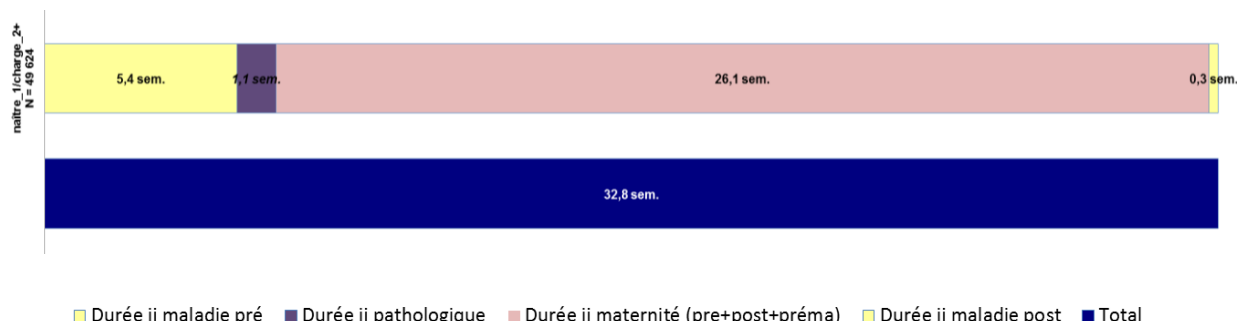
Durée totale des arrêts maternité tous rang l'enfant à naître (hors naissances multiples)



Durée pour le 1er et 2ème enfant à naître (hors naissance multiple)



Durée pour le 3ème enfant ou plus à naître (hors naissance multiple)



Selon une étude de la DREES⁷⁰, seules 4 % des mères de un ou deux enfants ont pris un congé de maternité inférieur à 16 semaines : il est alors de 13 semaines en moyenne. 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.

b) Interdiction d'emploi

L'employeur a l'interdiction d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement, dont les six semaines qui suivent son accouchement⁷¹.

⁷⁰ ER Drees n°531,2006

⁷¹ Article L1225-29 du code du travail.

c) Conditions d'éligibilité

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

- être affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date présumée de l'accouchement,
- cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation et au moins pendant huit semaines,
- 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 : 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.

Selon une récente étude de la CNAMTS⁷², 60% des femmes de 20 à 45 ans affiliées au régime général ayant accouché en 2014 ont bénéficié d'IJ maternité⁷³.

Cela porterait donc le taux d'exclusion dans ce régime à 40%. L'exclusion touche notamment des jeunes femmes (par exemple des étudiantes) qui n'ont pas les références d'activité exigées ; des mères durablement inactives (notamment dans les familles nombreuses) ; des mères qui ne se sont jamais portées sur le marché du travail

d) L'indemnisation

La CPAM verse des indemnités journalières (IJ), dont le montant est calculé en déterminant un salaire journalier de base prenant en compte le total des trois derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25 (pour les salariées mensualisées) dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 269 € brut par mois en 2017). On procède à un abattement de 21% sur ce salaire journalier de base et au prélèvement de 0,5 % au titre de la CRDS et de 6,2 % au titre de la CSG. L'indemnisation nette versée avoisine donc 100% du salaire net de la salariée en dessous du plafond de la sécurité sociale.

Pour les mères dont la rémunération est au-dessus du plafond de la sécurité sociale, de nombreuses entreprises complètent cette indemnisation. Selon l'analyse de 56 conventions collectives de branches couvrant 65% des effectifs salariés du secteur privé (Annexe 5)⁷⁴, 27 conventions prévoient le maintien de l'intégralité du salaire. Ce maintien est majoritairement soumis à la condition d'une année d'ancienneté dans l'entreprise.

e) Droits à retraite associés

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

⁷² Etude réalisée en septembre 2017 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 et bénéficiant d'IJ maternité.

⁷³ L'IJ maternité est un revenu de remplacement. Pour y avoir droit, la personne doit avoir été affiliée et avoir cotisé.

⁷⁴ Les congés familiaux dans l'entreprise : lecture des principales conventions collectives.

Cependant, des trimestres d'assurance des salariés du secteur privé sont validés. Depuis la loi du 20 janvier 2014, un trimestre est validé pour chaque période de 90 jours d'indemnités journalières au titre de la maternité.

Par ailleurs, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit une modification du dispositif de validation 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 ; dans la majorité des cas, cette mesure augmente le salaire annuel moyen pris en compte pour le calcul du montant de retraite.

f) Financement

Il est assuré par les régimes d'assurance maladie.

g) Statut fiscal

Les indemnités journalières versées pendant le congé maternité sont soumises à l'impôt sur le revenu, et comme telles, intégrées dans l'assiette ressources des prestations sociales (notamment celle des aides au logement).

h) La situation des non-salariés

Les mères sont toutes bénéficiaires d'un congé de maternité (à l'exception des agricultrices pour lesquelles on n'a pas pu mettre en place un système de remplacement leur permettant d'arrêter leur activité), mais ce congé prend en compte les particularités de leur emploi.

h1) Les indépendantes (non agricultrices)

Comme il est paru qu'il ne serait pas réaliste de lier le congé à une interruption complète de leur activité (fût-ce pour une durée limitée), le congé de maternité des non-salariées comprend deux éléments cumulatifs :

- une allocation forfaitaire égale au plafond mensuel de la sécurité sociale (3 269€ au 1/1/2017) donnée à toutes les mères (même s'il n'y a pas d'arrêt d'activité) ;

- des indemnités journalières, attribuées en cas d'arrêt de travail sur la même durée que les IJ des salariées. Leur montant est forfaitaire : 53€ / jour pour tous les revenus annuels supérieurs à 3 862 € et de 5,3€ (soit 10%) si les revenus de la mère sont inférieurs.

h2) Les agricultrices

Le congé est lié à l'arrêt d'activité ; l'indemnisation sert à rémunérer le remplacement de l'agricultrice. Selon la MSA en 2016, 60% des agricultrices ont été remplacées pendant leur congé pour une durée moyenne de 101 jours et pour un montant moyen de 15 300€. Pour 40% d'entre elles, ce remplacement n'a pas pu être organisé et elles n'ont donc bénéficié d'aucune indemnisation.

2) Les congés des pères

a) Le congé de naissance

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 congé doit être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur.

Il peut être cumulé avec le congé de paternité ou le congé d'adoption.

Les jours de congés sont payés.

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

Depuis le 1er janvier 2002, les pères bénéficient d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant⁷⁵ de 11 jours consécutifs, non fractionnables, à l'occasion de la naissance d'un enfant (18 jours pour une naissance multiple).

b1) Un congé facultatif

Contrairement à l'interdiction d'emploi existant pour le congé de maternité, le congé de paternité est facultatif.

b2) Conditions d'éligibilité, d'indemnisation et de retour à l'emploi

Elles sont identiques à celles prévues pour le congé de maternité.

b3) Calendrier

Pour être indemnisé, le salarié doit prendre son congé dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant.

b4) Taux de recours

Il varie en fonction de la catégorie d'emploi et du niveau de revenu du père.

D'après l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants⁷⁶, 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 éligibles⁷⁷ ont pris un congé de paternité pour leur plus jeune enfant.

Les salariés du secteur public et les salariés du secteur privé en CDI ont davantage recours au dispositif : ils sont respectivement près de neuf sur dix, et huit sur dix à avoir pris leur congé de paternité. En revanche, la moitié seulement des autres salariés et le tiers des travailleurs indépendants prennent un congé de paternité.

De nombreux facteurs peuvent intervenir dans le non recours⁷⁸ : la précarité, la possibilité ou non d'aménager son temps de travail, la perte de revenu potentiellement associée au congé de paternité, 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.

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.

⁷⁵ Si la mère de l'enfant vit en couple avec une autre personne, elle-même salariée, cette dernière peut également bénéficier du congé.

⁷⁶ *Etudes et résultats*, DREES, n°957, mars 2016

⁷⁷ pères en emploi ou au chômage indemnisé durant les douze derniers mois

⁷⁸ *Etudes et résultats*, DREES, n°957, mars 2016

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.)

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 bénéficiaires a régulièrement diminué, s'élevant à 366 000 en 2015, un niveau inférieur à celui de 2008. Cette diminution ne peut pas être imputée entièrement à la baisse du nombre de naissances depuis 2010.

Le statut fiscal du congé est identique à celui du congé de maternité.

b5) La situation des non-salariés

Au RSI comme à la MSA, la durée du congé de paternité est de 11 jours.

S'agissant des indépendants, le montant perçu est de 53€ / jour si les revenus sont supérieurs à 3 862 € et il est limité à 10 % de ce montant si les revenus sont inférieurs.

S'agissant des exploitants agricoles, le versement est conditionné au recours à un service de remplacement ou à l'embauche d'un salarié. Comme pour les salariés, la durée de versement est limitée à 11 jours (18 en cas de grossesse multiple), sachant que, pour ces derniers, le montant maximal est 82,32 € par jour⁷⁹.

Selon la Drees⁸⁰, la plus grande diversité des situations des travailleurs indépendants peut en partie expliquer le faible taux de recours de cette catégorie de travailleurs (un tiers seulement d'entre eux prennent leur congé de paternité) : si certains bénéficient d'une relative flexibilité pour se rendre disponible, en particulier quand leur domicile est proche de leur lieu de travail, d'autres connaissent au contraire une grande difficulté à se faire remplacer en cas d'absence ou font face à une charge de travail plus lourde.

b6) Financement

Le congé est financé par la branche famille.

B) Elever un enfant de moins de trois ans

Les parents peuvent prendre un congé (le congé parental d'éducation). Ils peuvent bénéficier d'une indemnisation (la PreParE) et de l'Assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

Sous des conditions différentes selon les dispositifs, le fait de ne pas travailler ou de 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.

⁷⁹ Il est déterminé par le total des trois derniers mois de salaires (ou des douze derniers en cas d'activité saisonnière ou discontinue) dans la limite du Plafond mensuel de la sécurité sociale.

⁸⁰ Drees, Etudes et Résultats n°442, « Le congé de paternité », novembre 2005.

1) Le congé parental d'éducation

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. Le congé parental est de droit.

Il existe deux modalités de congé parental :

- 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.

a) Conditions d'éligibilité

Tout salarié, homme ou femme, 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).

Les conditions d'éligibilité pour le congé parental sont donc plus rigoureuses que pour le congé de maternité.

b) Durée

Le congé parental a, postérieurement au congé de maternité, 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.

A la marge du dispositif, deux situations entraînent une prolongation du congé :

- le congé peut être prolongé jusqu'à l'entrée en école maternelle dans le cas de naissances multiples et jusqu'au sixième anniversaire de triplés ;
- le congé peut être prolongé d'une année en cas de maladie⁸¹, accident ou handicap graves de l'enfant⁸².

c) Fractionnement

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. La répartition des horaires doit également être fixée en accord avec l'employeur.

d) Droits à 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 congé⁸³. 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

⁸¹ Sur certificat médical indiquant que la situation de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui

⁸² L'enfant ouvre droit à l'AEEH

⁸³ Cette majoration ne concerne pas le congé parental à temps partiel, ce qui est peu pénalisant étant donné que le seuil de validation d'un trimestre d'assurance retraite est assez bas (équivalent à 150 heures au Smic horaire).

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 élevé⁸⁴.

La période de congé parental (arrêt ou temps partiel) peut aussi donner lieu à des droits d'assurance retraite lorsque les conditions d'éligibilité à l'Assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) sont remplies⁸⁵.

2) La prestation partagée d'accueil de l'enfant (PreParE)

La prestation partagée d'accueil de l'enfant (PreParE)⁸⁶ est un dispositif général qui couvre l'ensemble des ménages, salariés et non-salariés. Elle n'est pas liée directement au congé parental d'éducation, car elle comporte des conditions d'éligibilité et une durée différentes. Associée au congé parental d'éducation, elle peut néanmoins offrir une indemnisation aux parents choisissant ce congé.

Elle compense partiellement la perte de revenu liée à l'inactivité professionnelle partielle ou totale pour élever un enfant de moins de trois ans.

a) Conditions d'éligibilité

L'indemnisation du congé parental par la PreParE est subordonnée à des références d'activité distinctes de celles du congé parental (un an d'ancienneté dans l'entreprise). Il ne faut pas obligatoirement être en emploi mais justifier de huit trimestres validés pour la retraite dans les années qui précèdent la demande ; 2 ans pour les naissances de rang 1 ; 4 ans pour les naissances de rang 2 ; et 5 ans pour les naissances de rang 3 ou plus.

Comme les périodes de chômage⁸⁷ et les périodes de perception de la PreParE au titre d'un enfant précédent sont comptées dans la durée requise de huit trimestres, on peut percevoir la prestation sans avoir été actif juste avant la naissance, et on peut « enchaîner » plusieurs PreParE sans avoir travaillé entre les naissances.

Selon une analyse de la DREES⁸⁸, le taux d'exclusion⁸⁹ de la condition d'activité varie fortement avec le rang de l'enfant : il serait de l'ordre de 27% pour les naissances de rang 1 ; 5% au rang 2 et 3% pour les autres naissances.

⁸⁴ source : www.lassuranceretraite.fr

⁸⁵ Voir fiche à venir sur les droits retraite associés. 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. 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.

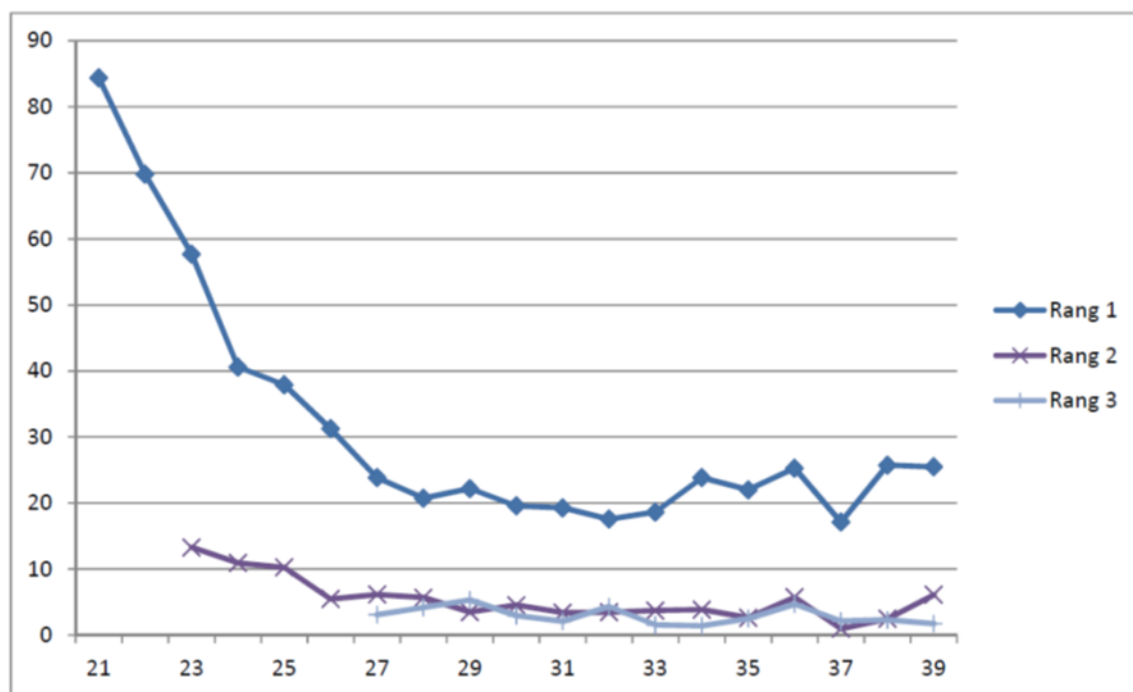
⁸⁶ Pour plus de précisions, on se reportera à la fiche « CLCA/Prepare » figurant en annexe 1.

⁸⁷ Sauf pour les naissances de rang 1

⁸⁸ Note de la Drees du 8 septembre 2017. Avertissement : cette évaluation doit être prise comme un ordre de grandeur compte tenu de la difficulté de bien repérer les naissances dans le fichier de l'EIC.

⁸⁹ Le taux d'exclusion se définit comme la proportion de mères qui ne réunissent pas les conditions d'activité les rendant éligibles au bénéfice de la PreParE.

Part des femmes (en %) n'ayant pas validé suffisamment de trimestres pour être éligibles à la PreParE selon son âge et le rang de naissance



Note : sur ce graphique, n'apparaissent que les taux d'exclusion par âge estimés à partir d'au moins 100 personnes.

Champ : Femmes présentes dans l'EIC ayant accouché en 2012 ou 2013, ainsi que les femmes nées en 1990 sans condition d'année de maternité

Source : DREES, EIC 2013.

b) Durée

La durée de versement varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale.

Concernant les parents vivant en couple et qui accueillent un premier enfant, le versement est de six mois maximum par parent, à prendre jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

Pour les enfants suivants, chaque parent peut bénéficier de la PreParE pendant 24 mois, durée réduite du nombre de mois indemnisés au titre du congé de maternité ou de paternité. Le terme de bénéfice de la PreParE est le troisième anniversaire de l'enfant.

En ce qui concerne les familles monoparentales, pour un premier enfant, ils peuvent percevoir la PreParE jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, et jusqu'au troisième anniversaire du benjamin pour au moins deux enfants,

Sous des conditions spécifiques, le versement de la PreParE peut être prolongé pour les parents ayant plus de deux enfants à charge qui n'ont pas trouvé de solution d'accueil (crèche ou école) au trois ans de l'enfant, et dont les ressources sont en dessous du plafond du complément familial⁹⁰ (soit 2808€ nets mensuels pour un couple mono-actif et 3560€ pour une personne seule ou un couple bi-actif, chaque enfant supplémentaire augmentant le plafond de 561€). Pour les couples, au moins un des deux parents doit avoir une activité professionnelle.

⁹⁰ Le complément familial est versé, sous conditions de revenus, aux personnes ayant au moins trois enfants à charge. Son montant de base est de 169,02€ ; son montant majoré, versé aux familles dont les revenus ne dépassent pas un certain plafond, est de 236,70 €.

c) Indemnisation

La PreParE est de 392€ par mois pour une interruption totale d'activité, de 253 par mois pour un temps partiel de 50% au maximum, et de 146€ pour un temps partiel compris entre 50 % et 80 %.

La PreParE est cumulée avec l'allocation de base (AB)⁹¹ de la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), lorsque les ménages disposent de revenus inférieurs aux plafonds.

Selon la Cnaf⁹², en 2016, 81% des bénéficiaires de la PreParE percevaient aussi l'AB de la Paje à taux plein, et 8% à taux réduit. 11% des bénéficiaires ne percevaient pas d'allocation de base.

Montants cumulés de la PreParE et de l' AB du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (après CRDS)			
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	392,09€	484,40€	576,71€
Temps partiel long (temps de travail inférieur ou égal à 50 %)	253,47€	345,78€	438,09€
Temps partiel court (temps de travail compris entre 51 % et 80 %)	146,21€	238,52€	330,83€

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 €

⁹¹ L'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) a pour objet d'aider à assurer les dépenses liées à l'entretien et l'éducation d'un enfant. Elle est destinée aux parents d'un enfant de moins de trois ans. Elle est versée sous conditions de ressources. Depuis 2014, elle peut être versée à taux réduit (de moitié) ou à taux plein.

⁹² Données Filéas, Régime général

e) Régime optionnel de la prestation majorée

Le parent d'au moins trois enfants sans activité a un droit d'option entre la PreParE de droit commun de 391€ sur une durée longue et la PreParE majorée⁹³ de 639€ par mois sur une durée courte (cumulable le cas échéant avec l'AB pouvant porter le montant à 825 €.). La durée de son versement est de huit mois maximum pour chaque parent dans la limite du premier anniversaire de l'enfant le plus jeune. Elle est réduite du nombre de mois indemnisés au titre du congé de maternité ou d'adoption.

Le choix entre la PreParE et sa version majorée est définitif.

Cette prestation n'a guère eu de succès. En 2014, on comptait moins de 2 500 allocataires⁹⁴.

f) Statut fiscal

La prestation n'est pas imposable et, de ce fait, elle n'est pas intégrée dans la base ressources des prestations sociales (notamment pour le calcul des aides au logement), ce qui augmente la « valeur faciale » de la prestation. Par exemple, pour un couple modeste avec deux enfants où les deux parents travaillent au Smic, le recours d'un parent à la PreParE à taux plein lui permet de bénéficier des aides au logement d'une valeur de 317€, auxquelles ils n'avaient pas droit auparavant (*in fine*, ils ne perdent que 12% de leur revenu disponible).

g) Impact sur le revenu disponible de la famille

On le mesure par comparaison entre la situation de référence⁹⁵ et la situation de perception de la PreParE.

Une analyse de cas-types intégrant la PreParE, mais également les autres allocations susceptibles d'être versées aux parents de jeunes enfants (complément mode de garde de la Paje, allocation logement notamment) et leur situation fiscale (impôt sur le revenu et crédit d'impôt pour les frais de garde) figure dans le document 4 en annexe 1.

⁹³ Il n'existe pas de PreParE majorée à temps partiel.

⁹⁴ 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).

⁹⁵ où les deux parents sont actifs à plein temps

d1) Pour les couples

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

Couples					
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%

Source : SG HCFEA, législation 2016

- En cas d'interruption totale d'activité, la baisse de revenu disponible est significative. Elle augmente avec le revenu du ménage.
- En cas de temps partiel à 80%, le revenu disponible du ménage augmente pour les mères disposant d'un salaire inférieur à 2100€, et ne diminue que faiblement pour les tranches supérieures de revenu.
- En cas de temps partiel à 50%, le revenu disponible baisse de moins de 10%.

d2) Les familles monoparentales

La baisse de revenu disponible est plus forte par un effet mécanique lié au revenu unique. Quelle que soit la formule retenue (temps plein ou temps partiel), la mère ou le père isolé(e) perd une part sensible, voire très importante, de son revenu. Seul le temps partiel à 80% permet une baisse modérée du revenu disponible (inférieure à 4% pour des salaires inférieurs à 2 100€ net par mois)

En lien sans doute avec ce constat, les familles monoparentales sont peu représentées parmi les bénéficiaires de la PrePare. Elles ne constituent que 6% des bénéficiaires, alors qu'elles représentent 11% des familles ayant un enfant de moins de trois ans⁹⁶.

⁹⁶ Structure des familles avec enfants en 2012. Ined. Champ : France métropolitaine, population des ménages, familles avec au moins un enfant. Source : Insee, RP1975 et RP1982, sondages au 1/20, RP1990 sondage au 1/4, RP1999 à RP2012 exploitations complémentaires.

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

Familles monoparentales				
Ecart de revenu disponible par rapport à l'activité à temps plein				
Salaire de la mère	Revenu disponible de la famille monoparentale 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
1 200	2 130	-2%	-11%	-32%
1 500	2 226	-2%	-10%	-35%
1 800	2 360	-3%	-12%	-39%
2 100	2 572	-4%	-17%	-44%
2 400	2 838	-7%	-21%	-49%

Source : SG HCFEA, législation 2016

h) Indexation

La PreParE, comme la majeure partie des prestations familiales, est indexée sur les prix. Sa valeur en équivalent salaire diminue donc avec l'écart salaire/prix.

Depuis 1994 (date à laquelle le niveau de la prestation – l'allocation parentale d'éducation à l'époque – a été fixé à 446 €), le ratio prestation/SMPT est passé de 26% à 21% si la famille perçoit l'AB à taux plein (et sinon à 14%), soit une dégradation de 5 points, ce qui représente l'équivalent d'une baisse d'un quart de la valeur de la prestation.

i) Bilan

h1) effectifs et dépenses

Selon la Cnaf, en 2016, on dénombre environ 410 000 bénéficiaires de la PreParE/CLCA, pour une masse financière de 1,6 milliards d'euros.

Nombre de bénéficiaires de la PreParE et masse financières en 2016

	Effectif	Masse financière
PreParE/CLCA taux plein	208 174	1 119 000 000 €
PreParE/CLCA taux partiel	202 474	458 000 000 €

Source : Cnaf, données tous régimes

h2) Durée de perception

En l'absence de données récentes, la durée de perception du CLCA (avant les réformes) était proche de 6 mois pour le rang 1 ; en moyenne de 22 mois pour les autres naissances avec un tiers des congés pris jusqu'à leur terme réglementaire.

h3) Type de PreParE

Sur les quelque 400 000 bénéficiaires du régime général en 2016, plus de la moitié (53%) le sont à taux plein, 40% 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%⁹⁷.

Près des deux tiers des mères de trois enfants et plus bénéficiaires de la PreParE la perçoivent à taux plein, contre 40% des bénéficiaires parents de deux enfants et 44% des bénéficiaires parents d'un enfant de moins d'un an⁹⁸.

h4) Evolution des bénéficiaires

Depuis 2007, on observe une diminution régulière des bénéficiaires, en particulier pour la prestation indemnisant un arrêt total d'activité⁹⁹. Si des changements de comportements liés à une volonté de ne pas s'éloigner du marché du travail expliquent en partie cette évolution, la baisse de l'attractivité monétaire de la prestation, qui diminue en équivalent salaire et, selon la CNAF, une légère augmentation des ménages exclus par les conditions d'activité¹⁰⁰, contribuent également à rendre compte de la diminution des effectifs.

Cette tendance à la baisse du recours à cette prestation s'est accélérée suite aux réformes sur les montants en 2014 et sur sa durée en 2015. Pour toutes les générations de 2012 à 2017 représentées dans le graphique ci-dessous, le recours au CLCA/PreParE est en baisse d'une génération sur l'autre. Mais cette baisse s'accroît dès la génération 2014 et est particulièrement prononcée pour la génération 2015, première concernée par la mise en place de la PreParE. Pour les familles avec au moins deux enfants à charge, la Cnaf estime que le taux de recours à ces prestations a chuté de 3 points du fait des réformes des montants de 2014 (de 42% à 39%), puis à nouveau de 3 points du fait de la réforme de la durée en 2015 (de 39% à 36%).

Ainsi entre décembre 2015 et décembre 2016, on observe une baisse de 10 % du nombre de familles ayant recours à cette prestation (410 200 familles en 2016). Cette tendance est plus marquée en cas de cessation totale d'activité (-12 %) ou d'activité professionnelle exercée au plus à mi-temps (-13 %). Elle est moins prononcée en cas d'activité comprise entre 51 et 80 % (-6 %).

Ainsi, une partie des familles a renoncé à prendre la PreParE en considérant sans doute qu'elles en auraient le bénéfice sur une période trop réduite (baisse de la durée de la perception en cas de non partage entre conjoints) sans possibilité de mode d'accueil aux 2 ans de l'enfant. Une autre partie aurait renoncé parce qu'elle ne bénéficiait plus de la majoration qui la rendait attractive. C'est le cas, en particulier pour les familles bénéficiant de la prestation à temps partiel (solvabilisation des familles du fait de la perte totale ou partielle de l'allocation de base de la Paje pour celles ayant des ressources supérieures au plafond de perception de l'AB).

⁹⁷ Source : PQE « Famille » 2017

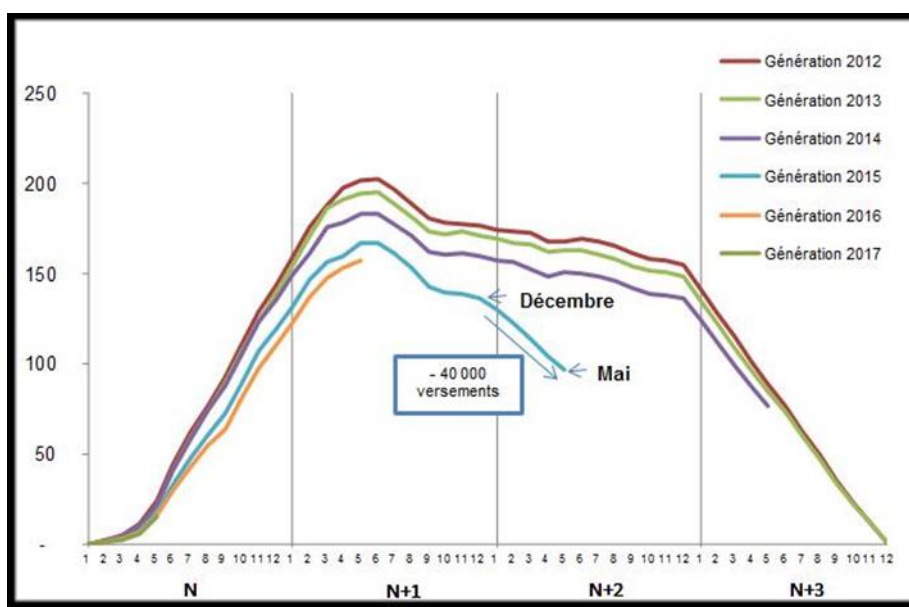
⁹⁸ Source : CNAF-DSER, fichier Filéas décembre 2016, tableau TSAR BE245

⁹⁹ Dossier d'étude CNAF n°192 : « Les évolutions récentes des recours aux différents modes d'accueil »

¹⁰⁰ PQE « Famille » 2018, p43

Par ailleurs, le partage instauré suite à la mise en place de la PreParE ne semble pas avoir incité les pères à entrer davantage dans le dispositif. La proportion de pères parmi les bénéficiaires de la PreParE était de 3 % fin 2015, et est relativement stable en 2016 (proportion un peu plus importante pour les pères de un enfant au détriment de celle des pères de 3 enfants et plus).

**Nombre de versements de CLA/PreParE par génération d'année de naissance du benjamin
selon le mois et l'année de versement**



Champ : France – familles bénéficiaires du CLCA ou de la PreParE

Source : Cnaf - Fichiers statistiques mensuels ALLNAT, non consolidés (hors indus/ rappels) janvier 2014 à mai 2017

Issu de la lettre ONPE

i) Le retour à l'emploi à l'issue du CLCA/PreParE

Selon, la dernière enquête (mais ancienne) menée auprès des bénéficiaires sortis du CLCA entre août et octobre 2009 sur les situations vis-à-vis de l'emploi juste avant et quelques mois après la perception d'un CLCA des parents sortis du dispositif : 81% des sortants du CLCA travaillaient avant l'entrée dans le dispositif et 76% étaient en emploi après la sortie du dispositif.

Proportion de femmes en emploi après un CLCA (en %) ¹⁰¹

	Proportion de sortants travaillant juste avant l'entrée dans le CLCA			Proportion de sortants travaillant quelques mois après leur sortie			Écart entre les bénéficiaires d'un CLCA travaillant avant et après (en points)
	CLCA taux plein	CLCA taux réduit	Tous CLCA (a)	CLCA taux plein	CLCA taux réduit	Tous CLCA (b)	Tous CLCA (b) - (a)
1 enfant	83	98	89	80	97	87	-2
2 enfants	70	93	82	61	96	78	-4
3 enfants ou plus	65	91	74	49	93	63	-11
Ensemble	72	94	81	62	96	76	-5

Lecture : Parmi les bénéficiaires sortis d'un CLCA entre août et octobre 2009, 81% travaillaient juste avant leur entrée dans le dispositif et 76% travaillent quelques mois après leur sortie du dispositif ; soit une diminution de 5 points.

Source : DREES/CNAF - Enquête auprès des sortants du dispositif du CLCA

Champ : France entière, sortants du CLCA entre août et octobre 2009

La situation professionnelle à l'issue du CLCA dépend fortement de la situation avant le congé, du nombre d'enfants, du type de CLCA (taux plein/taux partiel) et du cadre dans lequel l'arrêt s'est réalisé (garantie d'emploi dans le cadre d'un congé parental ou non). Les sortants ayant arrêté de travailler dans le cadre d'un congé parental d'éducation sont plus nombreux à retravailler à l'issue du CLCA : 72 % contre 44 % de ceux qui n'ont pas bénéficié d'un tel congé.

Pour les mères sans emploi à l'issue du CLCA, la précarité de l'emploi occupé antérieurement représente un facteur aggravant ¹⁰² : 78% des femmes en CDI avant l'entrée dans le CLCA retravaillent quelques mois après la sortie du dispositif, contre 48% de celles en contrat à durée déterminée. D'autre part, les bénéficiaires percevant de faibles revenus d'activité (inférieurs à 1000 euros nets mensuels) avant l'entrée dans le CLCA à taux plein retravaillent moins souvent 6 à 9 mois après la sortie du dispositif que les autres.

Enfin, plus le nombre d'enfants augmente, moins les femmes reprennent une activité professionnelle à la sortie du CLCA à taux plein. Elles peuvent prévoir une naissance supplémentaire et ne pas reprendre leur emploi. Par ailleurs la durée de perception du CLCA, 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, de même que l'enchaînement des prestations, qui induit également un éloignement durable du marché du travail.

En revanche, selon une étude du CREDOC et de la CNAF conduite en 2010 sur les trajectoires professionnelles des mères selon qu'elles aient ou non interrompu leur activité professionnelle, l'activité réduite n'a pas d'impact à long terme sur la probabilité d'être en emploi. Avoir été en congé parental à temps partiel a même un effet positif sur la probabilité d'être en emploi, et notamment en emploi stable.

¹⁰¹ PQE famille 2018

¹⁰² Cesser ou réduire son activité professionnelle en recourant au complément de libre choix d'activité (CLCA). Document d'étude DARES n°177, novembre 2013. Magali Recoules, Olivia Sautory.

3) Le régime associé de l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

La majorité des familles ayant un enfant de moins de trois ans où l'un des parents est inactif ou travaille à temps partiel sont affiliés à l'AVPF (au titre de l'AB de la PAJE ou de la PreParE). A partir des données de la Cnaf¹⁰³, en 2011: près de 90 % des bénéficiaires du CLCA à taux plein sont couverts par l'AVPF, 55% des bénéficiaires du CLCA à taux partiel et presque 60% des bénéficiaires de l'allocation de base.

a) La durée d'affiliation est calée sur celle de bénéfice de la PreParE.

La durée d'affiliation est calée sur la PreParE (deux ans à partir de la réforme de 2015) mais peut perdurer jusqu'aux 3 ans de l'enfant si la famille bénéficie de l'allocation de base de la Paje.

b) Les conditions de revenu professionnel et de ressources de la famille

Les conditions de revenus professionnels (pour les couples) et de ressources pour l'affiliation à l'AVPF écartent les ménages les plus aisés. Au vu des taux de couverture décrit précédemment, seulement 10% des bénéficiaires du CLCA à taux plein sont exclus de l'AVPF et environ 45% des bénéficiaires du CLCA à taux partiel.

C) S'occuper d'un enfant malade

Deux situations sont prises en compte : une maladie courante de l'enfant (de durée brève); une situation plus durable de maladie, de handicap ou un grave accident qui requièrent **la présence des parents.**

1) La maladie « courante » de l'enfant : congé pour enfant malade

a) Caractéristiques

Il permet aux parents de prendre quelques jours lorsque leur enfant de moins de 16 ans est malade.

a1) Le congé est de droit

Il est ouvert à tout salarié du secteur privé¹⁰⁴ 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.

La durée légale du congé est fixée à 3 jours par an (5 jours par an si le salarié a au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans).

a2) Le congé n'est pas rémunéré

a3) l'apport des conventions collectives

Pour une partie des salariés, la convention collective prévoit une durée de congé pour enfant malade plus longue et/ou la rémunération du congé.

¹⁰³ Les Comptes de la Sécurité Sociale - juin 2015 – Eclairages – l'AVPF, p 136-139

¹⁰⁴ Pour les fonctionnaires, se reporter au guide « Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite. DGAFP, édition 2017. »

b) Le taux de recours à ce congé n'est pas connu

Nous ne disposons d'aucune statistique sur ce congé. Une étude de la Dares¹⁰⁵ indique seulement que « 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.

2) Grave maladie, handicap ou accident de l'enfant

a) Le congé de présence parentale

Ce congé est ouvert sans condition d'ancienneté, au salarié dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales¹⁰⁶ 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. Ces situations doivent être attestées par un certificat médical.

La situation de l'enfant handicapé est étudiée au ci-dessous au C.

b) Durée

Le nombre maximum de jours de congés est de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) 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 en demi-journée. En cas de rechute ou de récurrence de la maladie de l'enfant, le salarié peut prendre à nouveau un congé de présence parentale au-delà de la période de 310 jours.

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.

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.

c) Indemnisation : l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)

c1) Caractéristiques

Les parents salariés bénéficient de l'AJPP dans le cadre du congé de présence parentale. Les parents non-salariés peuvent bénéficier de l'AJPP dès lors que les conditions d'éligibilité sont réunies (l'enfant est à charge au sens des prestations familiales ; sa situation – maladie ou accident – sont attestés par un certificat médical ; l'arrêt ou la baisse d'activité fait l'objet d'une déclaration sur l'honneur).

Le salarié bénéficie pour chaque jour de congé d'une « allocation journalière de présence parentale » (AJPP). Son montant est de 42,92 euros net par jour pour un couple et 50,99 euros net pour une personne seule. 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 944 € pour un couple, et de 1 121 € pour une personne seule).

¹⁰⁵ DARES Analyses n°009 Les absences au travail des salariés pour raisons de santé, Février 2013

¹⁰⁶ 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.

Un complément net mensuel de 110€ est attribué, sous condition de ressources, à l'allocataire si le ménage engage des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant supérieur à ce montant (non remboursées par la Sécurité sociale ou par l'organisme de protection complémentaire).

L'allocation journalière de présence parentale n'est pas cumulable, pour un même bénéficiaire, avec la PreParE et les compléments d'AEEH. On examine les termes du choix entre ces indemnisations ci-dessous.

c2) Statut fiscal

La prestation n'est pas imposable et ne rentre donc pas dans l'assiette des prestations sociales, ce qui améliore la valeur de la prestation.

c3) Impact sur le revenu disponible des familles (cas-types)

c31) Pour les couples

Avec un arrêt d'activité, la perte de revenu disponible augmente avec le revenu des parents mais ne dépasse pas 18% pour un couple avec deux enfants gagnant respectivement 3200€ et 2400€ nets par mois.

La prise à mi temps de l'AJPP (11 jours dans le mois) ou à 20% réduit davantage la baisse de revenu disponible (inférieure à 10%).

Impact du passage à temps partiel ou de l'interruption d'activité avec l'AJPP sur le revenu disponible de couples

			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	AJPP 20% du mois 189 €	AJPP 50% du mois 472 €	AJPP 100% du mois 944€
1 600	1 200	3 115	-2%	-4%	-2%
2 000	1 500	3 773	-2%	-6%	-12%
2 400	1 800	4 221	0%	-3%	-13%
2 800	2 100	4 733	-2%	-5%	-14%
3 200	2 400	5 342	-4%	-9%	-18%

Source : SG HCFEA, législation 2016

c32) Pour les familles monoparentales

Pour une famille monoparentale avec deux enfants, comme le montant journalier de l'AJPP est majoré, la perte de revenu est relativement contenue et augmente avec le niveau de rémunération.

Impact du passage à temps partiel ou de l'interruption d'activité avec l'AJPP sur le revenu disponible de familles monoparentales

		Ecart de revenu disponible par rapport à l'activité à temps plein		
Salaire du parent	Revenu disponible de la famille monoparentale travaillant à temps plein	AJPP 20% du mois 224 €	AJPP 50% du mois 560,5 €	AJPP 100% du mois 1 121 €
1 200	2 216	-4%	-4%	-6%
1 500	2 312	-3%	-2%	-10%
1 800	2 446	-1%	-3%	-15%
2 100	2 658	-3%	-7%	-22%
2 400	2 924	-6%	-12%	-29%

Source : SG HCFEA, législation 2016

b23) Financement

L'AJPP est financée par la branche famille et gérée par les CAF.

b3) Recours et dépenses

Selon la Cnaf, en décembre 2016, on compte 6 200 bénéficiaires¹⁰⁷ 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.

Selon une étude déjà ancienne (2003), les motifs de perception de l'AJPP se répartissent comme suit : 65% pour la maladie, 20% pour un enfant handicapé¹⁰⁸, 10% pour des affections périnatales et 5% pour un accident.

b4) Droits à retraite

Les bénéficiaires de l'AJPP (allocation journalière de présence parentale) peuvent percevoir l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) sans conditions de ressources.

¹⁰⁷ Au régime général

¹⁰⁸ Sur la combinaison entre l'AJPP et les compléments d'AEEH, voir ci-dessous au D)

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. Le législateur a ici entendu sécuriser une pratique initialement mise en œuvre au sein des entreprises. Une proposition de loi visant à étendre le dispositif de dons de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap a été adoptée en 1ère lecture par l'Assemblée nationale le 7 décembre 2017.

D) Elever un enfant handicapé

1) Les congés ouverts aux parents d'un enfant handicapé

a) le congé parental d'éducation

Il est ouvert dans les conditions examinées supra mais peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant. Il peut ainsi aller jusqu'au quatrième anniversaire de l'enfant.

b) Le congé de présence parentale

Il est ouvert dans les conditions examinées supra jusqu'au vingtième¹⁰⁹ anniversaire de l'enfant.

c) Le congé de proche aidant

Remplaçant depuis le 1^{er} janvier 2017¹¹⁰ le congé de soutien familial, le congé de proche aidant permet au salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans son entreprise de suspendre son contrat de travail pour accompagner un proche¹¹¹ en situation de handicap¹¹² ou une personne âgée en perte d'autonomie¹¹³.

c1) 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 quinze jours avant le terme du congé initialement prévu.

¹⁰⁹ 21 ans pour les enfants d'une famille d'au moins trois enfants.

¹¹⁰ Loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

¹¹¹ 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.

¹¹² Adulte ou enfant avec une incapacité permanente d'au moins 80%

¹¹³ La personne âgée doit relever de la classe I, II ou III de la grille AGIRR, utilisée pour l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Sa durée est choisie par le salarié sans pouvoir dépasser une durée maximale fixée par voie conventionnelle ou à défaut, à trois mois renouvelable sans pouvoir excéder un an sur toute la carrière du salarié.

Le congé peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en activité à temps partiel ou être fractionné.

Le congé n'est pas rémunéré.

2) Les dispositifs possibles d'indemnisation

a) Le salarié en congé de présence parentale bénéficie le cas échéant de l'AJPP

Du fait du handicap de leur enfant, les familles peuvent bénéficier du congé de présence parentale et de l'AJPP, analysés ci-dessus.

b) Par ailleurs l'ensemble des parents (en congé ou pas) peuvent bénéficier des compléments de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

Un régime général d'indemnisation couvre les situations où un parent est dans l'impossibilité de travailler ou de travailler à temps plein pour s'occuper de son enfant handicapé.

b1) caractéristiques du système des compléments d'AEEH

Le parent bénéficie en sus de l'allocation d'éducation des enfants handicapés (AEEH) de 130€ par mois, d'un complément dont le montant varie de 97€/mois (complément n°1) à 1103€/mois (complément n°6). Les montants sont augmentés de 53 à 434€ par mois pour les parents isolés.

Le montant du complément tient compte des contraintes nées de la situation de l'enfant : les dépenses que la famille expose (plus de 97€/mois pour le complément n°1 à plus de 709€/mois pour le complément n°4) ; le niveau d'inactivité professionnelle qu'implique la présence auprès de l'enfant (activité possible inférieure à 80% du temps plein à impossibilité totale d'activité professionnelle) ; l'obligation de recourir à une tierce personne (de 8 heures par semaine à un temps plein). Ces facteurs sont alternatifs ou cumulatifs.

Pour compenser les situations d'inactivité ou de moindre activité, 3 catégories de complément sont possibles en fonction de la quotité de travail « perdue » :

- Catégorie 2 (80 %) : 264€/mois (+ 53€ pour une personne seule)
- Catégorie 3 (50 %) : 374€/mois (+ 73€ pour une personne seule)
- Catégorie 4 (sans activité) : 580€/mois (+ 232€ pour une personne seule)

Les compléments sont attribués à 36% des 250 000 enfants allocataires de l'AEEH. Mais dans l'état actuel des statistiques de la CNSA, on ne peut individualiser les situations qui correspondent à des compléments pour « retrait d'activité » puisque les compléments peuvent aussi correspondre à des dépenses ou à l'embauche d'un tiers.

Valeur du complément pour un couple (elle est augmentée de 53 à 435€/mois selon le niveau du complément de référence pour les parents isolés)

Catégorie	1	2	3	4	5	6
Valeur du complément en euros/mois	97€	264€	374€	580€	740€	1103€
Effectifs en % des allocataires de l'AEEH	3%	18%	7%	6%	1%	1%

Les compléments de l'AEEH :

- sont indexés sur les prix (leur valeur relative par rapport au salaire se dégrade avec l'écart prix/salaires)
- ne sont pas imposables et ne rentrent donc pas dans l'assiette des prestations sociales (dont notamment l'allocation de logement).

b2) combinaison entre dispositifs

b21) AJPP et complément d'AEEH

Les deux dispositifs ne sont pas cumulables.

En cas d'absence d'activité (dont la MDPH a reconnu qu'elle était une contrainte liée à la situation de l'enfant), le ménage a intérêt à prendre le Congé de présence parentale lorsque l'AJPP est supérieure au complément, ce qui est le cas pour le complément n°5 (944€ d'AJPP pour des parents en couple versus 580€ pour le complément), chaque fois que c'est possible (14 mois tous les trois ans). Il lui est possible d'avoir recours au complément dans les intervalles et dans l'hypothèse où la MDPH n'a pas reconnu la nécessité pour le parent concerné de n'avoir aucune activité professionnelle.

b22) PreParE (dans le cas de congé parental d'éducation) et complément d'AEEH

Les deux dispositifs sont cumulables sur les trois premières années de l'enfant.

Cumul potentiel des montants des compléments d'AEEH et PreParE

	Temps de travail entre 51 et 80% du temps plein	Temps de travail inférieur ou égal à 50% du temps plein	Absence d'activité
Preparée en €/mois	146	253	391
Complément d'AEEH en €/mois	264 (317 pour un parent isolé)	374 (446 pour un parent isolé)	580 (812 pour un parent isolé) ¹¹⁴
Total	410 (463 pour un parent isolé)	627 (699 pour un parent isolé)	971 (1203 pour un parent isolé) ¹¹⁵

¹¹⁴ 1103€ (1537 pour un parent isolé) si l'enfant impose des contraintes permanentes de surveillance et de soins

¹¹⁵ 1103€ (1537 pour un parent isolé) si l'enfant impose des contraintes permanentes de surveillance et de soins

Par ailleurs dans certaines situations, le ménage a financièrement intérêt à recourir à la prestation de Compensation du Handicap (PCH) dont le montant peut être supérieur au complément.

3) Droits en matière de retraite

a) L'AVPF

Ne pas travailler ou travailler à temps partiel pour s'occuper de son enfant handicapé ouvre droit à l'AVPF. En cas de travail à temps partiel, le salaire ne doit pas dépasser 63% du plafond de la sécurité sociale.

L'affiliation n'est pas subordonnée à des conditions de revenu du ménage.

b) autres droits

La prise en charge de l'enfant ouvre droit, pour chaque parent, à une validation d'un trimestre par tranche de 30 mois dans la limite de huit trimestres.

E) Accompagner une personne adulte handicapée

1) Le congé de proche aidant

Pour accompagner une personne adulte handicapée, l'aidant pour recourir au congé de proche aidant analysé ci-dessus.

Par exception à la norme qui exclut qu'une personne en congé puisse exercer une activité professionnelle, une personne en congé de proche aidant peut être salariée d'une personne handicapée adulte (même un membre de la famille dans des situations définies ci-après).

2) Indemnisations possibles dans le cadre de la Prestations de compensation du handicap (PCH)

a) Le recours à un aidant dans le dispositif de la PCH

Selon l'article R245-7 du CASF, est considéré comme un aidant familial : le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple.

Le recours à un aidant familial est mis en œuvre dans le cadre de la prestation de compensation du handicap (PCH). Selon l'article L245-12 du CASF, l'aide humaine (élément 1 de la PCH) peut être employée, selon le choix de la personne handicapée, à rémunérer directement un ou plusieurs salariés, ou à rémunérer un service prestataire d'aide à domicile, ainsi qu'à dédommager un aidant familial.

Ainsi un aidant familial d'une personne adulte handicapée interrompant ou réduisant son activité professionnelle peut être indemnisé de deux manières dans le cadre de la PCH :

- avec un salaire (rémunéré directement par la personne handicapée) ou
- avec un dédommagement.

La Prestations de compensation du handicap (PCH)

« Selon les dispositions de l'article L.245-1 du CASF, quels que soient l'origine et la nature de la déficience du demandeur, et son mode de vie (à domicile ou en établissement), la PCH est attribuée sous condition de résidence, d'âge et de handicap.

Concernant les conditions de handicap, la prestation de compensation est ouverte aux personnes handicapées qui présentent une difficulté absolue pour une activité ou une difficulté grave pour deux activités, ces difficultés devant être définitives ou d'une durée prévisible d'au moins un an. Ce critère s'applique à l'accès à la prestation de compensation dans son ensemble, quels que soient les éléments de la prestation concernés »¹¹⁶.

La PCH a vocation à couvrir une partie des charges liées à des besoins :

- d'aides humaines ; le montant moyen est de 770€/mois €/mois en 2012 (93 % des montants versés et des allocataires)¹¹⁷.
- d'aides techniques ; montant moyen de 850 euros (1 % des montants et des allocataires).
- d'aménagement du logement et du véhicule de la personne handicapée ainsi qu'à d'éventuels surcoûts liés au transport ;
- d'aides spécifiques ou exceptionnelles (art. D.245-23 CASF) : frais ponctuels qui doivent être liés au handicap et ne relèvent pas directement de l'un des 4 autres éléments de la prestation de compensation. Il est impossible d'établir une liste limitative de dépenses, celle-ci pouvant être variable en fonction du handicap et du projet de vie. A titre d'exemple : les surcoûts pour passer le permis de conduire sur un véhicule aménagé, les frais de réparation ou d'installation d'aides techniques, les charges liées aux surcoûts pour des vacances adaptées ; les frais de formation à certaines techniques en lien avec la compensation du handicap ou aux gestes liés à des soins prescrits par un médecin de la personne handicapée, de membres de sa famille ou d'aidant ...
- à l'attribution et l'entretien des aides animalières.

b) Le recours au salariat d'un aidant

b1) Le salariat d'un membre de la famille

Selon les dispositions de l'article D.245-8 du CASF, le premier élément de la prestation de compensation peut permettre à une personne handicapée de salarier un membre de sa famille, à condition qu'il ne s'agisse pas de son conjoint, son concubin ou la personne avec laquelle elle a conclu un pacte civil de solidarité ou d'un obligé alimentaire du 1er degré.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si la personne handicapée nécessite à la fois une aide totale pour la plupart des actes essentiels et une présence constante ou quasi-constante due à un besoin de soins ou d'aide pour les gestes de la vie quotidienne. Dans ce cas, la personne handicapée peut salarier tout aidant familial, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec laquelle elle a conclu un pacte civil de solidarité ou d'un obligé alimentaire du 1er degré (parent ou enfant du bénéficiaire).

b2) le niveau du salaire

Le salaire de l'aidant est fixé par l'arrêté du 28 décembre 2005 sur les tarifs applicables à l'élément n°1 à 13,61€/h et 14,11€/h en cas de réalisation de gestes liés à des soins. Les conditions d'emploi et de rémunération d'un salarié, y compris s'il s'agit d'un membre de la famille, doivent se faire dans le respect des dispositions qui existent dans le code du travail et dans la convention collective qui, en cas d'emploi direct, est celle du particulier employeur.

¹¹⁶ Note DGCS en annexe

¹¹⁷ Evolution des prestations compensatrices du handicap de 2006 à 2012. DREES. Etudes et résultats 829 de janvier 2013.

Si le plan d'aide humaine est entièrement consommé en salaire d'un aidant, le nombre d'heures compatible avec le plafond est voisin de 70heures/mois par aidant.

La valeur du niveau de salaire évolue comme le salaire brut d'une assistante de vie de niveau C au sens de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

b3) c'est le plan d'aide qui prévoit le nombre d'heures rémunérées

c) Le dédommagement de l'aidant (hors salariat)

c1) Deux tarifs de dédommagement

L'arrêté du 28 décembre 2005 sur les tarifs applicables à l'élément n°1 de la PCH fixe à 3,73€/heure le dédommagement de l'aidant. Ce tarif est porté à 5,59€/heure si l'aidant cesse ou renonce totalement ou partiellement à une activité professionnelle (tarif en vigueur au 1er janvier 2017).

La valeur du niveau de salaire évolue comme le salaire net applicable aux emplois familiaux.

Le tarif de 5,59€ peut concerner un aidant familial ayant pris une retraite anticipée pour s'occuper de la personne handicapée jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge légal de départ à la retraite. Il peut également concerner un aidant familial n'ayant jamais travaillé, mais qui, du fait de l'aide apportée à la personne handicapée, ne pourrait de toute façon pas prendre un emploi à temps plein et doit donc renoncer à cette possibilité. Cette notion est sans rapport avec la notion de perte de revenu, mais plutôt avec l'impact sur le temps de travail puisqu'il convient d'apprécier si l'aide apportée à la personne handicapée est compatible ou non avec un emploi à temps plein. (cf. CNSA, « *Accès à l'aide humaine : élément 1 de la prestation de compensation du handicap - Guide d'appui aux pratiques des maisons départementales des personnes handicapées* », mars 2017, p90).

S'agissant de l'appréciation de la réduction ou de l'abandon d'activité, les textes juridiques n'étant pas précis sur ce point, cela renvoie aux pratiques des MDPH. Il est probable que les MDPH se contentent de constater que l'aidant n'a pas d'activité ou travaille à temps partiel.

c2) Plafond de dépenses

Le recours financé par le plan personnalisé est plafonné à 960€/mois par aidant (1 152€ lorsque l'aidant familial n'exerce aucune activité professionnelle afin d'apporter une aide à une personne handicapée dont l'état nécessite à la fois une aide totale pour la plupart des actes essentiels et une présence constante ou quasi constante due à un besoin de soins ou d'aide pour les gestes de la vie quotidienne.)

En cas de recours exclusif à un aidant dans le plan d'aide, le nombre d'heures compatible avec le plafond est voisin de 257 heures dans le premier cas et de 172 heures dans le second¹¹⁸.

c3) Statut du dédommagement

Les sommes versées à l'aidant familial dans le cadre de son dédommagement sont soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices non commerciaux (BNC)¹¹⁹.

¹¹⁸ 308 et 198 pour le plafond majoré

¹¹⁹ L'aidant pourra en déduire les dépenses nécessitées par l'exercice de cette activité ; et il bénéficiera selon les dispositions de l'article 293 B du code général des impôts (dans la limite de 33 200 € de revenus de l'année civile précédente) d'une dispense du paiement de la TVA et de la possibilité d'un abattement forfaitaire. Le dédommagement ne supporte pas de cotisations sociales.

c4) Pluralité d'aidants

Une personne peut dédommager plusieurs aidants, dès lors qu'ils interviennent de façon effective et régulière. Dans ce cas, le montant maximum du dédommagement prévu dans l'arrêté du 28 décembre 2005 sur les tarifs de l'élément n°1 (960,43€, montant au 1er janvier 2017) s'applique pour chacun des aidants.

d) Recours à la PCH

d1) Effectif

On compte 185 000 bénéficiaires de la PCH (et 96 000 bénéficiaires de l'ancien dispositif de l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne ACTP¹²⁰).

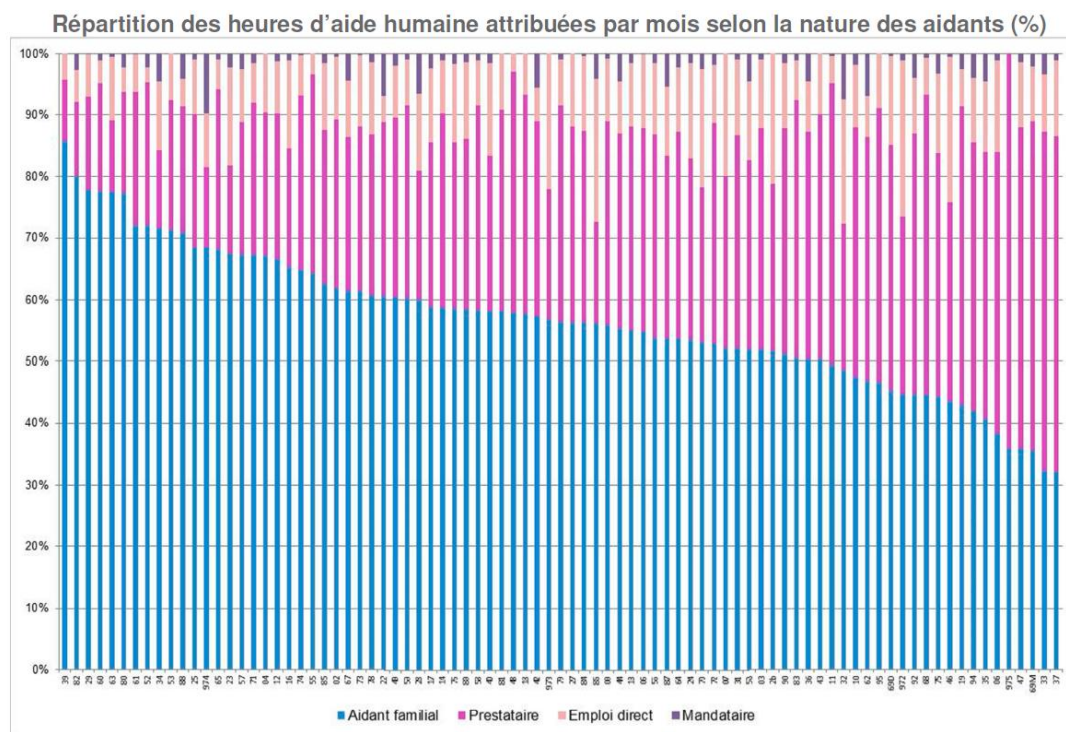
La majorité des 1,05 millions d'allocataires de l'AAH ne sont donc pas allocataires de la PCH ou de l'ACTP.

d2) L'aidant familial plus souvent dédommagé que salarié

On ne connaît pas l'apport en temps des aidants familiaux dans le nombre d'heures d'aide humaine puisqu'ils ne sont pas distingués lorsqu'ils interviennent comme salariés. Mais leur place lorsqu'ils sont dédommagés (qui, elle, est connue) est majoritaire en « heures ». Elle serait de 58% et son poids varie considérablement selon les départements (graphique ci-dessous). Le nombre d'heures mensuel moyen bénéficiant d'un dédommagement serait de de l'ordre de 42 heures.

Cependant, le poids des dépenses de dédommagement des aidants familiaux dans le volume des dépenses est beaucoup plus faible puisque le tarif de dédommagement des aidants familiaux non-salariés est moins élevé que le salaire.

¹²⁰L'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP) était l'allocation qui existait avant la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), et qui permettait aux personnes handicapées de moins de 60 ans, de financer une aide humaine pour compenser leurs difficultés à réaliser des actes de la vie quotidienne. La PCH l'a remplacé depuis 2006. Toutefois les personnes qui en bénéficiaient avant cette date peuvent continuer à la recevoir si au moment d'une demande de renouvellement, elles remplissent toujours les conditions d'attribution et prennent l'option de continuer à la recevoir au lieu de recevoir la PCH.



3) Droits à retraite

N'avoir pas d'activité professionnelle ou travailler à temps partiel pour s'occuper d'une personne handicapée ouvre droit à l'AVPF.

L'affiliation n'est pas subordonnée à condition de ressources.

F) Accompagner une personne âgée en perte d'autonomie

1) Le congé de proche aidant

Pour s'occuper d'une personne âgée en perte d'autonomie, une personne peut recourir au congé de proche aidant, analysé ci-dessus. La personne qui prend un congé de proche aidant a la possibilité d'être indemnisé comme salariée de la personne âgée bénéficiant de l'allocation personnalisée à l'autonomie APA (si l'aidant n'est pas le conjoint¹²¹).

¹²¹ ni le concubin ou le partenaire de Pacs

2) Indemnisations

- a) Certains aidants peuvent être salariés de la personne en perte d'autonomie qu'ils accompagnent

La loi l'autorise à employer un membre de sa famille (à l'exception du conjoint, concubin ou partenaire de PACS) en tant qu'aide à domicile dans le cadre de l'APA qui lui est accordée. Son APA permet ainsi de rémunérer le membre de la famille qu'elle salarie.

On ne peut en revanche pas salarier son conjoint (alors que c'est possible pour le conjoint d'une personne adulte handicapée dans des conditions strictement définies). Compte tenu de l'âge des allocataires de l'APA, l'exclusion des conjoints comme salariés n'a pas d'effet majeur.

Le salariat est par contre possible pour un aidant (hors conjoint) sur la base de 13,53€/heure. Le nombre d'heures prévu dans le plan personnalisé tient compte des autres dépenses (aides techniques ou ponctuelles, aide humaine apportée par des intervenants professionnels), le tout dans un plafond global variant avec le GIR.

Compte tenu des plafonds actuels, ce taux horaire permet théoriquement de financer jusqu'à 126h/mois pour l'aidant d'une personne en GIR 1, 101h/mois pour l'aidant d'une personne en GIR 2, 73h/mois pour l'aidant d'une personne en GIR 3, 49h/mois pour l'aidant d'une personne en GIR 4.

- b) Il n'existe pas de dispositif de dédommagement analogue à celui retenu dans le cadre de la PCH

3) L'AVPF est ouverte sans condition de revenu pour les aidants qui sont en congé de proche aidant

G) Accompagner une personne en fin de vie

1) Le congé de solidarité familiale

Le salarié a le droit de prendre un congé de solidarité familiale pour s'occuper d'un proche¹²² souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable¹²³.

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser une durée maximale (renouvellements compris) fixée par convention ou accord collectif d'entreprise (à défaut, par convention ou accord de branche), ou, en l'absence d'accord ou de convention, à trois mois, renouvelable une fois.

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 et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

¹²² Ascendant, descendant, frère ou sœur, ou personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

¹²³ Un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, doit en attester.

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. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est de une journée.

2) Indemnisation

Les personnes en congé de solidarité perçoivent l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

Le nombre maximal d'allocations journalières susceptibles d'être versées est fixé à 21 en cas d'arrêt complet 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.

Le montant brut de l'allocation est fixé à 55,37€ 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. Sur le montant brut de l'allocation, sont prélevées la CSG au taux de 7,5 % et la CRDS au taux de 0,5 %. Le montant net de l'allocation s'élève donc à 50,9 €. Le montant maximum de l'indemnisation (21 jours) atteint donc 1069,74€.

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.

On ne relève en 2017 que 545 bénéficiaires de l'AJAP, ce qui témoigne du très faible taux de recours au congé de solidarité familiale.

3) Il n'existe pas de droit à AVPF

SECTION III : AMENAGEMENTS SOUPLES DU TEMPS DE TRAVAIL

L'aménagement du temps de travail, des horaires ou du lieu de travail (recours au télétravail) constituent également des solutions adaptées à la prise de temps familial. La demande de souplesse et de restauration d'un certain contrôle sur son emploi du temps est à ce titre la mesure la plus demandée par les salariés. De nombreux sondages font état d'une attente forte en la matière.

Le contexte de mutations du travail et de transition numérique offre une nouvelle dynamique susceptible de faire émerger des réponses à ces demandes des salariés, également pertinentes du point de vue des besoins des entreprises. Certaines pratiques d'entreprises en attestent¹²⁴ : abandon de la référence temporelle traditionnelle du travail, « jobsharing¹²⁵ », annualisation des horaires, semaine compressée, partage de poste, planification des horaires atypiques, télétravail, arrangements entre collègues informels se développent avec une certaine diversité dépendant du secteur, de la taille, du contexte et de la population employée dans l'entreprise.

Pour une présentation détaillée des dispositifs présentés dans cette section, on se reportera à l'annexe 2.

*

* *

Dans ce contexte, quels peuvent être les souhaits des salariés ?

1° Accéder facilement à ces dispositifs (en termes d'opposabilité, de délais de prévenance par exemple)

2° Ne pas supporter en tout ou partie la perte de revenu lié à une moindre activité professionnelle

3° Ne pas perdre trop de droits à retraite

4° Ne pas subir trop de handicap de carrière

¹²⁴ Voir notamment : V. Wisnia-Weill, De nouvelles organisations du travail conciliant égalité femme /homme et performance des entreprises (2011), CGSP ; l'évaluation au Royaume Uni ayant précédé une première généralisation du Right to Request (2007) ; The expert report on "Flexible working time arrangements and gender equality" : Commission européenne ; ILO : Working time in the twenty-first century- Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (2011) ; voir aussi un thème dans l'actualité américaine : <https://www.americanprogress.org/issues/religion/report/2013/12/19/81336/flexible-work-arrangements-and-work-life-fit/>

¹²⁵ Le « jobsharing », consistant à se partager un même poste de travail à plusieurs (en général 2 salariés) en organisant entre eux le temps et la répartition du travail, est un dispositif de temps partiel moins pénalisant pour les carrières. Il est développé dans certains pays mais très peu en France.

I) LA REGLEMENTATION RELATIVE AUX AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL EN FAVEUR DES SALARIES : TEMPS PARTIEL, AMENAGEMENTS D'HORAIRE, TELETRAVAIL

A) Le travail à temps partiel

1) La réglementation

a) Des conditions précisément encadrées

S'occuper de ses enfants, consacrer plus de temps à sa vie privée ou travailler au développement d'un projet personnel... les raisons de vouloir réduire son temps de travail sont nombreuses. Aujourd'hui, le temps partiel ne peut être mis en place que dans des conditions strictement encadrées :

- en application d'un accord collectif,
- sur décision de l'employeur, après information de l'inspecteur du travail,
- à la demande du salarié, dans certaines situations précises, prévues par le code du travail :
 - création ou reprise d'une entreprise, responsabilité d'une entreprise répondant aux critères de « jeune entreprise innovante » ;
 - demande d'un congé parental d'éducation pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé de proche aidant ;
 - dans le cadre de l'article L3123-26 du code du travail, qui dispose que : *« En l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, le salarié peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans des conditions fixées par voie réglementaire. Cette demande ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. »*

Toutefois, en l'absence de convention collective ou d'accord d'entreprise fixant la procédure à suivre, le salarié doit envoyer sa demande de passage à temps partiel six mois au moins avant la date envisagée pour le nouvel horaire. L'employeur a trois mois pour répondre, à partir de la date de réception de la lettre.

- Dans le cadre de l'article L3123-2 ainsi rédigé : *« Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle prévue au 3° de l'article L. 3123-1 (soit 1607 heures). »*

« Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement. [...] L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. » La réduction du temps de travail pour raisons personnelles prévoit donc l'alternance de périodes travaillées à temps plein avec des périodes non travaillées. Chaque période non travaillée dure au moins une semaine. Elle peut être utilisée par exemple pour garder un ou plusieurs enfants pendant tout ou partie des vacances scolaires.

L'employeur peut refuser la demande du salarié s'il justifie ce refus par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (article L. 3123-26).

Par ailleurs, selon le principe de la liberté contractuelle, tout salarié peut demander, individuellement, un congé ou un travail à temps partiel, en-dehors de ces dispositifs. L'employeur n'est pas tenu de faire droit à cette demande.

b) Opposabilité

Le temps partiel est de droit dans le cadre du congé parental d'éducation.

En revanche, pour le congé de proche aidant et le congé de solidarité familiale, la prise d'un temps partiel est soumise à l'accord de l'employeur. A la connaissance du Secrétariat général du HCFEA, il n'existe pas de données sur la pratique des entreprises.

*

* *

En définitive, la demande individuelle d'un salarié pour un passage à temps partiel ne peut s'exprimer que dans le cadre de situations précises, assorties de certaines contraintes : limite d'âge de l'enfant de trois ans en cas de congé parental, délai de prévenance de 6 mois dans les autres cas, alternance de périodes non travaillées et travaillées dans le cas d'une demande de temps partiel pour raisons personnelles.

Secteur public : un dispositif de recours au temps partiel plus favorable

Un salarié de la fonction publique sur cinq travaille à temps partiel, comme dans le secteur privé. Le temps partiel « subi »¹²⁶ est cependant moins important dans la fonction publique car les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires hospitaliers ne peuvent y être soumis¹²⁷. En revanche, le temps partiel « choisi » y est plus fréquent. Il s'agit pour moitié de femmes qui réduisent leur activité pour garder leur enfant.

Le régime des fonctions publiques est plus favorable que celui du secteur privé à trois titres : il est d'accès plus ouvert ; il est mieux rémunéré ; les droits à retraite sont plus importants

1) le champ du travail à temps partiel

Le dispositif réglementaire identifie deux situations de travail à temps partiel : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit, automatiquement accordé à l'agent. Dans les deux cas, l'organisation du calendrier de travail de l'agent (choix des périodes travaillées ou non) est soumise à la bonne organisation du service.

¹²⁶ On considère le temps partiel comme « subi » lorsque le salarié déclare travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un travail à temps complet. Le temps partiel est dit « choisi » dans tous les autres cas.

¹²⁷ Certains postes impliquent de fait des emplois à temps partiel : il s'agit des postes à temps non complet, dont la quotité de travail est inférieure à la durée légale d'un temps complet, sans pouvoir être inférieure à 50 % d'un temps complet. Les employeurs des trois versants de la fonction publique peuvent proposer des postes à temps incomplet pour le recrutement de contractuels. Les employeurs territoriaux peuvent également recruter des fonctionnaires sur ces postes. La part plus faible de temps partiel subi dans la fonction publique est à lier à la réglementation qui interdit aux employeurs publics d'offrir aux fonctionnaires de l'Etat et hospitaliers des postes à temps incomplet.

Il est fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux :

- Pour la naissance ou l'adoption d'un enfant

Ce droit peut être attribué à l'une ou à l'autre des deux personnes au foyer desquelles vit l'enfant. Elles peuvent donc bénéficier conjointement d'un temps partiel, pour des quotités qui peuvent être différentes. Lorsque le temps partiel de droit est pris à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il peut prendre effet, à tout moment, à compter de la naissance de l'enfant et jusqu'à son troisième anniversaire. Il est également accordé quel que soit le rang de l'enfant. Il peut être accordé à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental¹²⁸.

- Pour donner des soins à un proche

C'est le cas pour le conjoint (marié, lié par un pacte civil de solidarité ou concubin), pour un enfant à charge (âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales) ou pour un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le service à temps partiel peut-être organisé, avec l'accord du supérieur hiérarchique, dans un cadre quotidien (le service est réduit chaque jour), hebdomadaire (nombre de jours de travail réduit sur la semaine) ou annuel (temps partiel annualisé).

Le temps partiel est accordé par périodes de 6 mois à 1 an, renouvelables pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision exprès.

À la fin du temps partiel, le fonctionnaire est réadmis à son poste à temps plein. À défaut, il est réadmis sur un autre poste correspondant à son grade.

2) Une rémunération du temps partiel plus favorable pour les agents publics

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leurs durées effectives de service lorsque la quotité est de 50%, 60% ou 70%. Par contre, les quotités de 80 et 90% sont rémunérées respectivement à 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein.

3) Des avantages en matière de retraite

La période de temps partiel est prise en compte dans les droits à pension en cas de temps partiel pris pour élever un enfant¹²⁹. Cette prise en compte est limitée à trois ans par enfant. Les deux parents peuvent en bénéficier (en même temps ou successivement) s'ils réduisent tous deux leur activité.

Il n'y a pas de versement de cotisation par le fonctionnaire sur la quotité non travaillée (la quotité travaillée restant bien entendu soumise à la cotisation salariale). Ces périodes sont prises en compte à 100% pour le calcul de la retraite : en constitution de droit, en liquidation et en durée d'assurance.

¹²⁸ Dans la fonction publique, le congé parental ne couvre que l'interruption totale d'activité. Il n'existe pas de congé parental à temps partiel.

¹²⁹ pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004. Cette validation gratuite des trimestres, lorsqu'elle est supérieure à six mois, n'est pas cumulable avec la majoration de durée d'assurance « accouchement » de deux trimestres.

2) Bilan quantitatif

Une femme salariée sur trois travaille à temps partiel ; 34 % des femmes travaillant à temps partiel le sont principalement pour s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille contre seulement 7 % des hommes à temps partiel.¹³⁰ Le temps partiel s'est beaucoup développé depuis les années 80 (19,5 % des femmes en 1983 et 2,1 % pour les hommes), en partie car il est demandé par les salariés¹³¹, mais dans un tiers des cas, il est subi (quotité de travail déterminée par l'employeur)¹³².

B) Le dispositif d'horaires individualisés

1) Une procédure strictement encadrée

Les horaires individualisés, encore dénommés « horaires variables », « horaires flexibles », ou « horaires à la carte » permettent aux salariés d'opter pour un aménagement individuel de leur temps de travail. Ils sont mis en place par l'employeur, à la demande des salariés, dans le cadre d'une procédure particulière nécessitant l'accord du personnel ou de ses représentants.

Aux termes de l'article L3121-48 du code du travail : « *l'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés [...] après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. [...] Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés.* »

Ces horaires individualisés comportent :

- une « plage fixe », constituant un temps de présence obligatoire pour tout le personnel (par exemple, entre 10h et 17h) ;
- des « plages mobiles » en début, milieu ou fin de journée permettant aux salariés de choisir leurs heures d'arrivée ou de départ (par exemple, entre 8h30 et 10h le matin, et 17h et 18h30 le soir).

Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures (crédits d'heures) d'une semaine sur une autre et ces heures ne sont alors ni comptées ni payées comme des heures supplémentaires si elles "résultent d'un libre choix du salarié". Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre. A défaut d'accord collectif, les limites et modalités du report d'heures sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

L'employeur peut refuser la mise en œuvre de ces horaires individualisés s'il estime qu'elle est incompatible avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service¹³³.

¹³⁰ O. Sautory, S. Zilloniz, De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine, Economie et statistique n°478, 2015 (données à partir de l'enquête emploi du temps 2011 / voir aussi (Pak, 2013)

¹³¹ Ce « choix » peut également être guidé par des contraintes variées, telles que transport, modes de garde...

¹³² selon COE, évolution des formes d'emploi, 2014

¹³³ Sauf s'il s'agit d'une personne handicapée ou d'un aidant familial de personne handicapée. La possibilité de disposer d'horaires individualisés constitue alors une obligation pour l'employeur. (Article L3121-49 du code du travail : Les salariés mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi. Les aidants familiaux

La procédure actuelle de demande d'horaires individualisés apparaît donc comme une forme dérogatoire à la règle de l'horaire collectif, strictement encadrée, la demande d'aménagement d'horaires ne pouvant émaner d'un seul salarié.

2) L'apport de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la qualité au travail et l'égalité professionnelle

L'article 11 de l'accord dispose « *qu'à l'occasion notamment de l'entretien professionnel prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, le salarié pourra demander que soient examinées les possibilités d'aménagements horaires, compatibles avec ses mission, qui lui permettraient une meilleure articulation entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle pour une période limitée.* »

On ne dispose pas de bilan sur la mise en œuvre de cette disposition.

3) Bilan

Les études, certes anciennes, proposant un bilan de l'utilisation des horaires individualisés en France montrent que la flexibilité horaire serait davantage orientée vers les besoins de l'entreprise que vers ceux des salariés.

En témoigne par exemple le fait que, selon l'enquête ECS 2009¹³⁴, ces dispositifs d'horaires flexibles sont plus fréquemment proposés dans les établissements qui connaissent régulièrement des variations de leur activité que dans les établissements où l'activité est relativement stable.

Une autre manière d'appréhender l'ambiguïté de ces dispositifs - satisfaire tout à la fois les besoins de conciliation travail/famille des salariés et les besoins de flexibilité des entreprises - consiste à analyser leurs effets déclarés. Selon les représentants des directions, à l'échelle européenne, les deux effets principaux sont « *un meilleur ajustement des heures de travail au volume d'activité* » (pour 55% des établissements concernés par ce dispositif) et « *un plus grand degré de satisfaction au travail* » (63% des établissements). Dans le cas de la France, c'est l'effet positif pour l'entreprise qui arrive en premier, à l'inverse de ce qui se passe en moyenne européenne. Dans 65% des établissements français, le représentant de la direction signale une meilleure adaptation des horaires à la charge de travail ; dans 58% des établissements, il évoque un plus grand degré de satisfaction au travail.

Autre signe du fait que les stratégies de flexibilité des entreprises prennent souvent le pas sur les besoins des salariés dans les dispositifs d'aménagements du temps de travail, on observe un développement des horaires atypiques, parfois couplé au temps partiel chez les femmes (par exemple, caissières de grande surface). 23% des couples français ont aujourd'hui des journées de travail fortement désynchronisées. Ces horaires atypiques sont dans l'ensemble plus susceptibles de compliquer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que

et les proches d'une personne handicapée bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne.)

¹³⁴ L'ECS 2009 est la deuxième enquête organisée par Eurofound, suite à l'enquête sur le temps de travail et l'équilibre vie-travail dans les entreprises européennes réalisée dans 21 pays de l'UE en 2004-2005. Constats établis par le rapport « Les dispositifs d'entreprise en direction des familles » Delphine Brochard, Marie-Thérèse Letablier, avril 2013

l'inverse¹³⁵. Par ailleurs, les journées et semaines fragmentées étaient moins nombreuses en 1998 qu'en 2010 avec une imprévisibilité importante qui complique la vie privée.¹³⁶

4) Les évolutions relatives aux ordonnances du 22 septembre 2017

En matière de durée du travail, et notamment en matière d'aménagement des horaires, la loi du 8 août 2016 a consacré la primauté de l'accord d'entreprise et les ordonnances du 22 septembre 2017 ont confirmé cette primauté.

C) Le droit au télétravail¹³⁷

Le télétravail recouvre plusieurs réalités : il peut être formel ou informel ; régulier ou occasionnel et s'exercer au domicile, dans un bureau satellite, un télécabine. C'est une notion se référant à un cadre juridique spécifique, plus restreint que le travail à distance qui comprend également le travail itinérant (prévu dans les contrats de travail et inhérent à certains métiers tels que les commerciaux) et le travail nomade ou mobile (souvent occasionnel, s'affranchissant des contraintes de lieu ou de temps, tout en conservant un poste de travail physique dans l'entreprise).

1) Télétravail régulier (avant les ordonnances) : double volontariat employeur / entreprise encadré, avec ou sans accords collectifs

Selon l'ANI du 19 juillet 2005¹³⁸, était considéré comme télétravail « toute forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant des technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire ». L'accord prévoit les modalités de recours du télétravail (volontariat, réversibilité, avenant au contrat de travail, protection contre le licenciement, fixation de plages horaires pendant lequel le salarié est joignable durant son télétravail, prise en charge du matériel par l'employeur...). Les possibilités ouvertes résultent d'un double volontariat de l'employeur et du salarié.

L'entreprise peut choisir de le faire dans le cadre d'un accord collectif ou directement en appliquant l'ANI après consultation préalable du comité d'entreprise et dans le cadre d'un avenant au contrat de travail, sachant que même par accord collectif, il ne pouvait être dérogé aux 11 dispositions encadrant le télétravail. On recensait début 2017 une centaine d'accords collectifs (3 accords de branche et 80 accords d'entreprise), généralement centrés sur cette question spécifique.

¹³⁵ On peut en limiter les effets négatifs via des formes de planification des horaires instables qui permettent aux salariés d'avoir une meilleure visibilité

¹³⁶ Sautory O., Zilloniz S. (2015), « de l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés », *économie et statistique*, n°478 -479-480

¹³⁷ Sources conclusions de la concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance / rapport Mettling et rapport du COE

¹³⁸ Les travailleurs nomades sont inclus selon l'ANI de 2005 bien que « le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer le statut de télétravailleur.

2) Pratiques occasionnelles de télétravail

La loi Warsmamn du 22 mars 2012 prévoyait un cadre pour le télétravail occasionnel en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Le recours au travail occasionnel dans le cadre d'un accord informel de gré à gré s'est par ailleurs beaucoup développé ces dernières années, le cas échéant avec des dispositifs de management routinisés permettant une plus grande diffusion de la pratique au sein de l'entreprise (applications permettant de prévenir le supérieur hiérarchique direct en lien avec des intempéries, des pics de pollution...) ¹³⁹

3) Un droit nouveau dans le socle d'ordre public

L'ordonnance relative "à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail" apporte d'importantes modifications au régime juridique du travail à distance, notamment en sécurisant les pratiques occasionnelles de télétravail, qui sont aujourd'hui dans la plupart des cas informelles. Le télétravail ¹⁴⁰ évolue comme une "modalité normale" de travail.

Un droit nouveau relatif au télétravail est développé (Ordonnance 3, art 21). Il prévoit notamment que : « *Pour faire face à des contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse.* » En outre, le télétravail serait mis en place par accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur, ce qui le rendrait ainsi accessible à toutes les entreprises. Enfin, en l'absence d'accord collectif ou de charte qui régit le télétravail, « *lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen* ».

4) Bilan

Selon les sources, le taux de télétravailleurs varie de 2% à 6% pour le télétravail avec avenant au contrat de travail. Mais il est probablement de l'ordre de 16 à 20% pour le télétravail informel. Selon une récente étude ¹⁴¹, 17% des salariés souhaitent télétravailler un nombre de jours fixe par semaine (2,5 jours par semaine en moyenne) et 35% aspirent à télétravailler occasionnellement ; beaucoup d'employeurs semblent encore réticents à favoriser cette organisation du travail, évoquant des contraintes juridiques et réglementaires et la crainte de perdre le contrôle sur les activités des salariés. Depuis l'ANI du 19 juillet 2005, on recensait une centaine d'accords d'entreprise et trois accords de branche ¹⁴².

¹³⁹ conclusions de la concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance, *op.cit.*

¹⁴⁰ AEF/ conférence de presse de présentation des ordonnances.

¹⁴¹ Rapport conjoint de partenaires sociaux, conformément à la saisine de l'article 57 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours

professionnels.http://www.medef.com/fileadmin/www.medef.fr/documents/Teletravail/conclusions_de_la_concertation_teletravail_VF_chartee_.pdf

¹⁴² concertation partenaires sociaux *op.cit.*

D) Bilan global de ces dispositifs

On observe globalement une amélioration des arrangements possibles pour faire face aux imprévus : 31% des salariés ne pouvaient pas s'arranger avec leurs collègues en 2013 contre 41% en 1998, peut-être du fait d'usages de coopération qui se développent en lien avec la diffusion des usages numériques¹⁴³.

Toutes formes confondues, environ 30% des salariés français bénéficient aujourd'hui de dispositifs souples « à la demande »¹⁴⁴ (10% pour les pratiques les plus innovantes donnant du contrôle sur son emploi du temps) permettant une certaine flexibilité du temps et du lieu de travail, individualisée et bénéfique à leur besoin de conciliation, contre plus de 50% dans plusieurs pays nordiques et anglo-saxons.

II) CERTAINS DISPOSITIFS GENERAUX, TELS LE CET ET L'ÉPARGNE SALARIALE, PEUVENT CONTRIBUER À FOURNIR DES AMÉNAGEMENTS SOUPLES AUX PARENTS ET AUX AIDANTS

A) Le CET : un dispositif pouvant être aménagé au bénéfice des parents et des aidants

Mis en place par convention ou accord collectif, le Compte épargne temps (CET) permet au salarié d'épargner des temps de congés et des sommes d'argent pour une utilisation ultérieure.

Les éléments « épargnables » sous forme de jours de congés sur le CET peuvent provenir de plusieurs sources : report de sept jours de congés payés, jours de congé supplémentaires conventionnels, jours RTT, jours de repos des cadres au forfait, heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires, abondements de l'employeur...

Les sommes d'argent épargnées sur le CET ont également de multiples origines : primes conventionnelles, treizième mois, primes d'intéressement, abondements de l'employeur...

Les partenaires sociaux disposent d'une grande autonomie dans la négociation du CET, il n'existe pas de liste limitative des éléments pouvant être y être affectés, ou des usages qui peuvent être faits des droits accumulés. Le compte épargne temps peut donc, dès à présent, dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, intégrer des jours de congés pris pour raisons familiales, ou offrir un complément de rémunération aux congés familiaux peu ou pas indemnisés.

On constate que certains salariés l'utilisent déjà à cette fin, dans le cadre notamment de l'accompagnement d'un proche âgé.

L'utilisation du CET pour l'accompagnement parental ou familial réunit plusieurs avantages : elle permet le maintien intégral de la rémunération et des droits à retraite des salariés, deux éléments identifiés comme des freins au recours aux congés familiaux, notamment pour certaines catégories de familles ; elle permet également un ancrage des thèmes de la parentalité et de l'aide familiale au sein de l'entreprise, porteur d'une évolution des mentalités, tant des employeurs que des salariés.

Des propositions visant à aménager ce dispositif au bénéfice des parents et des aidants sont présentées en partie II « Orientations ».

¹⁴³ Reprise de l'intensification du travail chez les salariés, *op.cit.*

¹⁴⁴ Voir annexe 2 : source ; Source : EWCS 2010 *Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (2010), Module ad hoc 2010 relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale*

Les perspectives offertes par le Compte personnel d'activité (CPA)

Pour une présentation complète du CPA, on se reportera au rapport de France Stratégie¹⁴⁵.

Ce rapport envisage trois scénarios d'évolution du CPA¹⁴⁶. Cet encadré décrit plus précisément le second scénario, en lien avec le thème transversal : « disposer de droits et de temps pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie. »

Le scénario n°2 présenté dans le rapport de France Stratégie consacré au Compte personnel d'activité¹⁴⁷ s'intitule « *le CPA comme moyen de gérer plus librement et de façon plus flexible les différents temps, tout au long de la vie* ». Il s'agirait d'octroyer à chacun des droits de tirage sociaux portant sur les congés et le temps de travail en fonction des besoins et des projets des individus, notamment pour disposer de temps consacré à l'accompagnement des enfants ou des proches handicapés ou âgés.

a) Principes généraux du CPA

- la constitution de droits sociaux liés au travail et rassemblés sur un compte personnel, accessible en ligne
- la possibilité de mobiliser ces droits au cours de la vie professionnelle et jusqu'à la liquidation de la retraite, en fonction des préférences individuelles des bénéficiaires, ces droits pouvant être fongibles lorsqu'ils sont de nature différente ;
- des abondements par dotations, corrigeant certaines inégalités de situation.

b) Objectifs

- le CPA consisterait en un droit au Compte épargne temps (CET) généralisé, le CET ne concernant aujourd'hui qu'une minorité de salariés, majoritairement des cadres et des salariés des grandes entreprises ;
- il donnerait aux salariés plus de pouvoir sur l'organisation de leur temps, en leur permettant de choisir les moments où ils souhaitent travailler davantage et ceux où ils souhaitent avoir plus de temps à consacrer à leur vie familiale ou à un projet personnel ;

c) Perspectives de fonctionnement et d'utilisation du CPA

Les droits venant alimenter le CPA seraient notamment le CET et les droits à congés (y compris congés annuels (dans une certaine limite pour préserver le droit au repos), jours de RTT, jours de repos conventionnels...), la participation et l'épargne salariale. Pourraient s'y ajouter des dotations initiales ou correctrices.

Il s'agirait de rendre ces droits portables à l'issue de la rupture du contrat de travail ou du changement de statut, et d'autre part d'étendre les logiques de fongibilité existant déjà dans certains cas pour le CET. Le salarié peut déjà utiliser les droits acquis sur son compte épargne-temps pour financer dans certains cas (accord collectif) un congé parental. Un système de points pourrait être utilisé pour solvabiliser des temps ou activités non marchands. Il s'agirait ainsi d'accorder plus de souplesse dans l'utilisation des droits à congés existants, en permettant notamment beaucoup plus largement leur report au-delà de l'année en cours. Ainsi, les droits à congés ou l'épargne salariale pourraient être utilisés pour « financer » un congé familial, un temps partiel ou un projet personnel.

¹⁴⁵ France Stratégie : Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret, octobre 2015

¹⁴⁶ Le CPA tel qu'il se présente en 2017 concerne tous les actifs et regroupe deux comptes distincts : le compte personnel de formation (CPF) : droits à la formation acquis au titre de l'activité (24h par an, maximum 150h) ; le compte pénibilité : points acquis du fait de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

¹⁴⁷ Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret, Selma Mahfouz, Marine Boisson-Cohen, Hélène Garner, Philippe Laffon, octobre 2015

Trois utilisations des jours épargnés seraient possibles :

- la conversion en droits de formation, avec l'ensemble des usages possibles du CPF ;
- la sortie en jours de congés, soit dans la même entreprise que celle où les jours ont été épargnés, soit dans une autre entreprise (une portabilité des jours de congés serait ainsi instaurée) ;
- la monétisation, le salarié choisissant de percevoir immédiatement l'équivalent monétaire des jours épargnés, plutôt que de les laisser sur son CPA¹⁴⁸.

Pour chacune de ces utilisations, des règles de conversion seraient à définir. Pour la sortie en jours de congés, aucune question ne se pose lorsqu'elle a lieu dans la même entreprise que celle où les jours ont été épargnés. En revanche, lorsque les jours de congé sont pris dans une autre entreprise que celle où ils ont été épargnés, un fonds d'épargne mutualisé géré par la Caisse des dépôts et consignations garantirait alors un taux de revalorisation assurant le pouvoir d'achat des jours épargnés (revalorisation au moins égale à l'inflation).

d) Modalités de gestion et de financement

Pour une large part, le financement des droits portés sur le compte reposerait sur l'alimentation par des droits existants, ne supposant pas de financement supplémentaire mais un mécanisme de mutualisation afin d'assurer la portabilité des droits dans le temps.

Il serait complété par des mécanismes de mutualisation ou socialisation visant à compenser les inégalités, pouvant reposer sur des dotations individuelles automatiquement versées en fonction de certains critères (niveau de qualification, ancienneté, présence d'enfants, etc.), mais aussi sur des droits de tirage sur des fonds mutualisés qui pourraient être mobilisés en fonction de projets individuels.

La Caisse des dépôts et consignations, opérateur du CPA, serait chargée de la gestion des « compte temps » de chaque salarié ou demandeur d'emploi.

*

* *

Selon la DGT, des problèmes importants appellent une instruction complémentaire. Sur les perspectives qui seraient offertes par le CPA :

La portabilité des droits et la possibilité de sortir de son CPA des jours accumulés dans le cadre d'une entreprise pour indemniser un congé pris ultérieurement au sein d'une autre entreprise soulève la question de l'employabilité des salariés ayant stocké des jours RTT ou autres dans leur CET/CPA au cours de leur carrière.

La gestion des jours stockés dans le CPA et leur revalorisation restent très problématiques. Comment faire pour assurer que des jours placés dans le CPA permettent d'indemniser plusieurs années plus tard des congés alors que la qualification ou la rémunération du salarié a beaucoup changé ? La solution praticable de revalorisation qui existe à l'heure actuelle est la consignation des jours CET. Lors de son départ de l'entreprise, le salarié consigne ses jours de congés, une fois monétisés, à la CDC, qui les protège de l'inflation par un taux d'intérêt de même niveau. Le salarié peut les récupérer ultérieurement, dans le cadre de sa nouvelle entreprise, pour apporter la somme à un CET ou à un dispositif d'épargne salariale (s'ils y ont été mis en place). Un système simple, mais qui est peu utilisé dans sa forme actuelle, les salariés préférant liquider leurs droits CET sans consigner.

¹⁴⁸ Dans le cadre du régime actuel du CET, la monétisation est possible dans deux hypothèses : à tout moment, mais seulement avec l'accord de l'employeur et pour les jours allant au-delà de la 5^e semaine de congés payés (articles L. 3153-1 et L. 3153-2) ; au moment de la rupture du contrat de travail (article L. 3154-3).

B) Le dispositif d'épargne salariale

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises. Le principe consiste à verser à chaque salarié une part sur les résultats de l'entreprise (intéressement) ou sur ses bénéfices (participation). Les sommes attribuées peuvent, au choix du salarié, lui être versées directement, être déposées sur un plan d'épargne salariale (PEE, Perco), ou sur un Compte épargne temps (CET).

Selon une étude de la DARES¹⁴⁹, près de 17 milliards d'euros ont été versés en 2015 par les entreprises au titre des dispositifs de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, pour un encours total de 117 milliards d'euros. 55 % des salariés du secteur marchand non agricole ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale. Ces compléments de rémunération ont atteint en moyenne 2.422 euros par salarié bénéficiaire.

Cette rémunération épargnée offre donc un potentiel intéressant pour compléter l'indemnisation perçue par les salariés parents ou aidants au titre des congés familiaux.

Actuellement, le déblocage anticipé de l'intéressement ou de la participation n'est possible que dans les cas suivants : mariage, conclusion d'un Pacs, naissance ou adoption d'un 3^e enfant, divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant, invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants), décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs), rupture du contrat de travail, surendettement, création ou reprise d'entreprise (par le salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants), résidence principale (acquisition, travaux d'agrandissement, remise en état suite à catastrophe naturelle).

Une proposition visant à son utilisation dans le cadre de congés familiaux est formulée dans la partie II « Orientations ».

¹⁴⁹ Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE 2015.

CHAPITRE II : ORIENTATIONS

PREAMBULE : LES INTERETS EN PRESENCE ; LES OBJECTIFS

Il s'agit de trouver un équilibre entre les intérêts des parties prenantes.

1) L'intérêt des enfants et des personnes aidées

Le développement d'un enfant et son épanouissement demandent un accompagnement régulier des parents, notamment en terme de présence effective avec des moments de soin, d'échanges affectifs, d'activités communes (repas, loisirs) et de conversations, ou encore un investissement dans la scolarité.

Pour les personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie, une présence active des aidants est précieuse. Encore faut-il que la contrainte qui pèse sur eux ne dégrade pas l'équilibre du ménage, ou qu'elle ne conduise pas l'aidé à un enfermement familial excessif.

2) L'intérêt des parents et des aidants

Il passe par :

- la présence et l'accessibilité de services d'accueil des jeunes enfants pour permettre aux parents de maintenir leur activité professionnelle dans de bonnes conditions ;
- le droit au concours de professionnels d'un niveau suffisant pour qu'on ne sollicite pas l'aidant de façon exagérée ;
- du temps pour aider leurs proches. S'ils sont actifs, des droits à congé, une rémunération qui compense – au moins de façon partielle – la « perte » de revenu qu'ils subissent lorsqu'ils diminuent ou arrêtent leur activité professionnelle ; des droits protecteurs dans l'emploi et pour la retraite.

3) Les intérêts conjoints et concurrents des hommes et des femmes

Leur intérêt commun est de disposer d'aides publiques puissantes. Mais on doit autant que possible éviter que l'aide apportée aux proches soit « assignée » de façon disproportionnée aux femmes. L'objectif de partage doit être réaliste et ne pas diminuer la portée des dispositifs d'aide (par exemple en réduisant des droits individuels ou en fixant des droits non transférables exagérés).

4) L'intérêt des employeurs

Ils souhaitent notamment :

- ne pas avoir à supporter de charge financière directe ; ils privilégient un financement « solidaire » pour les prestations assurées au bénéfice de leurs salariés.
- que les dispositifs d'aménagement des conditions de travail concernant les actifs ne fassent pas peser trop de contraintes sur le fonctionnement de l'entreprise. La prise en compte de cette préoccupation peut conduire à la différenciation des dispositifs en fonction notamment de la taille de l'entreprise.

On étudie successivement les pistes d'améliorations des congés, des indemnisations et des droits à la retraites associés (section I), et celles offertes par des dispositifs et formules souples de travail (section II).

SECTION I

CONGES, INDEMNISATIONS ET DROITS RETRAITES

On étudie dans cette section les améliorations envisageables dans les systèmes de congés et d'indemnisations dans une triple approche : dans la perspective de leur harmonisation ou de leur globalisation d'une part (I) dans celle d'une amélioration de chacun des congés d'autre part (II), dans celle de l'amélioration des droits de retraite associés enfin (III).

I) POSSIBILITE D'« HARMONISATION » ET DE CONSOLIDATION DES CONGES DANS UN CREDIT-TEMPS UNIQUE

La multiplicité des congés et les disparités de leurs régimes légitiment l'analyse de leur éventuelle convergence.

On étudie ici deux approches complémentaires. Dans la première, on regarde si on peut unifier les règles des différents dispositifs (A). Dans la seconde, on étudie l'opportunité de créer un « grand congé » couvrant les besoins des familles, et parallèlement de supprimer les congés existants (B).

A) Unification des dispositifs

Dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013¹⁵⁰ sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle¹⁵¹, les partenaires sociaux avaient acté la nécessité d'une réflexion sur l'harmonisation des droits aux différents types de congés (parentaux et personnels), en termes de conditions d'ouverture et d'indemnisation des congés. Ils y avaient été amenés à la suite d'un constat partagé sur la faible lisibilité du système actuel, et sur l'ampleur des disparités dans les régimes de ces congés. On ne dispose pas de bilan sur la mise en œuvre de cet accord.

1) Peut-on unifier les conditions d'éligibilité ?

L'idée est souvent avancée de conditionner la prise de l'ensemble des congés familiaux à un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Actuellement, un an d'ancienneté est déjà requis pour le congé parental et le congé de proche aidant. Mais comme une telle approche est difficilement envisageable pour les congés maternité/paternité (elle serait en régression par rapport à la situation actuelle), et qu'aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour le congé de solidarité familiale et le congé de

¹⁵⁰ Un accord national interprofessionnel est le fruit d'une négociation entre partenaires sociaux au niveau national, généralement liée aux modalités d'exécution des contrats de travail dans l'ensemble des secteurs. L'ANI est conclu entre les représentants du patronat et les syndicats de salariés représentatifs. Ces textes nationaux sont signés par les deux parties et font ensuite généralement l'objet d'une loi, le législateur formalisant dans les textes les modalités de l'accord obtenu. Les thématiques abordées sont négociées entre les parties ou proposées par le gouvernement, elles portent sur des points précis du droit du travail comme le temps de présence, les flexibilités horaires possibles, les minima salariaux, les droits au chômage, la complémentaire santé...

¹⁵¹ Article 11 de l'ANI : « Les signataires du présent accord conviennent d'entamer, au plus tard au cours du 1^{er} trimestre 2014, une réflexion portant d'une part sur une harmonisation des droits aux différents types de congés existant actuellement (parentaux et personnels) en termes de conditions d'ouverture et d'indemnisation et d'autre part sur la portabilité de ces droits et le cadre de sa mise en œuvre. » L'arrêté d'extension du 23 avril 2014 ministériel rend obligatoire les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013. Elles s'appliquent à tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application.

présence parentale, ce qui semble adapté aux caractéristiques spécifiques de ces deux congés, le principe d'une règle commune d'une année dans l'entreprise ne semble pas être opportun.

2) Faut-il prévoir des règles impératives de partage des congés ?

Les droits au congé sont des droits individuels. Aucun n'est ouvert au couple en tant que tel.

S'agissant des indemnisations, seule la PreParE, prestation associée de fait au congé parental d'éducation, a une période réservée au deuxième parent. Cette disposition était motivée par le souhait que les pères s'investissent plus dans l'éducation des enfants d'une part, et que la charge soit plus équilibrée entre les deux parents d'autre part.

Ces problématiques apparaissent moins prégnantes dans le cas de congés de durée courte ou moyenne, conçus pour gérer des situations d'urgence, tels que le congé pour enfant malade et le congé de solidarité familiale. Dans de tels cas, la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes s'efface devant la nécessité de réagir aussi rapidement que possible à l'évènement qui survient (maladie de l'enfant, fin de vie).

Pour le congé de proche aidant, les différentes études montrent que les femmes représentent 54% à 58% des aidants de personnes âgées en perte d'autonomie¹⁵², en lien sans doute avec le fait que dans un tiers des cas, c'est le conjoint ou la conjointe de la personne âgée qui assume le rôle d'aidant. Cette répartition homme/femmes moins déséquilibrée que dans les autres situations d'aide ne justifie donc pas la promotion de mesures d'incitation ciblées en direction des hommes.

Si l'objectif d'une répartition équitable de la charge d'aidant entre hommes et femmes est souhaitable, il ne semble donc pas opportun de s'écarter d'une logique de droit individuel pour chaque parent et aidant.

3) Faut-il rémunérer tous les congés et sur quelle base ?

a) Faut-il poser le principe d'une indemnisation systématique (hors congé sabbatique) ?

Les congés actuellement non indemnisés sont le congé de proche aidant et le congé pour enfant malade.

a1) Le congé de proche aidant

Il existe déjà des dispositifs qui indemnisent les parents et aidants pendant qu'ils sont en congé de proche aidant. C'est le cas dans le champ du handicap avec les compléments de l'AEEH et la PCH.

Hormis les possibilités de salariat de l'aidant, il n'existe aucun dispositif de dédommagement pour les aidants de personnes âgées en perte d'autonomie.

Aucun fondement ne justifie que le temps accordé à l'éducation d'un jeune enfant, ou aux soins prodigués à un enfant handicapé soient indemnisés¹⁵³, tandis que celui accordé à un proche en situation de perte d'autonomie ne le serait pas.

Ces arguments plaident donc en faveur d'une extension des possibilités d'indemnisation pendant ce congé. On en analyse les termes au II ci-dessous.

¹⁵² A titre de comparaison, les femmes représentent 96% des bénéficiaires de la PreParE, prestation indemnisant le congé parental d'éducation.

¹⁵³ Grâce à la PreParE pour les enfants de moins de trois ans et aux compléments de l'AEEH pour les enfants handicapés.

a2) Le congé pour enfant malade

La perte financière du ménage est modeste compte tenu de la faible durée du congé. Par contre la dépense dans une hypothèse d'indemnisation serait élevée (même avec un taux d'indemnisation plus faible que les IJ maladie¹⁵⁴).

L'étude de ce sujet nécessiterait une instruction *ad hoc*.

b) Les disparités et hiérarchies actuelles dans les niveaux d'indemnisation sont-elles cohérentes ?

L'harmonisation des congés en Belgique

Dans le système de congé belge (congé parental, congé pour assistance médicale, congé pour soins palliatifs), le montant de l'indemnisation associée est identique pour tous les congés familiaux, de même que les trois formes d'interruption proposées (interruption totale d'activité, travail à mi-temps, travail aux 4/5^{ème} de temps). Cette harmonisation rend l'accès à ces dispositifs plus simple et plus lisible, tant pour les bénéficiaires que pour les employeurs.

b1) les situations d'inactivité totale

Elles sont parfois couvertes par une indemnisation (que celle-ci soit formellement associée à un congé ou qu'elle prenne en compte une situation indépendamment des conditions d'octroi d'un congé).

Trois éléments se conjuguent pour qualifier l'indemnisation : sa nature (l'indemnisation peut être proportionnelle au salaire de référence¹⁵⁵ ou forfaitaire) ; son niveau (élevé ou faible) ; son statut fiscal (l'indemnité est imposable et intégrée dans l'assiette des prestations sociales ou pas).

Cinq situations d'inactivité donnent lieu à indemnisation

- la maternité/paternité. Ce sont les seuls congés avec une prestation proportionnelle de haut niveau, imposable (pouvant être complétée pour les mères ayant un salaire supérieur au plafond de la sécurité sociale selon les conventions collectives). Cette conception n'est pas remise en cause.
- la présence des parents auprès de leur enfant de moins de trois ans, notamment dans le cadre du congé parental d'éducation. La PreParE à taux plein (392€) est une prestation forfaitaire, de facto associée à l'AB de la PAJE¹⁵⁶ et non imposable. Son montant est modeste et la baisse du revenu disponible peut être significative au cas d'interruption d'activité. Il semble qu'il n'y aurait pas de consensus pour augmenter nettement le niveau de la prestation, en tout cas si on en maintient la durée de perception.
- la présence d'un parent auprès de son enfant malade ou handicapé. L'allocation de présence parentale, prestation forfaitaire et non imposable de 1 121€ par mois pour une personne seule et de 944€ par mois pour un couple, assure une perte de revenu disponible relativement contenue (voir section II C.).
- l'impossibilité avérée pour un parent de travailler compte tenu du soutien qu'il apporte à son enfant handicapé permet en sus de l'AAEH (130€ par mois) de bénéficier d'un complément

¹⁵⁴ Et même si la réforme étudiée fait diminuer les arrêts maladie (rémunérés) que prennent certains parents alors que ce sont leurs enfants qui sont malades.

¹⁵⁵ éventuellement dans la limite du plafond de la sécurité sociale

¹⁵⁶ L'AB de la PAJE est une prestation forfaitaire (deux niveaux de 184,62 et 92,31€/mois) sous condition de ressources.

d'AEEH de niveau 4 à 6 (581 € à 1 107 € en fonction du degré de contraintes de soins et ou de dépenses additionnels). Les compléments sont majorés, si le parent assume seul la charge de son enfant. Ces prestations sont non imposables.

- l'impossibilité avérée pour un proche de travailler compte tenu du soutien qu'il apporte à un adulte handicapé. Il est alors possible dans le cadre de la PCH,

- * de salarier l'aidant dans les situations où le besoin de présence continue de l'aidant est reconnu par la MDPH. Le salaire forfaitaire est de 13,61€/heure, il est imposable.

- * de l'indemniser dans les autres cas sur la base de 3,73 ou 5,59€/heure pour compenser une baisse d'activité de l'aidant dans la limite respective de 960€ et 1152€ par mois¹⁵⁷, sommes imposables.

- Pour l'accompagnement d'une personne âgée en perte d'autonomie, seuls certains aidants (hors conjoint) ont la possibilité d'être rémunérés en tant qu'aide à domicile sur la base de 13,53€ de l'heure, mais il n'existe pas d'autre possibilité de dédommagement comme dans le champ du handicap.

- l'accompagnement d'un proche en fin de vie, indemnisé à hauteur d'un maximum de 1070€, qui est imposable.

b2) les situations d'inactivité partielle

Elles sont parfois couvertes par une indemnisation (que cette indemnisation soit formellement associée à un congé ou qu'elle prenne en compte une situation non couverte par un congé).

-la PreParE à taux partiel est une prestation forfaitaire, de facto associée à l'AB de la PAJE¹⁵⁸. Son montant, non imposable, est de 243 €/mois et 146 €/mois en fonction de la quotité de travail. En prenant en compte la baisse des coûts de la garde, le taux de remplacement est élevé. Et son caractère non imposable permet d'augmenter les aides au logement des familles plus modestes et réduit l'impôt de celles plus aisées.

- Les compléments de niveau 2 à 4 (de 264€ à 580€ par mois) en cas d'impossibilité avérée pour un parent de travailler à plein temps, compte tenu du soutien qu'il apporte à son enfant handicapé sont d'un niveau cohérent.

- La possibilité, en cas de prise d'un congé de solidarité familiale (accompagnement d'un proche en fin de vie) de bénéficier d'une indemnisation réduite de moitié, mais sur une durée deux fois plus longue (42 jours au lieu de 21), en cas de prise de temps partiel.

b3) la valeur de « l'heure indemnisée » pour s'occuper d'un proche dans les différents dispositifs

Elle correspond au montant de la prestation divisé par le nombre d'heures « non réalisées » pour chaque quotité de travail sur la base de la durée légale du travail « (151,7 heures en cas d'inactivité totale ; 75,8 heures en cas de travail à temps partiel à 50% ; 30,3 heures en cas de travail à temps partiel à 80%).

¹⁵⁷ Sur la base de 85% du SMIC mensuel net, majoré de 20% pour une réduction d'activité

¹⁵⁸ L'AB de la PAJE est une prestation forfaitaire (deux niveaux de 184,62et 92.31€/mois) sous condition de ressources.

Comme on le voit dans le tableau ci-dessous, cette valeur :

- est très variable
- diminue avec le volume « d'activité perdue », traduisant une préférence pour la réduction d'activité plutôt qu'un arrêt total d'activité.
- est plus faible pour les ménages aisés (compte tenu de la nature forfaitaire de la plupart des indemnisations et du plafonnement des indemnisations proportionnelles au salaire de référence)
- protège les ménages de petit revenu (c'est lié au caractère forfaitaire des indemnisations et à leur statut fiscal qui entraîne qu'elles ne rentrent pas dans l'assiette des prestations sociales, notamment pour le calcul des aides au logement)

Indemnisation horaire liée aux congés ou à une situation d'inactivité ou de temps partiel pour s'occuper d'un proche

	Inactivité	Temps partiel à 50%	Temps partiel à 80%
PreParE hors AB (enfant de moins de 3 ans)	2,58 €	3,34 €	4,82 €
Compléments d'AEEH minimum* (enfant handicapé de plus de 3 ans)	3,82 €	4,93 €	8,71 €
PCH (enfant ou adulte handicapé)	5,59 €	5,59 €	5,59 €
AJPP* (congé de présence parentale)	6,13 €	6,13 €	6,13 €
AJAP** (congé de solidarité familiale)	7,28 €	3,64 €	3,64 €
Congé de maternité paternité***	Salaire de référence		

* possibilité de majoration parent isolé

** 21 Jours d'indemnisation ou 42 Jours à temps partiel

***sauf pour les parents dont le salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale et dont les IJ ne sont pas complétées par l'entreprise

Note : Rémunération horaire sur la base de la durée légale hebdomadaire du travail de 35 heures, soit de 151,7h mois et 7h par jour

Dans ce contexte, la convergence des niveaux d'indemnisation des différents apparaît difficile dès lors :

- que l'on n'envisage pas de réduction de la rémunération des congés de maternité et de paternité ;
- que l'augmentation de la PreParE à taux plein (sur une durée de bénéfice longue) serait pour beaucoup inappropriée car elle inciterait trop de femmes à l'inactivité. Sa revalorisation n'est envisageable que sur une durée de bénéfice plus réduite.

c) Faut-il généraliser l'indexation des indemnisations sur les salaires ?

Les congés de maternité/paternité des salariées étant fixés en proportion des salaires, les prestations ne verraient leur valeur modifiée que si on touchait au taux de la prestation. Par ailleurs, le plafond de la sécurité sociale évoluant comme les salaires, l'IJ maximale évolue de façon parallèle aux salaires. La situation actuelle est donc cohérente.

Les paramètres (montant horaire du salaire ou du dédommagement) de l'aide humaine de la PCH évoluent comme le SMIC ou le salaire d'une assistante de vie. Cette option est pertinente.

Par contre, la plupart des autres indemnisations (PreParE, AJPP, AJAP, compléments d'AEEH) évoluent globalement comme les prix et perdent régulièrement de leur valeur relative.

Il apparaît donc nécessaire de généraliser l'indexation sur les salaires.

*

* *

Au total, face à des congés et des indemnisations qui répondent à des logiques différentes selon les situations, il est difficile de trouver les « bons » critères de convergence (condition d'éligibilité, délai de prévenance, indemnisation, etc.). Dans le système actuel, il semble plus pertinent d'améliorer chaque dispositif sans chercher à en unifier les conditions.

B) Faut-il consolider toutes (ou une partie) des situations éligibles dans un « crédit temps unique » ?

Dans la situation actuelle, coexistent de nombreux congés, fortement disparates dans leurs conditions, leur durée, leur (éventuelle) rémunération, le mécanisme de validation à l'AVPF.

Une option alternative serait d'accorder aux ménages un crédit de congé ouvert sur l'ensemble de leur vie de travail, ou sur une large fraction de celle-ci, et dont ils auraient la maîtrise quant au moment de son utilisation ?

Un dispositif de ce type laisserait aux ménages des capacités d'arbitrage plus ouvertes, mais les exposerait au risque de consommer au début une grande partie du congé, sans maîtriser leurs besoins à venir.

C'est en ce sens qu'on étudie le projet de directive d'avril 2017, qui propose de créer un congé à prendre jusqu'aux 12 ans de l'enfant, et qu'on analyse la situation dans quelques pays étrangers.

1) La proposition de Directive d'avril 2017 relative à « l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants ».

Pour une présentation plus détaillée du contenu de la proposition de Directive, on se reportera à l'annexe 6.

Elle prendrait la suite de la Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 sur le congé parental en instituant un congé « central » pour les familles ayant des enfants à charge.

La directive de 2010

Elle ouvre aux travailleurs, hommes ou femmes, un droit individuel à un congé parental d'au moins quatre mois, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pouvant aller jusqu'aux huit ans de l'enfant, à définir par les Etats membres et(ou) les partenaires sociaux. Au moins un des quatre mois de congé parental ne peut être transféré. Elle n'impose pas d'obligation en ce qui concerne la rémunération pendant le congé parental et dispose que ce sont les États membres ou les partenaires sociaux qui définissent les modalités d'application et les conditions de ce congé.

La thématique du congé parental a fait l'objet, en avril 2017, d'une nouvelle proposition de Directive de la Commission européenne.

La proposition de Directive introduit notamment plusieurs évolutions dans le congé parental, ainsi qu'un congé de cinq jours rémunérés pour les aidants.

a) Les évolutions introduites dans le congé parental par le projet de Directive

a1) il introduit plusieurs éléments nouveaux dans la conception du congé parental :

- fixation jusqu'aux 12 ans de l'enfant de la période où on peut prendre son congé ;
- le droit de prendre le congé à sa guise (sans qu'il y ait une liste limitative des situations éligibles) et de manière flexible (c'est-à-dire par bloc, à temps partiel ou de façon fractionnée) ;
- si les Etats retiennent une condition d'ancienneté, elle ne peut être supérieure à un an¹⁵⁹ ;
- le congé à une durée minimale de quatre mois non transférable entre les parents ; il n'y a pas d'indication sur une durée maximale ;
- un minimum de quatre mois est indemnisé au moins à hauteur de la prestation maladie (la rédaction ne permet pas, semble-t-il, de savoir s'il s'agit de l'indemnité maladie du régime de base - 50% du brut- ou du total de l'IJ de base et du complément versé par les entreprises).

a2) Quelles seraient les conséquences en France ?

a21) sur les autres congés et indemnités qui leur sont associées

Ce congé parental indemnisé de quatre mois ne se substituerait pas en France au congé de paternité. En effet, la proposition de Directive introduit également un droit pour les pères à prendre un congé de paternité de 10 jours minimum. Ce droit est distinct de celui proposé pour le congé parental.

Il pourrait en revanche se substituer à une partie du congé de maternité. La législation européenne actuelle, en vigueur depuis 1992, garantit en effet un congé de maternité d'au moins 14 semaines. En cas de mise en œuvre du congé parental proposé, il faudrait donc s'interroger sur son articulation avec le congé de maternité tel qu'il est actuellement défini en France (16 semaines aux rangs 1 et 2, 26 semaines au-delà). Un alignement de la durée du congé de maternité à 18 semaines par exemple pour tous les rangs, permettrait une prise en charge de l'enfant les semaines suivantes, par le père comme par la mère, dans le cadre du congé parental.

En outre, s'il est envisageable de conserver le congé parental (dont la durée est très supérieure à quatre mois), ce projet pourrait entraîner la suppression de la PreParE, dans sa forme actuelle.

¹⁵⁹ en cas de contrats à durée déterminée successifs dans la même entreprise, on fait masse de ces contrats

Le projet permet d'adopter des mesures plus favorables pour des situations spécifiques (handicap ou maladie de l'enfant).

a22) pour les familles

Les parents auraient plus de marge d'arbitrage que dans notre système de congés et d'indemnisation (à charge pour eux de gérer un calendrier de long terme).

En proposant une indemnisation d'une durée de quatre mois, à hauteur de l'indemnisation de la maladie, on supprime potentiellement le système de la PreParE qui indemnise sur une durée longue (à la limite jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant) les arrêts d'activité et le temps partiel pour les familles (d'au moins deux enfants) qui ont un jeune enfant.

a22) pour les entreprises

La directive prévoit plus de marges de manœuvre pour les salariés et donc plus de contraintes pour les entreprises. Elle ne définit pas les règles de prévenance dont elle pose le principe.

La durée pendant laquelle le salarié peut prendre son congé et revenir au travail est potentiellement très longue (18 ans pour une famille de trois enfants avec un espacement des naissances de trois ans par exemple), mais la durée totale du congé est limitée à 4 mois.

a23) pour les finances publiques

Si l'on admet qu'on passe en économies la PreParE, la charge « en première ligne »¹⁶⁰ pour les dépenses publiques dépendra notamment :

- du taux de l'indemnisation. Bien que la définition du taux d'indemnisation dans le projet de directive ne soit pas défini de façon précise, il est réaliste de raisonner sur le montant de l'IJ maladie du régime de base (50% du brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale) et non sur le taux consolidé IJ de base/IJ complémentaires. On postule que l'indemnité serait imposable.
- du taux de recours. Compte tenu des caractéristiques du congé (liberté d'emploi, étendue de la période dans laquelle on peut le mobiliser, niveau de l'indemnité), il faut prévoir un taux élevé de recours même pour les pères.

Le Secrétariat général du Conseil n'a pas pu établir un premier bilan de ce projet. Mais le coût en « première ligne » devrait être élevé. Par ailleurs l'analyse ne peut être conduite qu'en parallèle avec la réflexion sur une réforme éventuelle de la PreParE et du congé de maternité qui sont étudiées infra.

b) La création d'un congé de cinq jours rémunérés par an pour les aidants

Cette hypothèse pourrait se traduire par une régression par rapport à notre système. Mais la directive ne définit que des minima.

¹⁶⁰ Un bilan plus complet intégrait d'autres éléments qui influent sur les dépenses publiques (dépenses de modes d'accueil, rentrées fiscales, variation de la main d'œuvre en activité...

2) Deux exemples de crédit-temps à l'étranger

a) Le crédit-temps pour motifs en Belgique : le système le plus abouti

Le système belge d'interruption de carrière pour raisons familiales comprend deux dispositifs : trois congés spécifiques, liés à des circonstances précises qui répondent à des conditions d'accès propres (congé parental, congé pour assistance médicale, congé pour soins palliatifs) ; le droit à un crédit temps pour motifs familiaux¹⁶¹ d'une durée totale de 51 mois sur l'ensemble de la carrière.

Le congé parental permet au salarié de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle pour s'occuper de son ou de ses jeunes enfants de moins de 12 ans.

Le crédit temps et les congés familiaux peuvent être cumulés, les congés familiaux n'étant pas déduits de la durée maximale du crédit-temps. On peut ainsi par exemple demander un crédit-temps pour le motif « soins à un enfant de moins de 8 ans », même si on a déjà bénéficié d'un congé parental pour un ou plusieurs enfants.

Le crédit-temps et les congés spécifiques sont assortis, sous certaines conditions, d'une indemnisation. Pour les congés familiaux, le montant de l'allocation est le même quel que soit le congé demandé. L'allocation pour le crédit temps est sensiblement inférieure à l'allocation pour les congés familiaux, mais identique quel que soit le type de motif.

Les deux dispositifs proposent trois formes d'interruption d'activité professionnelle : une interruption totale, une interruption partielle à mi-temps, une interruption partielle d'un cinquième de temps (une journée ou deux demi-journées non travaillées par semaine).

Les dispositifs belges semblent donc en partie répondre à l'objectif d'uniformisation des congés. En effet, les conditions d'éligibilité aux congés et à l'indemnisation associée sont identiques pour tous les congés familiaux, de même que le montant de l'indemnisation, et les formes d'interruption proposées, ce qui rend l'ensemble plus simple et plus lisible pour les bénéficiaires et les employeurs.

Les congés familiaux apparaissent également d'une grande souplesse : possibilité de fractionner les congés, délais de prévenance adaptés en fonction de chaque situation couverte, possibilité de combiner interruption à temps partiel et à temps plein.

Le crédit-temps pour motifs est cependant soumis à certaines restrictions. Si l'entreprise comprend moins de 10 salariés, l'employeur n'a pas obligation de l'accorder au salarié qui le demanderait, même si celui-ci remplit la condition d'éligibilité. Par ailleurs, l'accès au crédit-temps pour motif est limité à un quota de 5% de l'effectif de l'entreprise. Lorsque ce quota est atteint, les demandes de crédit-temps sont mises en attente jusqu'au moment où une place se libère.

¹⁶¹ Six motifs, dont cinq familiaux, ouvrent droit au crédit temps : soins à son/ses enfants de moins de 8 ans ; soins palliatifs destinés à une personne en fin de vie ; soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ; soins à son/ses enfants handicapés de moins de 21 ans ; soins à son/ses enfants mineurs gravement malade, suivi d'une « formation reconnue »

Variations dans le système Belge des congés

1) Coexistence de deux congés parentaux

a) dans le socle

Le » congé parental « est ouvert jusqu'au 12ème anniversaire de l'enfant. Sa durée dépend de la quotité de travail (de 4 à 20 mois).

b) dans l'étage supplémentaire

Un salarié peut prendre jusqu'à 51 mois de congé sur toute sa carrière

2) Variation en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise

a) Pour le socle de droit commun

- le congé est subordonné à une présence dans l'entreprise pendant 12 mois dans les 15 mois précédant la demande

b) Pour l'étage supplémentaire

- la condition d'ancienneté est de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise

- l'indemnisation du crédit temps augmente au-dessus de 5 ans (passe de 450 à 525€)

3) Variation dans l'étage supplémentaire en fonction de la taille de l'entreprise et de la catégorie de salariés

- Le congé temps n'est pas de droit dans les entreprises de moins de 10 salariés

- Le congé est de droit dans les entreprises de plus de 10 salariés ; mais il existe un plafond de congés simultané de 5% de l'effectif

- certaines catégories de personnel sont exclues

4) Variation de l'indemnisation

Dans l'étage supplémentaire, l'indemnisation varie avec l'âge du salarié (au-dessous et au-dessus de 50 ans) et son statut (avec une majoration sensible pour le parent isolé et son statut civil

b) Le système allemand de congé parental

En Allemagne, les deux parents peuvent faire valoir un droit à congé parental auprès de leur employeur. Sa durée maximum est de 36 mois (trois ans), pouvant être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Pour y être éligible, le parent qui le prend ne doit pas travailler plus de 30 heures par semaine. Le congé parental peut être pris par chaque parent ou par les deux parents simultanément. Le parent peut prendre une période de 24 mois entre le troisième et le huitième anniversaire de l'enfant. De cette façon, les parents peuvent fournir à l'enfant un accompagnement renforcé à certains moments de sa vie, par exemple lors de son entrée à l'école primaire.

L'indemnisation du congé couvre quant à elle les 14 mois suivant la naissance de l'enfant, (beaucoup plus en cas de prise de temps partiel par les deux parents). Le montant de l'allocation parentale s'élève à 65 % ou 67% du salaire moyen des 12 derniers mois précédant la naissance, avec un minimum versé de 300 € pour le parent sans activité professionnelle avant la naissance, et un maximum de 1.800 €.

II) PISTES D'AMELIORATIONS DES CONGES ET DES INDEMNISATIONS

A) Le congé de maternité

1) Evolution de la durée du congé de maternité

a) L'allongement du congé pour les naissances de rangs 1 et 2 et possibilité de durée

La recommandation n°191 sur la protection de la maternité de l'Organisation internationale du travail (OIT) dispose que : « Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité [...] à dix-huit semaines au moins. »

En 2008, la Commission européenne a également proposé d'allonger la période de congé maternité obligatoire à 18 semaines. En dépit d'une série de discussions au sein du Conseil, celui-ci n'a pas souhaité entamer de négociations avec le Parlement sur ce projet. Plusieurs États membres, dont la France, s'y opposaient en effet, pour des raisons budgétaires. En juillet 2015, la Commission a donc décidé de retirer sa proposition.

L'Association Internationale pour la Santé Mentale du Bébé (WAIMH), constituée d'experts et de chercheurs spécialisés dans la croissance et la maturation psychiques du très jeune enfant, indique que les relations précoces parents-enfants sont fondamentales pour le développement de l'enfant, la diminution des risques quant à sa santé, ainsi que pour le développement et l'affirmation des compétences parentales. La présence parentale dans les 3 à 4 premiers mois serait donc positive et pourrait justifier un allongement du congé de maternité post natal de 10 à 12 semaines.

Cependant, selon une récente étude de la CNAMTS¹⁶², la durée moyenne totale du congé de maternité indemnisé (intégrant les congés maladies et les congés pathologiques) pour les mères d'un premier ou deuxième enfant¹⁶³ s'élève, pour les femmes affiliées au régime général ayant accouché en 2014, à 23,2 semaines dont 1,8 semaines de congés pathologiques et 5,3 semaines de congés maladie, soit une durée significativement supérieure aux 16 semaines réglementaires.

Il est difficile de chiffrer le coût du passage de 16 à 18 semaines dans la mesure où on ne sait pas s'il entraînerait une régression des congés pathologiques et maladie.

La direction de la sécurité sociale avance une fourchette de 250/270M€ en fonction d'hypothèses de régression des congés pathologiques¹⁶⁴, soit une augmentation d'environ 11% de la dépense actuelle.

Combiné avec l'allongement de la durée de 16 à 18 semaines pour les rangs 1 et 2, a également été évoqué le projet de ramener la durée du congé de 26 à 18 semaines pour les naissances de rangs 3 et plus. On aurait donc une durée unique de congé maternité (hors grossesses multiples) et le coût des réformes serait ramené à 100M€.

L'instruction de ces pistes devrait être poursuivie en prenant en compte d'éventuelles évolutions du congé parental d'éducation et de la PreParE. La réduction du nombre de semaines pour les naissances de rangs 3 ne pourrait s'envisager que si les femmes ont la possibilité de basculer du congé de maternité au congé parental d'éducation dans des

¹⁶² Etude réalisée en septembre 2017 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 et bénéficiant d'IJ maternité.

¹⁶³ Hors grossesses multiples

¹⁶⁴ L'étude ne tient pas compte des congés maladie autres que pathologiques

conditions relativement équivalentes (droit opposable à l'employeur et niveau d'indemnisation équivalent ou proche).

- b) Introduire la possibilité de prendre les deux semaines supplémentaires de congé maternité post natal à temps partiel (semaine 16 à semaine 18) pour les mères de rang 1 et 2, et la période allant de la 16^{ème} semaine à la 26^{ème} semaine pour les mères de rang 3 et plus

Ces possibilités offriraient l'opportunité pour la mère d'un retour au travail progressif, et, pour le nouveau-né, une possibilité accrue d'adaptation aux modes d'accueil. Elle permettrait en outre d'offrir une nouvelle possibilité pour les 25% de mères de trois enfants et plus¹⁶⁵ qui n'ont pas pris la totalité de leur congé maternité.

Cette proposition n'a pas été expertisée à ce stade et devrait aussi s'inscrire dans le cadre de réflexion plus large en lien avec l'évolution du congé parental d'éducation et de la PreParE.

2) Un déplafonnement des IJ maternités jugé non prioritaire

Il généraliserait à l'ensemble des salariés la pratique des entreprises qui complètent souvent les IJ au-dessus du plafond.

Il entraînerait une baisse des charges des entreprises et une augmentation des charges de l'assurance maladie.

Il ne semble pas que cette réforme puisse être classée parmi des actions prioritaires. Au demeurant il n'est peut-être pas pertinent d'aborder le problème du mécanisme du plafond sur un champ limité.

3) Le congé maternité des non-salariées

a) Les indépendantes (non agricoles)

- Il ne semble pas réaliste de subordonner le congé de maternité à un arrêt de travail. On peut certes encourager¹⁶⁶ les professions à développer des formules de remplacement (comme c'est le cas dans le monde agricole). Mais la situation actuelle de ces professions ne permet pas d'en faire le dispositif exclusif du congé de maternité.

Il est donc logique de maintenir le versement de la fraction « inconditionnelle » du congé de maternité qui permet aux mères de diminuer, là où c'est possible, leur niveau d'activité et/ou de recourir à des emplois familiaux pour diminuer leurs tâches domestiques.

- on peut se demander s'il convient de sortir de la logique des forfaits (fraction inconditionnelle et IJ) et de basculer vers une formule proportionnelle au revenu de référence qui est celle des salariées. Le Secrétariat Général du Conseil n'a pas procédé à l'instruction de cette question.

¹⁶⁵ ER Drees n°531, 2006

¹⁶⁶ Par le recours au crédit d'impôt famille ou par des financements de l'assurance maladie

b) Les agricultrices

Les suggestions de la profession consistant à faciliter le gré à gré dans les remplacements sont pertinentes.

On pourrait par ailleurs attribuer une indemnisation forfaitaire dans les cas d'impossibilité du remplacement.

B) Le congé de paternité

D'après l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2013 (*Etudes et résultats*, DREES, n°957), près de sept pères sur dix (68%) éligibles au dispositif ayant au moins un enfant de moins de trois ans ont eu recours au congé de paternité (hors congé de naissance).

Ce chiffre masque cependant des disparités dans le taux de recours. Ainsi, si une très grande majorité des pères salariés du secteur public (neuf sur dix) et du secteur privé (huit sur dix) en contrat à durée indéterminée ont pris un congé de paternité à la naissance de leur dernier enfant, seule la moitié des autres salariés et le tiers des travailleurs indépendants l'ont fait. Par ailleurs, depuis 2011, le nombre de bénéficiaires diminue régulièrement. Cette diminution ne peut pas être imputée entièrement à la baisse du nombre de naissances depuis 2010.

Dans un tel contexte, certains préconisent de rendre obligatoire le congé de paternité¹⁶⁷, afin notamment de soustraire une partie des pères à la pression managériale susceptible d'être exercée sur eux, et(ou) d'allonger sa durée d'une période équivalente de 11 jours, afin de permettre un meilleur partage par les deux parents du temps consacré au jeune enfant.

Selon l'enquête LH2/Équilibres, réalisée en avril 2011, 73 % des hommes étaient favorables à l'allongement du congé de paternité d'au moins deux semaines, ce qui le porterait à un mois.

Les réformes envisagées nécessitent au préalable d'investiguer davantage les raisons du non-recours de certains pères au congé paternité et de mieux comprendre les déterminants des différences observées entre les pères selon leurs statuts professionnels, les niveaux de rémunération et d'indemnisation du congé, et le secteur d'activité dans lequel ils exercent.

1) Un déplaçonnement des IJ du congé de paternité jugé non prioritaire

Il suivrait logiquement un déplaçonnement des IJ maternité mais pour les raisons mentionnées ci-dessus, celui-ci n'apparaîtrait pas prioritaire.

2) Possibilité de congé paternité obligatoire

Si le congé paternité est un droit opposable (l'employeur ne peut le refuser), il n'est pas obligatoire.

Pour diminuer le non-recours des pères lié à la pression managériale ou aux difficultés d'acceptation de certains milieux professionnelles, on peut envisager de le rendre obligatoire comme pour le congé de maternité¹⁶⁸. Il faudrait définir une période d'interdiction d'emploi par l'employeur. Le congé serait pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Si le

¹⁶⁷ Hélène Périvier : OFCE policy brief : réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité

¹⁶⁸ Article L. 1225-29 du code du travail :

« 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. »

père n'effectue pas sa demande de congé, les 11 jours seraient alors automatiquement positionnés immédiatement avant l'expiration de ce délai.

Pour certains, l'introduction d'une obligation de ce type comporte un risque juridique. La justification du caractère obligatoire des huit semaines du congé maternité repose sur des raisons de santé publique (protéger la santé des bénéficiaires), ce qui n'est pas le cas pour le congé de paternité.

3) L'allongement de la durée du congé de paternité

On évoque souvent le doublement de la durée du congé¹⁶⁹. Cette possibilité est à instruire en liaison avec d'éventuelles évolutions du congé parental d'éducation.

4) Le coût de ces projets d'évolution du congé de paternité

Selon une première estimation, réalisée par la DSS,

- rendre le congé de 11 jours actuel obligatoire aurait un coût de 125 M€
- passer à un congé obligatoire de 22 jours aurait un coût de 505 M€
- octroyer 11 jours supplémentaires non obligatoires aurait un coût de 255 M€

C) Le congé parental d'éducation

1) Aménagements envisagés dans le cadre de la conception actuelle du congé

- a) Porter la limite du congé parental aux trois ans de l'enfant, ou à son entrée à l'école maternelle

Pour les familles d'enfants dont le troisième anniversaire précède l'année de la rentrée en maternelle, la fin du droit au congé parental à trois ans¹⁷⁰ 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.

La législation prévoit déjà qu'en cas de naissance de jumeaux, le congé parental d'éducation est prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.

Fixer la fin du congé parental à l'entrée à l'école maternelle de l'enfant faciliterait la gestion de cette période pour les parents.

- b) Assouplir le fractionnement du congé

Le congé parental est accordé pour une durée initiale d'un an au plus, renouvelable deux fois dans la limite du troisième anniversaire de l'enfant. A la fin de chaque période, le salarié peut reprendre son poste ou une activité à temps complet, sans délai, ni formalités.

Par ailleurs, 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.

¹⁶⁹ Une piste parfois évoquée consisterait à placer les 11 jours ou les 22 jours à l'issue du congé de maternité de la mère, lorsque celle-ci reprend son activité professionnelle.

¹⁷⁰ Suppose que le père ait pris sa part de PreParE

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

1° S'il bénéficie d'une interruption totale d'activité, 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.

Ainsi, en dehors des deux renouvellements prévus par la réglementation, ou des circonstances exceptionnelles précitées (décès de l'enfant, diminution importante des ressources du ménage), il n'est pas prévu de fractionnement du congé : on ne peut pas l'interrompre pendant une période donnée, pour retrouver son poste dans des conditions identiques à celles précédant la période de congé, puis prendre à nouveau une période de congé, à temps plein ou à temps partiel¹⁷¹.

On pourrait étudier l'opportunité de faire évoluer ces règles en augmentant le nombre possible de renouvellements, qui passerait ainsi de 2 à 4 sur la période totale du congé parental. Cet assouplissement pourrait être assorti de la possibilité pour le salarié de demander, à chaque renouvellement, une modification de la durée de travail, avec l'accord de l'employeur, celui-ci étant tenu de motiver son refus.

Un congé plus flexible, à prendre en plusieurs fois, et qui pourrait être arrêté dans des conditions plus souples aurait sans doute moins de conséquences négatives sur les carrières professionnelles des mères d'une part, et pourrait attirer davantage les pères d'autre part.

Une flexibilité accrue du congé parental risquerait en revanche d'augmenter les contraintes d'organisation et l'insécurité des entreprises, notamment des PME.

c) Modifier les délais de prévenance

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'une interruption totale d'activité, 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.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions prévues dans ces circonstances.

Ces délais de prévenance apparaissent compatibles avec la souplesse d'organisation visée pour le salarié et ne semblent pas nécessiter de modifications.

Les modalités pratiques de mise en œuvre sont à instruire avec les partenaires sociaux.

¹⁷¹ Seule l'interruption anticipée du congé parental est actuellement prévue.

2) Octroyer une période de congé parental supplémentaire entre le 3^{ème} et le 18^{ème} anniversaire de l'enfant

Le CPE actuel s'achève au plus tard le jour du 3^{ème} anniversaire de l'enfant (sauf en cas de naissances multiples¹⁷² et en cas de maladie, accident ou handicap¹⁷³).

Le CPE ne permet pas un accompagnement de l'enfant à d'autres moments de sa vie, par exemple au moment de l'entrée à l'école primaire, en cas de difficultés lors de l'adolescence, ou en cas de crise familiale, telle que la séparation des parents.

Il pourrait donc être proposé de permettre aux parents de bénéficier, au-delà de la durée actuelle du congé parental de trois ans, d'une période supplémentaire de six mois, pouvant être prise, à leur appréciation personnelle, entre le troisième anniversaire de l'enfant et un âge limite à définir (8 comme dans la fonction publique, 18 voire 20/21 ans¹⁷⁴). Les possibilités de fractionnement et les délais de prévenance, à instruire avec les partenaires sociaux, pourraient s'inspirer des conditions octroyées dans le cadre du congé de proche aidant ou du congé de présence parentale.

Cette période supplémentaire de congé ne serait pas rémunérée.

On notera qu'il existe déjà dans la fonction publique une possibilité de prise de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans dans la fonction publique

La mise en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans est de droit. Elle est accordée par périodes maximales de trois ans, renouvelables sans limitation tant que les conditions d'obtention demeurent (en l'espèce, jusqu'aux huit ans de l'enfant).

Le fonctionnaire mis en disponibilité doit justifier à tout moment que son activité ou sa situation correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position.

La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans n'ouvre pas droit à rémunération.

D) Le débat sur la PreParE

1) Les conditions d'éligibilité

Des options très différentes sont évoquées

- supprimer la prise en compte des périodes de perception de la PreParE dans le décompte des années de référence requises. Cela « casserait » l'enchaînement des prestations puisque la perception d'une nouvelle PreParE ne serait possible que si le parent concerné a « reconstitué » sa référence d'activité de deux ans en reprenant un emploi.

- prendre en compte les périodes de chômage dans le calcul des références d'activité pour les naissances de rang 1. Le HCF¹⁷⁵ l'avait proposé en 2010 pour ne pas pénaliser les jeunes parents dont l'insertion professionnelle est hachée.

¹⁷² Prolongation jusqu'à l'entrée en maternelle pour les jumeaux et jusqu'au 6^{ème} anniversaire pour les triplés

¹⁷³ prolongation d'un an

¹⁷⁴ Age limite pour être à charge au sens de la réglementation des prestations familiales

¹⁷⁵ Problématiques et voies de réformes du complément de libre choix d'activité, Note adoptée par le HCF le 11 février 2010, http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/note_voies_de_reforme_CLCA_version_18_fevrier.pdf

- supprimer les références d'activité. Le droit à prestation serait donc généralisé et la population éligible serait augmentée de 27% pour les mères de rang 1, de 5% pour les mères de rang 2 et de 3% pour les autres mères. L'extension bénéficierait surtout à des mères jeunes (notamment au rang 1) qui n'ont pas validé le nombre de trimestres suffisant : étudiantes, parents dont l'insertion sur le marché du travail est hachée...

Incidence sur le RSA

Une partie des parents exclus par la condition d'activité antérieure bénéficient du RSA. C'est le cas notamment dans le RSA majoré. Leur accorder la PreParE n'entraînerait pas de charges pour les finances publiques ; il y aurait simplement un transfert de charges entre le département (dont les dépenses de RSA diminueraient) et la branche famille (dont les dépenses de PreParE augmenteraient).

2) La refonte éventuelle de la PreParE

Cinq options sont en examen. Chacune d'entre elles devra être approfondie et réfléchie en lien avec la question des modes d'accueil du jeune enfant (augmentation du nombre de places et/ou restructuration de l'offre pour répondre à l'évolution des besoins des familles), corollaire indispensable d'une refonte efficiente de la PreParE.

- a) Option 1 : le retour au dispositif antérieur à la loi du 1^{er} janvier 2015 en ce qui concerne la durée de perception de la prestation

Il permettrait d'atteindre le troisième anniversaire de l'enfant même si le deuxième parent ne prend pas sa part de PreParE. On évite la période délicate entre le deuxième anniversaire de l'enfant et sa scolarisation. Cette option n'est plus guère évoquée.

- b) Option 2 : un statu quo aménagé

On garde les règles actuelles de durée¹⁷⁶ et de partage entre les deux parents. On ne peut donc atteindre le troisième anniversaire de l'enfant que si le père prend sa part de PreParE.

Dans ce cadre, plusieurs aménagements sont évoqués.

b1) Améliorer la valeur en équivalent salaire de la prestation.

L'indexation de la prestation sur les prix et la diminution des possibilités de cumul entre la prestation et l'AB de la PAJE ont conduit à la dégradation du taux de remplacement PreParE/salaire. A son niveau actuel de 392€, la PreParE se situe à 14% du salaire mensuel par tête (SMPT) et à 21% avec le cumul de l'AB de la PAJE (577€/mois).

Poursuivie sur le long terme, l'indexation sur les prix enlèverait tout intérêt à la prestation.

Retrouver le ratio de 1994 supposerait de porter le niveau de la prestation à taux plein à 542€/mois (et à 727€ y compris AB de la Paje à taux plein¹⁷⁷) soit une augmentation de 38%. Ce niveau serait de 350€/mois en cas de travail à temps partiel de 50% au plus du temps plein et 202€/mois pour le travail à temps partiel entre 50 et 80%.

Cela ne s'impose pas pour le temps partiel où le taux de remplacement est élevé. Cela représenterait un effort financier lourd (425M€), même à comportement constant, pour la

¹⁷⁶ Pour certains on pourrait ramener à 6 mois la durée de la part du « deuxième parent » (le père de facto) ce qui permettrait d'atteindre les deux ans et demi de l'enfant si ce parent ne prend pas sa part.

¹⁷⁷ En 1994, la prestation de 446€ soit 26% du salaire mensuel par tête (SMPT) n'était pas cumulable avec l'APJE (équivalent de la Paje) qui était de fait incluse.

PreParE à taux plein. Cette option serait contestée par beaucoup d'intervenants au débat, réticents devant une telle relance de l'incitation au retrait total d'activité.

- Mais il serait opportun d'indexer désormais la PreParE sur un index salarial.

b2) prolonger le terme de la PreParE jusqu'à l'entrée en école maternelle

Ce serait cohérent avec la prolongation envisagée du congé parental.

c) Option 3 : Une PreParE plus courte et mieux rémunérée

c1) Un droit d'indemnisation de durée limitée pour chaque parent et non transférable

- Projets de référence

*le rapport Clergeau¹⁷⁸ préconisait une indemnisation du congé parental de durée plus courte (de l'ordre d'un an), d'un montant plus élevé et partagée entre les deux parents. On attendait de cette réforme un meilleur statut financier pour les allocataires et la diminution de l'éloignement prolongé du marché du travail pour les mères.

* Dans le même esprit, le projet de Directive relatif à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée d'avril 2017 pose le principe d'un congé parental de quatre mois minimum pour chaque parent, rémunéré au moins au niveau de l'indemnisation pour maladie. En outre, ces quatre mois ne pourraient être transférés, de sorte que si l'un des parents ne les prend pas, ils seraient perdus.

Dans l'option la plus couramment avancée, la PreParE permettrait d'atteindre le premier anniversaire de l'enfant et chacun des parents aurait un droit de six mois (durée dont on soustrait le congé de maternité et le congé de paternité). Ces droits ne seraient pas transférables.

Les familles monoparentales bénéficieraient de la PreParE jusqu'au premier anniversaire de l'enfant (durée dont on soustrait le congé de maternité).

c4) Une indemnisation plus élevée, proche de celle de l'indemnisation maladie

Le régime des IJ maladie

L'indemnité maladie journalière versée par la sécurité sociale se monte à 50% du salaire journalier brut, dans la limite d'un plafond égal à 1,8 fois le SMIC¹⁷⁹. L'employeur a quant à lui l'obligation de verser, à partir du 8^{ème} jour d'arrêt maladie et pendant les 30 premiers jours, des indemnités complémentaires à celle de la sécurité sociale, permettant au salarié de percevoir 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant les 30 jours suivants, cette rémunération doit atteindre les deux tiers de la rémunération antérieure. Au-delà du 60^{ème} jour, la rémunération complémentaire due par l'employeur est épuisée. Les deux périodes d'indemnisation dues par l'employeur sont respectivement augmentées de 10 jours par période d'ancienneté de 5 ans, avec un plafond de 90 jours.

- le taux d'indemnisation

Pour ne pas « coller » à ce régime sophistiqué, qui assure un taux de remplacement très élevé et comporte un financement de l'employeur, on pourrait retenir un taux de 50% du salaire brut

¹⁷⁸ Rapport d'information sur la prestation d'accueil du jeune enfant, Marie-Françoise Clergeau, Députée, juillet 2009.

¹⁷⁹ Taux porté à 66% à partir du quatrième mois pour les ALD

antérieur à la prise du congé, s'appliquant en cas d'interruption totale d'activité, et, de manière proportionnelle, en cas de prise d'un temps partiel.

Cette indemnisation serait plafonnée au plafond de la sécurité sociale et imposable.

Avec les cas-types décrits dans la fiche PreParE en annexe, on compare la variation de revenu disponible entre le dispositif actuel et le dispositif envisagé à 60% du salaire net antérieur, une fois pris en compte le coût de la garde et l'interaction du système socio-fiscal.

Les cas-types portent sur des familles avec deux jeunes enfants et reprennent la législation 2016. 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.

- Incidence pour les couples

Impact du passage à temps partiel ou de l'interruption d'activité avec la PreParE sur le revenu disponible d'un couples (y compris frais de garde) dans le système actuel et dans un nouveau système à 60% du salaire net antérieur

Salaire du père	Salaire de la mère	Revenu disponible des parents travaillant à temps plein	Système actuel			Nouveau système		
			PreParE 20%	PreParE 50%	PreParE 100%	Nouvelle PreParE 50% de 60% salaire net	Nouvelle PreParE 20% de 60% salaire net	Nouvelle PreParE 100% de 60% salaire net
			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	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%	1%	-1%	-9%
2 000	1 500	3 546	0%	-7%	-22%	1%	-2%	-9%
2 400	1 800	3 994	2%	-4%	-22%	0%	0%	-8%
2 800	2 100	4 389	2%	-3%	-20%	-1%	1%	-8%
3 200	2 400	4 998	-3%	-8%	-24%	-1%	-3%	-10%

Source : SG HCFEA, législation 2016

Ces cas-types montrent qu'avec un dispositif à 60% du salaire net antérieur :

- la baisse de revenu disponible de la famille en cas d'interruption serait significativement réduite (et ce d'autant plus que le salaire antérieur est élevé). Pour l'interruption d'activité avec un salaire à 1 200€, le caractère imposable de la nouvelle prestation implique une baisse des aides au logement (- 181€) mais dont la perte est plus que compensée par la nouvelle PreParE (+ 329€).
- en cas de prise de temps partiel 80%, les deux systèmes sont relativement équivalents, avec une variation de revenu disponible très faible.
- en cas de prise de temps partiel 50%, le nouveau système est plus favorable en réduisant voir en annulant la baisse de revenu disponible.

- Incidence pour les familles monoparentales

Le système envisagé améliore leur situation à l'exception du passage à temps partiel pour les salaires les plus faibles.

Impact du passage à temps partiel ou de l'interruption d'activité avec la PreParE sur le revenu disponible d'une famille monoparentale (y compris frais de garde) dans le système actuel et dans un nouveau système à 60% du salaire net antérieur

			Système actuel			Nouveau système		
Famille monoparentale	Salaire de la mère	Revenu disponible des parents travaillant à temps plein	PreParE 20%	PreParE 50%	PreParE 100%	Nouvelle PreParE 50% de 60% salaire net	Nouvelle PreParE 20% de 60% salaire net	Nouvelle PreParE 100% de 60% salaire net
			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	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
	1 200	2 130	-2%	-11%	-32%	-4%	-14%	-21%
	1 500	2 226	-2%	-10%	-35%	-5%	-10%	-19%
	1 800	2 360	-3%	-12%	-39%	-3%	-8%	-18%
	2 100	2 572	-4%	-17%	-44%	-3%	-9%	-20%
	2 400	2 838	-7%	-21%	-49%	-5%	-12%	-23%

Source : SG HCFEA, législation 2016

d) Option 4 : une durée variant avec la quotité de travail, favorisant la prise de temps partiel

Dans la réglementation actuelle, la durée du congé est identique, qu'il soit pris à taux partiel ou à taux plein. Il pourrait être proposé (dans l'hypothèse d'un congé parental de quatre à six mois), à l'instar du congé parental en Belgique, de raisonner en équivalent temps plein : le nombre de mois serait doublé (8 ou 12 mois) en cas de travail à temps partiel de 50% et quintuplé (20 ou 30 mois) en cas de travail aux 4/5ème de temps, dans la limite des trois ans de l'enfant.

e) Option 5 : un droit d'option

Tous les parents d'enfants de moins de trois ans (tous rangs de naissance) auraient le choix entre le système actuel (durée longue/rémunération forfaitaire) et une PreParE de durée plus courte et mieux rémunérée (soit par une prestation forfaitaire soit par une indemnisation proportionnelle au salaire).

E) Le congé de présence parentale

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, attestés par un certificat médical. Sa durée est au maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois), à prendre en fonction des besoins de l'enfant, dans une période de trois ans.

On pourrait élargir le congé pour la situation d'accompagnement de proches adultes victimes d'une maladie ou d'un accident d'une particulière gravité. En effet, cette situation n'est actuellement couverte par aucun congé familial existant.

Cela impliquerait de changer sa dénomination, par exemple en « congé d'assistance médicale ».

F) Le congé pour enfant malade

Ce congé n'est pas indemnisé pour les salariés du secteur privé, tandis qu'il l'est pour ceux du secteur public.

Il n'existe cependant pas de statistiques fournissant le nombre de jours pris annuellement par les salariés pour la garde de leur enfant malade, ce qui ne permet pas d'établir une estimation du coût qui serait engendré par cette indemnisation.

On a dit plus haut que l'indemnisation ne peut être considérée comme une mesure prioritaire.

G) Le congé de proche aidant

Trois réformes sont évoquées.

1) Elargir le droit à congé pour prendre en compte la situation des personnes qui sont aidants familiaux à plusieurs titres

Actuellement, le congé peut être pris pour une durée de trois mois¹⁸⁰ et renouvelé, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Compte tenu du fait que certains salariés peuvent aider plusieurs personnes sur l'ensemble de leur carrière professionnelle, il pourrait être souhaitable de fixer la durée maximale à un an par personne aidée.

2) Rendre opposable la possibilité de prendre le congé à temps partiel

3) Indemniser le congé de proche aidant

La proposition de Directive sur la conciliation vie professionnelle – vie familiale des parents et aidants présentée en avril 2017 par la Commission européenne prévoit que les salariés aidants puissent bénéficier d'un droit à congé d'un minimum de 5 jours par an pour les soins aux parents dépendants ou malades, indemnisés au moins au niveau d'un congé maladie¹⁸¹. Elle ne semble pas pertinente (durée trop courte au regard de la situation des personnes dépendantes ; taux d'indemnisation élevé dont on n'est pas sûr qu'il soit raisonnable au vu d'autres choix qu'on peut privilégier dans ce dossier).

Le niveau d'indemnisation le plus couramment évoqué est celui de l'AJPP. Mais on pourrait retenir un niveau plus faible.

Les charges financières résultant d'une indemnisation sont difficiles à prévoir.

Elles seraient en partie « compensées » pour les parents et aidants de personnes handicapées dans la mesure où nombre de bénéficiaires potentiels du congé peuvent déjà disposer d'une indemnisation. C'est le cas des parents d'un enfant handicapé avec le régime des

¹⁸⁰ Disposition supplétive dont les accords de branche et d'entreprise peuvent s'écarter

¹⁸¹ Article 6 : Congé d'aidant : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de prendre au moins cinq jours de congé d'aidant par an et par travailleur. »

Article 8 : Revenus adéquats : « [...] les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé visé à l'article 4, 5 ou 6 reçoivent une rémunération ou une allocation adéquate équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. »

compléments de l'AEEH et des proches d'une personne handicapée adulte compte tenu du recours possible à la PCH.

Elles dépendraient pour les proches d'une personne en perte d'autonomie des effectifs potentiels et du taux de recours au congé renouvelé. On avait estimé en 2015 à près de 30 000 les allocataires potentiels¹⁸². La dépense effective dépendrait du taux de recours, de la quotité du congé (temps plein ou temps partiel) et de sa durée dans la limite d'une année. On ne dispose d'aucune base permettant de les estimer.

H) L'indemnisation des aidants (hors salariat) d'une personne en perte d'autonomie

Elle n'existe pas dans le champ de la perte d'autonomie mais existe dans le champ du handicap. Dans le cadre de la PCH, elle était en moyenne de 215€/mois en 2012¹⁸³.

Il conviendrait d'analyser les termes d'une transposition du régime de la PCH dans la gestion de l'APA et de la cohérence entre un système d'indemnisation et l'éventuelle rémunération du congé de proche aidant évoquée ci-dessus dans la mesure où ces deux dispositifs se complètent, voire se superposent.

Une éventuelle transposition pose trois questions principales :

- une question de conception. Pour l'essentiel les aidants non-salariés des personnes en perte d'autonomie sont âgés (il s'agit le plus souvent du conjoint d'un allocataire dont l'âge est supérieur à 80 ans) et la durée pendant laquelle ils sont aidants est limitée. On est donc dans une problématique différente de celle des aidants d'adultes handicapés.
- une question de champ. On pourrait limiter l'éventuelle indemnisation aux aidants d'allocataires de l'APA en GIR 1 à 3 (comme c'est le cas pour le congé de proche aidant)
- une question de financement. Même si elle est limitée aux GIR 1 à 3 d'une part et si le dédommagement serait contraint par les plafonds de l'APA, l'indemnisation pèserait sur les finances du département. Compte tenu des actions que ceux-ci doivent assumer, l'option d'un dédommagement pourrait ne pas paraître prioritaire.

I) Le droit au répit des aidants

Certains parents ou aidants assument une lourde tâche auprès des personnes qu'elles accompagnent. C'est notamment le cas pour les parents d'enfants handicapés et pour les personnes qui s'occupent d'un adulte handicapé ou d'un proche en perte d'autonomie.

S'il est nécessaire de les mettre à même de l'assumer - c'est l'objet des systèmes de congés, d'indemnisation et d'aménagements des conditions de travail analysés supra – on doit aussi leur ménager des moments de répit.

Les dispositifs qui y contribuent sont multiples.

¹⁸² 290 000 allocataires de l'APA en GIR 1 et 2 ; 47% de ces allocataires ont un aidant en activité ; pour 10% l'aidant n'est pas un proche éligible au congé ; chacun de ces aidants n'ouvre droit qu'à un an de congé maximum.

¹⁸³ Calcul du SG, d'après « Evolution des prestations compensatrices du handicap de 2006 à 2012. DREES. Etudes et résultats 829 de janvier 2013 »

1) Le crédit d'impôt pour emplois familiaux

Il permet de diminuer le coût des emplois familiaux auxquels les parents et les aidants peuvent recourir pour alléger leur charge.

Le niveau des plafonds actuels semble cohérent avec les besoins de recours (12 000€ en règle générale, somme majorée de 750 € par enfant à charge, par membre du foyer âgé ou par ascendant de plus de 65 ans ; 20 000€ en invalidité notamment pour les GIR 1 et 2). Il serait cependant souhaitable de vérifier cette appréciation en analysant les taux de saturation actuels (nombre de ménages éligibles qui exposent des dépenses supérieures aux plafonds).

2) Le droit au répit des aidants des personnes adultes handicapés et des personnes en perte d'autonomie

Il doit être correctement pris en compte dans les plans personnalisés.

Le rapport du Conseil de l'Age adopté de 1^{er} décembre 2017 sur « La prise en charge des aides à l'autonomie et son incidence sur la qualité de vie des personnes âgées et de leurs proches aidants » a montré que le niveau des plafonds et l'ouverture du crédit d'impôt permettraient d'améliorer sensiblement le développement du droit au répit.

C'est dans ce cadre qu'on devrait analyser la pertinence d'étendre aux aidants de personnes en perte d'autonomie le régime de dédommagement des aidants d'une personne handicapée adulte dans la PCH. Ce dédommagement pourrait financer les heures de répit. Ce serait une méthode permettant d'objectiver leur financement dans le plan d'aide.

3) Le développement de l'offre de formules « institutionnelles » de répit

Le Conseil de l'âge pourrait l'étudier en 2018.

III) PISTES D'AMELIORATION DES DROITS A RETRAITE

Parmi les pistes de réforme évoquées par exemple par le Collectif Inter-Associatif des Aidants Familiaux (CIAAF), on n'étudie ici que deux d'entre elles : l'amélioration de l'AVPF et l'extension de la validation d'annuités qui existe en cas de perception de l'AEEH.

A) L'assurance vieillesse des parents au foyer

Pour une description détaillée du dispositif d'AVPF, on se reportera à l'annexe I10.

L'analyse de l'AVPF et de ses rapports avec les autres droits familiaux de retraite a fait l'objet d'un rapport en 2013. Dans ce cadre, quatre réformes sont étudiées.

1) Les indications de l'AVPF

a) En cas d'inactivité complète

Les congés et situations éligibles sont correctement couverts. Il s'agit d'élever un enfant de moins de trois ans (et percevoir à ce titre l'Allocation de base de la PAJE ou la PreParE) ; élever au moins trois enfants de plus de trois ans (et percevoir à ce titre le complément familial) ; percevoir l'AJPP ; s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie, prendre un congé de proche aidants.

b) Travail à temps partiel

Pour le travail à temps partiel, seules sont prises en compte les situations où un parent s'occupe d'un enfant de moins de trois ans et perçoit la PreParE ou l'AB de la Paje, et lorsqu'un aidant prend un congé de proche aidant.

L'extension aux bénéficiaires du congé de solidarité familiale devrait être retenue, même si sa portée sera très limitée compte tenu de la durée du congé.

2) La durée d'affiliation

Il y a un écart important pour les aidants couverts par le congé de proche aidant entre la durée actuelle d'affiliation et la durée des situations d'inactivité ou de moindre activité liées aux besoins des personnes aidées dans les situations de perte d'autonomie.

On devrait étudier l'élargissement de la période d'affiliation dans les situations où les équipes d'instruction (équipe départementale pour l'APA) reconnaîtraient la logique de ce niveau d'activité.

3) l'assiette des droits ?

- a) On a indiqué supra que dans la majorité des situations, l'annuité validée sur la base du SMIC ne dégradait pas le SAM.

Passer à une cotisation assise sur le revenu de référence mobiliserait fortement les finances de la branche famille sans que l'apport aux intéressés (mal documenté) soit très conséquent.

- b) Pour certains il conviendrait d'instituer un système de prise en charge de cotisations aux régimes complémentaires.

Cette réforme mobiliserait aussi les finances de la branche famille. Elle bénéficierait aux affiliés de façon croissante avec le revenu si la cotisation était assise sur le salaire de référence.

4) Faut-il revoir les conditions de revenu ?

- a) La prise en compte du revenu de la personne à affilier

Les plafonds sont peu contraignants.

- b) La prise en compte du revenu du ménage.

Elle est contestée parce qu'elle fait dépendre la retraite d'un parent (de façon très majoritaire la femme) du revenu de son conjoint¹⁸⁴. Cette conception peut sembler peu cohérente avec la progression des droits individuels et l'évolution des statuts juridiques des couples (notamment la régression des mariages et partant des pensions de réversion).

Leur suppression pourrait mobiliser fortement les finances de la branche.

¹⁸⁴ Les partenaires d'un PACS et les concubins

c) L'indexation des plafonds sur les prix conduit à la restriction du champ des ménages éligibles

Mais il n'est guère envisageable de proposer le passage à une indexation sur les salaires pour la seule AVPF.

On ne pourrait aborder ce problème que dans le cadre d'une réflexion d'ensemble sur le système des plafonds dans la gestion des prestations familiales.

*

* *

Si on comprend le sens des réformes évoquées ci-dessus, on ne peut ignorer qu'elles pèseraient sur les finances de la branche Famille. Il n'est donc crédible d'en apprécier la pertinence que si on les situe dans une réflexion d'ensemble sur la politique familiale d'une part, que si on a mesuré les gains à en attendre pour les ménages d'autre part.

Il serait au demeurant utile de situer ces réflexions dans le cadre global de l'examen portant sur la conception d'ensemble de nos systèmes de retraite.

B) La majoration de durée d'assurance des parents d'un enfant allocataire de l'AEEH

L'augmentation de la durée validée (un trimestre par trente mois de prise en charge dans la limite de huit trimestres) ne pourrait être envisagée que si on disposait d'un bilan de l'apport des systèmes actuel et envisagé dans les retraites de parents d'enfants handicapés.

Il en va de même s'agissant de l'extension de cette majoration à d'autres catégories d'aidants.

SECTION III

DISPOSITIFS ET FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL

I) DEVELOPPER LES AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL EN FAVEUR DES SALARIES

A) L'aménagement du temps de travail en faveur des salariés figure à l'agenda politique de plusieurs Etats membres

1) Royaume-Uni : « Right to Request » généralisé à partir de 2014

Un droit à demander tout type d'aménagements d'horaires, de durée du travail et de lieu de travail à son employeur a été progressivement mis en place au Royaume-Uni : le périmètre légal de ces dispositions du droit du travail anglais a d'abord concerné les parents des jeunes enfants et d'enfants handicapés. Le droit a ensuite été étendu en 2007 après une évaluation de l'impact¹⁸⁵, à tous les « donneurs de soin », puis généralisé en 2014. Ce droit est assorti d'un guide gouvernemental de pratiques pour les entreprises et d'une instance d'arbitrage (ACAS).

2) Allemagne : chantier du temps choisi, 2016. Work 4.0

Le ministère allemand des affaires sociales a produit en avril 2015 un livre vert sur l'avenir du travail à l'heure du numérique. Le document a servi de base à une phase de consultation associant syndicats, entreprises, associations, experts et société civile dans divers formats afin de déterminer les enjeux induits par la transformation numérique, et plus globalement par l'ensemble des mutations économiques, technologiques, sociales et culturelles façonnant le monde du travail. Cette phase de diagnostic participatif s'est conclue fin 2016 par un livre blanc sur l'avenir du travail qui détermine les principaux champs de négociations à venir.

Huit thèmes¹⁸⁶ ont été identifiés parmi lesquels un chantier « temps de travail » insistant sur un double enjeu de flexibilité et de plus grande auto-détermination pour les salariés. Pour favoriser la négociation par les partenaires sociaux de solutions innovantes, il a été proposé de lancer une expérimentation d'un droit au choix de son emploi du temps pour deux ans : il s'agit d'offrir aux salariés un choix des modalités de temps et lieu de travail (y compris sans réduction du temps de travail), en contrepartie d'une possibilité de déroger partiellement à certains éléments des lois sur le temps de travail, dans le cadre d'accord collectifs à négocier.

3) Pays-Bas : Flexible time Act, 2016

Aux Pays-Bas, la loi sur la flexibilité du travail (« Flexible time Act »), introduite en 2000, puis assouplie en 2016, ouvre de larges perspectives aux parents et aidants désireux de disposer de temps pour s'occuper de leurs proches.

Aux termes de cette loi, tout salarié¹⁸⁷ disposant d'une ancienneté d'au moins vingt-six semaines peut demander à son employeur une modification, temporaire ou permanente, du

¹⁸⁵ Third Work-Life Balance Employer Survey du gouvernement britannique trouvant une augmentation du recours aux pratiques d'aménagements horaires souples.
<http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=legal>

¹⁸⁶ Employabilité ; temps de travail ; secteur des services et conditions de travail ; santé au travail ; protection des données ; co-détermination et participation ; travail indépendant et avenir de l'Etat providence.

¹⁸⁷ A l'exception du personnel militaire, et des salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

nombre d'heures hebdomadaires fixées dans son contrat de travail, de son lieu de travail, et de ses horaires de travail (quelles soient journalières ou fixées sur une autre période).

La demande doit être effectuée par écrit avec un délai de prévenance de deux mois. Elle peut être renouvelée chaque année, avec des termes différents si le salarié souhaite faire évoluer les différents paramètres de son temps de travail.

Après échange entre l'employeur et le salarié, l'employeur est tenu d'accepter la demande du salarié, concernant le nombre d'heures hebdomadaires et les horaires de travail, sauf s'il dispose de raisons sérieuses impliquant l'intérêt de l'entreprise. Ces raisons sérieuses peuvent avoir trait par exemple à la situation financière, à l'organisation, ou à la sécurité de l'entreprise. Concernant la demande de changement de lieu de travail, l'employeur peut la refuser après échange avec le salarié.

4) La proposition de Directive d'avril 2017

La récente proposition de Directive européenne sur la conciliation vie professionnelle – vie familiale intègre le droit pour les salariés de demander à leur employeur des « formules souples de travail ». Elle prévoit d'octroyer le droit pour les parents d'enfants jusqu'à 12 ans et les aidants de demander « une formule souple de travail¹⁸⁸ » pendant une période donnée, l'employeur n'ayant pas d'obligation d'accorder le changement demandé.

La « formule souple de travail » est définie dans ce document comme « la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail. »

B) Le « Right to request » : un enjeu en France pour diffuser à grande échelle des pratiques encore peu développées, dans un contexte de mutation du travail

1) Problématique

S'agissant de dispositifs qui touchent à l'organisation du travail et dont les formes seraient dépendantes des secteurs et des entreprises, la voie de la négociation entre partenaires sociaux est préférable à la loi.

Stricto sensu¹⁸⁹ rien n'empêche aujourd'hui une entreprise française d'opter pour des pratiques d'aménagements souples, soit dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier sur la qualité de vie au travail, qui doit porter notamment sur l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale (art. L. 2242-8 du code du travail) ou le cas échéant dans le cadre de la négociation annuelle sur le temps de travail (art. L. 2242-5). Le champ de la négociation interprofessionnelle semble assez saturé. Les négociations de branche (obligation de négocier sur l'égalité avec des aspects conditions d'emploi, conditions de travail tous les

¹⁸⁸ Son article 9 est ainsi rédigé :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à un âge déterminé, qui ne peut être inférieur à douze ans, et les aidants aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de leurs proches. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.

2. L'employeur examine les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs. L'employeur justifie tout refus d'une telle demande.

3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont limitées dans la durée, le travailleur a le droit de revenir à son rythme de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir à son rythme de travail de départ dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur est tenu d'examiner ces demandes. »

¹⁸⁹ Voir annexe 4 pour plus de détails sur les modalités légales et textes de référence par M. Fourcade.

quatre ans) pourraient aussi porter sur ces sujets d'aménagements souples -(art. L. 2241-3) et sont susceptibles d'être bien adaptées à la diversité avec laquelle les secteurs économiques pourront se saisir des opportunités de réorganisation ouvertes par la transition numérique. Cela dit, les obligations en matières de négociations obligatoires (notamment sur égalité professionnelle et qualité de la vie) pourront dorénavant être assouplies par un accord d'entreprise (ou un accord de branche pour les sujets négociés au niveau de la branche) qui pourra fixer les thèmes et la fréquence des négociations obligatoires et les informations à transmettre. Un risque existe donc que les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ne traitent pas spécifiquement de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, et en particulier des difficultés ayant trait aux aidants familiaux et aux parents pendant des périodes de « crises » familiales ou plus chroniquement en lien avec la maladie ou le handicap d'un enfant.

Les demandes de **gré à gré** plus ou moins formelles et individuelles entre un salarié et un employeur sont également possibles, sur la base d'un double volontariat, sachant qu'un large arsenal de dispositifs existe d'ores et déjà (cf. section I). Mais cela peut s'avérer insatisfaisant pour trois raisons :

- Premièrement, du fait d'un manque de **sécurisation des pratiques** côté employeur comme des salariés. En témoignent les évolutions dans l'encadrement du télétravail (double recherche des partenaires sociaux d'encadrement des dispositifs par un cadre juridique et de souplesse pour que l'encadrement juridique ne tue pas la diffusion, voir ci-après).
- Deuxièmement l'approche individuelle risque de déséquilibrer les **collectifs de travail**.
- Enfin, si l'individualisation des aménagements du travail est souhaitable, les démarches risquent d'être pénalisantes pour les carrières si elles restent individuelles.

Un encadrement juridique aurait une tout autre portée, non seulement pratique mais aussi symbolique, pour signifier la prise en compte par la responsabilité sociale des entreprises de la parentalité et de l'aide à ses proches.

Face à des avancées qui restent faibles en matière d'aménagements souples, des propositions pour revitaliser le cadre des négociations méritent d'être considérées. De fait « en venant encadrer des pratiques qui se diffusent en dehors de tout cadre légal, l'intervention de l'Etat a aussi pour effet de les légaliser et de les légitimer » de nouvelles formes d'emplois et d'organisation du travail¹⁹⁰.

En mai 2017, les partenaires sociaux avaient validé un "rapport commun" identifiant "sept enjeux" autour du télétravail dans le cadre de la concertation engagée sur ce sujet, prévue par la loi du 8 août 2016 : la clarification des règles juridiques applicables au télétravail ; l'articulation entre le télétravail régulier, occasionnel et informel ; l'organisation du temps de travail ; le droit à la déconnexion ; la protection des données personnelles ; la mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers lieux ; et l'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance".

¹⁹⁰ Rapport COE, 2014 *op.cit.*

Dans ce rapport, le télétravail apparaissait comme un révélateur des transformations numériques. Il est préconisé, plus largement de « s'interroger sur l'évolution des notions inhérentes à la relation de travail et notamment des espaces de travail, de la notion de temps de travail, de l'évaluation de la charge de travail, des méthodes de management, de la nature de l'efficacité collective de la communauté de travail. Alors que d'une part le risque existe d'une augmentation "de la flexibilité pour les besoins de l'entreprises (La CGT souligne ainsi la question de la mobilité géographique, les changements d'horaire, le travail de nuit étendu et la possibilité "d'imposer ces mesures aux salariés quel que soit leur contrat de travail") et que d'autres part les partenaires sociaux dans leurs ensemble sont apparus convaincus d'une rénovation profonde des relations de travail en lien avec la transformation numérique des vies, un cadrage plus large d'aménagements souples paraît pertinent.

L'extension du télétravail prévu par les ordonnances d'août 2017 s'inscrit dans cet objectif. Mais il serait dommage de limiter la réflexion sur la transformation numérique du travail à cette thématique, d'autant que le télétravail n'est pas adapté à toutes les activités, cultures d'entreprise ou fonctions. Un cadre plus large, portant sur les aménagements souples pour répondre aux besoins et demandes des parents et aidants actifs et permettre de trouver des accords d'entreprises au plus près des réalités de terrains et des transformations majeures que le numérique et la technologie produisent sur le travail et les vies des gens, serait pertinent.

2) Instaurer un « Right to Request » en France

Pour permettre au salarié parent ou aidant de mieux maîtriser son emploi du temps, les moyens d'accéder à des aménagements des lieux et horaires de travail pourraient être améliorés, à l'instar de ce qui est pratiqué aujourd'hui par le Royaume-Uni, avec le « Right to Request », et par les Pays-Bas, grâce au « Flexible time Act ». Dans le contexte du droit du travail français deux enjeux se posent plus spécifiquement : i) diffuser une meilleure connaissance et appropriation par les salariés et les employeurs des nombreux dispositifs existants (tels que télétravail ou télétravail temporaire cf. cf. section I) et ii) développer des pratiques plus innovantes, plus diverses et potentiellement mieux adaptées à la fois aux besoins des salariés parents ou aidants et des organisations et collectif de travail en entreprises dans un contexte de transformation numérique (organisation du travail « gagnante, gagnante »¹⁹¹).

Si cette thématique relève majoritairement du champ de la négociation collective - l'organisation du temps de travail et l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle font partie des thèmes de la négociation annuelle obligatoire¹⁹²-, l'Etat conserve la possibilité de légiférer et d'exercer un rôle d'orientation et d'incitation auprès des partenaires sociaux. Il peut donc, à l'aide de mesures appropriées, encourager les entreprises à proposer aux salariés en situation de parents ou d'aidants des formules d'organisation du travail plus flexibles.

Les propositions suivantes mobilisent la capacité d'incitation des pouvoirs publics dans ce domaine :

- En s'inspirant du « Right to Request » en vigueur au Royaume-Uni, du « Flexible time Act » néerlandais et de la récente proposition de Directive européenne, et du nouveau droit au

¹⁹¹ Voir annexe 2 pour des exemples de bonnes pratiques qui ne pénalisent pas les entreprises.

¹⁹² *Le chef d'entreprise a l'obligation d'entamer des négociations dès lors que des **organisations syndicales représentatives** sont constituées dans l'entreprise. Ces négociations doivent porter sur des thématiques précises. La **négociation annuelle obligatoire (NAO)** consiste en une **obligation de négocier**, mais la conclusion d'un accord n'est pas obligatoire.*

télétravail souple formulé dans l'ordonnance 3, art. 21, instaurer le droit pour tout salarié de demander à son employeur un aménagement souple de son emploi du temps, pour raisons familiales et pour l'employeur, l'obligation de répondre de manière sérieuse à cette demande, en circonscrivant les motifs du refus éventuel.

- Alternativement, le gouvernement pourrait élaborer un document d'orientation servant de point de départ à une concertation ou négociation interprofessionnelle portant spécifiquement sur l'aménagement du temps de travail en lien avec l'exercice de la parentalité et le rôle d'aidant et les mutations du travail liées au numérique et à l'automatisation. Si les partenaires sociaux ne s'en saisissent pas, opter pour un volet « aménagements souples » dans le cadre des négociations de branche en fixant un objectif de détermination des conditions d'une expérimentation d'un « Right to Request » à la française. Dans tous les cas, il importe de laisser une marge de négociation aux partenaires sociaux, afin qu'ils s'approprient le sujet, en leur demandant de faire des propositions susceptibles d'être adoptées dans le cadre d'un accord interprofessionnel.

II) DEVELOPPER L'USAGE DU COMPTE EPARGNE TEMPS ET DE L'EPARGNE SALARIALE A DES FINS D'ACCOMPAGNEMENT FAMILIAL

A) Assouplir l'utilisation du CET à des fins d'accompagnement familial

Mis en place par convention ou accord collectif, le Compte épargne temps (CET) permet au salarié d'épargner des temps de congés et des sommes d'argent pour une utilisation ultérieure.

Les éléments « épargnables » sous forme de jours de congés sur le CET peuvent provenir de plusieurs sources : report de sept jours de congés payés, jours de congé supplémentaires conventionnels, jours de RTT, jours de repos des cadres au forfait, heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires, abondements de l'employeur...

Les sommes d'argent épargnées sur le CET ont également de multiples origines : primes conventionnelles, treizième mois, primes d'intéressement, abondements de l'employeur...

Les partenaires sociaux disposent d'une grande autonomie dans la négociation du CET. Il n'existe pas de liste limitative des éléments pouvant être y être affectés, ou des usages qui peuvent être faits des droits accumulés.

Le compte épargne temps peut donc, dès à présent, dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, intégrer des jours de congés pris pour raisons familiales, ou offrir un complément de rémunération aux congés familiaux peu ou pas indemnisés.

Son objet se prête aisément à ces deux utilisations puisque ce dispositif est destiné notamment à permettre au salarié « *d'accumuler des droits à congé rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.* »¹⁹³

De fait, certains salariés utilisent déjà les droits épargnés sur le compte, soit pour prendre des jours de congés utilisés pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche en perte d'autonomie, soit pour compenser financièrement, en tout ou partie, une période de congé peu ou pas rémunéré, qu'il s'agisse d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, de proche aidant, ou de solidarité familiale. Ce complément de rémunération peut aussi notamment concerner un passage à temps partiel.

¹⁹³ Article L3151-2 du code du travail. Disposition d'ordre public.

En tant qu'outil de complément de rémunération, le CET présente de l'intérêt pour les catégories de parents ou aidants dont la rémunération se situe au-dessus de l'indemnisation accordée dans le cadre de la prise d'un congé parental (PreParE), d'un congé de présence parentale (AJPP) ou de solidarité familiale (Allocation d'accompagnement de fin de vie). Les cadres, hommes ou femmes, appartiennent fréquemment à cette catégorie. Cette formule peut également offrir un complément de rémunération utile aux familles monoparentales, dont le revenu de remplacement n'atteint pas 100% de la rémunération antérieure lorsqu'elles perçoivent l'indemnisation du congé parental (PreParE).

Certaines dispositions supplémentaires pourraient favoriser davantage l'usage du CET pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

1) Inciter davantage d'entreprises à proposer un Compte épargne temps à leurs salariés

Tous les salariés ne disposent pas actuellement d'un CET. Les Compte épargne-temps (CET) sont subordonnés à l'existence d'accords collectifs les prévoyant. Selon une étude de la DARES¹⁹⁴ réalisée en 2011, un tiers des salariés déclarait qu'il était possible d'ouvrir un CET dans leur entreprise et, parmi eux, quatre salariés sur dix en possédaient un.

Si l'on considère que le CET est susceptible de constituer un outil adapté au développement des congés familiaux et à la constitution d'un complément d'indemnisation pour ces congés, il conviendrait d'étudier les actions envisageables pour favoriser la création d'un CET dans les entreprises.

2) Exonérer fiscalement et socialement les abondements de l'employeur en cas d'utilisation du CET pour raisons familiales

L'employeur peut abonder le CET du salarié en jours ou en argent. Aux termes de l'article L3152-4 du code du travail¹⁹⁵, ces abondements sont actuellement exonérés sur les plans fiscal et social s'il le fait dans le cadre de la préparation de la retraite du salarié.

Une disposition similaire pourrait être introduite en cas d'abondement de l'employeur pour l'utilisation du CET pour raisons familiales. Mais cette réforme mérite d'être étudiée pour vérifier qu'elle ne pose pas de problème technique de gestion.

3) Augmenter les plafonds annuels ou maximum de capitalisation des jours épargnés sur le compte épargne temps, afin de faciliter la prise de temps pour raisons familiales

La limite annuelle de capitalisation de jours de congés est de la compétence des entreprises. Il convient qu'elles s'en emparent.

¹⁹⁴ Dares Analyses 2011-054 – Heures supplémentaires et rachat de jours de congé

¹⁹⁵ Article L3152-4 du code du travail

La convention ou l'accord collectif prévoit que les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés, en tout ou partie : 1° Pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient des régimes prévus aux 2° ou 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts et au sixième alinéa et au 1° de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime

B) Etendre le régime de déblocage anticipé de l'épargne salariale

Par dérogation aux principes d'une épargne longue, les placements de fonds provenant de la participation et de l'intéressement peuvent être débloqués sans pénalité fiscale dans un nombre limité de situations.

On compte chaque année 600 000 déblocages (soit 7 % environ des titulaires de ces placements). Le montant moyen débloqué est de 7 600€. Les motifs les plus fréquents sont la fin d'un contrat de travail (55%) et l'acquisition/rénovation de la résidence principale (17%).

Pour compenser en partie les limites des systèmes d'indemnisation actuels, on pourrait élargir le déblocage sans pénalité fiscale :

- aux situations d'invalidité de l'ascendant de l'aidant (actuellement on ne couvre que l'invalidité du conjoint ou de l'enfant du salarié disposant d'un compte d'épargne salariale)
- à certains congés liés à la vie de la famille¹⁹⁶.

III) COMPLETER LE DISPOSITIF CREDIT IMPOT FAMILLE

Un nombre croissant d'employeurs entreprennent de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale de leurs salariés. Il est souhaitable de soutenir ce mouvement, à travers notamment le développement du dispositif de crédit impôt famille.

Le crédit d'impôt famille est un dispositif fiscal incitatif destiné aux entreprises qui engagent des dépenses pour la création ou le fonctionnement de crèches ou haltes garderies assurant l'accueil des enfants de moins de 3 ans de leurs salariés, ou des dépenses destinées à financer des services à la personne.

Deux progrès sont envisageables concernant le crédit impôt famille : élargir le champ des bénéficiaires et calculer le crédit par établissement d'une part ; admettre dans les dépenses éligibles des plateformes de services destinés à aider les employés qui ont à leur charge des personnes handicapées ou en perte d'autonomie (comme c'est déjà le cas pour les conciergeries.)

¹⁹⁶ Si l'on ne veut pas trop « ouvrir » les dérogations aux principes du blocage pour une épargne longue et dans des situations plus contraintes, on pourrait ne pas retenir le congé parental.



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 distillbène, 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'examens 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 1^{er} 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	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'incapacité 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 1^{er} 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 1 ^{er} 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 enchainements 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

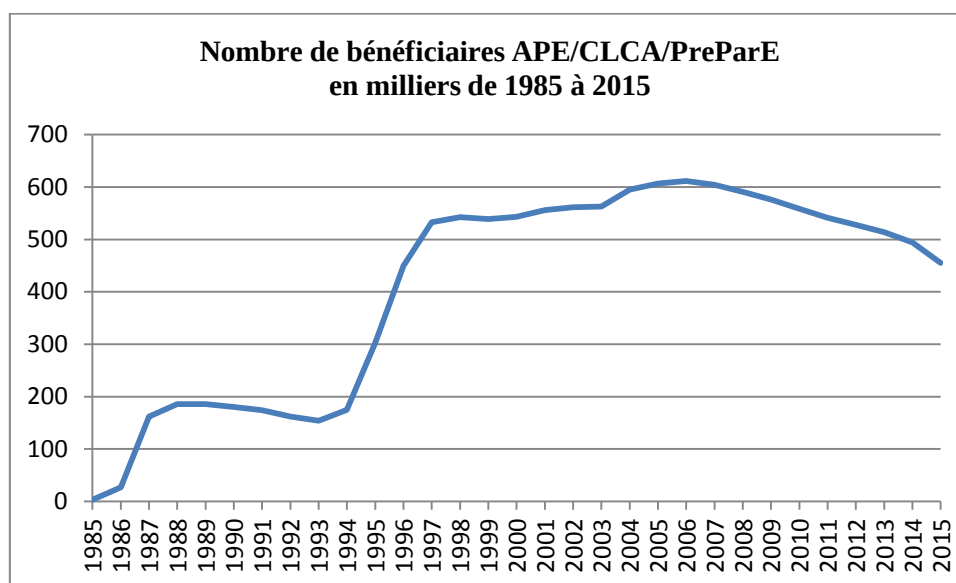
A) Evolution depuis la création de l'APE

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%.

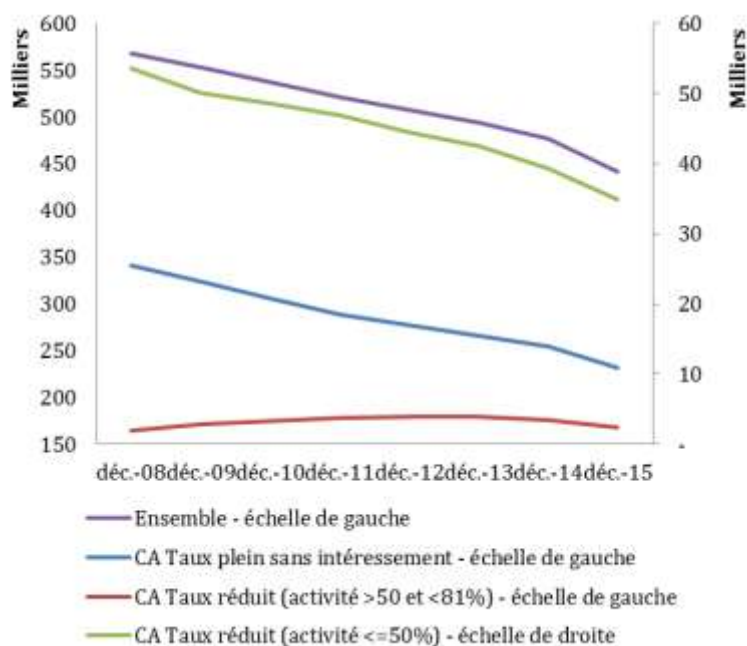
Les deux hypothèses avancées par la CNAF⁵⁵ pour expliquer cette baisse continue du recours des familles ont trait d'une part à l'exclusion grandissante des mères ne remplissant pas les conditions d'activité antérieure nécessaires (du fait des difficultés sur le marché du travail), et d'autre part aux 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 à 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 enfants et 36 pour 2 enfants ou plus) cumulable AB et compensé	6 (pour 1 enfants et 36 pour 2 enfants ou plus) cumulable AB et non compensé	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	compensé AB et		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 €	577 €
	sans AB	152 €	231 €	366 €	446 €	504 €	391 €	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%	21%
	sans AB	12%	17%	27%	26%	23%	14%	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.

ANNEXES

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'Ape), 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 antérieur 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 où 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.

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	L'aidé est une femme
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, fait 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 annuelle 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 bénéficie 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'écêtement 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.

	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
Taux de liquidation 50 % x (1+a)	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		CF
PrePare taux partiel		Revenus professionnels de l'année N de la personne a 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 18jours/ 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
									motivé. En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi pour arbitrer.	
Congé pour catastrophe naturelle L. 3142-48 à 53	Renvoi à nég., à défaut : 20 jours /an peut être pris en plusieurs fois	aucune	Renvoi à nég., à défaut : 24h	Oui si moins de 20 jours	rien	Congé total	oui	Travail effectif	CPH 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.	
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 nég., 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 nég., à défaut : 30 jours	non	Rien	Congé total	oui	Travail effectif	CPH Renvoi à nég. 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.	

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, 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	
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, déclassement 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 × 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 : ➤ 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
	communes de 10 000 à 29 999 habitants ; 52h30 pour les conseillers municipaux des communes de 30 000 à 99 999 habitants, 21h pour les conseillers municipaux des communes de 10 000 à 29 999 habitants 10h30 pour les conseillers municipaux des communes de 3 500 à 9 999 habitants. Maximum : moitié de la durée légale/année civile						(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, déclasserement 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-pompiers 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										



ANNEXE 2

AMENAGEMENTS SOUPLES DU TEMPS ET DU LIEU DE TRAVAIL

SOMMAIRE

ANNEXE 2	1
Aménagements souples du temps de travail	1
DOCUMENT 1	3
Mutations du travail et de la parentalité : enjeux d'aménagements souples « capacitants » des temps et lieux de travail	3
DOCUMENT 2	51
Le compte épargne temps et le compte personnel d'activité	51

DOCUMENT 1

MUTATIONS DU TRAVAIL ET DE LA

PARENTALITE : ENJEUX D'AMENAGEMENTS

SOUPLES « CAPACITANTS » DES TEMPS ET LIEUX

DE TRAVAIL

Favoriser des aménagements « souples » capacitants des temps et lieux de travail en phase avec les mutations du travail,¹

RESUME

Objet et limites de cette note

Cette note réactualise des travaux antérieurs² pour le Conseil de l'enfance et de l'adolescence du HCFEA. Elle aborde la question des aménagements du travail en croisant les tendances à l'œuvre dans les champs de la parentalité et de la conjugalité, des mutations du travail et de la transition numérique. Elle questionne les enjeux d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle à partir de la question des besoins des enfants et du temps parental. Elle n'aborde pas directement les besoins des personnes dépendantes et de leurs aidants, même si, cela va sans dire, une partie des conclusions vise plus largement à instaurer des possibilités de consacrer du temps à autrui.

Nous nous intéressons ici aux pratiques souples au fil de l'eau de la vie des travailleurs et pas aux congés, thème traité par ailleurs dans le rapport transversal du HCFEA, ni aux services aux familles.

Messages clés

Les approches d'articulation vie familiale-vie professionnelle déjà développées en France (congés divers dont parentaux, temps partiels, modes d'accueil des jeunes enfants), doivent être complétées par l'encouragement d'arrangements souples plus individualisés donnant aux salariés un certain contrôle sur leur emploi du temps. Cela passe par le développement de dispositifs en phase avec les mutations du travail, moins porteurs de rupture professionnelle, plus susceptibles d'être utilisés par les deux parents, et adaptés à une présence personnalisée au besoin de ses enfants. En effet :

- On observe des **mutations du travail et du rapport au temps - intensification du travail, déstandardisation et dématérialisation partielle des temps et lieux de travail renforcées par la transition numérique** (24% de nomades numériques ; 40% des actifs occupés ont des horaires longs, décalés ou fragmentés; pression temporelle sur les 30 – 55 ans).

- L'évolution de la **bi-activité des couples, de la monoparentalité** et des structures familiales (progression de la résidence alternée...) avivent les tensions entre temps professionnels et familiaux (23% de couples « désynchronisés » ; 55% des actifs ont du mal à s'occuper comme ils le souhaitent de leurs enfants) et les diffusent aux hommes.

- **La durée du travail garde un aspect central, pour libérer du temps pour ses enfants** (86% des personnes travaillant moins de 48 heures estiment avoir un niveau satisfaisant de conciliation entre vie professionnelle et vie privée contre 62% chez ceux qui travaillent plus de 48H ; 34% des femmes en temps partiel le sont pour s'occuper de leurs proches, ce qui pénalise la trajectoire professionnelle).

- Mais trois quarts des salariés, femmes et hommes, **demandent en priorité des arrangements souples « capacitants »**, tels que temps de travail annualisé, semaine compressée, télétravail, « job sharing », qui restituent une certaine **maîtrise de son temps** ; ce qui coexiste avec des demandes usuelles de sécurisation et d'encadrement des organisations du travail.

- L'employeur a un rôle central en matière d'**organisation du travail**. A certaines conditions (encadrement légal et collectif...), parfois plus développées en Allemagne, dans les pays anglo-saxons ou nordiques, de tels scénarios de personnalisation des lieux et temps de travail peuvent être bénéfiques pour les **employeurs** (enjeux de coordination du travail, flexibilité des opérations et qualité de service) et les **salariés** (meilleure planification, autonomie et possibilités de gérer des imprévus pour ses proches). Certaines entreprises sont plus en pointe. On anticipe un potentiel d'évolution dans les entreprises et la fonction publique en France.

- L'éducation et l'attention portées aux enfants sont des **enjeux majeurs dans une société qui valorise la connaissance et l'autonomie**. On observe une aspiration à passer du temps avec ses enfants dans de nombreux pays ; en France, **le temps parental s'est accru** de 22 à 41 minutes par jour entre 1985 et 2010 pour les hommes, et pour les femmes de 82 à 95 minutes. Pour autant, les attentes sont **diverses** chez les enfants (pas de modèle unique de besoins de présence des parents, mais importance d'une prise en compte des rythmes, des imprévus, des crises personnelles ou familiales et d'un accompagnement à la prise d'autonomie) et les adultes (aspirations et dispositions parentales insérées dans une histoire personnelle et professionnelle).

¹ Rédacteur : Vanessa Wisnia-Weill

² Wisnia-Weill V. (2011), « De nouvelles organisations du travail conciliant égalité femme /homme et performance des entreprises », *Note d'analyse*, CGSP et dans le cadre du suivi de ces travaux : présentation à la séance plénière de février 2016, réseau égalité du ministère de la famille, de l'enfant et des droits des femmes; présentation chaire investissement social Cnaf / DGCS /France Stratégie, 2016.

Des dispositifs facilitant l'exercice d'un **temps parental non réduit à la petite enfance** permettent aux parents d'accompagner leurs enfants et adolescents en fonction des besoins tout en progressant sur une prise en charge du *care* moins asymétrique entre mères et pères. Le développement des aménagements souples des temps et lieux de travail répondrait de manière cohérente aux parcours de vie des enfants et parents plus individualisés : cela donnerait aux parents les moyens de s'impliquer en diversifiant les moyens de le faire plutôt que de les culpabiliser dans des injonctions contradictoires.

Contexte

- Le développement des aménagements souples du temps et lieux de travail est identifié au niveau du Bureau international du travail, de l'Union européenne ; des négociations entre partenaires sociaux ont lieu chez nos voisins (« travail 4.0 » en Allemagne).

- Rien n'empêche aujourd'hui une entreprise française de mettre en place de tels aménagements souples qui entrent dans le champ des négociations entre partenaires sociaux³. Mais dans un contexte où ces matières relèvent dorénavant largement du droit supplétif, rien n'empêche non plus que ce volet d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ne soit « oublié ». En outre les accords de gré à gré entre un employeur et un salarié sont possibles sur la base d'un double volontariat mais peuvent s'avérer insatisfaisantes (insécurité des pratiques, déstabilisation du collectif de travail, pénalisation des carrières...).

- En France, les partenaires sociaux ont remis un rapport commun en juin 2017 sur le télétravail et plus largement sur les transformations à venir liées à l'automatisation et au numérique.

- L'extension du télétravail prévu par les ordonnances d'août 2017 s'inscrit dans cet objectif. Mais il serait dommage de limiter la réflexion sur la transformation numérique du travail à cet *item*, d'autant que le télétravail n'est pas adapté à toutes les activités, cultures d'entreprise ou fonctions. Un cadre plus large, portant sur les aménagements souples pour répondre aux besoins et demandes des parents et aidants actifs et permettre de trouver des accords d'entreprises au plus près des réalités de terrains et des transformations majeures que le numérique et la technologie produisent sur le travail et les vies des gens, serait pertinent.

Proposition : Favoriser le développement d'aménagements souples du temps et lieu de travail « capacitants », qui restituent de plus grandes marges de manœuvre aux salariés dans le contrôle de leurs emplois du temps, en faisant plus clairement rentrer cet objectif dans le champ de la négociation entre partenaires sociaux :

- Soit en s'inspirant du *right to request* anglais et du nouveau droit au télétravail souple formulé dans l'ordonnance 3, art. 24⁴ : **instaurer le droit pour raison familiale pour tout salarié, du public et du privé, de demander à son employeur un aménagement souple de son temps et de lieu de travail** au-delà du seul télétravail ou du temps partiel fixe (temps de travail annualisé, semaine compressée, part de télétravail, « job sharing », etc...) et pour l'employeur l'obligation de répondre de manière sérieuse à cette demande, en circonscrivant les motifs du refus éventuel.
- Alternativement, ou de manière complémentaire, le gouvernement pourrait proposer un texte cadre pour une **concertation nationale et interprofessionnelle** portant clairement sur ces sujets en mettant en lien **organisation du travail, mutations du travail, numérique et temps familial** (à l'instar du chantier travail 4.0 en Allemagne et inciter à développer un volet « aménagements souples » dans le cadre des négociations au **niveau de la branche** qui peut aussi porter sur ces sujets (art. L. 2241-3)⁵, et dont les accords s'appliqueraient dans les entreprises à défaut d'accords d'entreprises en matière d'aménagements souples. Dans tous les cas, il pourrait être proposé de **cadre les négociations** en demandant aux partenaires sociaux de **déterminer des conditions d'une expérimentation d'un *right to request* à la française**. Il importe de laisser une marge de négociation aux négociateurs dans un contexte où la tendance est plutôt à l'extension des champs des accords d'entreprises.

³ Temps de travail et organisation du travail (dont articulation entre vie privée et vie professionnelle) font partie du champ des négociations obligatoires (Art L.2245-5 du code du travail et L2248-8), mais les entreprises / partenaires sociaux ne saisissent pas pour autant spécifiquement du thème des aménagements souples.

⁴ Etendu sous conditions aux « carers » en 2007, et finalement généralisé fin 2014.

⁵ Obligation triennale de négocier sur l'égalité avec des aspects conditions d'emploi, conditions de travail.

SOMMAIRE

1. UN TRAVAIL EN MUTATION QUI MODIFIE LE RAPPORT AU TEMPS ET A L'ACTIVITE	7
1.1 Intensification du travail	7
1.2 « Déstandardisation » du travail et demandes de flexibilité, de créativité et d'autonomie	7
1.3. La transition numérique accroît le besoin et les libertés d'auto-organisation de son emploi du temps et son lieu de travail.	9
2. BESOINS DES ENFANTS, PRATIQUES PARENTALES ET DEMANDES DE CONCILIATION	11
2.1 Essor de la bi-activité et monoparentalité : tensions entre temps parentaux et temps professionnels	12
2.2 Un temps parental investi par les femmes et hommes sur fond d'asymétries	13
2.3 Modifications de la fonction parentale et besoins divers des enfants et des adolescents	15
2.4. Souplesse, autonomie et maîtrise de ses heures de travail plébiscitées.....	17
3. LES PRATIQUES DES ENTREPRISES : PROSPECTIVE ET PERSPECTIVES INTERNATIONALES	21
3.1 Une organisation du travail gagnante / gagnante possible sous conditions	21
3.2 Des pratiques de temps partiels moins pénalisantes possibles	23
3.3 Donner de la visibilité : planification des horaires (instables) et réglementation des heures de réunion	25
3.4 Au-delà, un portefeuille d'outils formels et informels encore émergents	26
3.5 Un potentiel d'évolution dans toutes les entreprises.....	28
4. A L'AGENDA DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS PLUSIEURS PAYS	29
4.1 Cadre légal des principaux dispositifs en France.....	30
4.2 Répartition des compétences entre branches et entreprises en France.....	32
4.3 Négociations entre partenaires sociaux: contexte européen et national et pratiques	34
4.4 « Right to request » et temps choisi à l'agenda politique dans plusieurs pays	36
4.5 Proposition.....	38
5. ANNEXES.....	40
Annexe 1. Quelques données de l'enquête conditions de travail de 2013.....	40
Annexe 2 : Les besoins et demandes des salariés	42
Annexe 3 : Modalités légales de mise en place d'un dispositif collectif d'aménagement du temps de travail et textes de référence.....	44

Entre mutations du travail, transition numérique et évolutions des formes d'exercice de la parentalité, les enjeux d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle se reposent à nouveaux frais pour les femmes et les hommes. On observe une pression temporelle renforcée sur les 30 -55 ans et la montée en puissance d'une revendication d'un meilleur contrôle de son emploi du temps, à côté des demandes traditionnelles relatives à la sécurisation des trajectoires professionnelles et au niveau de salaire. Le rapport au temps et à l'activité se modifie. Il sous-tend aussi bien les choix de prise en compte de la conciliation vie privée/vie professionnelle par les entreprises, que les besoins des enfants et des adolescents, et les façons qu'ont les mères et les pères d'y répondre.

1. UN TRAVAIL EN MUTATION QUI MODIFIE LE RAPPORT AU TEMPS ET A L'ACTIVITE

Depuis les années 1990, on assiste sous l'effet conjugué des technologies, de la division internationale du travail et de la globalisation des marchés, à l'extension d'un « productivisme réactif » (Askenazy), reposant sur des logiques de production en équipe autonome, d'externalisation et de juste-à-temps, à tous les échelons de la hiérarchie et à tous les stades de la production. Avec la transition numérique, les tendances d'externalisation des tâches et de réorganisation de l'entreprise en réseau s'approfondissent avec plusieurs effets sur la vie au travail et la vie privée, dont un brouillage des frontières entre travail – non travail.

1.1 Intensification du travail

A l'instar des autres pays européens, on observe une intensification du travail⁶, en lien avec une modification des contraintes pesant sur le rythme de travail⁷ : impact de la demande extérieure - clients, public - obligeant à une réponse immédiate et des contraintes de type industriel dans tous les secteurs. La proportion de salariés dont le rythme de travail est déterminé simultanément par au moins trois contraintes (hors contrôle ou suivi informatisé) est passé de 6 % en 1984 à 35 % en 2013 et concerne **toutes les catégories socio-professionnelles (CSP)**⁸. Parallèlement les outils de contrôles des salariés et de *reporting* se sont développés en entreprise.

1.2 « Déstandardisation » du travail et demandes de flexibilité, de créativité et d'autonomie

Le contexte de division internationale du travail et de tensions concurrentielles alimente une **demande de force de travail « créative » et flexible** (économie à la demande), qui se diffuse au-delà des secteurs d'innovation traditionnels.

Cela se traduit dans les modes d'organisation des entreprises, même si plusieurs modèles coexistent.⁹

⁶ L'intensité du travail se mesure traditionnellement à la fois par le nombre de tâches à réaliser en une heure et par la quantité de demandes extérieures à satisfaire en 24h. Voir (2014), Reprise de l'intensification du travail chez les salariés, Dares analyses, n°049

⁷ CNUMM : <https://cnnumerique.fr/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-travail-version-finale-janv2016.pdf>

⁸ (2014), Reprise de l'intensification du travail chez les salariés, Dares analyses, n°049

⁹ Les travaux en gestion et sociologie des organisations repèrent diverses formes d'organisation du travail en entreprises. Une typologie a été produite par *Eurofound* à partir de l'enquête EWCS 2010 pour la Commission européenne. Voir

Les types d'organisations du travail¹⁰

Les organisations « simple » et « taylorienne » (34% des salariés européens / 45% des salariés français) se caractérisent par une autonomie faible des travailleurs, peu d'autocontrôle, une forte répétitivité des tâches et peu d'innovations organisationnelles.

L'organisation simple concerne environ 16 % des salariés en Europe, surtout des employés du secteur tertiaire (services à la personne, associations, etc.), des vendeurs, des commerciaux, des employés et des ouvriers non qualifiés. Elle se distingue par des procédures de travail peu formalisées. L'organisation taylorienne concerne environ 18 % des salariés en Europe. Elle suppose une supervision hiérarchique élevée mais partage certains traits des organisations en lean production notamment le travail en équipe ou le système de rotation des tâches. Elle est répandue dans le secteur industriel (textile-habillement, agroalimentaire, transport, bois, etc.) et sous-représentée dans le tertiaire. Les établissements concernés sont ceux qui concentrent le plus d'ouvriers et d'employés non qualifiés.

Les organisations « apprenantes » concernaient environ 37 % des salariés en Europe en 2010 principalement des cadres et des professions intermédiaires (30% des salariés en France). Elles sont plus répandues dans le secteur tertiaire que dans l'industrie. L'organisation apprenante se caractérise notamment par une forte autonomie procédurale des salariés, aussi bien dans les méthodes que dans le rythme de travail, et un contenu « cognitif » marqué du travail. Elle tend à se développer (voir section potentiel d'évolution).

L'organisation en *lean production* concerne environ 29 % des salariés en Europe. Introduite au cours des années 1970 dans les usines du constructeur automobile Toyota cette approche est axée sur l'amélioration de la qualité et sur une rationalisation maximale des coûts de production, via la standardisation des processus. La lean production se rapproche de l'organisation apprenante par le contenu cognitif du travail (apprentissage, résolution de problèmes, interdépendance des tâches), par une forte proportion de travail en équipe polyvalente et multidisciplinaire et par des dispositifs participatifs (boîtes à idées, etc.) visant à améliorer les processus de production. Elle s'en distingue toutefois par la faible autonomie procédurale accordée aux salariés (méthodes, rythme, contrôle de la qualité), avec une forte diffusion d'outils de type « management par la qualité » (normes précises à respecter) et de juste-à-temps (zéro défaut, zéro gaspillage, respect des délais, etc.). Elle concernait initialement l'industrie (secteurs qui concentrent le plus d'ouvriers et d'employés qualifiés) mais s'est diffusée au tertiaire depuis le début des années 2000 (TIC, contraintes clients..).

Ces tendances se conjuguent à une demande d'autonomie qui n'est ni le seul fait des entreprises, ni le seul effet de la crise du travail, comme en témoigne les **aspirations** présidant au développement du travail indépendant¹¹.

Parallèlement, depuis les années 1970 se développe une individualisation du travail salarié portant sur les statuts, les salaires, les horaires de travail et les formations proposées aux salariés. La loi Aubry 2 n° 2000-37 du 19 janvier 2000 a consacré la notion d'autonomie dans le droit du travail en créant la convention de **forfait-jours**.

Dans l'ensemble, la demande de flexibilité, diverse selon les secteurs et taille d'entreprises induit une **déstandardisation** des horaires avec des différences entre les hommes et les femmes (notamment du fait de la relativement faible « mixité » des métiers / secteurs) :

Diversité des types de semaine au travail¹²

notamment, Benhamou S. (2017), « Imaginer l'avenir du travail, quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030 », *Document de travail*, France Stratégie.

¹⁰ « Imaginer l'avenir du travail, quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030 », *op.cit.*

¹¹ Voir notamment, Rapport sur la protection sociale des non-salariés et son financement (HCFIPS), 2016

¹² Voir notamment : présentation de Christine LAGARENNE, Sous-directrice des Salaires, du Travail et des Relations Professionnelles, février 2016, dans le cadre du réseau entreprises pour l'égalité, Ministère de la famille, de l'enfance et

En %	Standard	Longues	Décalées	Atypiques	Total
Femmes	48	33	38	60	45
Hommes	52	67	62	40	55
Ensemble	100	100	100	100	100

Champ : actifs occupés
O. Sautory, S. Zilloniz, De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine, Economie et statistique n°478, 2015

Depuis déjà trente ans, de nombreux salariés travaillent selon des **horaires dits « atypiques »**¹³ : 10% ont des horaires longs et flexibles ; 19% travaillent le soir ou le week-end habituellement et 10% occasionnellement (et généralement les horaires décalés se cumulent) ; 7% ont des horaires variables pendant l'année. Par ailleurs les travailleurs à temps partiels (17%) sont également exposés à des horaires décalés (15% travaillent avant 7 heures ou après 20 heures ; plus de 50% travaillent le week-end habituellement ou occasionnellement). Les horaires atypiques concernent principalement des professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soin ou de sécurité¹⁴. Si l'on utilise les données de l'enquête emploi du temps et l'observation des semainiers, on peut distinguer 8 types de journées de travail chez tous les actifs, dont environ 40% sont longues, décalées (soir ou matin) ou fragmentées¹⁵.

Du point de vue des individus, ces mutations recomposent partiellement les rapports au temps et au lieu de travail selon deux dimensions :

- une dimension quantitative, le temps de travail, qui garde un aspect central, au regard des conditions de travail.
- une dimension qualitative, liée à la possibilité de regagner des marges de manœuvre sur son temps et lieu de travail, avec des enjeux avivés par la transition numérique.

1.3. La transition numérique accroît le besoin et les libertés d'auto-organisation de son emploi du temps et son lieu de travail.

Les outils numériques ont entraîné une augmentation du brouillage des frontières du travail¹⁶ : en Europe, en 2005, on comptait 7% de “**nomades numériques**”¹⁷, 24% en 2010¹⁸. Les lieux de travail

des droits des femmes. Et pour plus de détails : Sautory O., Zilloniz S., « De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine », *Economie et statistique* n°478, 2015 et Algava E. et Vinck L., « L'organisation du temps de travail », *Dares Synthèse.Stat* n°12, 2015

¹³ « Horaires atypiques et contraintes dans le travail: une typologie en six catégories », *Premières synthèses*, DARES (2009) et « conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », *Dares analyses* n°102 (2014).
¹⁴ Insee, Fiches temps et conditions de travail 2016.

¹⁵ Sautory O., Zilloniz S. (2015), « de l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés », *économie et statistique*, n°478 -479-480

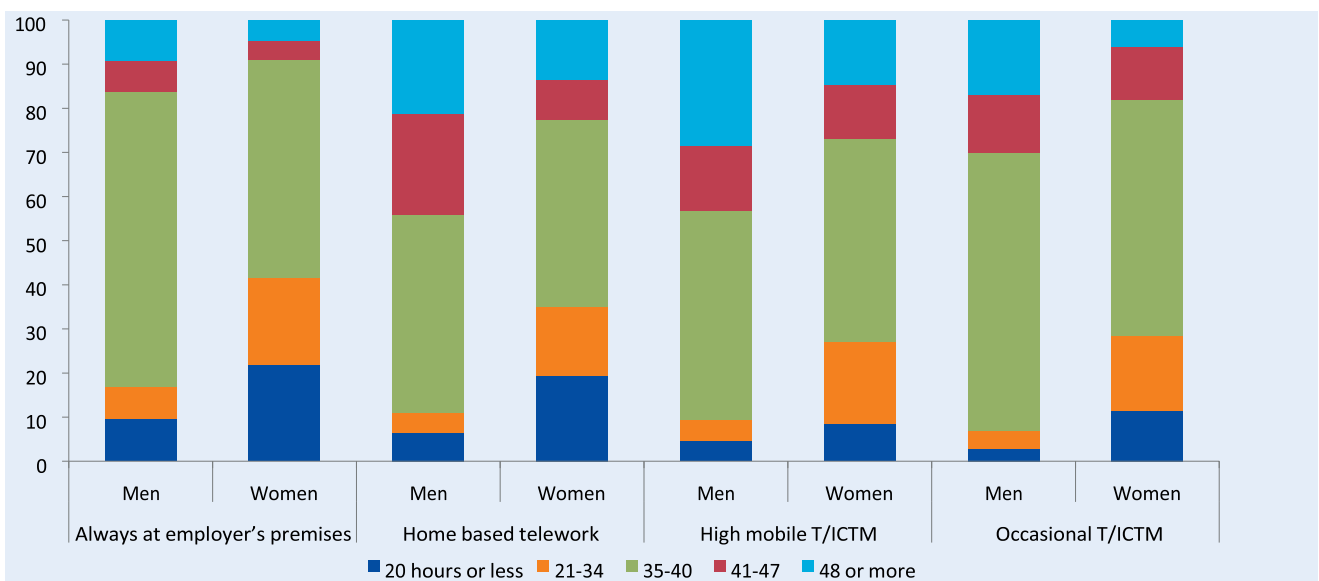
¹⁶ <https://cnnumerique.fr/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-travail-version-finale-janv2016.pdf>

¹⁷ Les personnes qui passent au moins un quart de leur temps de travail dans un autre espace que leur lieu traditionnel de travail ou leur bureau.

se diversifient avec le développement du travail indépendant et de nouveaux espaces « tiers » de *co-working*. Les smartphones, tablettes etc..., ont considérablement diffusé la possibilité de travailler hors de chez l'employeur (et pas seulement à la maison). Le **brouillage** opère aussi entre sphère **privée et « travail »**, puisque que le numérique permet une connexion continue avec le monde du travail, et inversement l'univers privé fait davantage irruption dans le monde du travail.

Selon un rapport récent conjoint d'Eurofound¹⁹ et du Bureau International du Travail (BIT)²⁰, les travailleurs qui recourent aux pratiques numériques ont tendance à la fois à **travailler plus**, y compris avec des heures supplémentaires non rémunérées, mais aussi à disposer de davantage de contrôle et de souplesse sur leurs modalités de travail.

Part des travailleurs selon utilisation T/ ICT*, sexe et nombre d'heures travaillées



Source: EWCS 2015.

* technologies de l'information et de la communication, téléphonie.

84% des télétravailleurs (partiels) estiment ainsi que leur liberté d'organisation du temps de travail a augmenté et 88% trouvent que leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle s'est améliorée (Lasfargue and Fauconnier, 2015a). Globalement, les avantages du télétravail pour l'équilibre entre les vies personnelle et professionnelle ont été mis en évidence par une méta-analyse, l'un des facteurs explicatifs majeurs résiderait dans la flexibilité temporelle²¹. Cette flexibilité temporelle s'entend comme porteuse d'autonomie du point des individus, tout en étant susceptible de coexister avec une certaine intensité du travail.

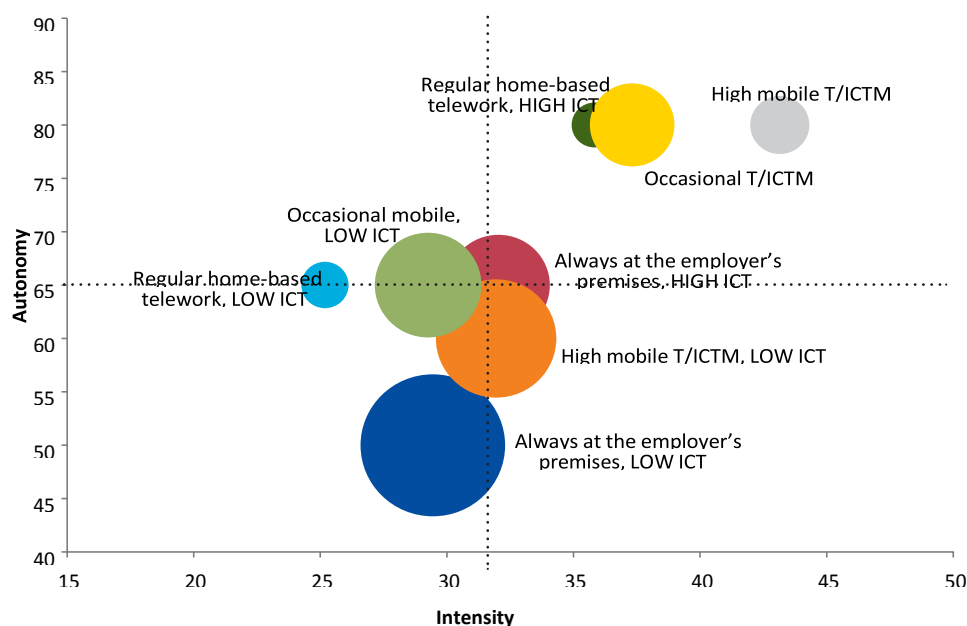
¹⁸ <https://cnnumerique.fr/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-travail-version-finale-janv2016.pdf>.

¹⁹ Organe de l'Union européenne créé en 1975, Eurofound a pour mission de contribuer à la conception et à l'établissement de **meilleures conditions de vie et de travail**.

²⁰ Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

²¹ Dumas M., Ruiller C., « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? », *Management & Avenir* 2014/8 (N° 74), p. 71-95.

Indexes of autonomy and intensity in relation to working outside the employer's premises and frequency of use of ICT



Source: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, op.cit.

Un certain nombre de conditions doivent *a priori* être réunies pour que le télétravail confère effectivement aux salariés de meilleures conditions d'articulation entre vie professionnelle et vie privée²² : télétravail partiel pour **ne pas s'isoler du collectif de travail** ; métier intéressant permettant de supporter un temps de travail éventuellement plus long ; encadrement par des dispositions collectives dans l'entreprise ; famille « télétravail » compatible ... Sur ce dernier point, il faut souligner que le télétravail expose le télétravailleur aux demandes de son entourage²³, notamment de ses enfants, avec un brouillage privé / professionnel qui peut être difficile à vivre pour chaque membre de la famille, et qui dépend des **configurations familiales**, de la taille du logement et des dispositions organisationnelles du télétravailleur.

Finalement, la numérisation renforce la flexibilité dans deux directions : du côté des besoins des entreprises (déstandardisation des horaires et flexibilité du lieu de travail) et du côté des salariés (rapport au temps et lieu de travail plus personnalisé) avec des variations qui tiennent aux secteurs des entreprises et aux besoins des salariés. Selon les conditions de travail, cela peut conduire à une aliénation plus importante et le cas échéant à des risques d'affaiblissement des dimensions collectives, essentielles pour préserver les droits sociaux, ou *a contrario* à une autonomisation plus émancipatrice, en particulier à un meilleur contrôle des salariés sur leur emploi du temps, accroissant leur capacité à s'investir plus diversement dans l'éducation de leurs enfants.

2. BESOINS DES ENFANTS, PRATIQUES PARENTALES ET DEMANDES DE CONCILIATION

²² Voir notamment les travaux de Y. Lasfargue :

https://www.cadrescdfdt.fr/sites/default/files/cadres_cfdt_449__les_fondements_de_la_reussite_du_teletravail.pdf

²³ Tremblay D.-G., Chevrier C. et Di Loreto M. (2006), « Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée ? », *Revue Interventions Economiques*, Vol. 34, p. 1-16.

2.1 Essor de la bi-activité et monoparentalité : tensions entre temps parentaux et temps professionnels

Le modèle de l'homme « gagne-pain » a régressé dans les pays développés. Celui du **couple bi-actif** en revanche se diffuse (près de 60 % des couples dans la majorité des pays de l'OCDE)²⁴. Cependant, le couple bi-actif à deux parents à temps plein n'est pas encore majoritaire en Europe. Il concerne plus de 40 % des couples avec un enfant de moins de quatorze ans en France, en Suède, en Italie et en Espagne, et moins de 30 % en Allemagne et au Royaume-Uni²⁵, les mères étant encore bien souvent à temps partiel. L'essor des couples à double carrière pourrait modifier la répartition des conflits travail/famille au sein des familles. Et ce d'autant qu'il faut anticiper une montée en puissance des couples à deux cadres, et longues heures de travail, sur fond d'augmentation des postes de cadres et de professions intermédiaires à l'horizon 2030²⁶.

Par ailleurs, la proportion de **familles monoparentales augmente**. Pour l'OCDE, d'ici 2030 le nombre d'enfants vivant en famille monoparentale (15 % aujourd'hui en moyenne) devrait croître significativement (+ 22 % au Royaume-Uni, + 23 % en France, + 8 % aux États-Unis), sauf en Allemagne (– 16 %)²⁷. Les familles monoparentales pourraient représenter près de 30 % des familles dans certains pays comme le Japon ou l'Australie. En France, **25% des enfants mineurs vivent principalement avec un seul de leurs parents**²⁸.

Couples bi-actifs et familles monoparentales sont particulièrement soumis aux tensions entre temps parentaux et temps de travail :

- On observe une **désynchronisation des temps** (23 % des couples français ont des journées de travail fortement désynchronisées **sur fond d'horaires atypiques** courants chez les actifs) avec pour conséquence une déconnexion des temps conjugaux et parentaux et des moments passés en famille, qui touchent plus spécifiquement les catégories populaires²⁹.
- Si les horaires atypiques permettent parfois de mettre en place des **stratégies de relais** de présence auprès des enfants au sein des couples, la portée en reste **limitée** : cela ne s'applique pas aux familles monoparentales ou quand les horaires sont subis et imprévisibles. Dans l'ensemble ces horaires atypiques sont susceptibles de compliquer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et de limiter la disponibilité pour ses proches (voir 2.4), sauf dispositifs spécifiques :
 - Par exemple, **travailler le dimanche va de pair avec une perte de sociabilité familiale** (et amicale) allant au-delà de celles observées un jour de semaine et qui ne sont pas, en général, entièrement contrebalancées par le jour de repos compensateur³⁰.

²⁴ OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles*, p. 40.

²⁵ OECD (2010), *op. cit.*, p. 11.

²⁶ Quintin O. (dir.) (2011), *Le travail et l'emploi dans vingt ans*, Rapports et documents, Centre d'analyse stratégique, p. 33 et p. 98.

²⁷ OCDE (2011), *op. cit.*, p. 31-33.

²⁸ Lapinte A. et Buisson G. (2017), « vivre dans plusieurs configurations familiales », *Insee Première* n°1647

²⁹ Lesnard L. (2009), *La famille désarticulée, les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, PUF.

³⁰ Boulin JY., Lesnard L. (2016) , « Travail dominical, usages du temps et vie sociale et familiale : une analyse à partir de l'enquête Emploi du temps »

- Les **journées et semaines fragmentées** étaient moins nombreuses en 1998 qu'en 2010 avec une imprévisibilité importante qui complique la vie privée et concerne particulièrement les ouvriers non qualifiés ou les employés de services aux particuliers.³¹

A ce titre, couples bi-actifs et familles monoparentales sont susceptibles de diffuser les besoins de conciliation vie familiale – vie professionnelle dans une plus large proportion de la population de parents, et notamment chez les hommes. La raison n'est **pas seulement** « **logistique** » (difficulté à trouver un « mode de garde » adapté) **ou structurelle** (mécaniquement attachée à une structure familiale) mais tient aussi à la **modification des comportements** dans le sens d'une aspiration significative à s'investir dans l'éducation des enfants, comme nous allons l'aborder maintenant.

2.2 Un temps parental investi par les femmes et hommes sur fond d'asymétries

Globalement les femmes continuent de porter la charge des ajustements entre vie familiale et emploi³², mais l'enquête « Etude des relations familiales et intergénérationnelles » montre néanmoins qu'un mode de partage plus égalitaire concerne environ 30% des couples, essentiellement aux deux bouts de l'échelle sociale³³.

Ces pratiques parentales sont à mettre en relation avec une **norme de la parentalité** fortement investie par les femmes comme les hommes, et qui se traduit à la fois dans les **aspirations** exprimées – parents et enfants souhaitant dans l'ensemble passer plus de temps ensemble³⁴ et dans la progression du **temps parental**.

Le temps parental³⁵ est en effet passé de 22 à 41 minutes par jour entre 1985 et 2010 pour les hommes, et pour les femmes de 82 à 95 minutes, à l'instar de ce que l'on observe dans de nombreux autres pays industrialisés³⁶ :

- Le temps de parentalité pour les pères a augmenté fortement en trois décennies – même s'il est plutôt consacré aux loisirs ou à l'éducation le week-end, plutôt qu'aux soins de base quotidiens³⁷.

³¹ Sautory O., Zilloniz S. (2015), « de l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés », *économie et statistique*, n°478 -479-480

³² Enquêtes familles employeurs / Enquêtes emploi du temps

³³ En outre, sans aller jusqu'à un partage égalitaire, dans 7% des couples, plutôt de même CSP et en présence de jeunes enfants, les pères se mobilisent plus que la moyenne dans les tâches domestiques et parentales ; dans 6% des cas, les pères s'investissent davantage que les mères sur certaines tâches, les femmes étant alors souvent diplômées du supérieur, cadre ou profession intermédiaire et les hommes d'une catégorie socioprofessionnelle inférieure, Denise Bauer, « L'organisation des tâches domestiques et parentales dans le couple », in Arnaud Régnier-Loilier (dir.), *Portraits de Famille*, chap 8, INED, 2010.

³⁴ <http://m.ipsos.fr/decrypter-societe/2017-01-19-93-parents-estiment-qu'il-n-y-pas-plus-grand-succes-dans-vie-que-d-etre-bon-parent/> : baromètre Ipsos sur des enfants de 7 à 15 ans. La moitié des parents et des enfants estiment qu'ils ne passent pas assez de temps ensemble, essentiellement du fait du travail ; 60% des parents aimeraient avoir plus de temps que plus d'argent ; 49% des enfants pensent que les parents font autre chose quand il est avec lui.

³⁵ Champagne C., Pailhé A., Solaz A. (2015), « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans », *Economie et statistique* n°478-479-480 et document de travail, *25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique : quels facteurs d'évolutions ?*.

³⁶ Gauthier et al., 2004; Sayer et al., 2004; Bianchi, 2000)

³⁷ Gresy B. (2011), *op. cit.*, p. 42-43.

- Le temps parental des mères a augmenté en dépit des éventuelles contraintes professionnelles. Comme pour les hommes, les changements sont d'abord liés à une volonté d'investissement parental, plus encore qu'à des changements structurels³⁸.

Cet investissement dans la parentalité traduit aussi **l'accroissement des devoirs parentaux** et l'essor des exigences/tensions éducatives³⁹. Il est congruent avec un mouvement du droit de la famille⁴⁰ qui a consacré une coparentalité indissoluble et indépendante des formes d'union et s'affirme comme le nouveau fondement des liens de parenté, suppléant à la désinstitutionalisation du couple⁴¹.

Dans ce contexte, les femmes et les hommes consacrent du temps à leurs enfants avec des configurations qui dépendent en partie des organisations familiales (séparations, taille...), des conditions socio-professionnelles, et d'une évolution des comportements :

- 1/3 des unions libres sont rompues avant 10 ans et près de la moitié des mariages débouchent sur un divorce⁴², sachant que cela implique souvent de jeunes enfants : l'âge médian des enfants est de 9 ans lors d'un divorce, 5 ans lors d'une séparation. Plus de 20% des jeunes de 18 ans ont des parents séparés⁴³.
- En 2012, 270 000 enfants étaient concernés par la résidence alternée, dont le recours a progressé au cours des années 2000 (concerne 15 % des enfants⁴⁴ de couples séparés ou divorcés) : la résidence alternée conduit à diffuser les contraintes de conciliation aux hommes.
- En fonction des métiers et des appartenances socio-professionnelles, certains pères sont davantage en position de faire évoluer leur organisation du travail pour tenir compte des besoins de leurs enfants et de leur envie d'investissement dans la parentalité au quotidien.⁴⁵
- Pour les femmes⁴⁶, le temps consacré aux enfants a davantage augmenté dans les deux déciles supérieurs. Les mères déjà les plus impliquées y consacrent aujourd'hui encore plus de temps. Pour les hommes, la progression du temps parental est plus étalée, elle concerne tous les déciles au-delà de la médiane.
- Les femmes travaillant à temps partiel ont, à caractéristiques équivalentes, accru leur investissement parental. Alors que les mères travaillant à temps partiel consacraient autant de temps à leurs enfants que les travailleuses à plein temps en 1985, elles y consacrent 10 minutes de plus en 1999 et 15 minutes de plus en 2010. Le développement des prestations pour des congés parentaux à temps partiel, à partir de 1994 pour le deuxième enfant et à partir de 2004 pour le premier, peut expliquer en partie de cette augmentation. Les pères séparés se sont également davantage impliqués dans l'éducation de leurs enfants.

³⁸ Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans, op.cit.

³⁹ Sous la dir. Martin C. (2014), « être un bon parent : une injonction contemporaine », presse de l'EHESP

Boisson Cohen M. et Wisnia-Weill v., Note désunion et paternité, France Stratégie

⁴¹ Irène Théry, *Le démariage*, Odile Jacob, 2001.

⁴² 44% des mariages de l'année se termineraient par un divorce si la situation se maintient comme en 2014 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2121566>. On note toutefois un recul de la propension à divorcer depuis 2010.

⁴³ Archambault P. (2002), population et société, données pour la génération 197' - 1978

⁴⁴ Carole Bonnet, Ined, Bertrand Garbinti (2015), Insee-Crest et Anne Solaz, Ined, Les conditions de vie des enfants après le divorce, Insee première, n°1536

⁴⁵ Observatoire UNAF / annexe 2

⁴⁶ 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique, op.cit.

L'asymétrie entre hommes et femmes distingue aussi les **formes prises par le travail parental de chacun** : aux femmes, l'organisation familiale régulière (présence à la maison, accompagnement des devoirs scolaires, préparation des repas et soins aux enfants, organisation des solutions de garde) et la gestion des imprévus (maladies, grèves, etc.), même si les pères occupent des emplois leur permettant de moduler davantage leurs horaires. Les pères sont davantage présents sur un mode ponctuel quoiqu'éventuellement fréquent. Or le « travail » parental régulier impose une charge mentale et des rythmes non ajustables (qui viennent des besoins des enfants et de leurs rythmes de vie : la sortie d'école, les heures de coucher et de repas avant l'adolescence...), qui concurrencent ceux de la vie professionnelle⁴⁷, et pas seulement dans des périodes particulières et concentrées (congés parentaux), avec des difficultés aiguës quand il s'agit de le concilier avec des horaires atypiques et/ou de longues journées de travail.

De fait, **l'éducation et le soin des enfants sont devenus des enjeux majeurs dans une société de la connaissance et de l'autonomie personnelle**. Un double mouvement sociétal et économique contribue donc à la montée en puissance du concept de « parentalité » féminine ou masculine et au redécoupage des temps sociaux.

Finalement, **l'aspiration à une meilleure articulation entre travail et famille** pourrait se développer plus fortement, car elle **ne sera plus assignée aux femmes**.

2.3 Modifications de la fonction parentale et besoins divers des enfants et des adolescents

Le développement d'un enfant demandera toujours du temps et de la présence⁴⁸ : pour autant on ne peut pas quantifier *ex ante* ce temps nécessaire, car il faut tenir compte de la présence physique et de la présence psychique des mères et des pères (une mère qui travaille peut être absente de la maison mais va souvent être présente psychiquement pour ses enfants quand la sécurité affective est installée ; *a contrario* un parent qui va mal est susceptible d'être présent physiquement mais absent psychiquement). Il convient également de prendre en considération des liens de ses enfants avec autrui, d'abord l'autre parent, mais aussi des tiers de confiance (dans les crèches, chez l'assistante maternelle, dans les familles d'accueil, chez les professeurs etc.), dans la réponse aux besoins de temps et d'attention des enfants.

Globalement, il y a **diverses manières** d'être un « suffisamment bon »⁴⁹ parent –celui qui rend possible le processus de séparation /individuation⁵⁰ des enfants et des adolescents et les accompagnent sur la voie de la subjectivation⁵¹. Pour chaque parent, cela tiendra aux conditions, éminemment subjectives, lui permettant effectivement d'éduquer, de procurer sécurité affective et soins, tout en évitant d'être dans l'hyper contrôle ou la surprotection⁵², d'être attentif et soutenant sans être dans la fusion dévitalisante, de proposer des identifications (ce qui inclue le rapport au travail des parents)... Ainsi il y a des mères pour qui un grand temps à la maison est source d'équilibre et d'autres pour qui travailler préserve la qualité de leur relation avec leurs enfants⁵³. Dans l'ensemble pour de nombreux parents, **travailler enrichit les relations familiales** : la dernière

⁴⁷ Contrairement à d'autres tâches domestiques – machines à laver etc.- qui peuvent davantage se faire à n'importe quelle heure.

⁴⁸ Giampino S. (2000), « Les mères qui travaillent sont-elles coupables ? », Albin Michel.

⁴⁹ Winnicott D. (1953), « La mère suffisamment bonne »

⁵⁰ Blos P., (1967), « The Second Individuation Process », The Psychoanalytic Study of the Child, 22

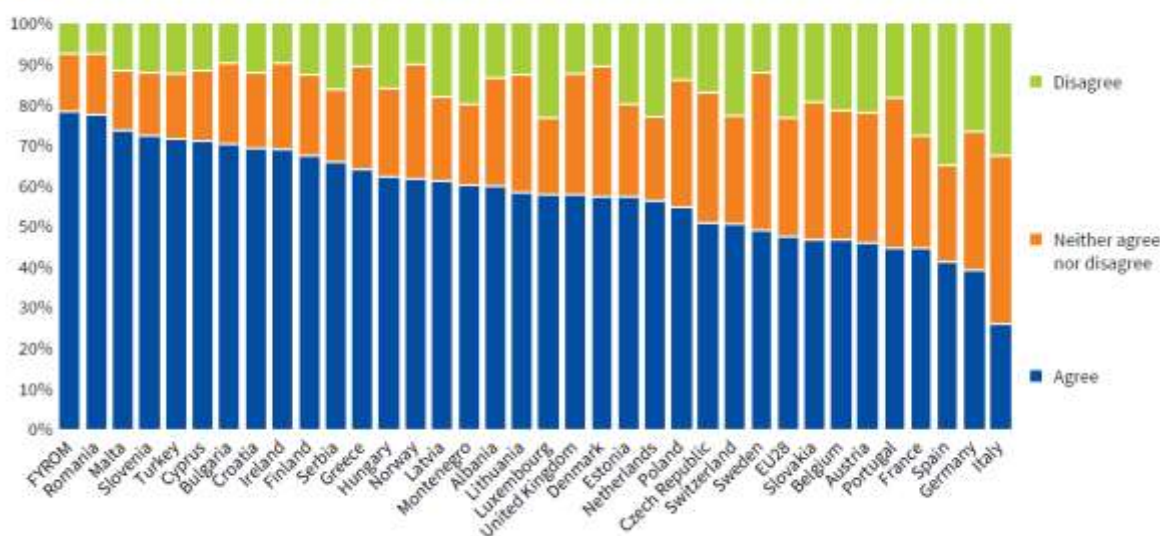
⁵¹ Cahn, R. (1998). *L'adolescent dans la psychanalyse: l'aventure de la subjectivation*. Paris, PUF

⁵² (2009), « Santé des enfants et des adolescents », *expertise opérationnelle*, Editions Inserm : voir attitudes parentales, p.33

⁵³ « Les mères qui travaillent sont-elles coupables ? », *op.cit.*

enquête européenne sur les conditions de travail a ajouté une question sur le sujet. Il apparaît que **48% des actifs européens**, s'entendent mieux avec leurs enfants quand ils ont un travail⁵⁴. Ce qui n'est pas contradictoire avec l'existence de **conflits** d'organisations entre vie privée et vie professionnelle, notamment en matière de **disponibilité** pour ses enfants et ses proches.

Figure 115: Work-family enrichment, by country (%)



Finalement, être parent ne se réduit évidemment pas à la « quantité » de présence parentale au domicile sans pour autant faire l'impasse sur des besoins de temps tangibles, en particulier à certains moments de la vie des enfants et des adolescents.

Il faut encore ajouter qu'à côté des rôles fondamentaux de protection et de transmission, le parent moderne doit savoir autoriser et valider son enfant. De fait, l'aspiration à l'autonomie, valeur cardinale des sociétés occidentales contemporaines, suppose que les parents n'entravent pas, voire soutiennent, la possibilité pour leurs enfants et adolescents de faire des choix le cas échéant distincts des souhaits parentaux. Pour aider l'enfant à « devenir lui-même »⁵⁵, le parent doit donc développer une **pluralité de registres**. Dans la transmission, il donne des ressources clés d'identification familiale et culturelle permettant d'inscrire l'enfant dans une origine et de le situer dans un monde qui le précède. De manière indissociée, il accompagne son enfant à trouver ses modes d'affiliation personnelle et générationnelle, et donc en partie de désaffiliation familiale, sachant que l'autonomie est progressive et ne s'invente pas seulement après l'âge légal de la majorité. La fonction parentale⁵⁶ requiert donc une mobilisation plurielle, qui n'équivaut pas toujours à un grand temps de présence :

- Elle inclut des modalités plutôt faciles à articuler avec la vie professionnelle dans un contexte de transition numérique : échanges **à distance** qui complètent les conversations entre parents et enfants, une présence **symbolique** et /ou intervenant au bon moment ...
- Elle nécessite une **présence** effective plus significative et réactive, sur laquelle s'étayera la « présence à distance » : **moments communs** (sans forcément « faire » ensemble), activités communes et conversations, investissement dans la scolarité sachant que l'**implication** des

⁵⁴ Eurofound (2016), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, Publications Office of the European Union,, 6ème enquête européenne sur les conditions de travail.

⁵⁵ F.de Singly (2009), *Comment aider l'enfant à devenir lui-même*, Armand Colin

⁵⁶ F.de Singly, V. Wisnia-Weill (2015), rapport de la Commission enfance et adolescence, France Stratégie

parents est un facteur de réussite scolaire et prévention du décrochage⁵⁷ ; **soin** aux jeunes enfants ou dans des cas de **crises**, possibilité de faire face à un imprévu....

Ces modalités ont lieu dans la plupart des configurations familiales, avec des degrés qui vont dépendre de l'**âge** des enfants ou des **circonstances**.

Pour les plus jeunes il s'agit par exemple de tisser des liens permettant un attachement sécurisé, processus qui se poursuit dans l'enfance sous des formes diversifiées et entremêlées d'autres dimensions plus explicitement formatrices des identités (jeu, reconnaissance, affiliation à une culture commune, etc..). Les adolescents pour leur part expriment une demande très claire sur un double registre : à côté des activités extra-familiales évidemment structurantes, ils attendent des activités communes. 85% des adolescents de 15-18 ans déclarent qu'ils aimeraient passer plus de temps avec leurs parents ou avoir des opportunités de partage ou d'échange avec eux⁵⁸.

L'extension d'organisations du travail plus souples, plus favorables à un **temps parental moins** « assigné » et **préformaté**, est **indissociable** d'une pratique de conciliation qui s'étend aux **hommes** et pourrait à ce titre devenir plus universelle, partant moins stigmatisante au travail et donc plus facilement demandée ou utilisée. C'est que les tâches de « care » - dont la prise en charge des jeunes enfants- ont été historiquement considérées comme secondaires et assignées aux femmes. Il convient de souligner le contraste entre une référence récurrente à l'intérêt supérieur de l'enfant et la **place finalement** peu valorisée ou du moins **peu pensée institutionnellement du « temps » parental**, alors même qu'une implication parentale y compris à l'école est incontournable. La montée en puissance d'une parentalité personnalisée en dépend pourtant, sauf à s'en tenir à un discours avant tout culpabilisant pour les parents.

2.4. Souplesse, autonomie et maîtrise de ses heures de travail plébiscitées

Le double mouvement d'évolution des structures familiales (développement des désunions et contraintes afférentes de conciliation pour les parents séparés, couples bi-actifs à horaires désynchronisés, etc..) et des entreprises (besoin de flexibilité, nouveaux modes de travail en réseau dans le cadre du « productivisme réactif »), crée de nouvelles contraintes qui pèsent sur les relations parents-enfants : **21% des salariés trouvent plutôt difficile de concilier** travail et vie familiale⁵⁹, en premier lieu les ouvriers et employés à horaires décalés et les cadres à horaires extensifs, sachant par ailleurs que les contraintes de conciliation vie familiale / vie professionnelle reposent encore aujourd'hui essentiellement sur les femmes. C'est un peu plus que la moyenne des salariés de l'Union européenne (18%), peut-être du fait d'un manque de marge de manœuvre sur le temps professionnel : **les salariés français sont plus nombreux à avoir des difficultés pour prendre une ou deux heures sur leur temps de travail pour résoudre des problèmes personnels (45% contre 38%)**.⁶⁰

⁵⁷ Voir notamment Ichou M(2010), « rapprocher les familles populaires de l'école », Dossiers d'études n°125, Cnaf ; Avvisati F., Gurgand M., Guyon N., Maurin E (2010), « quels effets attendre d'une politique d'implication des parents d'élèves dans les collèges ? Les enseignements d'une expérimentation contrôlée, Paris School of Economics, synthèse du rapport pour le Haut Commissaire à la jeunesse.

⁵⁸ Source : L'indice de confiance des jeunes (15-25 ans), Étude la Poste./ BETC pour commission enfance. Cela rejoint les données du forum adolescence 2012, où non seulement les jeunes déclarent avoir besoin des adultes, mais sont aussi une majorité à souhaiter nourrir plus d'échanges avec les adultes. Source Forum, p.8

⁵⁹ Source DGCS / Annexe 2

⁶⁰ « Les facteurs de risques psychosociaux en France et en Europe », *Dares analyses*, n°100, décembre 2014

En outre, même si *stricto sensu* « seuls » près de 20% des salariés trouvent que leurs horaires de travail « s'accordent difficilement à leur engagements familiaux ou sociaux », les problèmes d'articulation des temps de vie **concernent beaucoup plus largement les actifs**. D'abord parce qu'il faut tenir compte du travail indépendant. Ensuite, parce qu'il faut interpréter cette statistique très générale au regard des **ajustements** que les salariés ont **déjà réalisé /internalisé** : en particulier les femmes qui sont un tiers à travailler à **temps partiel**.

Enfin quand on interroge les actifs, il y a un écart entre un ressenti général en matière de conciliation et un retour sur leurs pratiques quotidiennes. Un sondage mené pour l'ANACT⁶¹, dans le cadre des travaux sur la qualité de vie au travail insiste bien sur ces **écarts** : si à première vue ¾ des salariés estiment de prime abord pouvoir plutôt aisément concilier vie privée et vie professionnelle, une bonne moitié éprouve de réelles difficultés au quotidien, en particulier 55% ont du mal à s'occuper comme ils le souhaitent de leurs enfants. Diverses études et sondages explorent ces difficultés concrètes :

- **68% des salariés interrogés estiment manquer de temps**, ce chiffre atteint 80% chez les mères⁶².
- Selon l'enquête condition de travail de 2013, les femmes ont moins de possibilité de s'absenter de leur travail pour faire face aux imprévus (annexe1), alors même qu'elles assument l'essentiel du soin au quotidien.
- Dans une autre étude 47 % des pères interrogés manquent de temps pour faire ce qu'ils souhaitent avec leurs enfants, principalement en raison de contraintes professionnelles⁶³.

En France, les politiques publiques ont été favorables mais avec une vision très centrée sur la naissance (congrés, prestations) et l'accueil du jeune enfant, mais finalement peu de possibilités pour suivre son enfant au long de la vie, en dehors du temps partiel (qui reste handicapant pour la vie professionnelle). Pourtant depuis 2012, on constate une attente forte en matière de souplesse dans l'organisation du travail (dans le sens d'une certaine demande d'individualisation de la part des salariés⁶⁴).

La durée du travail garde un aspect central, pour pouvoir libérer du temps pour ses enfants ou sa famille : 86% des personnes travaillant moins de 48 heures estiment avoir un niveau satisfaisant de conciliation entre vie professionnelle et vie privée contre 62% chez ceux qui travaillent plus de 48H⁶⁵.

⁶¹ « Concilier sa vie professionnelle et sa vie privée », résultats du Sondage Sofres, *semaine de la Qualité de vie au travail*, 2014. À l'occasion de la 11e édition de la Semaine pour la qualité de vie au travail, le Réseau Anact-Aract a réalisé avec l'institut TNS Sofres, un sondage sur la conciliation des temps. 1026 travailleurs ont été interrogés du 9 au 16 avril 2014.

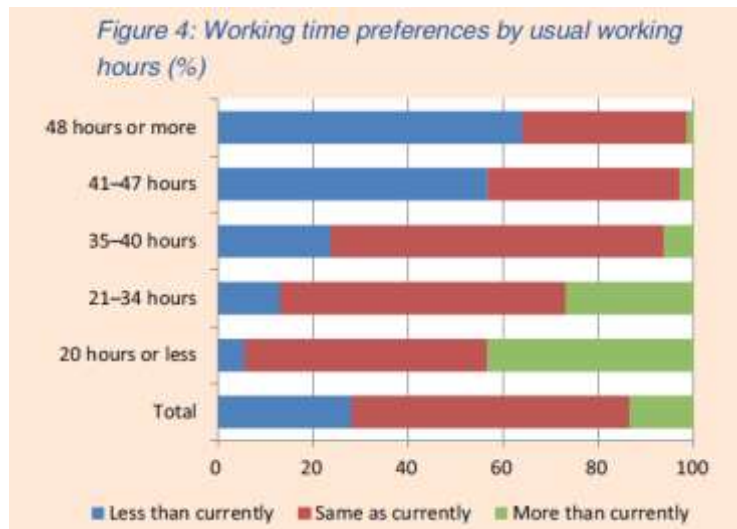
⁶² Sondage réalisé pour l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE) et l'Union nationale des associations familiales (Unaf).

⁶³ « Être père aujourd'hui », (2016) ; Observatoire national des familles UNAF.

⁶⁴ Voir par exemple : <http://www.unaf.fr/spip.php?article15866>; sondage sofres pour Anact 2014

⁶⁵ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf, 6^{ème} enquête sur les conditions de travail, nov 2016, p.57

Transformation d'une demande de limitation du temps de travail à une demande d'individualisation / souplesse du temps et lieu de travail ?



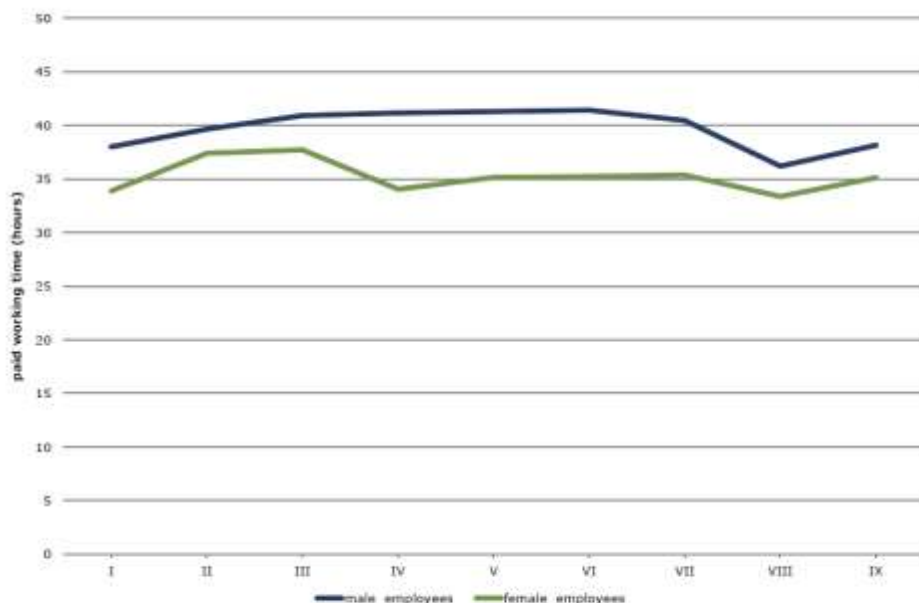
Source : 6th working survey / Eurofound

Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail, 58% des actifs sont satisfaits de leur temps de travail, 13% voudraient l'augmenter et 28% la diminuer

Dans le sondage ANACT-ARACT, 79% des salariées qui travaillent plus de 50H par semaine considèrent que leur employeur ne fait aucun effort en matière de conciliation contre 56% en moyenne). C'est d'ailleurs pourquoi de nombreuses **femmes réduisent leurs horaires de travail** pour s'occuper des enfants quand elles ne se retirent pas du marché du travail, et ce dans tous les pays européens⁶⁶, avec à la clé une rémanence de l'effet (une fois entrée dans des dispositifs de temps partiels ou de réduction des horaires de travail, les femmes réajustent assez peu à la hausse leurs temps de travail) et une **différenciation pénalisante des carrières** entre les femmes et les hommes.

⁶⁶ Working time and work-life balance in a life course perspective , 2013, Eurofound

Figure 13: Working time profiles for male and female wage earners in the EU27, by life stage



Notes: I – Single persons (18–35 years), living with their parents or relatives; II – Single persons (under 46 years), without children; III – Younger cohabiting couples (woman under 46 years), without children; IV – Cohabiting couples with youngest children under age 7; V – Cohabiting couple with young children between 7 and 12 years; VI – Cohabiting couple with teenage children between 13 and 18 years; VII – Midlife ‘empty nest’ couples without resident children; VIII – Older cohabiting couples without resident children; IX – Single persons (aged 50 years or older), without resident children.

Source: EWCS 2010, own calculations

La durée de travail conditionne notamment la disponibilité pour ses proches, comme en témoigne l’exploitation de l’enquête emploi du temps en France ; par exemple les personnes qui travaillent de longues heures (51% des non-salariés et 46% des cadres) déclarent plus souvent prendre sur leur temps de sommeil et leurs proches se plaignent plus souvent d’une moindre disponibilité du fait des horaires de travail⁶⁷.

A côté de ces aspects quantitatifs, qu’il faut replacer dans un contexte de baisse du temps de travail en France, la demande de souplesse et de restauration d’un certain contrôle sur son emploi du temps est la mesure la plus demandée par salariés. Dans le sondage ANACT-ARACT, **¾ de salariés plébiscitent la souplesse et une relative marge de manœuvre dans ses horaires comme solution pour améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle** (autour de 3 items : pouvoir adapter ponctuellement rythme ou charge de travail en cas de souci personnel ; pouvoir bénéficier d’horaires personnalisés ; pouvoir quitter le lieu de travail en cas d’impératif). De fait, la capacité que peuvent avoir certains salarié(es) à négocier, plus ou moins formellement, leurs horaires (préférence pour tel créneau, pour tel jour, pour faire/ ne pas faire de nuits, de week-end...) et pour faire face à des imprévus et des besoins de ses proches apparaît comme une ressource fondamentale⁶⁸.

Dans l’ensemble, au-delà des congés spécifiques (naissance, parental), ce sont les aménagements souples qui offrent une certaine marge de manœuvre dans l’emploi du temps qui permettent le mieux aux parents d’accompagner leurs enfants tout au long de la vie en commun, qui ne saurait se réduire aux trois premières années. Pourtant aujourd’hui seuls 40% des employeurs accordent des aménagements réguliers permettant par exemple de tenir compte des horaires d’école ou des crises ponctuelles de santé dans la vie d’un enfant ou d’un adolescent. Et encore ce compte-là comprend des aménagements utiles mais de portée assez limitée (absence pour les jours de rentrée scolaire...). Si

⁶⁷ Sautory O., Zilloniz S. (2015), « de l’organisation des journées à l’organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés », *économie et statistique*, n°478 -479-480

⁶⁸ Martin C. et Le Bihan B. (2005), Petite enfance et horaires atypiques, *Dossier d’études*, Cnaf

l'on se réfère au sondage ANACT-ARACT, **seuls 16% des répondants considèrent que leur employeur fait beaucoup d'efforts** pour faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Tout cela concourt à une **pression temporelle renforcée sur les 30 -55 ans** (voir ci-dessous l'analyse réalisée sur le travail 4.0 en Allemagne) et la montée ne puissance d'une revendication d'un meilleur contrôle de son emploi du temps à côté des demandes traditionnelles relatives à la sécurité et l'encadrement des organisations du travail, et au niveau de salaire.

3. LES PRATIQUES DES ENTREPRISES : PROSPECTIVE ET PERSPECTIVES INTERNATIONALES

Les aménagements horaires sont déterminants pour l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée. Aujourd'hui, ils se résument souvent au temps partiel, qui peut peser sur les trajectoires professionnelles de leurs bénéficiaires et perpétuer l'inégale répartition des tâches entre les femmes et les hommes. Bien que l'innovation dans l'organisation du travail aie souvent été préjudiciable à l'articulation travail/famille des salariés (horaires atypiques), des exemples étrangers et français attestent que des pratiques bénéfiques tant pour l'employeur que pour les salariés peuvent émerger ⁶⁹ : abandon de la référence temporelle traditionnelle du travail, annualisation des horaires, semaine compressée, partage de poste, planification des horaires atypiques, télétravail, arrangements entre collègues etc.

3.1 Une organisation du travail gagnante / gagnante possible sous conditions

Les entreprises interviennent déjà très largement dans la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, selon des modalités assez diverses. L'enquête *Familles employeurs*⁷⁰ recense ainsi un répertoire d'action des entreprises françaises pour concilier vie familiale et vie professionnelle : l'aménagement des horaires et, de manière plus globale, la flexibilité spatiotemporelle du travail, les aides en nature (services) et les aides financières.

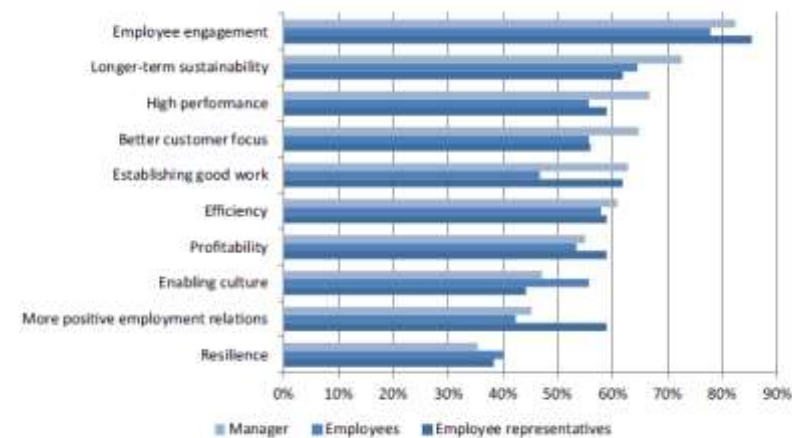
Jusqu'ici la **flexibilité** a plutôt été perçue comme un moyen d'accroître la **productivité** des entreprises.

Perceptions différentielles des managers, des salariés et des syndicats sur les innovations en matière d'organisation du travail.

⁶⁹ Voir notamment : V. Wisnia-Weill, De nouvelles organisations du travail conciliant égalité femme /homme et performance des entreprises (2011), CGSP ; l'évaluation au Royaume Uni ayant précédé une première généralisation du Right to Request (2007) ; The expert report on "Flexible working time arrangements and gender equality" : Commission européenne ; ILO : Working time in the twenty-first century- Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (2011) ; voir aussi un thème dans l'actualité américaine : <https://www.americanprogress.org/issues/religion/report/2013/12/19/81336/flexible-work-arrangements-and-work-life-fit/>

⁷⁰ Cf. résumé des principaux résultats de l'enquête dans : Lefèvre C., Pailhé A. et Solaz A., « Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale », in Pailhé A. et Solaz A. (dir.) (2009), *Entre famille et travail*, La Découverte, p. 289-290. Voir annexe pour plus de détail.

Figure 9: Impact of workplace innovation



Source: Eurofound

Au regard de l'articulation vie professionnelle/ vie familiale, les stratégies de flexibilité des entreprises peuvent à la fois présenter des opportunités (marge de manœuvre des salariés sur leur emploi du temps) et des inconvénients (horaires atypiques subis...).

Globalement, les études montrent que des **pratiques bénéfiques pour toutes les parties existent**⁷¹. Les outils de conciliation se sont davantage développés à condition de pouvoir démontrer un effet positif pour la compétitivité de l'entreprise, c'est la voie dite du « business case ». Des études de cas menées par la Fondation pour l'amélioration de la qualité du travail et de la performance en 2011⁷² en attestent aussi. Si le lien le plus clair entre l'amélioration de la performance de l'entreprise et celle des conditions de travail porte sur le champ de l'employabilité et de la formation, les politiques de conciliation peuvent aussi avoir un impact positif, non seulement en améliorant le recrutement et le taux de rétention⁷³ des employés, mais aussi en créant un environnement permettant une implication importante des salariés.

Cependant, les entreprises peinent à mesurer ce lien⁷⁴ (voir tout de même ou évaluation du *right to request*). En outre, la littérature académique évalue encore assez mal⁷⁵ l'impact effectif des pratiques de conciliation travail / hors travail du point de vue des salariés⁷⁶. Des effets positifs sont mesurés mais font apparaître le caractère nécessairement sur-mesure des **pratiques mises en œuvre**, qui **dépendent du secteur, de la taille, du contexte** et de la population employée.

Finalement, ces pratiques progressent quand les entreprises peuvent se saisir des enjeux de conciliation vie familiale/vie professionnelle et d'organisation du travail pour les hommes et les femmes pour en faire une **solution à un problème stratégique pour l'entreprise**. Dans certains cas, elles ont été élaborées pour répondre à une pression sur l'entreprise nécessitant de nouveaux

⁷¹ *Overcoming the Implementation Gap. How 20 Leading Companies are Making Flexibility Work*, Boston College Center for Work and Family, 2008, p. 23.

⁷² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011), *Links between quality of work and performance*, juin.

⁷³ aux Etats-Unis : près de la moitié des parents actifs déclarent avoir abandonné un travail pour des problématiques de conciliation : Nielsen (2014). Harris, étude 4,096 adultes américains. Mais ces aspects de rétention sont plus pertinents sur un marché du travail en tension qui n'est pas la situation générale en France.

⁷⁴ OCDE (2011), *op. cit.*, p. 170.

⁷⁵ Beauregard T.A. and Henry L.C. (2009), "Making the link between work-life balance practices and organizational performance", *Human Resource Management Review*, 19, p. 9-22.

⁷⁶ Quelques études tout de même : par exemple, étude américaine 2008 (Boston Collège Center for work & family sur 20 grandes entreprises)

aménagements : besoin d'ouverture 24h/24, accroissement de la productivité, opérations post fusions-acquisitions. Dans ces cas de figure, les organisations du travail retenues ne riment pas toujours avec moins de travail, mais avec un « temps flexible » à la fois souhaité par l'entreprise et donnant un contrôle renforcé de leur emploi du temps aux agents.

De nouvelles pratiques liées à une réorganisation⁷⁷

Dell (grand groupe informatique, États-Unis)

Effectif : 77 000

Contexte du programme : la direction de Dell prend conscience au cours d'un benchmark qu'on peut diminuer les coûts liés aux sites d'implantation de 20 % grâce au travail à distance. Après un programme pilote de six mois, le groupe lance des *virtual call centers* en Amérique du Nord à plus large échelle (500 agents volontaires et sélectionnés à partir de critère d'autonomie et d'évaluation de leur manager).

Contenu et impact⁷⁸ :

Plus globalement les *virtual call centers* participent d'une démarche environnementale (réduction de l'empreinte carbone) et d'un programme mondial de « flexible work solutions ». Ce programme global est développé et évalué depuis 2008. En 2010, 21 % des employés y participaient.

Tout dépend finalement de l'ampleur de la réorganisation et du soutien des managers intermédiaires. Cela passe par une dynamique de changement globale qui peut être impulsée lors d'un moment spécifique d'ajustement (réorganisation suite à une fusion par exemple ; mise en œuvre d'un plan stratégique...) et suppose d'intégrer une **palette d'outils en lien avec une organisation du travail repensée**.

3.2 Des pratiques de temps partiels moins pénalisantes possibles

Le temps partiel est un outil pour libérer de la présence pour ses proches. D'après l'enquête Emploi du temps, une femme salariée sur trois travaille à temps partiel en 2011, contre moins de 7 % des hommes ; 34 % des femmes à temps partiel le sont principalement pour s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille contre seulement 7 % des hommes à temps partiel (Pak, 2013).⁷⁹. Le temps partiel s'est beaucoup développé depuis les années 80 (19,5 % des femmes en 1983 et 2,1 % pour les hommes), répondant en partie à une demande (environ un tiers de temps partiel subi)⁸⁰.

Mais c'est un outil qui vulnérabilise les carrières (moindres droits sociaux, moindres responsabilités, voire moindre employabilité), du moins compte-tenu de l'actuelle norme du présentéisme, et d'un recours très genré à ce dispositif. Des outils permettent de limiter les effets négatifs du temps partiel.

➤ Maintien de droits

On peut citer :

⁷⁷ Dans la suite, une grande partie des exemples sont tirés de *Overcoming the Implementation Gap*, op. cit, nous indiquerons les autres sources si ce n'est pas le cas.

⁷⁸ *Dell Corporate Responsibility Report, 2010*

⁷⁹ O. Sautory, S. Zilloniz, De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine, Economie et statistique n°478, 2015

⁸⁰ selon COE, évolution des formes d'emploi, 2014

- la possibilité de maintenir des droits sociaux de plein temps pour des emplois à mi-temps (solution coûteuse pour l'entreprise) ;
- ou encore la reconstitution d'un emploi de plein temps grâce à la polyactivité.⁸¹

➤ « *Job-sharing* » et travail des cadres

Le **job sharing** consiste à faire occuper un poste à plein temps par une équipe de deux personnes à temps partiel (ou plus). Une étude américaine sur un échantillon de 1 092 entreprises représentatives montre que 46 % de ces entreprises offrent des possibilités de *job sharing* à certains employés et 13 % à la plupart des employés. Cela existe aussi dans des fonctions publiques, par exemple en Suisse ou au Royaume-Uni⁸².

Le *job sharing* pourrait constituer une solution (parmi d'autres) aux conflits spécifiques travail/famille des **femmes cadres** (et au problème du plafond de verre). Rappelons que les hommes cadres sont plus rarement dans des couples à double carrière (seuls deux sur dix ont une épouse cadre), alors que la situation est plus répandue pour les femmes cadres (environ la moitié)⁸³. Le *job sharing* pourrait fournir une piste intéressante pour permettre aux couples de cadres de dépasser le dilemme « plafond de verre contre vie familiale sous pression ou déléguée ». Il offre une solution supplémentaire moins stigmatisante en termes d'avancement de carrière (rester dans des postes à hautes responsabilités et charges de travail) tout en offrant une solution qui n'impose pas à l'entreprise de revoir toute son organisation du travail.

Exemples de *job sharing* :

TAP pharmaceuticals (groupe pharmaceutique, États-Unis)

Effectif < 10 000

Contexte : la société introduit en 2001 un programme de partage de poste dédié à ses agents commerciaux bien notés.

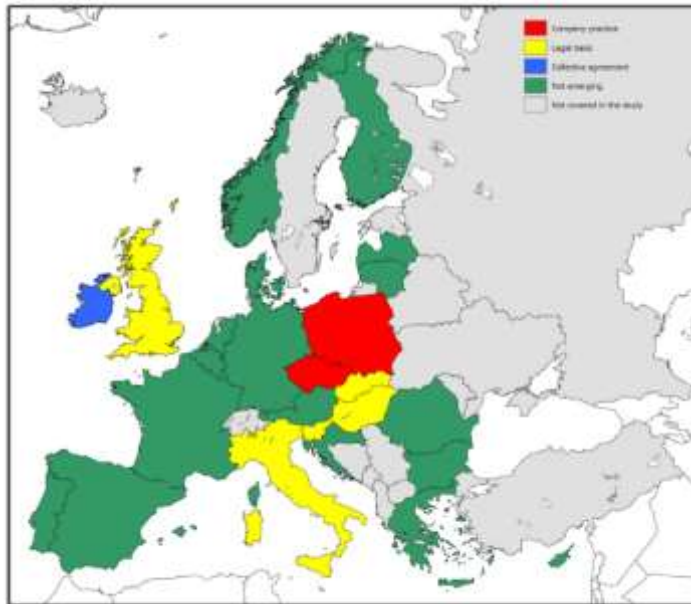
Contenu et impact : une bourse géographique d'appariement des demandes a été créée, à charge pour le couple d'employés potentiellement intéressé de définir une répartition des tâches pour validation par le responsable. Cela a permis de réduire le *turnover* des effectifs et d'améliorer le recrutement, ce qui était un objectif de la société. Environ 7 % des commerciaux bénéficient actuellement de ce régime. Pour les employés, cela a constitué une véritable solution qui n'était pas seulement un temps partiel, mais aussi un projet de carrière.

⁸¹ « Genre et temps de travail, un enjeu de santé au travail », contribution de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) au colloque international de la Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), juin 2011.

⁸² <http://www.eda.admin.ch/eda/fr/home/dfa/jobs/jobdfa.html>. http://www.staffs.ac.uk/feo/documents/jobshare_goodpractice.pdf

⁸³ *Ibid.*, p. 27.

Figure 6: European countries in which job sharing is new or of increasing importance



Source: Eurofound, based on national contributions

Source: Eurofound (2015) *New forms of employment*

Quelques tendances sur le job sharing :

- Royaume-Uni/ Irlande / Hongrie : des pratiques qui favorisent le travail partiel avec des responsabilités / des opportunités de carrière et formation similaires au temps complet.
- Royaume-Uni: favorise les carrières des femmes de 40 ans ou plus dans la haute administration
- Selon les pays des profils variés (femmes entre 30 et 40 ans ou plus / mères en retour de maternité/ jeunes en poursuite d'études...)
- Globalement, une pratique plutôt confidentielle en croissance qui concernent jusqu'à 25% des entreprises et 2% des salariés (Irlande : 9% des salariés).

➤ Développement de temps partiel annualisé alternant périodes temps plein et congés

La réduction du temps de travail est susceptible de prévoir l'alternance de périodes travaillées à temps plein avec des périodes non travaillées. Elle peut être utilisée par exemple pendant tout ou partie des vacances scolaires.

3.3 Donner de la visibilité : planification des horaires (instables) et réglementation des heures de réunion

Les horaires instables et atypiques (travail posté de nuit...) gênent la vie familiale. On peut en limiter les effets négatifs *via* des formes de **planification des horaires instables** qui permettent aux salariés d'avoir une meilleure visibilité.

Exemple de planification des horaires instables

Carrefour (grande distribution, France)

Effectif : 500 000 dont 60 000 en France

Contexte⁸⁴ : insatisfaction des clients, en matière de fluidité en caisse, et des caissières, en matière d'horaires.

Contenu : signature en 1999 d'une nouvelle convention collective avec horaires en îlots. Les 20 000 caissières peuvent participer à la planification de leurs horaires.

Notons toutefois que ces planifications nécessitent de pouvoir **arbitrer entre salariés, en tenant compte des critères hors travail** (composition des familles, etc.), plutôt que d'autres critères plus classiques, tels que l'ancienneté, pour jouer un véritable rôle en matière d'articulation des temps sociaux. Il y a là un enjeu de **négociation sociale** complexe.

Autre pratique qui se développe : la planification des horaires de réunions.

Des entreprises mettent en place une réglementation interne des heures de réunions⁸⁵ pour ne pas pénaliser les employées ayant des contraintes familiales : c'est le cas de la caisse d'épargne Loire Centre. En 2013, 16 grosses entreprises ont signé une **charte de 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie** (impulsée par la ministre des droits des femmes) pour s'engager à ne pas organiser de réunions après 18h entre autre. Chez AXA les réunions sont aussi interdites avant 9h afin de permettre une conciliation des temps de vie optimale.

3.4 Au-delà, un portefeuille d'outils formels et informels encore émergents

L'abandon de la référence horaire et du lieu de travail

Certaines entreprises abandonnent la référence horaire et spatiale du travail⁸⁶, en focalisant les attentes envers les salariés sur le résultat obtenu (et non sur la présence). Elles ont la particularité de toucher une grande partie des employés d'une entreprise (donc sans être *a priori* centrées sur les femmes). Ce sont des dispositifs complexes à mettre en place. Ce type d'organisation repose sur une grande autonomie des employés et engendre pour ces derniers un **sentiment de contrôle** sur leur emploi du temps. Ces projets participent du développement d'une « **entreprise 4.0** » **en réseau**, reposant sur des équipes virtuelles (manager ayant son équipe sur 2 ou 3 continents), et des **outils technologiques** (tels que smartphones, visioconférences et extranet) qui permettent de travailler à toute heure et en tout lieu. (Ex. best Buy US en 2003 / programme évalué positivement du point de vue articulation vie pro/ privée. Le Minnesota a signé un accord pour diffuser la pratique qui concernait 3% des employés en 2010⁸⁷).

Des dispositifs variés de temps flexibles et de télétravail dans des organisations de travail repensées

Sans aller jusqu'à ces réorganisations radicales, on assiste, en Europe, comme aux États-Unis, au développement du « **temps flexible** » **associé à une utilisation partielle du télétravail, voire à une**

⁸⁴ Observatoire de la parentalité.

⁸⁵ Source DGCS, services du droit des femmes dans le cadre du réseau des employeurs pour l'égalité et de l'attribution du label Egalité

⁸⁶ Voir les tendances à l'œuvre dans Quintin O. (dir.) (2011), *op. cit.*, p. 144 et p. 145 (nouvelle organisation structurée par les TIC) et p. 167 (vers l'entreprise "hors-les-murs" ?).

⁸⁷ Vww op.cit.

virtualisation des lieux de travail et plus globalement à des organisations repensées pour les intégrer davantage.

Quelques exemples de temps flexibles et d'organisation capacitantes en France :

- France télévision : temps partiel annualisé sur vacances scolaires nouvel accord égalité professionnelle signé en avril ;
- 2014./ l'Oréal : « mercredi père et mère de famille » ouvert aux mères, pères ou parents adoptifs ayant des enfants de moins de 12 ans (encore du temps partiel néanmoins);
- BNP Paribas : achat de temps à la carte (évite le temps partiel), action repositionnée en 2010 pour la parentalité concerne 9% des salariés dont 38% cadres et 18% d'hommes;
- Deloitte France (semaine compressée pour 10% des employés).
- Areva⁸⁸ : temps partiel annualisé intégrant vacances scolaires et temps complet : Il s'agit d'un temps partiel sur les vacances scolaires et qui permet aux salarié.e.s de continuer à travailler à temps complet le reste de l'année. L'agenda est établi annuellement en fin d'année N-1. Cette démarche particulière de temps partiel s'est vue attribuer un trophée de l'Apec en 2013 Cette démarche, qui à ce jour est effective au sein d'Areva NP, facilite la prise du temps partiel par les hommes, qui représentent 60% des bénéficiaires.

En France, les principaux dispositifs légaux permettant de déployer ces organisations sont :

- **Les horaires individualisés (voir cadre légal ci-après), sur lesquels on ne dispose pas de bilan détaillé de diffusion**
- **Le télétravail partiel** (Ex : SNCF, plate-forme déconcentrée proche domicile contre disponibilité en cas de crise...).

Le télétravail recouvre plusieurs réalités : il peut être formel ou informel ; régulier ou occasionnel et s'exercer au domicile, dans un bureau satellite, un télécentre. C'est une notion se référant à un cadre juridique spécifique, plus restreint que le travail à distance qui comprend également le travail itinérant (prévu dans les contrats de travail et inhérent à certains métiers tels que les commerciaux) et le travail nomade ou mobile (souvent occasionnel, s'affranchissant des contraintes de lieu ou de temps, tout en conservant un poste de travail physique dans l'entreprise).

Le télétravail régulier s'opère généralement dans le cadre d'un avenant au contrat de travail (voir cadre légal ci-après). En outre, le recours au travail occasionnel dans le cadre d'un accord informel de gré à gré s'est par ailleurs beaucoup développé ces dernières années, le cas échéant avec des dispositifs de management routinisés permettant une plus grande diffusion de la pratique au sein de l'entreprise (applications permettant de prévenir le supérieur hiérarchique direct en lien avec des intempéries, des pics de pollution...).⁸⁹

Selon les sources, le taux de télétravailleur varie de 2% à 6% pour le télétravail avec avenant au contrat de travail, mais est probablement de l'ordre de 16 à 20% pour le télétravail informel. Selon

⁸⁸ Source ORSE, guide 2014

⁸⁹ conclusions de la concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance, *op.cit.*

une récente étude⁹⁰, 17% souhaitent télétravailler un nombre de jours fixes par semaine (2,5 jours par semaine en moyenne) et 35% aspirent à télétravailler occasionnellement.

- **Implication des managers intermédiaires,**

La mise en place d'une nouvelle organisation du travail permettant à l'ensemble des salariés d'oser davantage « concilier », sans crainte d'une pénalisation professionnelle suppose un **changement de culture d'entreprise** qui repose sur l'implication des managers intermédiaires.

DECATHLON : un exemple d'implication du management intermédiaire⁹¹

Depuis plusieurs années, Decathlon France prend en compte dans le cadre de son aménagement du temps de travail, l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Tout d'abord en permettant à chaque collaborateur.rice d'exprimer des souhaits au travers d'une grille "collaborateur.rice.satisfait". Ces informations sont ensuite analysées par le responsable hiérarchique, qui y répond favorablement ou non au regard de son activité économique. Chaque collaborateur.rice peut également s'exprimer sur la façon dont il a ressenti la planification de son activité au cours de l'année précédente. Pour les cadres disposant d'un forfait jours, ces dernier.ère.s peuvent également s'exprimer lors de chacun de leurs entretiens individuels, sur l'organisation, leur charge de travail.

- **Diversité d'outils formels et informels dont les arrangements entre collègues⁹².**

On observe globalement une amélioration des arrangements possibles pour faire face aux imprévus : 31% des salariés ne pouvaient pas s'arranger avec leurs collègues en 2013 contre 41% en 1998, peut-être en lien avec les usages de coopération qui se développent en lien avec la diffusion des usages numériques⁹³.

3.5 Un potentiel d'évolution dans toutes les entreprises

Environ 30% des salariés français bénéficient de dispositifs souples « à la demande » (10% pour les pratiques les plus innovantes donnant du contrôle sur son emploi du temps) permettant une certaine flexibilité du temps et du lieu de travail individualisée et bénéfique à leur besoin de conciliation contre plus de 50% dans plusieurs pays nordiques et anglo-saxons.

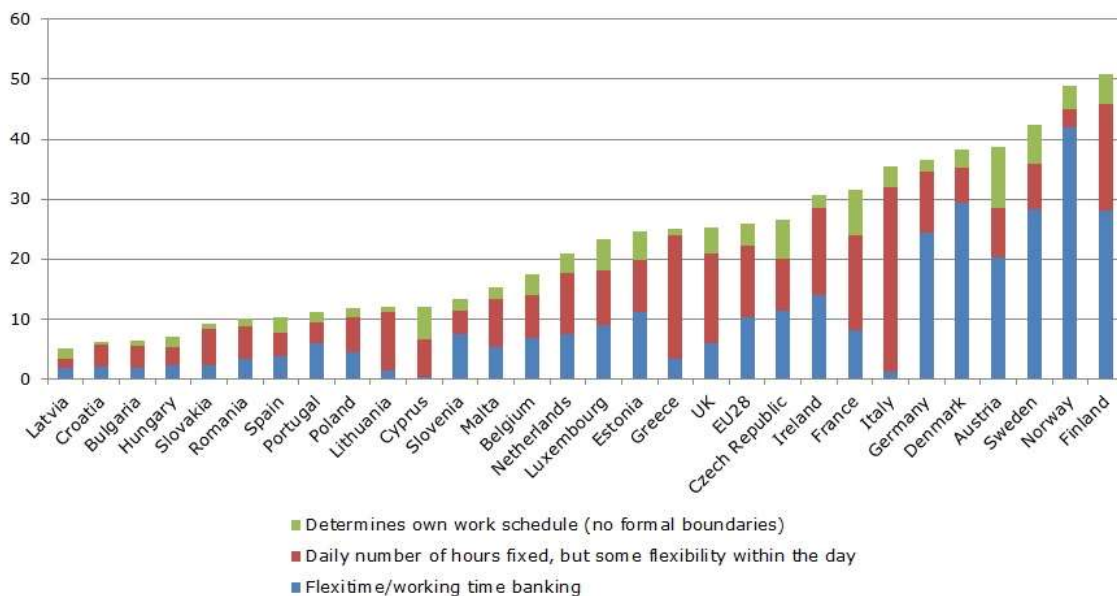
Le temps de travail flexible favorable aux salariés

⁹⁰ Rapport conjoint de partenaires sociaux, conformément à la saisine de l'article 57 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. http://www.medef.com/fileadmin/www.medef.fr/documents/Teletravail/conclusions_de_la_concertation_teletravail_VF_charte_.pdf

⁹¹ Source ORSE guide 2014

⁹² Une pratique qui se développe selon la dernière enquête condition de travail (voir annexe 1).

⁹³ Reprise de l'intensification du travail chez les salariés, *op.cit.*



Source : EWCS 2010 Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (2010), Module ad hoc 2010 relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

- 6th EWCS : Globalement, 20% des salariés ont accès au « flexitime » / contrôle sur temps de travail.
- La France n'est pas encore parmi les pays les mieux disant (30% d'employés bénéficiant d'une forme de contrôle et d'autonomie de ses horaires contre 50% parmi les mieux disants). Mais l'évolution est positive depuis 2010. Cela souligne un potentiel d'évolution (à 50% ?)
- Les formes de flexibilité positive pour les salariés pratiquées varient selon les pays : Suède (horaires décalés), Allemagne (surtout sous forme de capitalisation du temps ; Aux États-Unis, « new way of working » mais dans certaines entreprises à la pointe.
- Des outils réglementaires ou non pour encourager les entreprises ? Ex : *Right to request* au Royaume-Uni (2002 puis généralisation depuis 2014).

Avant de prôner un développement à certaines conditions de la flexibilité spatio-temporelle, il faut se demander si cela n'engendre pas des inégalités entre salariés. Ces pratiques ne sont pas réservées aux cadres⁹⁴, comme les exemples donnés en témoignent. Toutefois, elles se déclinent différemment selon la **catégorie socioprofessionnelle** et le secteur. Globalement, **divers travaux prospectifs** en Europe et aux États-Unis tablent sur le développement d'organisations cohérentes avec un changement du rapport au temps et lieu de travail⁹⁵ :

- Soit de type « apprenantes », y compris dans des secteurs aujourd'hui peu concernés (**médicosocial**...) avec glissement possible des organisations simples vers le modèle apprenant notamment dans le médico-social et création de nouveaux métiers ; développement d'une variante de l'organisation apprenante : la plateforme collaborative virtuelle (sous l'effet du big data, des réseaux sociaux, etc.).
- Soit un renouveau du taylorisme sur fond d'*uberisation* peu régulée, qui poserait des problèmes de droits sociaux qui sortent du champ de ce travail.

4. A L'AGENDA DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS PLUSIEURS PAYS

⁹⁴ A. Ollier Malaterre, "Les pratiques d'harmonisation travail/hors travail des employeurs américains" in Berrebi-Hoffmann I. (dir.), *Politiques de l'intime*, La Découverte, p. 134.

⁹⁵ « Imaginer l'avenir du travail, quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030 », *op.cit.*

La puissance publique peut-elle intervenir ? S'agissant de dispositifs qui touchent à l'organisation du travail et dont les formes seraient dépendantes des secteurs et des entreprises, la voie de la négociation entre partenaires sociaux, légalement cadrée, peut être préférable à la loi.

4.1 Cadre légal des principaux dispositifs en France

En France, les dispositifs d'aménagement du temps et lieux de travail revêtent principalement trois formes : la possibilité de faire varier les horaires de travail hebdomadaires, sans effet sur le temps total de travail quotidien ; la possibilité de cumuler des heures et de les échanger contre des jours de congés et le télétravail. Nous nous intéressons ici aux pratiques souples au fil de l'eau de la vie des travailleurs et pas aux congés, thème traité par ailleurs dans le rapport transversal du HCFEA.

Horaires individualisés⁹⁶

Les horaires individualisés, encore dénommés « horaires variables », « horaires flexibles », ou « horaires à la carte » permettent aux salariés d'opter pour un aménagement individuel de leur temps de travail. Ils sont mis en place par l'employeur, à la demande des salariés, dans le cadre d'une procédure particulière nécessitant l'accord du personnel ou de ses représentants.

Aux termes de l'article L3121-48 du code du travail : « *l'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés [...] après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. [...] Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés.* »

Ces horaires individualisés comportent :

- une « plage fixe », constituant un temps de présence obligatoire pour tout le personnel (par exemple, entre 10h et 17h) ;
- des « plages mobiles » en début, milieu ou fin de journée permettant aux salariés de choisir leurs heures d'arrivée ou de départ (par exemple, entre 8h30 et 10h le matin, et 17h et 18h30 le soir).

Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures (crédits d'heures) d'une semaine sur une autre et ces heures ne sont alors ni comptées ni payées comme des heures supplémentaires si elles "résultent d'un libre choix du salarié". Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre. A défaut d'accord collectif, les limites et modalités du report d'heures sont déterminées par **décret en Conseil d'Etat**.

Ne s'agissant pas d'un droit, l'employeur peut refuser la mise en œuvre de ces horaires individualisés s'il estime qu'elle est incompatible avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service⁹⁷.

⁹⁶ Cf. fiche rédigée par Maryse Fourcade.

⁹⁷ Sauf s'il s'agit d'une personne handicapée ou d'un aidant familial de personne handicapée. La possibilité de disposer d'horaires individualisés constitue alors une obligation pour l'employeur. (Article L3121-49 du code du travail)

La procédure actuelle de demande d'horaires individualisés apparaît donc comme une forme dérogatoire à la règle de l'horaire collectif, strictement encadrée, la demande d'aménagement d'horaires ne pouvant émaner d'un seul salarié.

Assouplissements du temps partiel

La loi Travail introduit également une forme atypique de temps partiel :

L'article L3123-2 est ainsi rédigé : *«Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle prévue au 3° de l'article L. 3123-1 (soit 1607 heures).»*

« Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement. [...] L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. »

La réduction du temps de travail pour raisons familiales prévoit donc l'alternance de périodes travaillées à temps plein avec des périodes non travaillées. Chaque période non travaillée dure au moins une semaine. Elle peut être utilisée par exemple pour garder un ou plusieurs enfants pendant tout ou partie des vacances scolaires.

L'employeur peut refuser la demande du salarié s'il justifie ce refus par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

L'apport des ordonnances de septembre 2017

Télétravail

Le télétravail régulier (avant les ordonnances) reposait sur un double volontariat employeur / entreprise, encadré, avec ou sans accords collectifs.

Selon l'ANI du 19 juillet 2005⁹⁸, était considéré comme télétravail « toute forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant des technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire ». L'accord prévoit les modalités de recours du télétravail (volontariat, réversibilité, avenant au contrat de travail, protection contre le licenciement, fixation de plages horaires pendant lequel le salarié est joignable durant son télétravail, prise en charge du matériel par l'employeur...), Les possibilités ouvertes résultent d'un double volontariat de l'employeur et du salarié.

L'entreprise peut choisir de le faire dans le cadre d'un accord collectif ou directement en appliquant l'ANI après consultation préalable du comité d'entreprise et dans le cadre d'un avenant au contrat de travail, sachant que même par accord collectif, il ne pouvait être dérogé aux 11 dispositions encadrant le télétravail. On recensait début 2017 une centaine d'accords collectifs (3 accords de branche et 80 accords d'entreprise), généralement centrés sur cette question spécifique.

Les pratiques occasionnelles de télétravail

⁹⁸ Les travailleurs nomades sont inclus selon l'ANI de 2005 bien que « le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer le statut de télétravailleur.

La loi Warsmann du 22 mars 2012 prévoyait un cadre pour le télétravail occasionnel en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Le recours au travail occasionnel dans le cadre d'un accord informel de gré à gré s'est par ailleurs beaucoup développé ces dernières années, le cas échéant avec des dispositifs de management routinisés permettant une plus grande diffusion de la pratique au sein de l'entreprise (applications permettant de prévenir le supérieur hiérarchique direct en lien avec des intempéries, des pics de pollution...).⁹⁹

Un droit nouveau dans le socle d'ordre public

L'ordonnance relative "à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail" apporte d'importantes modifications au régime juridique du travail à distance, notamment en sécurisant les pratiques occasionnelles de télétravail, qui sont aujourd'hui dans la plupart des cas informelles. Le télétravail¹⁰⁰ évolue comme une "modalité normale" de travail

Un droit nouveau relatif au télétravail est développé (Ordonnance 3, art 21) . Il prévoit notamment que : « Pour faire face à des contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail. « L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse. ». En outre, le télétravail serait mis en place par accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur, ce qui le rendrait ainsi accessible à toutes les entreprises. Enfin, en l'absence d'accord collectif ou de charte qui régit le télétravail, « lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen ».

Aménagements horaires : l'apport de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle

L'article 11 de l'accord dispose « *qu'à l'occasion notamment de l'entretien professionnel prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, le salarié pourra demander que soient examinées les possibilités d'aménagements horaires, compatibles avec ses missions qui lui permettraient une meilleure articulation entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle pour une période limitée.* »

4.2 Répartition des compétences entre branches et entreprises en France

Cinq ordonnances qui réforment le code du travail, notamment pour prendre « mieux en compte les attentes des salariés comme les besoins des entreprises », ont été publiées au Journal officiel le 23 septembre 2017. La répartition des domaines relevant des branches et/ou des entreprises, en sort modifiée, notamment pour des sujets relatifs à l'aménagement des temps et lieux de travail.

Les négociations de branche

La convention de branche garde un rôle de cadrage en matière d'horaires de travail :

⁹⁹ Conclusions de la concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance, *op.cit.*

¹⁰⁰ AEF/ conférence de presse de présentation des ordonnances.

Article L. 2253-1 - La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés dans onze « matières ». Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes qui sont au cœur des sujets traités dans ce rapport:

- Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires énoncées aux articles L. 3121-14, L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123- 19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 ¹⁰¹du présent code ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ces domaines « les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes ». En outre (Art. 2261 -19), « pour pouvoir être étendu, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou justifier les motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations ». Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L.2253-1 et L. 2253.2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévu par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique ».

Si les branches s'en saisissent, le sujet **d'égalité professionnelle peut traiter d'aspects relatifs à la conciliation vie familiale / vie professionnelle, mais ce sujet n'est pas forcément traité dans ce cadre**. Il peut l'être par ailleurs le cadre des négociations obligatoires de l'entreprise sur la qualité de vie au travail.

Dans les cas plus spécifiques de difficultés de l'entreprise (poursuite des accords de compétitivité) mais aussi plus largement pour « répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise » une extension de la convention d'entreprise est également prévue dans la continuité de la loi de 2016 qui donnait déjà une prééminence de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche notamment dans les matières touchant aux congés et aménagements horaires et aux « modalités d'organisation et de répartition » des durées du travail (Art. L. 2254-2)

Par ailleurs, les ordonnances travail ouvrent la possibilité d'accéder à ce type de négociation collective dans les entreprises de moins de 11 salariés (Selon l'article L 2232-21 du Code du Travail, le résultat de la négociation est adopté par ratification à la majorité des deux tiers des salariés). L'extension des champs des accords d'entreprises est donc susceptible de toucher l'ensemble des salariés.

Négociations au niveau des entreprises

Les négociations obligatoires relatives à la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelles peuvent être prises en compte dans le cadre d'un accord collectif d'une durée maximale de quatre ans (Ordonnance¹ art. 6 : art 2241 2).

À défaut d'accord collectif de ce type, ce sont les **dispositions supplétives du Code du travail qui s'appliquent (Art 2241-4)**. Ces dispositions reprennent principalement celles qui existaient avant l'entrée en vigueur de l'Ordonnance du 22 septembre 2017 : les entreprises liées par des conventions de branche ou des accords professionnels doivent alors négocier tous les 3 ans sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail et sur la gestion des

¹⁰¹ Articles portant sur la durée du travail, les qualifications de « travail de nuit », les heures supplémentaires....

emplois et des parcours professionnels. Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, les obligations de négociations sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail sont annuelles.

Toutefois, le processus de négociation collective a toute liberté pour délimiter le champ des thèmes de négociation. Théoriquement une entreprise engagée dans une démarche d'accord collectif pourrait donc traiter la question de l'égalité professionnelle sans jamais traiter des questions d'articulation entre vie familiale / vie professionnelle. Ainsi la discussion pourrait par exemple se focaliser sur les problématiques de rémunérations, alors que la thème de conciliation doit être couvert dans les négociations obligatoires annuelles qui s'imposent à défaut d'accord collectif. Cette situation pourrait conduire à sous-représenter des demandes plus minoritaires au sein des salariés, ou moins relayées par les syndicats. (quid par exemple des demandes dans des domaines ou des métiers et fonctions avec une faible mixité H/F ou peu de seniors concernés par une problématique d'aidants ? ...).

4.3 Négociations entre partenaires sociaux: contexte européen et national et pratiques

La soft law européenne s'est partiellement saisi de l'enjeu d'aménagements des temps et lieux de travail depuis les années 90 avec des effets divers sur les négociations nationales¹⁰² :

- Les premiers accords-cadres signés par les partenaires sociaux européens sont relatifs au congé parental (14 décembre 1995) ou au travail à temps partiel (6 juin 1997). Ce dernier se réfère surtout à la stratégie européenne pour l'emploi (principes généraux et prescriptions minimales en vue « d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel ») mais propose aussi de « faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs ». La recherche d'un tel équilibre se retrouve dans l'accord-cadre signé en 2002 portant sur le télétravail.
- En France, les entreprises sont, au tournant des années 2000, mobilisées par la puissance publique, *via* différents mécanismes combinant incitation fiscale, incitation au partage des bonnes pratiques et incitation à la négociation. Ainsi, le premier accord national interprofessionnel (ANI) signé en 1989 appelant les branches à négocier sur l'égalité professionnelle (notamment en application de la directive 76/207) fixe parmi les objectifs de cette négociation le « développement de solutions de nature à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale, dans le respect de l'égalité professionnelle ». Cette attention portée à la conciliation est réaffirmée dans l'ANI de 2004. Mais l'analyse montre aussi les effets propres aux dispositifs institutionnels qui encadrent cette négociation. En France, où la législation a fait de la conciliation emploi-famille un objet explicite de négociation, ce thème est choisi par les entreprises de l'échantillon comme un domaine d'action en faveur de l'égalité professionnelle, conformément à l'incitation légale, mais sans véritable réflexion sur les enjeux et les modalités de la conciliation. **Les dispositions relatives à l'organisation du travail relèvent plus souvent d'une pétition de principe que de réelles innovations.**

¹⁰² Delphine Brochard *et al.*, « Les effets de l'invitation européenne à agir sur la conciliation emploi-famille : une analyse comparée de la négociation collective en France et au Luxembourg », *La Revue de l'Ires* 2015/2 (n° 85-86), p. 99-143.
DOI 10.3917/rdli.085.0099

Globalement on observe une forte hétérogénéité à l'intérieur de chaque pays, certaines entreprises offrant aux salariés des dispositifs variés et d'autres optant pour des dispositions minimalistes. Les accords d'entreprises font aujourd'hui une faible place à ces dispositifs en France¹⁰³.

Comme nous venons de la voir (4.2), stricto sensu¹⁰⁴ rien n'empêche aujourd'hui une entreprise française d'opter pour des pratiques d'aménagements souples, soit dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier sur la qualité de vie au travail, qui doit porter notamment sur l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale (art. L. 2242-8 du code du travail) ou le cas échéant dans le cadre de la négociation annuelle sur le temps de travail (art. L. 2242-5). Le champ de la négociation interprofessionnelle semble assez saturé. Les négociations de branche (pourraient aussi porter sur ces sujets d'aménagements souples capacitants (art. L. 2241-3) et sont susceptibles d'être bien adaptées à la diversité avec laquelle les secteurs économiques pourront se saisir des opportunités de réorganisation ouvertes par la transition numérique. Cela dit les ordonnances conduisent à ce que les obligations en matières de négociations obligatoires (notamment sur égalité professionnelle et qualité de la vie.) pourront être assouplies par un accord d'entreprise (ou un accord de branche pour les sujets négociés au niveau de la branche) qui pourra fixer les thèmes et la fréquence des négociations obligatoires et les informations à transmettre, avec le cas échéant un risque de ne pas traiter spécifiquement de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Les demandes de **gré à gré** plus ou moins formelles et individuelles entre un salarié et un employeur sont également possibles, sur la base d'un double volontariat. Mais cela peut s'avérer insatisfaisant pour trois raisons :

- Premièrement, du fait d'un manque de **sécurisation des pratiques** côté employeur comme des salariés. En témoignent les évolutions dans l'encadrement du télétravail (double recherche des partenaires sociaux d'encadrement des dispositifs par un cadre juridique et de souplesse pour que l'encadrement juridique ne tue pas la diffusion, voir ci-après).
- Deuxièmement l'approche individuelle risque de déséquilibrer les **collectifs de travail**.
- Enfin, si l'individualisation des aménagements du travail est souhaitable, les démarches risquent d'être **pénalisantes** pour les carrières si elles restent individuelles. Un encadrement juridique aurait une tout autre portée, non seulement pratique mais aussi symbolique, pour signifier la prise en compte par la responsabilité sociale des entreprises de la parentalité et de l'aide à ses proches.

Face à des avancées qui restent faibles en matière d'aménagements souples des propositions pour revitaliser le cadre des négociations méritent d'être considérées. De fait « en venant encadrer des pratiques qui se diffusent en dehors de tout cadre légal, l'intervention de l'Etat a aussi pour effet de les légaliser et de les légitimer », de nouvelles formes d'emplois et d'organisation du travail,¹⁰⁵.

En mai 2017, les **partenaires sociaux** ont validé un "**rapport commun**" identifiant "sept enjeux" autour du télétravail dans le cadre de la concertation engagée sur ce sujet, prévue par la loi du 8 août 2016 : la clarification des règles juridiques applicables au télétravail ; l'articulation entre le télétravail régulier, occasionnel et informel ; l'organisation du temps de travail ; le droit à la déconnexion ; la protection des données personnelles ; la mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers lieux ; et l'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance".

¹⁰³ Gresy B. (2011), *op. cit.*

¹⁰⁴ Voir annexe 4 pour plus de détails sur les modalités légales et textes de référence par M. Fourcade.

¹⁰⁵ Rapport COE, 2014 *op.cit.*

Dans ce rapport, le télétravail apparaissait comme un révélateur des transformations numériques. Il est préconisé, plus largement de « s'interroger sur l'évolution des notions inhérentes à la relation de travail et notamment des espaces de travail, de la notion de temps de travail, de l'évaluation de la charge de travail, des méthodes de management, de la nature de l'efficacité collective de la communauté de travail. Alors que d'une part le risque existe d'une augmentation *"de la flexibilité pour les besoins de l'entreprises"* (La CGT souligne ainsi la question de la mobilité géographique, les changements d'horaire, le travail de nuit étendu et la possibilité *"d'imposer ces mesures aux salariés quel que soit leur contrat de travail"*) et que d'autres part les partenaires sociaux dans leurs ensemble sont apparus convaincus d'une rénovation profonde des relations de travail en lien avec la transformation numérique des vies, un cadrage plus large d'aménagements souples paraît pertinent.

L'extension du télétravail prévu par les ordonnances d'août 2017 s'inscrit dans cet objectif. Mais il serait dommage de limiter la réflexion sur la transformation numérique du travail à cet item, d'autant que le télétravail n'est pas adapté à toutes les activités, cultures d'entreprise ou fonctions.. Un cadre plus large, portant sur les aménagements souples pour répondre aux besoins et demandes des parents et aidants actifs et permettre de trouver des accords d'entreprises au plus près des réalités de terrains et des transformations majeures que le numérique et la technologie produisent sur le travail et les vies des gens, serait pertinent.

4.4 « Right to request » et temps choisi à l'agenda politique dans plusieurs pays

La thématique des aménagements donnant du contrôle aux salariés sur leur emploi du temps est à l'agenda politique dans plusieurs pays. Ils ont été traités par la loi chez certains.

- **Royaume-Uni : right to request généralisé à partir de 2014**

Un droit à demander tout type d'aménagements horaires à son employeur a été progressivement mis en place au Royaume-Uni : le périmètre légal de ces dispositions du droit du travail anglais ont d'abord concerné les parents des jeunes enfants et d'enfants handicapés, le droit a ensuite été étendu en 2007 après une évaluation de l'impact¹⁰⁶, à tous les « donneurs de soin », puis généralisé en 2014. Ce droit est assorti d'un guide gouvernemental de pratiques pour les entreprises et d'une instance d'arbitrage (ACAS).

- **Etats-Unis : rapport maison Blanche 2014**¹⁰⁷

Locality	Date Effective	Covered Workers	Flexibility Uses	Employer Responsibilities
San Francisco (City and County)	February 14, 2014	Workers who have worked for their current employer for at least 6 months and who work at least 8 hours per week on a regular basis. Employers with less than 20 employees are	Caring for a child under the age of 18, a relative with a serious health condition, and/or a parent older than 65.	Employers must meet with the employee and respond to the request within 21 days of the meeting. Any denial must be in writing and describe the business reason for the denial.
Vermont	January 1, 2014	All public and private sector workers.	Workers can request flexible work arrangements or predictable schedules for any reason.	Employers must consider requests at least twice a year. Employers may deny if the request poses costs to the business.

¹⁰⁶ Third Work-Life Balance Employer Survey du gouvernement britannique trouvant une augmentation du recours aux pratiques d'aménagements horaires souples.

<http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=legal>

¹⁰⁷ L'annual Time Use Survey (ATUS) inclut depuis 2011 un module sur la planification de son emploi du temps au travail et sur les politiques de congés.

- **Allemagne : chantier du temps choisi, 2016. Work 4.0**

Le ministère allemand des affaires sociales a produit en avril 2015 un livre vert sur l'avenir du travail à l'heure du numérique. Le document a servi de base à une phase de consultation associant syndicats, entreprises, associations, experts et société civile dans divers formats afin de déterminer les enjeux induits par la transformation numérique, et plus globalement par l'ensemble des mutations économiques, technologiques, sociales et culturelles façonnant le monde du travail. Cette phase de **diagnostic participatif s'est conclue fin 2016 par un livre blanc sur l'avenir du travail** qui détermine les principaux champs de négociations à venir. 8¹⁰⁸ thèmes ont été identifiés parmi lesquels un chantier « temps de travail » insistant sur un double enjeu de flexibilité et de plus grande auto-détermination pour les salariés.

Parmi les tendances reconnues dans ce livre blanc :

- une pression temporelle renforcée sur les 30 -55 ans et la montée en puissance d'une revendication d'un meilleur contrôle de son emploi du temps à côté des demandes traditionnelles de sécurité et niveau de salaire.
- Le besoin d'un encadrement légal et collectif des nouvelles pratiques avec des variations selon les secteurs d'activité.
- Pour les employeurs : recherche de coordination du travail ; qualité de service et disponibilité des employés avec parfois des contradictions entre besoins opérationnels et préférences des salariés pour des emplois du temps fixes ou du temps libre pour la famille ou l'engagement civique.
- Pour les salariés : demande de contrôle sur l'emploi du temps, de possibilités de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et de partager plus équitablement la parentalité avec son conjoint. Par ailleurs, on observe une certaine polarisation entre une partie des travailleurs qui voient des opportunités dans la flexibilité, d'autres qui préfèrent des heures de travail fixes sans travail ramené à la maison et un troisième groupe qui note peu de possibilités en matière de flexibilité.
- Besoins liés au cycle de vie.

3 objectifs identifiés :

- Protection contre l'excès de travail et le brouillage des frontières entre travail et non travail.
- **Demande croissante d'auto-détermination et de contrôle sur son emploi du temps**
- Nouveaux incitatifs pour des arrangements négociés par les partenaires sociaux pour favoriser l'émergence de solutions innovantes avec à la clé deux avancées législatives :
 - une initiative du gouvernement pour ancrer un droit général au temps partiel dans la loi sur le temps de travail.
 - **une expérimentation d'un droit au choix de son emploi du temps pour deux ans** : il s'agit d'offrir aux salariés un choix des modalités de temps et lieu de travail (y compris sans réduction du temps de travail) en contrepartie d'une possibilité de déroger partiellement à certains éléments des lois sur le temps de travail, dans le cadre d'accord collectifs à négocier.

- **Pays-Bas : Flexible time Act, 2016**¹⁰⁹

¹⁰⁸ Employabilité ; temps de travail ; secteur des services et conditions de travail ; santé au travail ; protection des données ; co-détermination et participation ; travail indépendant et avenir de l'Etat providence.

¹⁰⁹ Fiche annexe 4

Aux Pays-Bas, la loi sur la flexibilité du travail (« Flexible time Act »), introduite en 2000, puis assouplie en 2016, ouvre de larges perspectives aux parents et aidants désireux de disposer de temps pour s'occuper de leurs proches.

Aux termes de cette loi, tout salarié¹¹⁰ disposant d'une ancienneté d'au moins vingt-six semaines peut demander à son employeur une modification, temporaire ou permanente, du nombre d'heures hebdomadaires fixées dans son contrat de travail, de son lieu de travail, et de ses horaires de travail (quelles soient journalières ou fixées sur une autre période).

La demande doit être effectuée par écrit avec un délai de prévenance de deux mois. Elle peut être renouvelée chaque année, avec des termes différents si le salarié souhaite faire évoluer les différents paramètres de son temps de travail.

Après échange entre l'employeur et le salarié, l'employeur est tenu d'accepter la demande du salarié, concernant le nombre d'heures hebdomadaires et les horaires de travail, sauf s'il dispose de raisons sérieuses impliquant l'intérêt de l'entreprise. Ces raisons sérieuses peuvent avoir trait par exemple à la situation financière, à l'organisation, ou à la sécurité de l'entreprise. Concernant la demande de changement de lieu de travail, l'employeur peut la refuser après échange avec le salarié.

On peut observer que le **principe du « right to request » anglais a fait flores**. On en retrouve l'inspiration dans le projet travail 4.0 allemand. Cela a également été repris dans la **proposition de Directive du parlement européen et du Conseil** concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, en date du 26 avril 2017 et qui prône : des « **formules souples de travail**: le droit pour les parents d'enfants jusqu'à 12 ans et les aidants de demander de la flexibilité concernant les horaires de travail, l'emploi du temps ou le lieu de travail pendant une période donnée, l'employeur n'ayant aucune obligation d'accorder le changement demandé » à côté de dispositifs sur les congés maternité, paternité et parentaux et d'aidants.

4.5 Proposition

Favoriser le développement d'aménagements souples du temps et lieu de travail « capacitants », qui restituent de plus grandes marges de manœuvre aux salariés dans le contrôle de leurs emplois du temps, en faisant plus clairement rentrer cet objectif dans le champ de la négociation entre partenaires sociaux :

- Soit en s'inspirant du *right to request* anglais et du nouveau droit au télétravail souple formulé dans l'ordonnance 3, art. 24 : **instaurer le droit pour raison familiale pour tout salarié, du public et du privé, de demander à son employeur un aménagement souple de son temps et de lieu de travail** au-delà du seul télétravail ou du temps partiel fixe (temps de travail annualisé, semaine compressée, part de télétravail, « job sharing », etc...) et pour l'employeur l'obligation de répondre de manière sérieuse à cette demande, en circonscrivant les motifs du refus éventuel.
- Alternativement, ou de manière complémentaire, le gouvernement pourrait proposer un texte cadre pour une **concertation nationale et interprofessionnelle** portant clairement sur ces sujets en mettant en lien **organisation du travail, mutations du travail, numérique et temps familial** (à l'instar du chantier travail 4.0 en Allemagne et inciter à développer un volet « aménagements souples » dans le cadre des négociations au **niveau de la branche** qui peut aussi porter sur ces sujets (art. L. 2241-3), et dont les accords s'appliqueraient dans les entreprises à défaut d'accords d'entreprises en matière d'aménagements souples. Dans tous

¹¹⁰ A l'exception du personnel militaire, et des salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

les cas, il pourrait être proposé de **cadrer les négociations** en demandant aux partenaires sociaux de **déterminer des conditions d'une expérimentation d'un *right to request* à la française**. Il importe de laisser une marge de négociation aux négociateurs dans un contexte où la tendance est plutôt à l'extension des champs des accords d'entreprises.

5. ANNEXES

Annexe 1. Quelques données de l'enquête conditions de travail de 2013

Source : ¹¹¹

Un tendance aux horaires plus tardifs

Tableau 9.1 • Heure habituelle de fin de travail en 2005 et 2013

En %

Sexe	Effectifs (en milliers)	Répartition des salariés selon l'heure de fin de travail*								
		Avant 8:00	8:00 - 13:59	14:00 - 16:59	17:00 - 17:29	17:30 - 17:59	18:00 - 18:29	18:30 - 19:29	19:30 - 22:00	Après 22:00
Femmes	2005 10 530	1,4	8,6	22,1	17,0	12,7	14,3	13,9	8,7	1,3
	2013 11 364	3,0	7,6	20,5	15,1	11,1	14,4	15,6	11,3	1,4
Hommes	2005 11 720	2,2	6,1	21,0	17,0	13,0	15,1	15,3	8,1	2,2
	2013 11 495	3,1	5,9	21,0	16,7	10,6	14,9	15,7	9,6	2,4
Ensemble	2005 22 251	1,8	7,3	21,6	17,0	12,8	14,7	14,6	8,4	1,7
	2013 22 859	3,1	6,8	20,7	15,9	10,9	14,7	15,6	10,5	1,9

* Lors d'une journée habituelle de travail, pour les salarié(e)s qui n'ont pas d'horaires alternants 2x8 ou 3x8.

Lecture : en 2013, 3,1 % des salariés déclarent terminer leur journée de travail avant 8 heures du matin.

Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail.

Développement du travail emporté à domicile

Tableau 20.1 • Emporter du travail au domicile en 2005 et 2013

En %

Sexe	Effectifs (en milliers)	Répartition des salariés selon qu'ils déclarent emporter du travail chez eux					Parmi ceux concernés, temps passé en moyenne dans une semaine à effectuer du travail à la maison				
		Tous les jours ou presque	Souvent	Parfois	Jamais	Sans objet*	Une heure ou deux	Entre trois et cinq heures	Entre six et dix heures	Entre onze et vingt heures	Plus de vingt heures
Femmes	2005 10 530	6,4	3,7	8,6	63,3	18,0	-	-	-	-	-
	2013 11 364	7,0	4,9	11,7	52,7	23,7	49,2	20,9	13,4	12,2	4,3
Hommes	2005 11 720	4,9	5,1	10,0	62,6	17,4	-	-	-	-	-
	2013 11 495	5,8	5,5	14,0	51,4	23,2	51,6	24,7	12,1	7,9	3,8
Ensemble	2005 22 251	5,6	4,4	9,3	62,9	17,7	-	-	-	-	-
	2013 22 859	6,4	5,2	12,8	52,1	23,5	50,4	22,9	12,7	9,9	4,1

- Question non posée l'année *n* ou effectifs insuffisants.

* Travail à domicile, impossibilité technique...

Lecture : en 2013, 6,4 % des salariés déclarent qu'ils emportent tous les jours ou presque du travail chez eux ; 50,4% de ceux qui emportent du travail y passent en moyenne 1 ou 2 heures par semaine.

Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail.

Tableau 17.9 • Les dépassements d'horaires en 2013 selon le type d'employeur de l'ENSEMBLE DES SALARIÉS

En %

Type d'employeur	Effectifs (en milliers)	Proportion de salariés qui travaillent au-delà de l'horaire prévu				Parmi ceux concernés, compensation pour ces heures, en salaire ou en repos		
		Tous les jours	Souvent	Parfois	Jamais	Toutes	Pour une partie	Non
Fonct. pub. de l'État	2 316	13,8	22,6	45,5	18,1	24,0	8,2	67,9
Fonct. pub. territoriale	1 755	5,3	16,0	53,6	25,1	53,0	10,6	37,4
Fonct. pub. hospitalière	1 099	8,1	25,5	50,7	15,7	47,7	12,2	40,1
Marchand ou associatif	17 689	7,1	10,3	50,6	23,0	44,4	8,8	46,8
Ensemble	22 859	7,7	19,7	50,3	22,3	42,9	9,0	48,0

Lecture : en 2013, 7,7 % des salariés déclarent qu'ils dépassent tous les jours l'horaire prévu ; parmi ceux qui dépassent les horaires prévus, que ce soit tous les jours, souvent ou parfois, 42,9 % reçoivent une compensation, en salaire ou en repos, pour l'ensemble de ces heures.

Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail.

¹¹¹ E. Algava et L. Vinck, « L'organisation du temps de travail », *Dares Synthèse.Stat* n°12, 2015

Tableau 19.1 • Être joint par son entreprise en dehors des horaires de travail en 2013

En %

Sexe	Effectifs (en milliers)	Proportion de salariés appelés dans les 12 derniers mois par leur entreprise			
		N'ont pas été appelés (ou sans objet)	Ont été appelés moins d'une fois par mois	Ont été appelés d'une à quatre fois par mois	Ont été appelés plus d'une fois par semaine
Femmes	11 364	58,1	30,4	8,7	2,8
Hommes	11 495	54,9	28,9	11,1	5,0
Ensemble	22 859	56,5	29,7	9,9	3,9

Lecture : en 2013, 9,9 % des salariés déclarent qu'au cours des douze derniers mois ils ont été appelés pour les besoins du travail entre une et quatre fois par mois.

Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail.

Développement des arrangements entre collègues pour faire face aux imprévus

Tableau 14.1 • Arrangements entre collègues pour modifier les horaires en cas d'imprévu en 1998, 2005 et 2013

En %

Sexe		Effectifs (en milliers)	Proportion de salariés qui, en cas d'imprévu et en s'arrangeant avec leurs collègues		
			Peuvent modifier leurs horaires	Ne peuvent pas le faire	Sans objet (n'ont pas de collègues)
Femmes	1998	9 036	56,8	25,9	17,3
	2005	10 530	61,4	24,7	13,9
	2013	11 364	67,3	21,0	11,7
Hommes	1998	10 481	60,4	30,5	9,1
	2005	11 720	62,1	30,5	7,4
	2013	11 495	71,6	22,9	5,5
Ensemble	1998	19 517	58,8	28,3	12,9
	2005	22 251	61,8	27,8	10,4
	2013	22 859	69,4	21,9	8,6

Lecture : en 2013, 69,4 % des salariés déclarent qu'ils peuvent en cas d'imprévu modifier leurs horaires en s'arrangeant avec leurs collègues.

Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail.

Les femmes ont moins de possibilité de s'absenter de leur travail pour faire face aux imprévus

Tableau 24.1 • Possibilité d'absence imprévue en 2013

En %

Sexe	Effectifs (en milliers)	Proportion de salariés qui peuvent s'absenter de leur travail en cas d'imprévu personnel ou familial		
		Oui, c'est facile	Oui, mais ce n'est pas facile	Non, c'est impossible
Femmes	11 364	59,6	29,0	11,4
Hommes	11 495	68,7	23,3	8,0
Ensemble	22 859	64,2	26,1	9,7

Lecture : en 2013, 64,2 % des salariés peuvent s'absenter facilement de leur travail en cas d'imprévu personnel ou familial.

Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail.

Annexe 2 : Les besoins et demandes des salariés

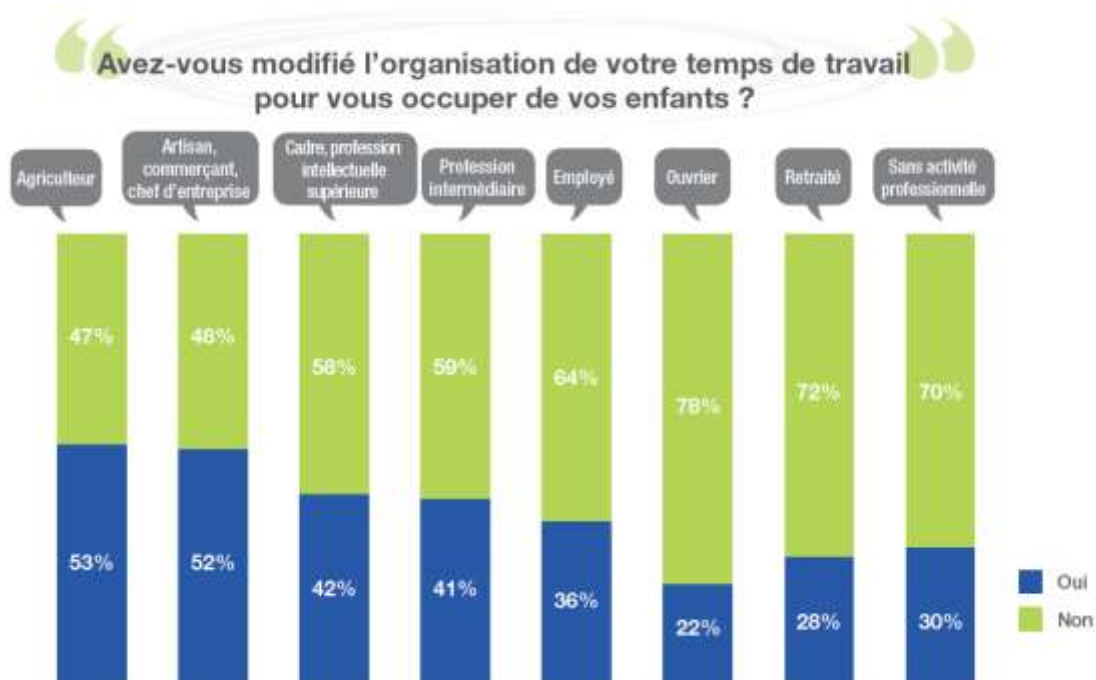
% de salariés qui déclarent que leurs horaires de travail s'accordent avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors du travail

En %	Très bien	Bien	Pas très bien	Pas bien du tout
Femmes	38,6	43,2	13,2	5,0
Hommes	33,2	46,7	14,3	5,8

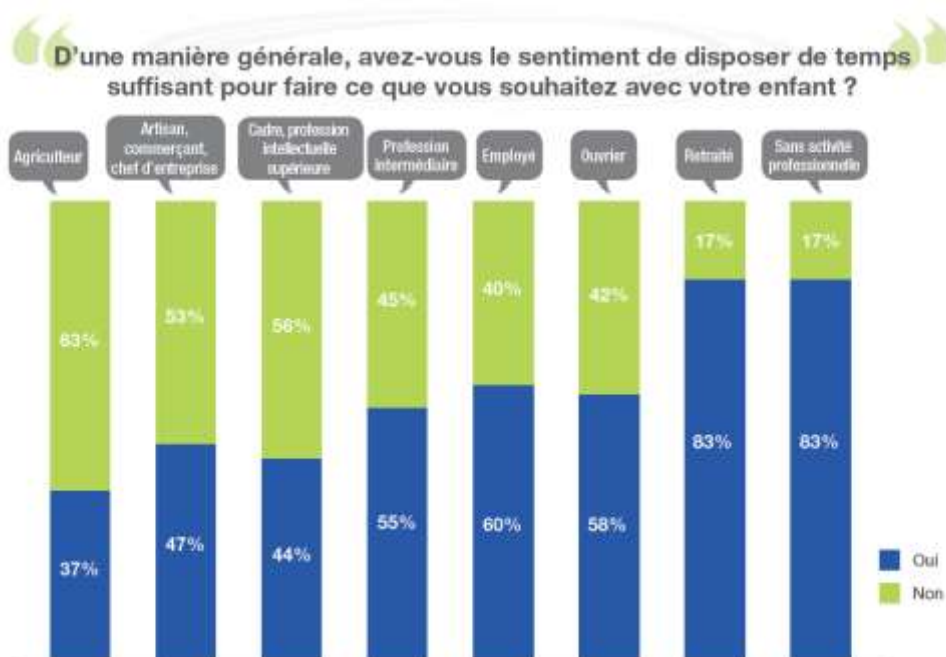
Champ : Salariés du secteur marchand et associatif

Source : Enquête Conditions de travail 2013

Source : DGCS



Source : Observatoire des familles / UNAF



Source : Observatoire des familles / UNAF

Annexe 3 : Modalités légales de mise en place d'un dispositif collectif d'aménagement du temps de travail et textes de référence

source¹¹² : le descriptif qui suit a été établi avant les ordonnances d'août 2017. Cela ne devrait pas significativement changer, puisque

Pour les sujets durées du travail, congés c'est l'accord d'entreprise qui prime sur l'accord de branche (mais cela date déjà de la loi de 2016).

Un dispositif d'aménagements du temps de travail peut s'effectuer par deux voies :

1) Par accord collectif :

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Cet accord comporte un certain nombre de mentions obligatoires (cf infra).

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet. Cette disposition est d'ordre public.

Dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, comme dans de nombreux autres domaines relatifs à la durée du travail ou aux congés, la primauté est donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche : quelle que soit la date de conclusion de ce dernier, les dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement s'appliqueront donc à l'entreprise ou à l'établissement, nonobstant les prescriptions de l'accord de branche.

Contenu de l'accord d'aménagement du temps de travail

L'accord collectif qui organise la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine prévoit :

- La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;
- Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence. Sur ce point, l'accord peut, par exemple, prévoir des règles identiques à celles applicables dans le cadre du régime « supplétif » prévalant en l'absence d'accord (cf infra).

Si l'accord prévoit un aménagement du temps de travail avec attribution de jours de repos, ces derniers seront considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Outre ces clauses obligatoires, l'accord peut également prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel (dispositif de « lissage des rémunérations ») et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée, dans le respect des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires.

¹¹² Rédacteur : Maryse Fourcade.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Dans le respect des dispositions d'ordre public, par exemple celles régissant les durées maximales de travail, les partenaires sociaux disposent donc d'une grande latitude pour organiser l'aménagement du temps de travail : l'accord collectif peut ainsi faire varier la durée de travail hebdomadaire sur plusieurs semaines, sur tout ou partie de l'année (ou sur une période maximale de trois ans si un accord de branche l'autorise) ou encore aménager une durée du travail à temps partiel selon les besoins et contraintes de l'entreprise et des salariés.

2) À défaut d'accord, par décision de l'employeur :

L'absence d'accord collectif applicable à l'entreprise ne prive pas l'employeur de la possibilité de mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine. La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut ainsi être organisée, par décision de l'employeur, sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée au plus égale à :

- neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés,
- quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus¹¹³.

La consultation préalable des représentants du personnel

Conformément aux dispositions de l'[article L. 2323-1 du Code du travail](#), l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou, à défaut les délégués du personnel), s'il existe, de sa volonté de mettre en œuvre un aménagement du temps de travail, dans le cadre précité. De même, dans la mesure où les conditions de travail se trouvent modifiées par cet aménagement, l'employeur devra également consulter le CHSCT, en application de l'[article L. 4612-8-1 du Code du travail](#).

Dans une telle situation, les dispositions suivantes sont applicables :

- le programme indicatif de la variation de la durée du travail sur la période ainsi définie est établi par l'employeur et doit être soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, aux délégués du personnel (DP), s'ils existent,
- les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du CE ou, à défaut, des DP, s'ils existent,
- l'employeur communique au moins une fois par an au CE ou, à défaut, aux DP, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail,

la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur une durée supérieure à la semaine (et dans les limites fixées ci-dessus) est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires. S'ajoutent à la rémunération de base, les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

Cas particulier des entreprises fonctionnant « en continu »

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, le temps de travail peut être organisé sur plusieurs semaines par décision de l'employeur, sans application des limites mentionnées ci-dessus. Dans ce cas, un accord collectif n'est pas nécessaire. Cette décision doit toutefois être précédée de la

¹¹³ La mise en place par l'employeur, à défaut d'accord collectif, d'une répartition des horaires sur une période supérieure à une semaine (et dans les limites mentionnées ci-dessus) ne constitue pas une modification du contrat de travail qui requerrait l'accord exprès du salarié (C. Cas, arrêt du 11 mai 2016)

consultation préalable du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel dans le cadre de leurs attributions supplétives) et du CHSCT en application de l'article L. 4612-8-1 du Code du travail.

Le travail à temps partiel : une dimension de l'aménagement du temps de travail

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale du travail (35 heures par semaine) ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le temps partiel peut être mis en place :

en application d'un accord collectif,

sur décision de l'employeur, après information de l'inspecteur du travail,

à la demande du salarié, par exemple lorsqu'il souhaite créer ou reprendre une entreprise, ou prendre un congé parental d'éducation.

En principe organisé dans le cadre de la semaine ou du mois, le temps partiel peut également l'être sur l'année dans le cadre du temps partiel lié à la vie familiale ou d'un accord d'aménagement du temps de travail.

Textes de référence

Aménagement du temps de travail

Dispositions d'ordre public

Partie législative

Article L3121-41, Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur.

Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.

Article L3121-42

Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée de travail.

Article L3121-43

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Partie réglementaire

Article D3121-25, Créé par [Décret n°2016-1553 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

En application du quatrième alinéa de l'article [L. 3121-41](#) et du septième alinéa de l'article [L. 3121-44](#), sont des heures supplémentaires les heures effectuées :

1° Au-delà de trente-neuf heures par semaine.

2° Au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures hebdomadaires calculée sur la période de référence fixée en application de l'article [L. 3121-45](#), déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de référence, les heures accomplies au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à trente-cinq heures, le salaire est maintenu sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

Article R3121-26, Créé par [Décret n°2016-1551 du 18 novembre 2016 - art. 2](#)

Dans les établissements ou parties d'établissements industriels pratiquant le mode de travail par équipes successives selon un cycle continu, l'affectation d'un salarié à deux équipes successives est interdite, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement. Lorsque l'affectation à une deuxième équipe a prolongé la durée du travail de plus de deux heures, les motifs en sont communiqués dans les quarante-huit heures par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Champ de la négociation collective

Article L3121-44, Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 \(V\)](#)

En application de l'article L. 3121-41, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

1° La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;

2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Si la période de référence est supérieure à un an, l'accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. Les heures supplémentaires résultant de l'application du

présent alinéa n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence mentionnée au 1°.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée, dans le respect de l'avant-dernier alinéa.

Disposition supplétives

Partie législative

Article L3121-45

A défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-44, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

Article L3121-46

Par dérogation à l'article L. 3121-45, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.

Article L3121-47

A défaut de stipulations dans l'accord mentionné à l'article L. 3121-44, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à sept jours.

Partie réglementaire

Article D3121-27, Créé par [Décret n°2016-1553 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-44, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée au plus égale aux durées fixées à l'article L. 3121-45.

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

Article D3121-28, Créé par [Décret n°2016-1553 du 18 novembre 2016 - art. 1](#)

Lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article D. 3121-27, la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur une durée fixée en application de l'article L. 3121-45 est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires.

Thématiques

Article L2242-5, Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19](#)

La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;

3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à [l'article L. 3334-1](#) et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à [l'article L. 3334-13](#). La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;

4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts.

Article L2242-8, Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 55 \(V\)](#)

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° bis de l'article [L. 2323-8](#).

Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-5 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article [L. 911-7](#) du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article [L. 722-1](#) du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article [L. 911-2](#) du code de la sécurité sociale ;

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

DOCUMENT 2

LE COMPTE EPARGNE TEMPS ET LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

SOMMAIRE

Le compte épargne-temps (CET).....	53
Dispositions d'ordre public relatives au CET	53
Dispositions relevant d'accords collectifs ou d'accords d'entreprise (avec primauté de l'accord d'entreprise)	54
Situation en cas de rupture du contrat de travail	54
Régime fiscal et social des droits accumulés sur le CET en vue de la retraite	54
Source :	55
Le compte épargne temps dans la fonction publique	55
Textes de référence	56
CET Secteur privé	56
CET Fonction publique	56
Le Compte personnel d'activité (CPA)	53
Contexte et objectifs	57
La problématique de la sécurisation des transitions et trajectoires	57
L'émergence du thème de la « flexisécurité »	58
Les principes régissant la mise en œuvre du CPA.....	58
Le compte a vocation à être universel.....	58
Le compte doit assurer la portabilité des droits	58
L'unité de compte pourrait être le point.....	58
Le compte doit assurer la fongibilité des droits	59
La problématique du financement.....	59
Caractéristiques du CPA aujourd'hui.....	59
Perspectives d'évolution du CPA	59
Premier scénario : Le CPA orienté vers la formation et l'évolution professionnelle	60
Troisième scénario : le CPA orienté vers l'accès aux droits et la sécurité des transitions	60
Deuxième scénario : un compte ciblé sur la liberté de l'usage des temps tout au long de la vie	60
Sources.....	63
Textes de référence	63

LE COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET)

Le compte épargne temps (CET) a pour objet de permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

Selon une étude de la DARES¹¹⁴ réalisée en 2011, un tiers des salariés du secteur privé déclarait qu'il était possible d'ouvrir un CET dans leur entreprise et, parmi eux, quatre salariés sur dix en possédaient un.

Les agents de l'Etat peuvent également ouvrir un compte épargne temps leur permettant d'y déposer des jours de congé ou de RTT (cf encadré ci-après).

Depuis 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, sont désormais distingués 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, avec la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise. Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence d'une convention ou d'un accord collectif fixant ces règles.

Dispositions d'ordre public relatives au CET

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Le compte épargne-temps peut être mis en place par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

La convention ou l'accord collectif qui institue le CET :

- détermine dans quelles conditions et limites le CET peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur ;
- définit les modalités de gestion du CET ;
- détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Le congé annuel ne peut être affecté au CET que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le CET au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de 30 jours fixée par l'article L. 3141-3 du Code du travail. Ainsi, seuls peuvent être convertis en argent les jours de congés payés accordés aux salariés au-delà des 5 semaines obligatoires (comme par exemple les jours supplémentaires de congés pour fractionnement).

Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération ou pour cesser, de manière progressive, son activité.

¹¹⁴ Dares Analyses 2011-054 – Heures supplémentaires et rachat de jours de congé

Dispositions relevant d'accords collectifs ou d'accords d'entreprise (avec primauté de l'accord d'entreprise)

Dans le respect de l'objet du CET, les partenaires sociaux disposent d'une grande autonomie dans la négociation du CET. Il n'existe pas de liste limitative des éléments pouvant être affectés sur le CET, ni de liste limitative des usages qui peuvent être faits des droits accumulés (sous réserve des règles particulières concernant les congés payés). Ainsi, par exemple, l'accord collectif instituant le CET peut autoriser les salariés à utiliser les droits acquis sur leur compte pour se faire indemniser des périodes d'absence (de formation, de congé sans solde, de passage à temps partiel, de congés familiaux...).

Situation en cas de rupture du contrat de travail

La convention ou l'accord collectif qui institue le CET détermine les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre.

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de ce transfert, le salarié peut :

- percevoir, en cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, rupture conventionnelle homologuée, départ à la retraite, etc.), une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions précisées ci-dessous.

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

A la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le plan d'épargne d'entreprise (PEE), le plan d'épargne interentreprises (PEI) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) mis en place par son nouvel employeur, dans les conditions prévues par l'accord collectif mettant en place le CET ou par les règlements des plans d'épargne salariale ;

A la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayant-droit, par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

Régime fiscal et social des droits accumulés sur le CET en vue de la retraite

Le régime fiscal et social du CET est aujourd'hui neutre : quelles que soient les utilisations des jours épargnés (sortie en congés ou en argent), ils sont soumis aux prélèvements fiscaux et sociaux comme du salaire.

Seule leur utilisation pour financer sa retraite ou un PERCO donne lieu à des avantages fiscaux.

Dans ce cas, un dispositif fiscal et social avantageux vise à inciter les salariés à utiliser les droits accumulés sur le CET en vue de la retraite.

Ainsi, l'article L3152-4 de la loi « Travail » dispose que la convention ou l'accord collectif doit prévoir que les droits affectés sur le CET sont utilisés, en tout ou partie :

- Pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (régimes de retraite dits « sur complémentaires », à cotisations définies, alimentés par des cotisations des salariés ainsi que par des abondements de

l'employeur, et mis en place soit par voie d'accord collectif, soit par un référendum d'entreprise, soit par décision unilatérale de l'employeur). Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient d'une déduction, dans certaines limites, du revenu imposable et d'une exclusion, dans certaines limites, de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

- Pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs (Perco). Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient des exonérations fiscales et sociales en faveur de l'abondement des employeurs au Perco.

SOURCE : TRAVAIL-EMPLOI.GOUV.FR

Le compte épargne temps dans la fonction publique

Depuis 2002, les agents de l'État peuvent ouvrir un compte épargne-temps leur permettant de déposer des jours de congé ou de RTT.

Comme il était prévu par le protocole d'accord sur le pouvoir d'achat du 21 février 2008, un premier décret, n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 et un arrêté du 28 août 2009, ont assoupli les règles de prises de jours accumulés sous forme de congé et ouvert la possibilité d'opter pour la "monétisation" de jours de RTT non consommés et épargnés sur un compte épargne-temps.

Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Le nouveau dispositif, permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congé, de se les faire indemniser ou encore de les placer en épargne-retraite.

Les 20 premiers jours déposés sur le CET sont conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congé.

Au-delà de 20 jours, l'agent peut choisir entre trois formules:

- soit conserver ces jours sur son compte pour prendre des congés ultérieurement et à son rythme, sous réserve de l'intérêt du service. L'agent peut augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre, et ce jusqu'à 60 jours ;

-soit demander à bénéficier de l'indemnisation de tout ou partie de ces jours et recevoir une rémunération supplémentaire qui apparaît sur sa feuille de paie;

-soit décider d'améliorer sa future retraite et de placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). L'agent perçoit alors ultérieurement des montants de pension supplémentaire. Toutefois, pour le moment, les agents non titulaires, qui n'ont pas de droits ouverts au RAFP, ne peuvent pas encore choisir cette troisième formule d'épargne-retraite.

Pour ces jours au-delà du 20ème, l'agent est libre de combiner ces formules.

Les jours épargnés au titre de l'année N-1 peuvent être utilisés dans le cadre d'un CET, selon une option exprimée par l'agent au plus tard le 31 janvier de l'année N.

L'agent indique à son gestionnaire son choix entre maintien sur le compte en vue de congés, indemnisation et épargne-retraite, même s'il souhaite conserver ces jours sur son CET. Faute de réponse de la part de l'agent, les jours au-delà de 20 sont automatiquement placés au RAFP si l'agent est fonctionnaire ou indemnisés s'il est agent non titulaire.

TEXTES DE REFERENCE

CET Secteur privé

- Code du travail : articles L3151-1 à L3151-4

Définition, droits affectés, utilisation des droits, garantie des droits (ordre public)

- Code du travail : articles L3152-1 à L3152-4

Droits affectés sur le CET, utilisation des droits (champ de la négociation collective)

- Code du travail : articles L3153-1 et L3153-2

Garantie des droits, déblocage des droits consignés, en cas de rupture du contrat (dispositions supplétives)

- Code du travail : articles D3154-1 à D3154-6

Garantie des droits, déblocage des droits consignés, en cas de rupture du contrat (dispositions supplétives)

CET Fonction publique

- Décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.
- Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
- Décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire.
- Arrêté du 3 novembre 2008 pris pour l'application du décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire
- Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État.

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE (CPA)

La création du compte personnel d'activité a été inscrite dans l'article 38 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, qui prévoyait une concertation avec les partenaires sociaux et, le cas échéant, une négociation collective pour l'élaboration du cadre normatif et opérationnel du compte personnel d'activité. Conformément à l'article 42 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la Ministre du travail a engagé cette concertation avec les partenaires sociaux en février 2017. Elle a proposé deux pistes de travail, acceptées par les organisations représentatives des employeurs et des salariés :

- Améliorer la sécurisation des parcours professionnels ;
- **Prendre davantage en compte l'équilibre des temps de vie et notamment l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle en faisant du CPA un instrument du « temps choisi » tout au long de la vie.**

Ces deux pistes de travail ont fait l'objet de plusieurs réunions de concertation, qui se sont déroulées en février et avril 2017.

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La protection des actifs s'est développée sur la base du salariat, dans le cadre de parcours professionnels stables et définis. Aujourd'hui cependant, il existe un dualisme croissant entre un segment, majoritaire, où prévaut une relative stabilité de l'emploi, et un autre caractérisé par la précarité, l'incertitude et une succession de mobilités professionnelles effectuées dans le cadre de contrats courts. Les actifs qui relèvent de ce second segment subissent régulièrement des interruptions ou des ruptures de droits sociaux. Ce fonctionnement du marché du travail est producteur de fortes inégalités entre actifs, concentrées sur les jeunes, les personnes les moins qualifiées, les femmes, et les seniors. Le développement de nouvelles formes d'emploi, à la frontière du salariat et du travail indépendant, souligne l'enjeu d'une meilleure prise en compte des personnes indépendamment de leur statut, qui rend nécessaire une transition vers un système de droits sociaux tendant à être universels, portables et personnalisés.

Les rapports Boissonnat (1995) et Supiot (1999) préfigurent une conception du travail qui dépasse l'emploi salarié, faisant émerger deux concepts en débat aujourd'hui :

La problématique de la sécurisation des transitions et trajectoires

En France, c'est au milieu des années 90 qu'est apparue la thématique de la sécurisation des trajectoires, en réponse à la fragilisation de la relation d'emploi salarié traditionnelle, et à la « précarité » en résultant. C'est dans ce sens que le rapport Boissonnat (1995) introduit l'idée d'un « contrat d'activité » : le travailleur signerait un contrat non plus avec un mais avec plusieurs employeurs, ainsi que par exemple, un organisme de placement et de formation ; il alternerait périodes d'emploi et de formation, au sein d'un statut unique garantissant les mêmes droits sociaux que le contrat de travail traditionnel.

Dans la continuité de ces premières réflexions, le rapport Supiot (1999) élargit la perspective : au-delà de solutions locales visant à redéfinir la figure de l'employeur – comme dans le cadre du « contrat d'activité » –, il insiste sur la nécessité de définir un véritable statut du travailleur (au-delà du seul salarié), ou encore un « état professionnel des personnes », fondé sur un ensemble de droits attachés à l'individu et non plus à son emploi (et par là transférables d'une entreprise à l'autre, et d'un statut – salarié/non salarié – à l'autre). Ce rapport promeut notamment dans ce cadre

l'instauration de «droits de tirage sociaux» (sur des comptes épargne-temps, des comptes formation...) ».

L'émergence du thème de la « flexisécurité »

C'est aussi au cours de la seconde moitié des années 90 qu'émerge le concept de « flexisécurité », popularisé à l'occasion de l'adoption, aux Pays-Bas, de la loi « Flexibilité et Sécurité », entrée en vigueur en 1999, et visant à assouplir les protections du contrat « permanent », en contrepartie de l'accroissement de celles accordées aux contrats temporaires (notamment l'intérim). Initialement mobilisé pour désigner une réforme visant à promouvoir aussi bien la flexibilité que la sécurité au prix de certains arbitrages, le concept est aujourd'hui utilisé pour désigner plus globalement un modèle social permettant d'allier d'une part un haut degré de flexibilité et de fluidité du marché du travail, d'autre part un degré élevé de sécurité de revenu et de protection sociale.

LES PRINCIPES REGISSANT LA MISE EN ŒUVRE DU CPA

Dans la continuité de ces réflexions, le CPA vise à attacher davantage de droits sociaux à la personne et moins à l'emploi ou au statut professionnel. Cette personnalisation des droits reste néanmoins inscrite dans un cadre collectif, garant des mécanismes de solidarité. Le CPA a ainsi pour vocation de rassembler dans un seul compte un ensemble de droits sociaux d'une personne, dont le périmètre reste à préciser.

Le compte a vocation à être universel

Le rapport de France Stratégie¹¹⁵ préconise l'ouverture d'un CPA pour les actifs de plus de 16 ans en emploi ou en recherche d'emploi. Tous les actifs devraient en disposer à terme : demandeurs d'emploi/actifs employés, salariés/indépendants, public/privé.

Le compte doit assurer la portabilité des droits

Sécuriser les parcours professionnels en attachant les droits à la personne et non à l'emploi suppose que les droits acquis dans le cadre de l'emploi qui vient d'être perdu ne soient pas également perdus, mais qu'au contraire ils accompagnent la personne. Le CPA doit donc offrir une réponse à la perte de droits consécutive à trois types de situations, fréquentes dans le cadre d'une transition professionnelle :

- la perte de droits liée à un changement d'emploi et au passage d'une entreprise couverte par un accord de protection sociale complémentaire à une entreprise qui ne le serait pas ;
- la perte de droits liée au passage à un autre statut (de salarié du privé à fonctionnaire ou indépendant par exemple) ;
- le non bénéfice des droits en raison de conditions d'ancienneté dans l'emploi ou dans l'entreprise non remplies.

L'unité de compte pourrait être le point

La diversité des droits susceptibles d'être inclus dans le CPA plaide pour une unité de compte compatible avec ces différentes mesures, et qui soit la plus neutre et compréhensible possible.

¹¹⁵ Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret, Selma Mahfouz, Marine Boisson-Cohen, Hèlène Garner, Philippe Laffon, octobre 2015

Pour les jours provenant du Compte épargne temps, il conviendrait de déterminer une clé de conversion définissant combien de points de CPA donne un jour de CET.

La valeur des points présente l'avantage de pouvoir être aisément ajustée si nécessaire.

Le compte doit assurer la fongibilité des droits

L'inclusion des différents droits sociaux dans un même compte permet d'envisager leur fongibilité, c'est-à-dire que des droits venant alimenter le compte soient utilisés pour autre chose que pour leur destination prévue par le dispositif initial, par exemple que des droits à congé soient utilisés *in fine* pour une formation.

Cette fongibilité peut aussi être asymétrique, notamment pour préserver certains droits fondamentaux tels le droit au repos. Dans ce cas, certains droits ne pourraient être transformés que dans un sens, par exemple des droits à congés transformés en heures de formation mais pas l'inverse.

Des droits pourraient également être exclus de ce principe de fongibilité.

La problématique du financement

La formation tout au long de la vie et l'ensemble des prestations nécessaires à la sécurisation des parcours professionnels peuvent relever d'un financement mixte, partiellement fondé sur l'épargne et les crédits des personnes, partiellement de la responsabilité de la collectivité, sous forme de financement mutualisé ou socialisé pour d'une part associer des droits à certaines activités socialement utiles (accompagnement familial par exemple), et d'autre part octroyer sous conditions des droits aux individus les moins bien dotés (salariés/nonsalariés, petites ou grandes entreprises, CDI ou CDD...);

On pourrait ainsi distinguer :

- des droits abondés par la collectivité, dans un objectif de rattrapage des inégalités initiales ;
- des droits dont il faut assurer la portabilité d'une entreprise vers une autre ;
- des droits où pourrait intervenir un co-paiement de la collectivité, des entreprises et de l'individu ;
- une capacité des personnes à alimenter leur compte et les droits qui y sont consignés (financement individuel)

CARACTERISTIQUES DU CPA AUJOURD'HUI

Le CPA tel qu'il se présente en 2017 concerne tous les actifs à partir de 16 ans (15 ans pour les apprentis, 2018 pour les travailleurs indépendants).

Il regroupe deux comptes distincts :

- Le compte personnel de formation (CPF) : droits à la formation acquis au titre de l'activité (24h par an, maximum 150h) ;
- Le compte pénibilité : points acquis du fait de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

On dénombrait en février 2017 130 000 ouvertures de comptes.

PERSPECTIVES D'EVOLUTION DU CPA

Le rapport de France Stratégie envisage trois scénarios d'évolution du CPA. Nous nous attacherons à décrire plus précisément le second scénario, plus particulièrement en lien avec notre thème transversal : « disposer de droits et de temps pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie. »

Premier scénario : Le CPA orienté vers la formation et l'évolution professionnelle

Il s'agirait de mobiliser des droits à la formation, et plus généralement de fournir un accompagnement à la levée des obstacles à l'emploi : aide à la création d'entreprise, à la garde d'enfants, à la mobilité, etc...

Dans cette vision, les droits à formation sont au cœur du dispositif. Ils peuvent être complétés par d'autres droits acquis par l'individu dans son travail (compte pénibilité, compte épargne temps, épargne salariale), qui peuvent être mobilisés pour développer cette capacité professionnelle.

Ce scénario permet également de prévoir des dotations versées aux personnes considérées comme les plus fragiles, les plus éloignées de l'emploi.

Troisième scénario : le CPA orienté vers l'accès aux droits et la sécurité des transitions

Dans cette orientation, le CPA vise à sécuriser les personnes par la continuité des droits sociaux de manière à éviter les ruptures et pertes de droits lors de changements de situation.

Dans ce scénario, le CPA joue le rôle de « compte-ressources » pour chacun en matière de droits sociaux. Le compte comprendrait ainsi des droits mobilisables à l'initiative de la personne à partir des points disponibles sur son compte, et donnerait en outre accès aux droits sociaux personnels qui répondent à différents risques : chômage, maladie, retraite, famille, accidents du travail...

Deuxième scénario : un compte ciblé sur la liberté de l'usage des temps tout au long de la vie

Le scénario n°2 présenté dans le rapport de France Stratégie consacré au Compte personnel d'activité¹¹⁶ s'intitule « *le CPA comme moyen de gérer plus librement et de façon plus flexible les différents temps, tout au long de la vie.* »

Objectifs et principes

L'objectif principal de cette vision du CPA est la liberté des individus dans et par le travail, grâce à une meilleure articulation de leurs différents temps de vie et une reconnaissance de leurs activités, y compris non marchandes (soins aux proches, engagement associatif ou civique...). Il s'agirait d'octroyer à chacun des droits de tirage sociaux portant sur les congés et le temps de travail en fonction des besoins et des projets des individus. Le CPA peut alors être un moyen de mieux répartir les périodes d'emploi tout au long du parcours de vie. S'il est conçu comme un outil de gestion du temps, il peut inclure le temps consacré à l'accompagnement des enfants ou des proches handicapés ou âgés.

Les trois principes généraux de ces comptes sont :

- la constitution de droits sociaux liés au travail et rassemblés sur un compte personnel, accessible en ligne ;

¹¹⁶ Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret, Selma Mahfouz, Marine Boisson-Cohen, Hèlène Garner, Philippe Laffon, octobre 2015

- la possibilité de mobiliser ces droits au cours de la vie professionnelle et jusqu'à la liquidation de la retraite, en fonction des préférences individuelles des bénéficiaires, ces droits pouvant être fongibles lorsqu'ils sont de nature différente ;
- des abondements par dotations, corrigeant certaines inégalités de situation.

Plus précisément, les objectifs poursuivis pourraient être les suivants :

- généraliser un droit au Compte épargne temps (CET) qui ne concerne aujourd'hui qu'une minorité de salariés, majoritairement des cadres et des salariés des grandes entreprises (cf annexe CET infra) ;
- donner aux salariés plus de pouvoir sur l'organisation de leur temps, en leur permettant de choisir les moments où ils souhaitent travailler davantage et ceux où ils souhaitent avoir plus de temps à consacrer à leur vie familiale ou à un projet personnel ;

Droits inclus

Les droits venant alimenter le CPA seraient ainsi notamment le CET et les droits à congés (y compris congés annuels et jours de RTT). Pourraient s'y ajouter des dotations initiales ou correctrices.

Il s'agirait de rendre ces droits portables à l'issue de la rupture du contrat de travail ou du changement de statut, et d'autre part d'étendre les logiques de fongibilité existant déjà dans certains cas pour le CET. Le salarié peut déjà utiliser les droits acquis sur son compte épargne-temps pour financer dans certains cas (accord collectif) un congé parental. Un système de points pourrait être utilisé pour solvabiliser des temps ou activités non marchands. Il s'agirait ainsi d'accorder plus de souplesse dans l'utilisation des droits à congés existants, en permettant notamment beaucoup plus largement leur report au-delà de l'année en cours. Ainsi, les droits à congés ou l'épargne salariale pourraient être utilisés pour « financer » un congé familial, un temps partiel ou un projet personnel.

Modalités d'alimentation du compte temps

Il serait créé pour chaque salarié un « compte temps », qui ferait partie du CPA (de même que le CPF et le Compte pénibilité). Ce compte temps serait exprimé en jours.

Le salarié aurait le droit d'alimenter le compte temps à partir des sources suivantes :

- Les jours RTT. Deux populations sont concernées : les salariés dont les entreprises ont procédé à la réduction collective de la durée du travail par l'octroi de jours supplémentaires de congés (et pas uniquement par la réduction de la durée hebdomadaire) et les salariés au forfait jours.
- Les jours de repos prévus par les conventions collectives en plus des congés légaux.
- L'indemnité compensatrice de congés payés, versée au salarié en fin de contrat au titre des jours de congés non pris.
- La participation et l'épargne salariale (plans d'épargne entreprises et interentreprises) ; un cas de déblocage supplémentaire serait créé, pour permettre l'alimentation du CPA.

En revanche, afin de protéger le droit au repos, il ne serait pas possible d'épargner la cinquième semaine de congés payés, sauf accord collectif le prévoyant (ce qui correspond au régime actuel du compte épargne temps).

Utilisation du compte-temps

Trois utilisations des jours épargnés seraient possibles :

- la conversion en droits CPF, avec l'ensemble des usages possibles du CPF (formations éligibles, accompagnement à la VAE, accompagnement à la création d'entreprises, bilan de compétences) ;
- la sortie en jours de congés, soit dans la même entreprise que celle où les jours ont été épargnés, soit dans une autre entreprise (une portabilité des jours de congés serait ainsi instaurée) ;
- la monétisation, le salarié choisissant de percevoir immédiatement l'équivalent monétaire des jours épargnés, plutôt que de les laisser sur son CPA¹¹⁷.

Pour chacune de ces utilisations, des règles de conversion sont à définir.

Pour la sortie en jours de congés, aucune question ne se pose lorsqu'elle a lieu dans la même entreprise que celle où les jours ont été épargnés : comme dans le cadre de l'actuel CET, la valeur des jours épargnés serait augmentée au même rythme que le salaire de l'intéressé (puisque les jours de congés sont payés comme des jours de travail, et donc selon le salaire de l'intéressé au moment où ils sont pris). En revanche, la question se pose lorsque les jours de congé sont pris dans une autre entreprise que celle où ils ont été épargnés.

Il paraît possible de garantir, grâce à la mise en place d'un fonds d'épargne mutualisé géré par la Caisse des dépôts et consignations, un taux de revalorisation qui garantisse au moins le pouvoir d'achat des jours épargnés (revalorisation au moins égale à l'inflation).

Par ailleurs, lorsque le salarié a changé d'employeur, il serait proposé de ne permettre l'utilisation dans la nouvelle entreprise des jours de congés épargnés dans l'ancienne entreprise que passé un délai de six mois suivant le recrutement.

Modalités de gestion et de financement

Pour une large part, le financement des droits portés sur le compte reposerait sur l'alimentation par des droits existants, ne supposant pas de financement supplémentaire mais un mécanisme de mutualisation afin d'assurer la portabilité des droits dans le temps.

Il serait complété par des mécanismes de mutualisation ou socialisation visant à compenser les inégalités, pouvant reposer sur des dotations individuelles automatiquement versées en fonction de certains critères (niveau de qualification, ancienneté, présence d'enfants, etc..), mais aussi sur des droits de tirage sur des fonds mutualisés qui pourraient être mobilisés en fonction de projets individuels.

La Caisse des dépôts et consignations, opérateur du CPA, serait chargée de la gestion des « compte temps » de chaque salarié ou demandeur d'emploi.

Elle assurerait leur financement grâce à la mise en place d'un fonds d'épargne mutualisé, le fonds CPA. Le fonds serait alimenté par l'entreprise où les jours sont épargnés au moment où le salarié la quitte : elle devrait verser au fonds CPA une somme équivalente à celle qu'elle verserait si le salarié choisissait de percevoir ses jours en argent. Ces sommes, inscrites sur le compte temps de la personne, seraient revalorisées chaque année selon un taux garanti par décret ou par arrêté et au moins égal à l'inflation.

Lorsque la personne décide de convertir son compte temps en droits CPF, le montant correspondant serait versé par le fonds CPA au financeur de l'action de formation (OPCA pour le salarié et région ou Pôle emploi pour le demandeur d'emploi).

¹¹⁷ Dans le cadre du régime actuel du CET, la monétisation est possible dans deux hypothèses : à tout moment, mais seulement avec l'accord de l'employeur et pour les jours allant au-delà de la 5^e semaine de congés payés (articles L. 3153-1 et L. 3153-2) ; au moment de la rupture du contrat de travail (article L. 3154-3).

Lorsque la personne décide d'utiliser son compte temps pour prendre des jours de congés, le fonds CPA verserait la somme correspondante (valeur monétaire au moment où les sommes ont été versées au fonds CPA, revalorisée selon le taux annuel garanti) à l'employeur.

Points de vigilance

Pour l'employeur, la logique de droits de tirage, s'ils sont opposables, peut représenter une contrainte organisationnelle forte (gestion des salariés absents, temps partiel...). Un moyen de réduire ce risque est de prévoir pour certaines utilisations une autorisation de l'employeur ou de penser les mécanismes collectifs de remplacement des salariés partis en congés familiaux. La plus grande liberté dans la gestion des temps peut aussi être source de productivité et permettre des ajustements plus faciles aux fluctuations de l'activité.

Pour les entreprises, les modalités de financement sont importantes. Reconnaître l'utilité sociale de certaines activités non marchandes peut en effet se faire via la fongibilité de droits générés par le travail vers ces activités (sous forme de soutien en termes de revenu), soit par de nouveaux financements.

Articulation avec les accords collectifs sur le compte épargne temps

Dans le cadre de la mise en place de ce compte temps CPA, il importe de bien définir l'articulation avec les compte épargne temps créés par accord collectif, qui perdureraient.

Les règles suivantes pourraient être proposées :

De même que le CPA, le compte temps qui en fait partie serait universel et serait un droit pour tous les salariés du secteur privé¹¹⁸. Il relèverait donc de l'ordre public social.

Lorsqu'il existe, le CET instauré par accord collectif tiendrait lieu de compte temps CPA.

L'accord relatif au CET déterminerait dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent, les modalités de gestion du compte épargne-temps et les possibilités de conversion vers le PERCO¹¹⁹. Les règles décrites ci-dessus pour le compte CPA auraient donc un caractère supplétif et ne s'appliqueraient qu'à défaut de CET créé par accord.

L'impossibilité d'affecter au CET les quatre premières semaines de congés payés serait d'ordre public¹²⁰.

La portabilité des jours de congés inscrits sur le CET, la possibilité de les convertir en droits CPF et l'obligation pour l'employeur de verser les sommes correspondantes au fonds CPA à l'issue du contrat relèveraient de l'ordre public social.

SOURCES

France Stratégie : Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret, octobre 2015

TEXTES DE REFERENCE

¹¹⁸ Pour les fonctionnaires, un CET existe ; les règles de portabilité entre les dispositifs du secteur privé et du secteur public seront à définir.

¹¹⁹ Plan d'épargne retraite collectif

¹²⁰ Lorsqu'il y a un accord CET, en raison de cette règle d'ordre public social ; en l'absence d'accord, en raison de la règle supplétive prévue pour le compte temps CPA, qui est encore plus stricte (impossibilité d'affecter la 5^e semaine).

Article 38 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi (Titre III – Sécurisation des parcours et de l'emploi), publiée au *Journal officiel* du 18 août 2015 :

« Afin que chaque personne dispose au 1^{er} janvier 2017 d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel, une concertation est engagée avant le 1^{er} décembre 2015 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité.[...]. »

Article 42 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité est engagée avant le 1^{er} octobre 2016 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

ANNEXE 3

LES CONGES FAMILIAUX ET AMENAGEMENTS SOUPLES DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES AUTRES SECTEURS : SECTEUR PUBLIC TRAVAILLEURS NON-SALARIES

SOMMAIRE

ANNEXE 1	1
Les congés familiaux et aménagements souples du temps de travail dans les autres secteurs : secteur public / travailleurs non-salariés.....	1
DOCUMENT 1	3
Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique, incidences sur la rémunération et la retraite (DGAFP, avril 2017).....	3
DOCUMENT 2	45
Congés familiaux et temps partiel : comparaisons public-privé.....	45
DOCUMENT 3.....	57
Les congés familiaux des travailleurs non-salariés.....	57

DOCUMENT 1

GUIDE DES CONGES FAMILIAUX ET DU TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, INCIDENCES SUR LA REMUNERATION ET LA RETRAITE (DGAFP, AVRIL 2017)

ÉDITION
2017

Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite



GUIDE

CONGES FAMILIAUX ET TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE : INCIDENCES SUR LA REMUNERATION ET LA RETRAITE

Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Axe 3 - Mesure 12), il est prévu de « mieux informer les agents publics civils sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ».

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Le présent guide recense ainsi les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de congés, de positions statutaires et de temps partiel dans les trois versants de la fonction publique. Il précise également les impacts de ces dispositifs en matière de retraite.

Pour plus de précisions et pour toute question relative à leur situation personnelle, les agents sont invités à se rapprocher de leur gestionnaire ressources humaines et/ou du régime de retraite dont ils dépendent.

PARTIE I - LES EFFETS DES CONGES FAMILIAUX ET DES POSITIONS STATUTAIRES SUR LA REMUNERATION	5
1. LE CONGÉ DE MATERNITÉ	6
1.1. Durée et conditions	6
1.2. Effets sur la rémunération	7
1.3. Effets sur le temps de travail	7
2. LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	8
2.1. Durée et conditions	8
2.2. Effets sur la rémunération	8
2.3. Effets sur le temps de travail	9
3. LE CONGÉ D'ADOPTION	10
3.1. Conditions et durée	10
3.2. Effets sur la rémunération	10
3.3. Effets sur le temps de travail	10
4. L'AUTORISATION D'ABSENCE DE TROIS JOURS POUR NAISSANCE OU ADOPTION	12
4.1. Durée et conditions	12
4.2. Effets sur la rémunération	12
5. LE CONGÉ PARENTAL.....	13
5.1. Conditions et régime	13
5.2. Effets sur la rémunération	14
6. LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	15
6.1. Régime et conditions	15
6.2. Effets sur la rémunération	15
7. LA DISPONIBILITÉ ET LE CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR ADOPTER UN ENFANT	17
7.1. Conditions	17
7.2. Effets sur la rémunération	17
8. LA DISPONIBILITÉ ET LE CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE MOINS DE HUIT ANS	18
8.1. Conditions et durée	18
8.2. Effets sur la rémunération	18
9. LA DISPONIBILITÉ POUR DONNER DES SOINS A UN PROCHE	19
9.1. Conditions et durée	19
9.2. Effets sur la rémunération	19

10.	LA DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE LE CONJOINT	20
10.1.	Durée et conditions	20
10.2.	Effets sur la rémunération	20
11.	LE CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR MOTIF FAMILIAL	21
11.1.	Durée et conditions	21
11.2.	Effets sur la rémunération	21
12.	LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE.....	23
12.1.	Conditions et durée	23
12.2.	Effets sur la rémunération	23

PARTIE II - LES EFFETS DES CONGES FAMILIAUX ET DES POSITIONS STATUTAIRES SUR LES DROITS A PENSION DE RETRAITE..... 25

1.	LA PRISE EN COMPTE DES CONGÉS FAMILIAUX.....	26
2.	LES VALIDATIONS GRATUITES DE PÉRIODE D'INTERRUPTION OU DE RÉDUCTION D'ACTIVITÉ, LA BONIFICATION DE LA DURÉE DE SERVICES ET LES MAJORATIONS DE DURÉE D'ASSURANCE ACCORDÉES AU TITRE DES ENFANTS	28
2.1.	Les majorations de durée de services et d'assurance bénéficiant aux fonctionnaires.	28
2.2.	Les majorations de durée d'assurance bénéficiant aux agents contractuels.....	30
3.	LES MAJORATIONS DE PENSIONS POUR L'ÉDUCATION D'AU MOINS TROIS ENFANTS	32
4.	LES DISPOSITIFS DE RETRAITE ANTICIPÉE DES FONCTIONNAIRES PARENTS DE TROIS ENFANTS OU D'UN ENFANT ATTEINT D'UNE INVALIDITÉ ÉGALE OU SUPÉRIEURE À 80 %.....	33

PARTIE III - LES EFFETS DU TEMPS PARTIEL SUR LA RÉMUNÉRATION ET LA PENSION DE RETRAITE 35

1.	LE SERVICE À TEMPS PARTIEL	36
1.1.	Conditions	36
1.2.	Effets sur la rémunération	36
1.3.	Effets sur la retraite	37
2.	LE SERVICE À TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR ÉLEVER UN ENFANT	39
2.1.	Conditions	39
2.2.	Effets sur la rémunération	39
2.3.	Effets sur la retraite	39
3.	LE SERVICE À TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR DONNER DES SOINS A SON CONJOINT, UN ENFANT À CHARGE OU UN ASCENDANT.....	41
3.1.	Conditions	41
3.2.	Effets sur la retraite	41

ANNEXES : FICHES COMPLÉMENTAIRES	43

L'EFFET DES CONGÉS FAMILIAUX SUR LA DURÉE DU STAGE DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES ...	43

LES PRESTATIONS FAMILIALES VERSÉES PAR LA CAISSE D'ALLOCATION FAMILIALE (CAF).....	44

PARTIE I - LES EFFETS DES CONGES FAMILIAUX ET DES POSITIONS STATUTAIRES SUR LA REMUNERATION

1.1. Durée et conditions

Afin de bénéficier de la prise en charge par l'assurance maladie des examens prénataux, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donne lieu à une déclaration adressée par l'agente concernée avant la fin du quatrième mois auprès de l'organisme gestionnaire de l'assurance maladie obligatoire de rattachement de l'agente et, le cas échéant, à son employeur.

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants à naître et le nombre d'enfants déjà à charge.

Nombre d'enfant(s) à naître	Nombre d'enfant(s) déjà à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1	0 ou 1	6 semaines	10 semaines
1	2 ou +	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	Sans incidence	12 semaines	22 semaines
Triplés ou +	Sans incidence	24 semaines	22 semaines

Dans tous les cas, l'agente sera au moins absente durant une période minimale incompressible de repos de 8 semaines au total, qui peut comprendre 6 semaines à compter de la date d'accouchement.

A la demande de l'intéressée, sur avis du médecin du travail et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois, le report d'une fraction du congé prénatal sur le congé postnatal est possible, à condition que la période prénatale débute 3 semaines au minimum avant la date présumée de l'accouchement.

Des congés supplémentaires, dits « pathologiques », peuvent également être accordés sur prescription médicale, d'une durée de 2 semaines (14 jours) maximum avant la date de début du congé prénatal (période supplémentaire pouvant être prescrite à tout moment et découpée en plusieurs périodes) et 4 semaines (28 jours) maximum après la fin du congé post-natal. Toutes les règles applicables au congé maternité (effets sur la rémunération, la retraite et le temps de travail) le sont également pour les congés pathologiques.

Si le nourrisson reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine après l'accouchement, la mère peut reporter le reliquat du congé postnatal à la date de la fin d'hospitalisation de l'enfant.

En cas de naissance prématurée, le congé maternité n'est pas réduit. Le reliquat du congé prénatal non pris est reporté à la date de fin du congé postnatal. En cas de naissance prématurée intervenue plus de 6 semaines avant la date présumée et nécessitant l'hospitalisation de l'enfant, une période de congé maternité supplémentaire peut être accordée. Elle est égale à la durée entre la date de naissance et la date initialement prévue du début du congé prénatal.

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé, avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Il peut demander le report de tout ou partie de ce congé dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé avec traitement, il est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Le père ne peut cependant bénéficier de la période supplémentaire de congé de maternité pour hospitalisation de l'enfant dont aurait pu bénéficier la mère.

En cas de décès de l'enfant après la naissance, la mère peut bénéficier de la totalité de son congé postnatal.

1.2. Effets sur la rémunération

Durant le congé de maternité, la fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) et l'agente contractuelle (employée depuis au moins 6 mois) conservent leur traitement. L'agente contractuelle qui justifie de moins de 6 mois de services dans son administration ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Il en va de même pour les indemnités, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

En cas de service à temps partiel en cours au moment de la mise en congé de maternité, le temps partiel est automatiquement suspendu pendant le congé de maternité. La fonctionnaire et l'agente contractuelle sont, durant le temps du congé de maternité, rétablies à temps plein et perçoivent en conséquence un plein traitement.

Lorsque l'agente contractuelle conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale directement à l'agente (dans ce cas, l'agente informe son employeur de cette perception) ou, par subrogation, à l'administration.

1.3. Effets sur le temps de travail

L'agente précédemment à temps partiel qui avait été rétablie à temps plein durant le temps du congé, reprend ses fonctions à temps partiel à l'issue du congé de maternité, pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de la période d'autorisation de service à temps partiel. En effet, le congé maternité n'interrompt pas cette autorisation qui ne se trouve pas prolongée de la durée du congé.

Le temps passé en congé maternité est considéré comme du temps de service pour les droits à congés annuels et à avancement.

Suite à la naissance d'un enfant, un temps partiel de droit peut être accordé à la mère (et/ou au père) de l'enfant, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (soit 2 ans et douze mois). Le temps partiel de droit peut être demandé à tout moment dans la limite de cette durée.

L'agente contractuelle, pour en bénéficier, doit être employée depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein (cf. *infra*, le service à temps partiel de droit pour élever un enfant).

2.1. Durée et conditions

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas de naissance bénéficie au père de l'enfant. Il peut aussi être accordé à la personne qui, sans être le père de l'enfant, est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère. Le ou les bénéficiaires peuvent être fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) ou agents contractuels, dans les trois versants de la fonction publique.

Ce congé est accordé sur demande effectuée au moins un mois avant la date envisagée de début du congé et pour une durée de :

- 11 jours maximum pour 1 enfant ;
- 18 jours maximum en cas de naissances multiples.

Ce congé peut être fractionné, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes, dont l'une des deux est au moins égale à sept jours.

L'agent peut demander à bénéficier d'un congé d'une durée inférieure à la durée maximum.

Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né (le congé devra alors être obligatoirement pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant).

En cas de décès de la mère durant son congé de maternité, le père qui peut prendre le congé de maternité restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier, prend le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal de maternité pris par lui.

2.2. Effets sur la rémunération

• Pour les fonctionnaires

Le traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.) sont versés intégralement durant toute la durée du congé.

Dans la fonction publique d'État, les primes et indemnités sont également versées en totalité, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

Dans la fonction publique territoriale, les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont définies par délibération de la collectivité territoriale.

Dans la fonction publique hospitalière, les règles de maintien ou de suspension des primes et indemnités sont déterminées par les textes les régissant.

• Pour les agents contractuels

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est rémunéré dès lors que l'agent contractuel justifie d'au moins 6 mois de services. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Lorsque l'agent contractuel conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale directement à l'agent ou, par subrogation, à l'administration.

2.3. Effets sur le temps de travail

Comme pour le congé maternité, le fonctionnaire ou l'agent contractuel à temps partiel bénéficie du temps plein pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant : l'agent est rétabli à temps plein et perçoit le plein traitement.

Dans ce cas, à l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (ou du congé de maternité en cas de décès de la mère), l'agent reprend ses fonctions à temps partiel pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de période d'autorisation de service à temps partiel, cette autorisation n'étant pas prolongée de la durée du congé.

Suite à la naissance d'un enfant, un temps partiel de droit peut être accordé au père de l'enfant, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (c'est-à-dire jusqu'à ses 2 ans et 12 mois). Le temps partiel de droit peut être demandé à tout moment dans la limite de cette durée. L'agent contractuel, pour en bénéficier, doit être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.

Références :

Dans la fonction publique d'Etat (F.P.E.) :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34 ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 22 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, articles 15, 16, 17, 32, et 49 (agents non titulaires de l'État) ;
- décret n° 93-522 du 26 mars 1993, article 2 (N.B.I.) ;
- décret n° 2010-997 du 26 août 2010, article 1 (primes et indemnités) ;
- circulaire D.G.A.F.P.-FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 (congé maternité) ;
- circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 (régime de maintien des primes et indemnités).

Dans la fonction publique territoriale (F.P.T.) :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57 ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, articles 7 et 8 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, articles 10, 11, 12, 33 et 41 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-863 du 18 juin 1993, article 2 (N.B.I.),
- circulaire NOR/FPPA/96/10038C du 21 mars 1996 ; circulaire NOR/INT/B/07/00097/C du 27 septembre 2007 (transfert sur congé post-natal).

Dans la fonction publique hospitalière (F.P.H.) :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 41 ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 25 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, articles 13, 14, et 45 (agents non titulaires) ;
- décret n° 94-139 du 14 février 1994, article 2 (N.B.I.) ;
- circulaire DH/FH1/DASITS 3 n° 96-152 du 29 février 1996 ;
- circulaire D.H.O.S./P 1 n° 2006-385 du 4 septembre 2006 (enfants prématurés hospitalisés).

Généralités :

- Code de la sécurité sociale, articles L.331-3 à L.331-6 (durée du congé de maternité et indemnisation).

3.1. Conditions et durée

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel auxquels un service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé confie un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption, peut bénéficier d'un congé d'adoption. **Ce congé est accordé de droit.** La loi ne fixe aucun délai pour informer son employeur de la date de début de son congé d'adoption. **Un délai de prévenance d'au moins deux semaines est cependant coutumier.**

Le congé d'adoption débute à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer, ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée.

Nombre d'enfant(s) adoptés	Nombre d'enfant(s) à charge	Durée du congé
1	0 ou 1	10 semaines
1	2 ou +	18 semaines
2 ou +	Sans incidence	22 semaines

Lorsque les deux parents (fonctionnaire, agent contractuel, salarié du privé, indépendant) travaillent, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, le congé d'adoption ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, dont une d'au moins 11 jours. Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou simultanément. Lorsque la durée du congé pour adoption est répartie entre les deux conjoints, les durées de congés sont majorées de 11 jours.

En cas de retrait de l'enfant par les services d'aide sociale à l'enfance, le congé cesse à compter de la date de retrait.

3.2. Effets sur la rémunération

- **Pour les fonctionnaires**

Durant le congé d'adoption, la rémunération du fonctionnaire (traitement, primes et indemnités) est maintenue, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

- **Pour les agents contractuels**

L'agent contractuel en congé d'adoption conserve son plein traitement (sauf certaines primes et indemnités) s'il justifie de six mois de services.

À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. Lorsque l'agent contractuel conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale directement à l'agent ou, par subrogation, à l'administration.

Nota bene : les agents contractuels peuvent également bénéficier d'une forme non rémunérée de congé d'adoption (cf. *infra* le congé non rémunéré pour adopter un enfant)

3.3. Effets sur le temps de travail

Durant le congé d'adoption, le temps partiel est suspendu : l'agent à temps partiel (fonctionnaire et agent contractuel) est rétabli dans les droits des agents exerçant à temps plein et perçoit le plein traitement.

A l'issue du congé d'adoption, l'agent précédemment à temps partiel qui avait été rétabli à temps plein durant le temps du congé, reprend ses fonctions à temps partiel pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de période d'autorisation de service à temps partiel, cette autorisation n'étant pas prolongée de la durée du congé.

Suite à l'adoption d'un enfant, un temps partiel de droit peut être accordé à la mère et/ou au père de l'enfant, pendant les 3 années suivant l'arrivée de l'enfant au foyer. Le temps partiel de droit peut être demandé à tout moment dans la limite de cette durée. L'agent contractuel, pour en bénéficier, doit être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à la date de prise d'effet du temps partiel.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34-5 ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 22 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, articles 15, 16, 17, 32 et 49 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-522 du 26 mars 1993, article 2 (N.B.I.) ;
- décret n° 2010-997 du 26 août 2010 (régime de maintien des primes et indemnités);
- circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 (régime de maintien des primes et indemnités).

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57-5 ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, articles 7 et 8 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, articles 10, 11, 12, 33 et 41 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-863 du 18 juin 1993, article 2 (N.B.I.).

Pour la F.P.H. :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 41-5 ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 25 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, articles 13, 14, et 45 (agents non titulaires) ;
- décret n° 94-139 du 14 février 1994, article 2 (N.B.I.).

4.1. Durée et conditions

L'autorisation d'absence pour naissance ou adoption d'un enfant est un congé d'une durée de trois jours ouvrables (le samedi étant considéré comme un jour ouvrable), consécutifs ou non, qui peuvent être pris dans une période de quinze jours entourant la naissance (enfant biologique) ou l'arrivée au foyer (enfant adopté). Les naissances multiples ne donnent pas lieu à l'application de règles particulières, et n'augmentent notamment pas le nombre de jours qui peut être octroyé: la durée du congé reste fixée à trois jours.

L'autorisation d'absence est ouverte aux fonctionnaires stagiaires, aux fonctionnaires et aux agents contractuels afin de faciliter les diverses démarches liées à la naissance d'un enfant.

Cette autorisation d'absence peut être accordée à l'agent, homme ou femme, ayant légalement reconnu l'enfant et vivant de manière notoire et permanente avec sa mère, sans avoir accouché de l'enfant ou bénéficié au premier chef d'un congé pour l'adopter. Si ces conditions ne sont pas remplies dans les cinq mois qui suivent la naissance, l'accueil ou l'adoption, une retenue du traitement correspondant aux trois jours d'absence est effectuée.

Le mariage ou le P.A.C.S. n'est pas requis pour bénéficier de ce congé, seule une vie maritale entre les deux parents du foyer dans lequel l'enfant va être accueilli doit exister. L'enfant doit être né viable ou vivant, la viabilité de l'enfant étant prononcée par le médecin.

L'autorisation d'absence de trois jours pour naissance ou adoption peut être cumulée avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou avec le congé d'adoption.

4.2. Effets sur la rémunération

L'autorisation d'absence de trois jours pour naissance ou adoption est rémunérée (maintien du traitement, des primes et indemnités dans leur intégralité).

Références :

- loi n° 46-1085 du 18 mai 1946 ;
- instruction ministérielle n° 7 du 23 mars 1950 (chapitre II) ;
- loi n° 70-459 du 4 juin 1970 (autorité parentale conjointe) ;
- Code du travail, articles L. 3142-1 et L. 3142-2.

5.1. Conditions et régime

Le congé parental constitue une position statutaire distincte de la position d'activité.

Il permet à un agent public de cesser son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant.

Il est ouvert aux fonctionnaires (stagiaires ou titulaires), et aux agents contractuels justifiant d'au moins une année de services à la date de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté et n'ayant pas atteint la fin de l'obligation scolaire (seizième anniversaire de l'enfant).

Ce congé est accordé de plein droit :

- après la naissance d'un enfant ;
- après un congé de maternité ;
- après un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- après un congé d'adoption ;
- après l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il peut être partagé entre les parents (agent public ou salarié de droit privé), qui peuvent choisir d'en bénéficier à tour de rôle ou concomitamment.

Le congé parental est accordé, sur simple demande écrite effectuée au moins deux mois avant le début du congé, par périodes de six mois renouvelables, pour une durée de :

- trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans ;
- ou d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

En cas de naissances multiples, le congé parental 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 du plus jeune des enfants.

La dernière période du congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect des délais mentionnés ci-dessus. Par ailleurs, le titulaire d'un congé parental peut demander que la durée en soit écourtée. En outre, le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà en congé parental, celui-ci a droit, sans préjudice des congés maternité ou pour adoption, à un nouveau congé parental selon les mêmes modalités que pour la naissance du premier enfant.

Dans les trois versants de la fonction publique, les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental. Pour les agents contractuels hospitaliers, le congé parental est renouvelé par tacite reconduction jusqu'au terme des durées maximales autorisées.

Pour les agents titulaires, la période passée en congé parental a un impact sur l'ancienneté :

- Lorsque le congé parental a débuté à compter du 1^{er} octobre 2012, pour les titulaires, le temps est compté en totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, dans le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon.
- Lorsque le congé parental a pris fin avant le 1^{er} octobre 2012, les périodes de congés ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire pour un avancement de grade ou de corps. En revanche, elles sont prises en compte pour moitié dans le calcul des droits d'avancement d'échelon.

Pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale, lorsque le congé parental a débuté à compter du 1^{er} janvier 2016, le temps est compté en totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, dans le calcul des services requis pour le bénéfice de la réévaluation de la rémunération, de l'ouverture de droit à certains congés et pour se présenter à certains concours internes. Du 1^{er} octobre 2012 au 31 décembre 2015, le congé parental était pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le fonctionnaire placé en position de congé parental conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

Il n'acquiert pas de droit à congés annuels ou à jours de repos dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

A l'issue du congé parental, l'agent a un droit à réintégration.

5.2. Effets sur la rémunération

Le congé parental est un congé non rémunéré : l'agent ne perçoit ni traitement, ni prime.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 54 ;
- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, articles 52 à 57 (positions statutaires) ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 21 (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.T.:

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 75 ;
- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 29 à 34 (positions statutaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988 articles 14 et 33 (agents non titulaires) ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, article 12 (fonctionnaires stagiaires) ;

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 64 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, articles 40 à 44 ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 29 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, article 18 (agents non titulaires).

Pour les trois FP :

- décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques.

6.1. Régime et conditions

Le congé de présence parentale permet aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et agents contractuels (de l'Etat et de la fonction publique territoriale) de rester auprès d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère et/ou de son père et des soins contraignants.

Le droit au congé ne peut être ni refusé, ni reporté. Le congé de présence parentale est accordé de droit sur demande écrite de l'agent. **La demande de congé est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé et doit être accompagnée d'un certificat médical** attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité d'une présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande et l'agent transmet sous 15 jours le certificat médical.

Dans les fonctions publiques d'Etat et territoriale, l'agent bénéficiaire du congé communique par écrit à son administration le calendrier mensuel de ses journées d'absence, au moins 15 jours avant sa date de début. Dans la fonction publique hospitalière, l'agent convient avec son administration du calendrier prévisionnel de ses absences. Dans les trois versants de la fonction publique, lorsque l'agent souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé ne correspondant pas au calendrier prévu, il en informe son administration au moins 48 heures à l'avance.

Le congé de présence parentale **ne peut excéder**, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, **310 jours (14 mois) ouvrés** (c'est-à-dire effectivement travaillés) **sur une période de 36 mois (3 ans)**. Cette forme particulière de congé s'utilise sous la forme d'un « compte crédit » de jours d'absence, non fractionnables en demi-journées, l'unité minimale étant la journée. C'est le certificat médical du médecin qui suit l'enfant malade, accidenté ou handicapé qui, en précisant la durée pendant laquelle s'impose la nécessité de présence et de soins, détermine le nombre de jours qui compose le congé de présence parentale. Tous les six mois, cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur.

L'agent peut renoncer à son congé en cours au profit de l'autre parent. Ce dernier bénéficiera de la période restante.

Au cours de la période de congé de présence parentale, l'agent reste affecté sur son emploi.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé de présence parentale, le stage est prolongé, et la date de titularisation reportée, d'autant de jours de congés accordés.

Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade a permis des actions de solidarité concrètes au bénéfice de parents en grande détresse suite à la maladie de leurs enfants.

Elle a en effet instauré la possibilité pour un salarié, en accord avec son employeur, de 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, et ce au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les décrets en Conseil d'Etat qui déterminent les conditions d'application de la loi aux agents publics civils d'une part, et aux militaires d'autre part, ont été publiés le 28 mai 2015 (JO du 29 mai 2015).

6.2. Effets sur la rémunération

Pendant son congé, **l'agent n'est pas rémunéré** par son employeur.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 40 *bis* ;
- décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de présence parentale ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 21 *bis* (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 60 *sexies* ;
- décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale ;
- décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, article 12-1 (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.H. :

- décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 relatif aux modalités d'attributions du congé de présence parentale aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 29-1 (fonctionnaires stagiaires) ;

Pour les trois FP :

- Circulaire DSS/2B n° 2006-189 du 27 avril 2006 (allocation journalière de présence parentale).

7.1. Conditions

• Pour les fonctionnaires : la disponibilité

Lorsqu'il se rend dans un département d'outre-mer, ou une collectivité d'outre-mer, ou en Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, **le fonctionnaire a la possibilité d'obtenir, de droit, une disponibilité pour voyager en dehors de la métropole**. La mise en disponibilité **ne peut excéder six semaines par agrément**.

D'une façon générale, les textes ne fixent pas de durée minimale à cette disponibilité de droit.

• Pour les agents contractuels : le congé non rémunéré

Lorsqu'il se rend dans un département d'outre-mer, ou une collectivité d'outre-mer, ou en Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, **l'agent contractuel des trois versants de la fonction publique a la possibilité d'obtenir, de droit, un congé non rémunéré d'une durée maximale de six semaines par agrément pour voyager en dehors de la métropole**.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ. Eventuellement, l'agent peut choisir ensuite d'interrompre ce congé pour reprendre ses fonctions avant la date prévue.

7.2. Effets sur la rémunération

La disponibilité et le congé non rémunéré ne sont pas des périodes rémunérées.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 51 ;
- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, article 47 (disponibilité) ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 19 *bis* (agents non titulaires).

Pour la F.P.T.:

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 72 ;
- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 34-1 (disponibilité) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 14-1.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 62 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 article 34, dernier alinéa ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, article 18-1.

8.1. Conditions et durée

La mise en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans est accordée **de droit**, sur demande écrite de l'agent fonctionnaire. Elle est accordée **par périodes maximales de trois ans, renouvelables sans limitation** tant que les conditions d'obtention demeurent (en l'espèce, jusqu'aux huit ans de l'enfant).

Le fonctionnaire mis en disponibilité doit justifier à tout moment que son activité ou sa situation correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position.

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine, trois mois au moins (dans la F.P.E. et la F.P.T.) ou deux mois au moins (dans la F.P.H.) avant l'expiration de la disponibilité.

La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans n'est ouverte ni aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels, qui bénéficient cependant de congés non rémunérés pour ce motif (cf. *infra*, point 11).

8.2. Effets sur la rémunération

La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans n'ouvre pas droit à rémunération.

Références :

Pour la F.P.E. :

- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, article 47 ;

Pour la F.P.T. :

- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 24-1 ;

Pour la F.P.H. :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 62 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, article 34 a).

9.1. Conditions et durée

La mise en disponibilité pour donner des soins à un proche (c'est-à-dire au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant victime d'accident ou de maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne) **est accordée de droit**, sur demande écrite de l'agent fonctionnaire, **accompagnée des justificatifs médicaux**. Elle est accordée **par périodes maximales de trois ans, renouvelables sans limitation** tant que les conditions d'obtention demeurent (en l'espèce, état médical du malade ou de l'accidenté ou de la personne atteinte du handicap).

Le fonctionnaire mis en disponibilité doit justifier à tout moment que son activité ou sa situation correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position.

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine, trois mois au moins (dans la F.P.E. et la F.P.T.) ou deux mois au moins (dans la F.P.H.) avant l'expiration de la disponibilité.

La disponibilité pour donner des soins n'est pas ouverte aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels. Ils peuvent cependant bénéficier d'autres congés (cf. *infra*, point 11).

9.2. Effets sur la rémunération

La disponibilité pour donner des soins à un proche n'ouvre pas droit à rémunération.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, articles 51 et 52 ;
- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 article 47-1.

Pour la F.P.T.:

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 72 ;
- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 24-1.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 62 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, article 34 a).

10.1. Conditions et durée

La mise en disponibilité pour suivre le conjoint (marié ou lié par un pacte civil de solidarité) astreint à une mutation professionnelle dans un lieu éloigné est accordée **de droit**, sur demande écrite de l'agent fonctionnaire, **accompagnée des justificatifs**. Elle est accordée **par périodes maximales de trois ans, renouvelables sans limitation** tant que les conditions d'obtention sont remplies (motif professionnel du conjoint).

La disponibilité pour suivre son conjoint ne peut être accordée aux concubins (C.E. – 25 novembre 1994 – Mlle P. et Mr B.).

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine, trois mois au moins (dans la F.P.E. et la F.P.T.) ou deux mois au moins (dans la F.P.H.) avant l'expiration de la disponibilité.

La disponibilité pour suivre le conjoint n'est pas ouverte aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels, qui peuvent cependant bénéficier de congés non rémunérés pour ce motif (cf. *infra*, point 11).

10.2. Effets sur le traitement

La disponibilité pour suivre le conjoint n'ouvre pas droit à rémunération.

Références :

Pour la F.P.E.: décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, article 47-2.

Pour la F.P.T.: décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 24- 2.

Pour la F.P.H. : décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, article 34 b).

11.1. Conditions

- **Pour les fonctionnaires stagiaires**

Les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un **congé sans traitement pour raisons familiales d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois** :

- pour élever un enfant de moins de huit ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, ou au conjoint, ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;
- dans la F.P.E. et la F.P.H., pour donner des soins à un enfant à charge ou au conjoint ou au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- dans la F.P.T., pour s'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- dans la F.P.E. et la F.P.H., pour suivre son conjoint ou son partenaire de P.A.C.S. astreint, de par sa profession, à établir sa résidence habituelle dans un lieu éloigné.

- **Pour les agents contractuels**

Dans les trois fonctions publiques, l'agent contractuel, employé de manière continue depuis plus d'un an, a droit sur sa demande à un **congé sans rémunération d'une durée maximale de trois ans, renouvelable**, pour les motifs suivants :

- élever un enfant de moins de huit ans,
- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité (P.A.C.S.), à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- dans la FPH, donner des soins au concubin à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un P.A.C.S. lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, dans un lieu éloigné.

11.2. Effets sur la rémunération

Cette période n'est pas rémunérée.

Références :

Pour la F.P.E.:

- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 19 ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 20.

Pour la F.P.T.:

- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, article 13 (fonctionnaire stagiaire) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 15 ;

Pour la F.P.H.:

- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 27 ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, article 19.

12.1. Conditions et durée

Le congé de solidarité familiale permet aux agents **fonctionnaires ou contractuels des trois versants** de la fonction publique **d'assister un de leurs proches** (ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le domicile de l'agent ou personne ayant désigné l'agent comme personne de confiance) **souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital**. Il s'est substitué à l'ancien congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Il est accordé sur demande écrite de l'agent.

Le congé de solidarité familiale **ne peut pas excéder six mois**. Il est accordé pour une période maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être accordé pour une **période continue**, ou par **périodes fractionnées** de sept jours consécutifs (dont les durées cumulées ne peuvent pas être supérieures à six mois), ou encore sous la forme d'un **service à temps partiel** à 50%, 60%, 70% ou 80% du temps complet pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Le congé prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent concerné.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé de solidarité familiale, le stage est prolongé, et la date de titularisation reportée, d'autant de jours de congés accordés.

12.2. Effets sur la rémunération

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

En cas de cessation complète d'activité, le montant de cette allocation est fixé à 55,15 euros par jour et l'allocation est versée pour un nombre maximal de 21 jours.

En cas de temps partiel, ce montant est fixé à 27,58 euros par jour quelle que soit la quotité de travail et la durée de versement est de 42 jours quelle que soit la quotité de travail.

Si l'agent est fonctionnaire, l'allocation est versée par son administration. Si l'agent est contractuel, l'allocation est versée par la Sécurité sociale.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34-9° ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 19 ter (agents non titulaires) ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 19 bis (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57-10° ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 14-3 (agents non titulaires).

Pour la F.P.H. :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 41-9° ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, article 18-2 (agents non titulaires) ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 25-1 (fonctionnaires stagiaires).

Pour les trois FP :

- décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- décret n° 2013-68 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale pour les agents non titulaires des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière ;
- Code de la sécurité sociale, articles L.168-1, D.168-6 et D.168-7 (allocation journalière d'accompagnement).

**PARTIE II - LES EFFETS DES CONGES
FAMILIAUX ET DES POSITIONS
STATUTAIRES SUR LES DROITS A PENSION
DE RETRAITE**

- **Pour les fonctionnaires**

Le congé de maternité, le congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches (qui est assimilé au congé de maternité), le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les autorisations d'absences de trois jours pour naissance ou adoption et le congé d'adoption sont ouverts aux fonctionnaires en position d'activité et rémunérés à temps plein. Par conséquent :

- ils sont assimilés à des périodes de services effectifs à temps plein pour le calcul des durées de services et d'assurance requises pour la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite ;
- ils donnent lieu à assujettissement, sur la base de la rémunération versée durant ces congés, aux cotisations de retraite de base et additionnelle.

A noter que le congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches est assimilé au congé de maternité et est pris en compte, sans limite, pour la détermination de la durée d'assurance dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (alors que les périodes de congé de maladie sont, elles, retenues dans la limite de 4 trimestres).

Le congé de solidarité familiale est également pris en compte pour la constitution et la liquidation du droit à pension de retraite, en tant qu'il est assimilé par le statut à une période de services effectifs, sous réserve qu'il donne lieu au versement des cotisations retraites à son issue.

Le congé parental, le congé de présence parentale et le congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans font l'objet d'une validation gratuite pour la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite (cf. *infra*, point 2.1.3.).

- **Pour les agents contractuels**

Le congé de maternité et le congé d'adoption sont pris en compte pour la retraite dans les conditions suivantes :

- lorsque l'enfant est né avant le 1^{er} janvier 2014, le trimestre civil de l'accouchement est validé pour un trimestre d'assurance ;
- lorsque l'enfant est né ou a été adopté à compter du 1^{er} janvier 2014, chaque période de 90 jours d'indemnités journalières au titre de la maternité, en cas de congé de maternité, ou chaque période de 90 jours d'indemnités journalières qui se termine après le 31 décembre 2013, en cas de congé d'adoption, est validée à hauteur d'un trimestre d'assurance.

Pour les agents dont le congé de maternité ou le congé d'adoption a débuté à compter du 1^{er} janvier 2012, les indemnités journalières perçues depuis cette même date sont reportées au compte à hauteur de 125 % de leur montant pour la détermination du salaire annuel moyen et peuvent être prises en compte dans les 25 meilleures années, le cas échéant.

Le congé parental donne droit à une majoration de sa durée d'assurance sous certaines conditions (cf. *infra*, point 2.2.5) et peut ouvrir droit à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) (cf. *infra*, point 2.2.6.).

Références :

Pour les fonctionnaires :

- code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), articles L. 5, L. 9 et R. 9 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, articles 8 et 11 ;
- décret n° 2002-1547 du 20 décembre 2002 relatif à la prise en compte pour la retraite du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie au profit des fonctionnaires régis par le titre Ier du statut général des fonctionnaires (prise en compte pour la retraite).

Pour les agents contractuels :

- code de la sécurité sociale, articles L. 351-3, L. 351-5, L. 381-1, R. 173-16, R. 351-12, R. 381-1 à R. 381-4 et D. 381 -1 à D. 381-7.

2.1. Les majorations de durée de services et d'assurance bénéficiant aux fonctionnaires

2.1.1. La bonification de durée de services attribuée au titre des enfants

Pour les enfants nés, adoptés ou pris en charge (recueillis) antérieurement au 1^{er} janvier 2004, les hommes et les femmes fonctionnaires bénéficient d'une bonification de leur durée de services d'un an (4 trimestres) par enfant, à condition qu'ils aient, pour chacun d'entre eux, interrompu ou réduit leur activité dans certaines conditions. Par ailleurs, les enfants recueillis par le fonctionnaire doivent avoir été élevés pendant au moins neuf ans avant leurs 21 ans.

Cas particulier : la bonification d'un an par enfant est également attribuée aux femmes qui ont accouché au cours de leurs années d'études et qui ont été recrutées dans la fonction publique dans un délai de deux ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours, sans qu'aucune condition d'interruption ou de réduction d'activité ne soit exigée..

L'interruption d'activité doit être d'une durée continue au moins égale à deux mois et être intervenue dans le cadre de l'un des dispositifs suivants et alors que l'assuré était agent public ou salarié de droit privé :

- congé de maternité,
- congé d'adoption,
- congé parental,
- congé de présence parentale,
- disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans (fonctionnaire seulement).

La réduction d'activité dans le cadre d'un temps partiel de droit pour élever un enfant ouvert aux fonctionnaires peut également justifier une bonification pour enfant. A cet effet, la réduction d'activité doit être constituée d'une période de service à temps partiel d'une durée continue d'au moins :

- 4 mois pour une quotité de temps de travail de 50 %,
- 5 mois pour une quotité de 60 %,
- 7 mois pour une quotité de 70 %.

La bonification est prise en compte pour la liquidation des droits à pension de retraite.

2.1.2. La majoration de durée d'assurance pour accouchement

Pour chacun de leurs enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004, les femmes fonctionnaires bénéficient d'une majoration de durée d'assurance fixée à deux trimestres, sous réserve qu'elles aient accouché postérieurement à leur recrutement dans la fonction publique.

Cette majoration est accordée sans qu'il soit nécessaire d'avoir interrompu ou réduit son activité. Elle n'est pas cumulable avec le dispositif de validation gratuite de période d'interruption ou de réduction d'activité ouvert aux fonctionnaires lorsque la durée d'assurance validée à ce titre est supérieure ou égale à 6 mois.

La majoration est uniquement prise en compte dans la durée d'assurance tous régimes retenue pour la décote et la surcote.

2.1.3. La prise en compte gratuite des périodes d'interruption ou de réduction d'activité au titre des enfants

Le temps passé par les fonctionnaires des deux sexes dans une position statutaire ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs ne peut être pris en compte pour la constitution et la liquidation du droit à pension, sauf dans les cas où l'agent a bénéficié pour chaque enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004 :

- d'un temps partiel de droit pour élever un enfant ;
- d'un congé parental ;
- d'un congé de présence parentale ;
- d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou d'un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans.

La prise en compte gratuitement est opérée dans la limite d'une durée de trois ans par enfant.

La période validée est prise en compte pour la constitution et la liquidation du droit à pension de retraite.

Le tableau ci-dessous récapitule les modalités de prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité sus-évoquées :

Cas d'interruption ou de réduction d'activité pour l'éducation d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004	Durée maximale de la période d'interruption ou de réduction d'activité	Durée maximale ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs et pouvant être prise en compte dans la constitution du droit à pension au titre de l'article L. 9-1°, ainsi que dans la liquidation		
		Naissance ou adoption d'un enfant unique	Naissances gémellaires ou adoption simultanée de plusieurs enfants de	Naissances ou adoptions successives, ou adoption simultanée de plusieurs enfants
Temps partiel de droit à 50 %	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté)	6 trimestres		Addition des durées correspondant à ces périodes
Temps partiel de droit à 60 %		4,8 trimestres,		
Temps partiel de droit à 70 %		3,6 trimestres,		
Temps partiel de droit à 80 %		2,4 trimestres,		
Congé parental	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans)	12 trimestres		En cas de chevauchement de périodes d'interruption ou de réduction d'activité au titre d'enfants différents, la période du chevauchement n'est comptée qu'une seule fois.
	Durée maximale d'un an pour un enfant adopté de plus de 3 ans	4 trimestres		
Congé de présence parentale	310 jours ouvrés	6 trimestres		
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans	Jusqu'aux 8 ans de l'enfant	12 trimestres	24 trimestres pour 2 enfants jusqu'à leurs 8 ans 32 trimestres pour 3 enfants ou plus jusqu'à leurs 8 ans	

2.1.4. La majoration de durée d'assurance pour éducation d'un enfant handicapé

Les fonctionnaires élevant à leur domicile un enfant de moins de 20 ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % bénéficient d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de trente mois, dans la limite de quatre trimestres.

La majoration est uniquement prise en compte dans la durée d'assurance tous régimes retenue pour la décote et la surcote.

2.2. Les majorations de durée d'assurance bénéficiant aux agents contractuels

Dans le régime général applicable aux agents contractuels du secteur public, des majorations de durée d'assurance peuvent être attribuées. L'ensemble de ces majorations est retenu dans la durée d'assurance pour la proratisation et le taux plein.

Les majorations pour maternité, pour adoption et pour éducation (cf. *infra*) s'appliquent aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2010. Pour les enfants nés ou adoptés avant cette date, une majoration de durée d'assurance de 8 trimestres est accordée à la mère.

2.2.1. La majoration de durée d'assurance pour maternité

Les agentes contractuelles peuvent se voir attribuer 4 trimestres de majoration de durée d'assurance au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement.

2.2.2. La majoration de durée d'assurance pour adoption

Les agents contractuels, hommes ou femmes, peuvent se voir attribuer 4 trimestres de majoration de durée d'assurance, pour chaque enfant adopté durant sa minorité, 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 définissent la répartition entre eux de celle-ci. Ce choix doit être exprimé 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. En cas de désaccord exprimé par l'un ou l'autre des parents dans ce délai, la majoration est attribuée par la caisse à celui des parents qui établit avoir assumé à titre principal l'accueil et les démarches préalables à celui-ci ou, à défaut, est partagée par moitié entre les deux parents.

2.2.3. La majoration de durée d'assurance pour éducation

Les agents contractuels, hommes ou femmes, peuvent se voir attribuer 4 trimestres de majoration de durée d'assurance, pour chaque enfant mineur au titre de son éducation pendant les quatre années suivant sa naissance ou son adoption. Cette majoration est cumulable avec les majorations de durée d'assurance pour maternité ou adoption.

Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration ou définissent la répartition entre eux de celle-ci. Ce choix doit être exprimé 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. En cas de désaccord exprimé par l'un ou l'autre des parents dans ce délai, la majoration est attribuée par la caisse à celui des parents qui établit avoir assumé à titre principal l'éducation de l'enfant pendant la période la plus longue ou, à défaut, est partagée par moitié entre les deux parents. En cas de défaut d'option et en l'absence de désaccord exprimé, la mère est réputée désignée par décision conjointe implicite. Lorsque les deux parents sont de même sexe, la majoration est partagée par moitié entre eux.

2.2.4. La majoration de durée d'assurance pour éducation d'un enfant handicapé

Les agents contractuels, hommes ou femmes, peuvent se voir attribuer une majoration de durée d'assurance au titre de l'éducation d'un enfant ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et soit à son complément, soit à la prestation de compensation du handicap. Cette majoration est égale à un trimestre par période d'éducation de trente mois, dans la limite de huit trimestres.

2.2.5. La majoration de durée d'assurance pour congé parental

Les agents contractuels, hommes ou femmes, ayant bénéficié d'un congé parental peuvent se voir attribuer une majoration de leur durée d'assurance égale à la durée effective du congé parental. Cette majoration n'est pas cumulable avec les majorations de durée d'assurance pour maternité, adoption et éducation et est accordée si elle est plus favorable que celles-ci.

2.2.6. L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

L'AVPF permet à l'agent de se constituer des droits à retraite au régime général, la caisse d'allocations familiales compétente cotisant à l'assurance vieillesse pour ce faire. L'agent contractuel qui éduque un enfant peut bénéficier de l'AVPF sous certaines conditions.

Tout d'abord, il doit être dans l'une des situations suivantes (au titre de l'enfant) :

- bénéficier de l'allocation de base de la CAF ;
- percevoir le complément de libre choix d'activité ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- percevoir le complément familial ;
- percevoir l'allocation journalière de présence parentale ;
- assurer la charge d'un enfant handicapé avec 80 % d'incapacité permanente.

Ensuite, l'agent (sauf s'il est isolé) doit cesser ou réduire son activité professionnelle (ex. : congé parental) et ses revenus ne doivent pas dépasser un plafond, distinct selon la situation d'affiliation.

Enfin, sauf exceptions, les ressources du foyer ne doivent pas dépasser un plafond, distinct selon la situation d'affiliation et du nombre d'enfants à charge.

2.2.7. Prise en compte des indemnités journalières dans le salaire de référence

Sous certaines conditions, les indemnités journalières perçues pendant les périodes de congé de maternité, paternité et adoption sont prises en compte dans le salaire de référence et permettent de valider des trimestres d'assurance.

Références :

Pour les fonctionnaires :

- CPCMR, articles L. 9, L. 12 à L. 12 ter, R. 9 et R. 13 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, articles 11, 15 et 21.

Pour les agents contractuels :

- Code de la sécurité sociale, articles L.331-3 et suiv., L.351-3, L. 351-4, L. 351-4-1, L. 351-5, L. 381-1, R. 173-15-1, R. 173-16, R.351-12, R. 381-1 à R. 381-4 et D. 381 -1 à D. 381-7.

- **Pour les fonctionnaires**

Une majoration de pension est prévue au bénéfice des fonctionnaires ayant élevé au moins trois enfants (enfant nés, adoptés ou recueillis). A l'exception des enfants décédés par faits de guerre, les enfants doivent avoir été élevés pendant au moins 9 ans soit avant leur seizième anniversaire, soit avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge au sens de l'assurance famille (20 ans dans le cas général).

Le taux de la majoration est fixé à 10 % du montant de la pension pour les trois premiers enfants et à 5 % par enfant au-delà du troisième, sans que le montant de la pension majorée puisse excéder le montant du traitement retenu pour la liquidation de la pension.

- **Pour les agents contractuels**

Une majoration de pension est prévue au bénéfice des agents contractuels ayant élevé au moins trois enfants (enfant nés, adoptés ou recueillis). Le taux de la majoration est fixé à 10 % du montant de la pension.

Références :

Pour les fonctionnaires :

- CPCMR, articles L. 18 et D. 16 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, article 24.

Pour les agents contractuels :

- code de la sécurité sociale, articles L. 351-12 et R. 351-30.

Le fonctionnaire peut liquider sa pension par anticipation au titre des enfants :

- lorsqu'il est parent d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ;
- lorsqu'il est parent de trois enfants.

4.1. Le départ anticipé en retraite ouvert aux fonctionnaires parents d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %

Le fonctionnaire civil parent d'un enfant (né, adopté ou recueilli) vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, peut partir en retraite anticipée à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu ou réduit son activité et qu'il ait accompli quinze années de services effectifs.

L'interruption d'activité doit être d'une durée continue au moins égale à deux mois de deux mois et être intervenue alors que le fonctionnaire était affilié à un régime de retraite obligatoire et dans le cadre :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé de paternité,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé parental,
- d'un congé de présence parentale,
- d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

La réduction d'activité est constituée par une période de service à temps partiel de droit pour élever un enfant d'une durée continue d'au moins quatre mois pour une quotité de temps de travail de 50 % de la durée du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer, d'au moins cinq mois pour une quotité de 60 % et d'au moins sept mois pour une quotité de 70 %.

Les périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation de l'intéressé dans un régime de retraite de base et pendant lesquelles celui-ci n'exerçait aucune activité professionnelle sont assimilées à des périodes d'interruption d'activité.

4.2. Le départ anticipé en retraite ouvert aux fonctionnaires parents de trois enfants

L'article 44 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a fermé le dispositif de départ en retraite anticipé des parents de trois enfants. Afin de respecter les projets de départ de chacun, des dispositions transitoires tiennent compte de la situation des fonctionnaires remplissant les conditions du dispositif avant le 1^{er} janvier 2012. Ces parents peuvent donc continuer à partir en retraite, à la date qu'ils choisissent.

Pour en bénéficier, les fonctionnaires doivent :

- avoir accompli 15 ans de services civils et militaires effectifs avant le 1^{er} janvier 2012 ;
- être parents de trois enfants au moins à la date du 1^{er} janvier 2012 ;
- avoir interrompu ou réduit leur activité.

Les modalités d'interruption ou de réduction d'activité sont les mêmes que celles requises des parents d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %.

Les paramètres de liquidation de la pension (durée d'assurance de référence, coefficient de minoration...) applicables à ces agents sont ceux correspondant à l'année de leurs 60 ans ou, le cas échéant, de l'année au cours de laquelle intervient la date d'ouverture des droits à pension si l'agent relève de la catégorie active. Si cet âge est atteint après 2019, le coefficient de minoration est celui applicable en fin de montée en charge. Lorsque la durée de services et bonifications correspondant à cette année n'est pas fixée, la durée exigée est celle correspondant à la dernière génération pour laquelle elle a été fixée.

Ces agents conservent également le bénéfice du dispositif de minimum garanti applicable avant cette même date.

Références :

- CPCMR, article L. 24 et R. 37 ;
- loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 44 ;
- décret n° 2010-1741 du 30 décembre 2010 portant application aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat des articles 44 et 52 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 2 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, article 25.

**PARTIE III - LES EFFETS DU TEMPS
PARTIEL SUR LA REMUNERATION
ET LA PENSION DE RETRAITE**

1.1. Conditions

Les quotités de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein **sont ouvertes aux temps partiels sur autorisation**. Les agents exerçant les fonctions de comptables bénéficient des seules quotités de 80% et 90%. Dans la fonction publique hospitalière, les agents ont aussi la possibilité de travailler à 75 %.

Le temps partiel est **ouvert aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels**. L'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an à temps plein et de façon continue. Ce délai d'un an d'exercice des fonctions à temps plein de façon continue ne s'applique qu'à l'occasion de la demande initiale d'exercice. Il n'est donc pas opposable à l'agent désireux d'effectuer une nouvelle reprise d'activité à temps partiel.

La période de travail à temps partiel débute à la date fixée d'un commun accord entre le demandeur et son chef de service, sauf pour les personnels enseignants, d'éducation et de documentation et les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, pour lesquels le temps partiel prend effet au 1^{er} septembre.

1.2. Effets sur la rémunération

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités ainsi que le supplément familial de traitement sont proratisés en fonction de la quotité de travail, dans les conditions suivantes :

Temps de travail	Rémunération
50%	50%
60%	60%
70%	70%
80%	85,7% (6/7ème)
90%	91,4% (32/35ème)

1.3. Effets sur la retraite

1.3.1. Modalités de prise en compte de la quotité travaillée

- **Pour les fonctionnaires**

Les périodes de service accomplies à temps partiel sont comptabilisées comme du temps plein pour la constitution du droit à pension de retraite et dans la durée d'assurance tous régimes retenue pour la décote et la surcote. En revanche, elles sont comptées au prorata de la quotité travaillée dans la durée de services et bonifications retenue pour la liquidation de la pension.

En cas de temps partiel les 6 derniers mois, c'est le traitement correspondant à un service à temps plein qui est retenu pour le calcul de la pension.

- **Pour les agents contractuels**

Au régime général, la durée d'assurance est déterminée à partir du montant de la rémunération perçue au cours de l'année : dans la limite de 4 trimestres par année civile, l'assuré valide autant de trimestres que son salaire comprend de montant égal à 150 heures payées au SMIC (au lieu de 200 avant le 1^{er} janvier 2014). Par suite, un salarié payé au SMIC et travaillant à temps partiel pourra néanmoins valider 4 trimestres par année civile s'il travaille au moins 4 mois en temps cumulé durant l'année.

Le salaire reporté au compte pour le calcul du salaire annuel moyen est celui correspondant au temps partiel. Le cas échéant, l'assuré bénéficie également de l'AVPF (*cf. supra* partie II).

1.3.2. Possibilité de surcotiser à hauteur du temps plein

- **Pour les fonctionnaires**

Les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2004 peuvent être décomptées, sur demande de l'agent, comme des périodes de service à temps plein, sans que cette prise en compte ne puisse avoir pour effet d'augmenter la durée de services liquidables de plus de 4 trimestres ou, pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, de 8 trimestres.

Cette prise en compte est effectuée sous réserve du versement par l'agent d'une retenue pour pension, qui est assise sur le traitement et, le cas échéant, la NBI correspondant à celui d'un agent de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein. La surcotisation est effectuée au choix de l'agent. Une fois accordée, elle ne peut être interrompue pendant la période d'autorisation de temps partiel, excepté si l'agent sollicite sa réintégration à temps plein ou une modification de sa quotité de temps partiel.

Pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, le taux de cette retenue est égal au taux de droit commun de la cotisation salariale retraite des fonctionnaires travaillant à temps plein. Dans les autres cas, ce taux est fixé par application de la formule suivante :

$$\text{Taux de surcotisation} = (T1 \times QT) + [80\% \times ((T1 + T2) \times QNT)]$$

Où :

- T1 est le taux de droit commun de la cotisation salariale retraite ;
- T2 est un taux représentatif de la cotisation employeur retraite égal à celui applicable aux employeurs immatriculés à la CNRACL ;
- QT est la quotité travaillée ;
- QNT est la quotité non travaillée.

Les taux de surcotisation et la durée maximale de surcotisation évoluent donc en fonction des quotités de temps partiel choisies.

- **Pour les agents contractuels**

Les agents contractuels n'ont pas la possibilité de surcotiser, quand bien même une telle possibilité existe au régime général (elle est réservée aux salariés bénéficiant d'un temps partiel prévu par le code du travail).

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 37 ;
décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;
- décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 (temps partiel annualisé) ;
- guide DGAFP du temps partiel du 12 août 2005.

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 60, 60 bis et 60 quater et 136
- décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, articles 46,46-1 et 47 ;
- décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 relatif aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social ;

Pour la retraite des fonctionnaires :

- CPCR, articles L. 5, L. 11 et L.11 bis ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, articles 8, 13 et 14 ;
- décret n° 2004-678 du 8 juillet 2004 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Pour la retraite des agents contractuels :

- code de la sécurité sociale, articles L. 381-1, R. 381-1 à R. 381-4 et D. 381 -1 à D. 381-7.

2.1. Conditions

Pour les fonctionnaires et les agents contractuels, un temps partiel peut être accordé de droit, au père et à la mère de l'enfant (il n'y a pas nécessité de partage) lors de chaque naissance ou adoption, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou pendant les trois années qui suivent l'arrivée de l'enfant adopté au foyer. L'autorisation peut être demandée à tout moment dans la limite de ces délais.

Le temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet.

L'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.

L'enfant doit être à charge, au sens au sens des articles L. 513-1, L. 521-2 et R. 513-1 du code de la sécurité sociale (CSS), c'est-à-dire au sens des prestations familiales. Le parent doit assurer l'entretien « effectif et permanent » de l'enfant.

2.2. Effets sur la rémunération

Le traitement versé pour un temps partiel de droit pour élever un enfant est le même que pour un temps partiel sur autorisation (cf. *supra*, le temps partiel en général).

2.3. Effets sur la retraite

- **Pour les fonctionnaires**

Comme cela est indiqué en partie II (cf. *supra*), le temps partiel de droit pour élever un enfant permet au fonctionnaire de bénéficier, selon les cas et, le cas échéant, selon la date de naissance ou d'adoption de l'enfant :

- de la bonification de services d'un an ;
- de la validation gratuite des périodes de réduction d'activité ;
- des dispositifs de départ anticipé en retraite ouverts aux fonctionnaires parents d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% ou de trois enfants.

- **Pour les agents contractuels**

Cf. *supra* point 1.3.1.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 37 bis ;
- décret n° 82-624 du 20 juillet 1982.

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 60 à 60 quater ;
- décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, articles 46-1, 47 ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 (agents-non titulaires).

Pour la retraite des fonctionnaires :

- CPCMR, articles L. 9, L. 12, L. 24, R. 9, R. 13 et R. 37 ;
- loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 44 ;
- décret n° 2010-1741 du 30 décembre 2010 portant application aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat des articles 44 et 52 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 2 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, article 11, 15 et 25.

Pour la retraite des agents contractuels : idem § 1.

3.1. Conditions

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de **plein droit** pour que l'agent puisse donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Cette forme de temps partiel est ouverte aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels employés depuis plus d'un an à temps plein ou en équivalent temps plein.

L'autorisation de temps partiel de droit pour donner des soins est **subordonnée à la production d'un certificat médical émanant d'un médecin**. Ce certificat médical doit être renouvelé tous les six mois.

L'agent concerné devra **également** produire **un document attestant du lien de parenté** l'unissant à son enfant ou à son ascendant (original ou copie du livret de famille) ou de la qualité du conjoint (copie de l'acte de mariage, copie de pacte civil de solidarité, certificat de concubinage établi en mairie ou déclaration écrite sur l'honneur pour cet état avec copie d'une facture attestant de l'adresse commune).

S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un conjoint ou d'un ascendant handicapé, il est subordonné à la détention de la carte d'invalidité et/ou au versement de l'allocation pour adultes handicapés et/ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne.

S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un enfant handicapé, il est subordonné au versement de l'allocation d'éducation spéciale.

Le traitement versé pour un temps partiel de droit donner des soins est le même que pour un temps partiel sur autorisation (cf. *supra*, le temps partiel en général).

3.2. Effets sur la retraite

Le temps partiel de droit pour donner des soins à un enfant est traité, au regard de la retraite, comme le temps partiel sur autorisation.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 37 bis ;
- décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 60 à 60 quater.

Pour la F.P.H. :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, articles 46-1, 47 ;
- décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 relatif aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 (agents-non titulaires).

Pour la retraite des fonctionnaires et des agents contractuels : idem § 1.

ANNEXE : FICHES COMPLEMENTAIRES

L'effet des congés familiaux sur la durée du stage des fonctionnaires stagiaires

Dans la fonction publique d'Etat, l'agent stagiaire a droit au congé de maternité, d'adoption ou de paternité d'accueil de l'enfant, dont les durées prolongent d'autant le stage. Néanmoins, la titularisation de la fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé de maternité prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé (alors que dans le cas d'un congé de maladie la date de titularisation est reportée d'autant). La titularisation du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un congé de paternité d'accueil de l'enfant prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, sans que la prolongation imputable à ce congé soit prise en compte dans la durée de stage.

Dans la fonction publique territoriale, lorsque du fait congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'agent peut être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage, sauf dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire stage.

Dans la fonction publique hospitalière, lorsque le fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée supérieure au dixième de la durée normale de stage (soit 36 jours pour un stage d'un an), le stage est prolongé d'autant de jours de congés accordés au-delà du dixième de la durée normale.

Cependant, dans les trois fonctions publiques, la date d'effet de la titularisation reste la date fin de la période normale stage, compte non tenu de la prolongation imputable aux congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption et de la prolongation pour une durée supérieure à un 10^{ème} de la durée normale de stage.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire bénéficie de ce congé non rémunéré pour motif familial, le stage est prolongé, et la date de titularisation portée d'autant de jours de congés accordés. En outre, le fonctionnaire stagiaire doit demander à reprendre ses fonctions au moins deux mois avant l'expiration du congé.

Les prestations familiales versées par la Caisse d'allocations familiales (C.A.F.)

Indépendamment de la situation professionnelle de l'agent, suite à l'arrivée d'un enfant et sur demande du parent concerné, des allocations familiales ainsi que la prestation d'accueil du jeune enfant (P.A.J.E.) peuvent être versées par la Caisse d'allocations familiales (C.A.F.).

Les agents sont invités, dans tous les cas, à prendre l'attache de leur CAF pour déterminer précisément leurs droits au regard des prestations familiales.

• Les allocations familiales

Les allocations familiales sont versées par la C.A.F. à compter du mois civil qui suit la naissance ou l'accueil de l'enfant concerné. Elles sont dues à partir du deuxième enfant à charge en métropole sous condition de ressources. Pour ouvrir droit à ces allocations les enfants doivent, notamment, être âgés de moins de 20 ans.

Leur montant mensuel varie annuellement et selon le nombre d'enfants à charge (<http://www.caf.fr/aides-et-services/les-services-en-ligne/estimer-vos-droits>).

Des majorations existent pour certains des enfants âgés de plus de 11 ans selon la composition de la famille et leur date de naissance (se renseigner auprès de la C.A.F.). Le versement des allocations familiales (allocation forfaitaire et majoration mensuelle) dure jusqu'au mois précédant les 20 ans de l'enfant, ou, sous conditions et pour ce qui est de l'allocation forfaitaire de base, jusqu'au mois précédant le 21^{ème} anniversaire (se renseigner auprès de la C.A.F.).

Les parents séparés ou divorcés ayant un ou plusieurs enfants en résidence alternée peuvent opter pour le partage des allocations familiales (se renseigner auprès de la C.A.F.).

Les allocations familiales sont cumulables avec toutes les autres prestations qui peuvent être versées par la C.A.F.

• La prestation d'accueil du jeune enfant

Suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, l'agent peut bénéficier de la prestation d'accueil du jeune enfant (P.A.J.E.), versée par la C.A.F.

La P.A.J.E comprend :

- la prime à la naissance ou à l'adoption,
- l'allocation de base,
- deux formes possibles de complément de libre choix d'activité,
- un complément de libre choix du mode de garde.

Ces prestations, versées jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption pendant 36 mois avant le vingtième anniversaire de l'enfant, sont cumulables entre elles ou avec d'autres allocations sous certaines conditions, notamment un plafond de ressource (se renseigner auprès de la C.A.F.).

L'allocation de base de la P.A.J.E versée pour faire face aux premières dépenses d'accueil de l'enfant au foyer, attribuée par famille (une seule allocation de base est versée, même s'il y a au foyer plusieurs enfants de moins de trois ans). Dans le cas de naissances gémellaires ou d'adoptions simultanées, il est versé autant d'allocations de base que d'enfants nés du même accouchement ou adoptés simultanément.

Le complément de libre choix d'activité (C.L.C.A.) et le complément optionnel de libre choix d'activité (C.O.L.C.A.) (enfant(s) né(s) avant le 1er janvier 2015), ainsi que la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant majorée (PreParE majorée) (enfant(s) né(s) après le 1er janvier 2015) sont des prestations qui peuvent être versées par la C.A.F., suite à la naissance de l'enfant lorsque l'un des parents n'exerce pas d'activité ou travaille à temps partiel pour s'occuper d'un enfant (cf. *supra*, parties I. 5. sur le congé parental, I.6. le congé de présence parentale, III. 2. le service à temps partiel de droit pour élever un enfant).

Le complément de libre choix du mode de garde peut être versé quand les parents emploient une assistante maternelle agréée ou une aide à domicile pour assurer la garde de l'enfant.

Dans les DOM, les allocations familiales sont perçues dès le premier enfant.

**Congés familiaux
et temps partiel dans
la fonction publique :
Incidences sur
la rémunération
et la retraite**

Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Axe 3 - Mesure 12), il est prévu de « mieux informer les agents publics civils sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ».

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Le présent guide recense ainsi les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de congés, de positions statutaires et de temps partiel dans les trois versants de la fonction publique. Il précise également les impacts de ces dispositifs en matière de retraite.

Pour plus de précisions et pour toute question relative à leur situation personnelle, les agents sont invités à se rapprocher de leur gestionnaire ressources humaines et/ou du régime de retraite dont ils dépendent.

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique - encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité - cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (Rime), des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'État*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

DOCUMENT 2

**CONGES FAMILIAUX ET TEMPS PARTIEL :
COMPARAISONS PUBLIC-PRIVE**

SOMMAIRE

Un impact salarial de la maternité (« family pay gap ») plus accentué dans le secteur privé que dans le secteur public.....	47
Des dispositions liées aux congés familiaux, aux modes de garde et aux modalités de temps partiel sensiblement plus favorables dans le secteur public.....	48
Les congés de maternité et de paternité dans la fonction publique.....	48
Une indemnisation plafonnée dans le secteur privé, non plafonnée dans le secteur public	48
Des conditions de retour en emploi plus favorables dans le secteur public	49
Pour les agents du secteur public, le temps partiel est suspendu pendant le congé de maternité ou de paternité	49
Des autorisations d'absence pour enfant malade plus généreuses dans le secteur public	49
Une prise en charge financière des frais de garde dans la fonction publique d'Etat.....	49
Les chèques emploi-service universels préfinancés (« CESU - garde d'enfant »).....	49
Des réservations de places en crèches	50
Des modalités de temps partiel plus favorables dans le secteur public que dans le secteur privé	50
Le temps partiel sur autorisation.....	50
Le temps partiel de droit	50
Le service à temps partiel peut-être organisé selon les modalités suivantes :	51
Une rémunération du temps partiel plus favorable pour les agents publics	51
Des avantages également en matière d'impact sur le calcul de la pension.....	53
La formation	54
Corrélativement au dispositif de temps partiel, le congé parental pour les fonctionnaires ne concerne qu'une interruption totale d'activité	54
Récapitulatif : situations dans lesquelles l'exercice d'un temps partiel est plus favorable pour les agents du secteur public que pour les salariés du secteur privé	55
Sources	56

UN IMPACT SALARIAL DE LA MATERNITE (« FAMILY PAY GAP ») PLUS ACCENTUE DANS LE SECTEUR PRIVE QUE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le Centre d'études de l'emploi a réalisé en mai 2014 une étude intitulée : « *Effet de la maternité sur la rémunération des mères et facteurs explicatifs : une comparaison public/privé*¹. » L'objectif de cette étude était de comparer l'effet de la maternité sur la rémunération des femmes selon qu'elles appartiennent au secteur public ou au secteur privé, en mobilisant les données issues de l'enquête Familles et Employeurs réalisée par l'Ined-Insee en 2004-2005.

En France, les femmes sont surreprésentées au sein de l'emploi public et moins présentes dans le secteur privé. Le rapport annuel sur la Fonction publique (DGAFP, 2016) montre qu'en 2015, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes, contre 44 % dans le secteur privé.

L'étude précitée explique notamment cette surreprésentation des femmes au sein du secteur public par une offre de mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle plus importante². Parmi ces mesures, celles qui contribueraient le plus à expliquer la féminisation de la Fonction publique sont³ : la prise en compte systématique de la vie familiale pour l'attribution du temps partiel, l'aide financière à la garde d'enfants, et l'existence de crèches ou de places en crèche. Ces trois caractéristiques sont analysées dans la seconde partie de cette note.

Les résultats de l'étude révèlent par ailleurs une « pénalité salariale »⁴ associée aux enfants plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public. Ainsi, la perte de salaire associée au fait d'avoir deux enfants est presque deux fois plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public : 11,9% contre 6,1%. De même, celle associée à trois enfants ou plus s'élève à 24,9% dans le privé et seulement à 15,9% dans le public. Par ailleurs, dans les deux secteurs, il n'existe une pénalité qu'à partir du deuxième enfant.

L'importance respective des différents facteurs explicatifs du « family pay gap » diffère entre le secteur public et le secteur privé. La pénalité associée à la maternité provient avant tout de la réduction du temps de travail des mères, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Elle peut être la conséquence d'un choix professionnel volontaire des mères (par exemple, passage à temps partiel), mais également d'un comportement particulier des employeurs à l'égard de leurs salariées mères (par exemple moindre accès à des postes à responsabilités).

Les interruptions de carrière constituent le deuxième facteur explicatif le plus important. Elles entraînent en effet une dépréciation des savoirs acquis, ce qui est particulièrement pénalisant en termes de salaire horaire. Leur effet est nettement plus fort dans le privé. En effet, suite à la naissance d'un enfant, les mères du privé interrompent plus fréquemment leur carrière que les mères du public. Cette différence se creuse au fil des naissances, passant de quatre à douze points de pourcentage environ entre les naissances de rang 1 et de rang 3 (cf tableau infra). En outre, suite à la naissance de leur deuxième enfant, les mères du privé ont tendance à interrompre plus longtemps leur carrière. En revanche, dans la Fonction publique, où les mères interrompent moins leur carrière, et où l'interruption est également moins pénalisée, l'interruption de carrière est à l'origine d'une pénalité sensiblement plus faible. Cela s'explique vraisemblablement par des mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle plus nombreuses dans le public que dans le privé, si bien que les salariées du public sont moins contraintes d'interrompre leur carrière suite à la naissance d'un enfant (cf infra).

En résumé, en France, le fait que le « family pay gap » soit plus important au sein du secteur privé qu'au sein du secteur public s'explique principalement par des interruptions de carrières plus fréquentes et plus pénalisantes des mères du secteur privé. Ainsi, encourager le développement de mesures de conciliation vie familiale-vie professionnelle pourrait permettre aux salariées du secteur privé d'interrompre moins fréquemment et moins longtemps leur carrière suite à la naissance d'un enfant, ce qui réduirait la pénalité totale associée à la maternité dans ce secteur.

¹ Chloé Duvivier, Mathieu Narcy, CEE

³ Lanfranchi J, Narcy M, 2013 "Female Overrepresentation in Public and Non profit Sector Jobs : Evidence from a French National Survey"

⁴ Perte de rémunération associée au fait d'avoir des enfants.

Transitions professionnelles des mères l'année suivant la naissance d'un enfant selon qu'elles appartiennent au secteur public ou au secteur privé

	Privé	Public
Part des mères interrompant leur carrière (%)		
suite à une première naissance	11,3	7,0
suite à une deuxième naissance	22,6	14,0
suite à une troisième naissance	44,6	32,6
Durée d'interruption (en années)		
suite à une première naissance	3,8	4,1
suite à une deuxième naissance	2,7	1,8
suite à une troisième naissance	3,4	2,8
Part des mères passant à temps partiel (%)		
suite à une première naissance	4,1	5,7
suite à une deuxième naissance	9,7	20,8
suite à une troisième naissance	6,2	16,3

Source : Ined-Insee, Familles et Employeurs, 2004-2005

DES DISPOSITIONS LIEES AUX CONGES FAMILIAUX, AUX MODES DE GARDE ET AUX MODALITES DE TEMPS PARTIEL SENSIBLEMENT PLUS FAVORABLES DANS LE SECTEUR PUBLIC

Pour une description complète des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique, on se reportera au « Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite », édité par la DGAFP, édition 2017.

Les congés de maternité et de paternité dans la fonction publique

Trois modalités distinguent les congés de maternité et de paternité dans la fonction publique et dans le secteur privé : la rémunération, la fin du congé, et la situation des parents travaillant à temps partiel, les autres caractéristiques étant comparables.

Une indemnisation plafonnée dans le secteur privé, non plafonnée dans le secteur public

Tandis que le salarié du secteur privé est indemnisé au moyen d'indemnités journalières calculées à partir des salaires des 3 mois qui précèdent l'interruption de travail du fait de la grossesse ou de la naissance, indemnités plafonnées dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours⁵, le salarié du secteur public (fonctionnaire titulaire ou agent contractuel justifiant de 6 mois de services⁶) conserve son traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) sans notion de plafonnement.

En sus du traitement et de la NBI, le bénéfice des primes et indemnités versées est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement. Les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeurent applicables. Les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agent dans ses fonctions demeurent applicables.

⁵ Il faut indiquer néanmoins que de nombreuses conventions collectives incluent une clause de maintien du salaire, l'écarte entre l'indemnisation octroyée par la sécurité sociale et le salaire antérieur étant compensé par l'employeur.

⁶ Dans le cas contraire, l'agent contractuel perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Dans le secteur privé, la jurisprudence a instauré le principe selon lequel les primes et gratifications sont dues si la salariée est présente dans l'entreprise le jour du versement.

Des conditions de retour en emploi plus favorables dans le secteur public

À l'issue du congé de maternité, la fonctionnaire est réaffectée dans son ancien emploi. À défaut, elle est affectée dans un emploi équivalent, **le plus proche de son dernier lieu de travail**. Elle peut être affectée, à sa demande, sur **un emploi plus proche de son domicile**, sous respect de certaines priorités en matière de mutation. L'agent contractuel est quant à elle réintégrée sur son emploi précédent. À défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire, avec une rémunération équivalente.

La salariée du secteur privé reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, mais la législation ne comporte pas de notion de proximité du dernier lieu de travail.

Pour les agents du secteur public, le temps partiel est suspendu pendant le congé de maternité ou de paternité

Pour les agents de la fonction publique à temps partiel, le temps partiel est suspendu pendant le congé maternité. **L'agent est rétabli à temps plein, notamment pour la rémunération du congé.**

Il n'en est pas de même pour la salariée du secteur privé, dont les indemnités journalières sont calculées sur la base de ses trois derniers mois de salaire. Ainsi, si celle-ci travaillait à temps partiel avant le début du congé de maternité, son indemnisation sera calculée également sur cette base.

Des autorisations d'absence pour enfant malade plus généreuses dans le secteur public

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié du secteur privé s'occupant d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée légale du congé est fixée à **3 jours** par an. Elle est portée à **5 jours** si l'enfant est âgé de moins de 1 an, ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans. **Le congé n'est pas rémunéré.**

L'agent public peut bénéficier d'autorisations d'absence **rémunérées** pour soigner un enfant malade, ou **en assurer la garde si l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible** (fermeture imprévue de l'école par exemple). L'enfant doit avoir 16 ans maximum, ou être handicapé (quel que soit son âge). La durée annuelle de ces autorisations d'absence est égale à **6 jours par an** pour un agent travaillant 5 jours par semaine. Si les 2 parents sont agents publics, ils peuvent cumuler leurs droits et bénéficier de **12 jours par an**. L'agent public peut également bénéficier de 12 jours par an s'il assume seul la charge d'un ou plusieurs enfant(s), si son époux(se) ou partenaire de Pacs recherche un emploi, ou si son époux(se) ou partenaire de Pacs ne bénéficie, par son emploi, d'aucune autorisation d'absence. Ces autorisations d'absence sont accordées par journées ou demi-journées.

Une prise en charge financière des frais de garde dans la fonction publique d'Etat

Ces dernières années, l'action sociale interministérielle s'est tout particulièrement attachée à favoriser pour les agents la conciliation de leur vie professionnelle et familiale. A ce titre, c'est dans le domaine des aides aux familles des agents publics que l'action sociale interministérielle (budget 2016 : 126,3 M€) est la plus développée.

Dans le secteur privé, ces prestations sont généralement prises en charge par les comités d'entreprises, avec un niveau variable d'implication, en termes de thématiques couvertes et de niveaux de prestations offerts.

L'action sociale interministérielle propose notamment aux agents de l'Etat deux types de prestations pour la garde des jeunes enfants.

Les chèques emploi-service universels préfinancés (« CESU - garde d'enfant »)

L'Etat verse à ses agents bénéficiaires qui en font la demande une prestation d'action sociale interministérielle d'aide à la garde de leurs enfants de moins de six ans, sous forme de chèques emploi service universel (CESU). La prestation est aussi valable en cas d'adoption.

Les CESU - garde d'enfant peuvent être utilisés pour rémunérer tout ou partie des frais de garde engagés par les parents, quel que soit le mode de garde (crèche, assistante maternelle agréée, garderie périscolaire, baby-sitting,...).

Le montant de l'aide, versée annuellement en une seule fois, s'élève entre 265€ et 840€ par année pleine et par enfant à charge. Il est modulé en fonction des ressources, du lieu de résidence principale et de la situation familiale.

Les droits à CESU - garde d'enfant peuvent être partagés entre les deux parents, bénéficiaires potentiels, ayant obtenu le partage des allocations familiales dues au titre de l'enfant.

Des réservations de places en crèches

L'État signe des conventions avec des crèches, publiques ou privées, auxquelles il verse une rémunération en échange de l'accueil prioritaire d'enfants des agents de l'État. Une fois désigné, le bénéficiaire conclut avec l'exploitant de la crèche une convention soumise au droit commun dans le cadre d'une relation bilatérale dans laquelle l'État employeur n'intervient pas.

Les bénéficiaires, désignés par l'État pour occuper les berceaux, sont les enfants à charge d'agents rémunérés sur le budget de l'État, les enfants à charge d'agents publics rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif, dont la liste est fixée par arrêté des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

DES MODALITES DE TEMPS PARTIEL PLUS FAVORABLES DANS LE SECTEUR PUBLIC QUE DANS LE SECTEUR PRIVE

Un salarié de la fonction publique sur cinq travaille à temps partiel, comme dans le secteur privé. Le temps partiel subi⁷ est cependant moins important dans la fonction publique car les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires hospitaliers ne peuvent y être soumis⁸. En revanche, le temps partiel choisi y est plus fréquent, il s'agit pour moitié de femmes qui réduisent leur activité pour garder leur enfant.

Le dispositif réglementaire identifie deux situations de travail à temps partiel : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit. Dans les deux cas, l'organisation du calendrier de travail de l'agent (choix des périodes travaillées ou non) est soumise à la bonne organisation du service.

Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service ou l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination, dont l'accord préalable est requis. Ceux-ci peuvent s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Le temps partiel de droit

⁷ On considère le temps partiel comme subi lorsque le salarié déclare travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un travail à temps complet. Le temps partiel est dit choisi lorsqu'il intervient à la demande du salarié.

⁸ Certains postes impliquent de fait des emplois à temps partiel : il s'agit des postes à temps non complet, dont la quotité de travail est inférieure à la durée légale d'un temps complet, sans pouvoir être inférieure à 50 % d'un temps complet. Les employeurs des trois versants de la fonction publique peuvent proposer des postes à temps incomplet pour le recrutement de contractuels. Les employeurs territoriaux peuvent également recruter des fonctionnaires sur ces postes. La part plus faible de temps partiel subi dans la fonction publique est à lier à la réglementation qui interdit aux employeurs publics d'offrir aux fonctionnaires de l'État et hospitaliers des postes à temps incomplet.

Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux ou, s'il est fonctionnaire ou agent contractuel, lorsqu'il est atteint d'un handicap.

Ces événements familiaux sont :

- **la naissance ou l'adoption d'un enfant**

Cette modalité peut être attribuée à l'une ou à l'autre des deux personnes au foyer desquelles vit l'enfant et qui ont l'enfant à charge. Elles peuvent donc bénéficier conjointement d'un temps partiel, pour des quotités qui peuvent être différentes. Lorsque le temps partiel de droit est pris à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il peut prendre effet, à tout moment, à compter de la naissance de l'enfant et jusqu'à son troisième anniversaire ou pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Il est également accordé quel que soit le rang de l'enfant. Il peut être accordé à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental.

- **pour donner des soins** à son conjoint (marié, lié par un pacte civil de solidarité ou concubin), à un enfant à charge (c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales) ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le service à temps partiel peut-être organisé selon les modalités suivantes :

- soit dans un cadre quotidien : le service est réduit chaque jour ;
- soit dans un cadre hebdomadaire : le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit ;

Ces deux modalités peuvent se combiner, en référence au cycle de travail.

- soit dans un cadre annuel : le service est organisé sur l'année civile ou, pour les personnels enseignants et assimilés, sur l'année scolaire. Il s'agit du temps partiel annualisé. Il n'est pas applicable dans la fonction publique hospitalière.

Le temps partiel est accordé par périodes de 6 mois à 1 an, renouvelables pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

À la fin du temps partiel, un fonctionnaire est réadmis à son poste à temps plein. À défaut, il est réadmis sur un autre poste correspondant à son grade.

S'il veut mettre fin à son temps partiel avant la date prévue ou modifier son temps de travail, il doit faire sa demande 2 mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réadmission à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave (exemple : changement dans la situation familiale).

En cas de litige, l'agent peut saisir la CAP.

Une rémunération du temps partiel plus favorable pour les agents publics

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leurs durées effectives de service lorsque la quotité est de 50%, 60% ou 70%. Ainsi, un agent qui travaille à mi-temps percevra 50% de la rémunération d'un agent à temps plein. Par contre, les quotités de 80 et 90% sont rémunérées respectivement 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein (cf explication infra). Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et aux primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Quant au **supplément familial de traitement (SFT)**, il ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un agent à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.⁹

Par ailleurs, les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour le droit à avancement, à promotion interne et à formation du fonctionnaire.

Exemples : Cas-types

Exemple pour un temps partiel de 80%

Cas-type n°1 :

1) Soit un agent du secteur public :

Qui travaille à temps partiel de 80%, la rémunération indiciaire à temps plein s'élevant à 1525€ brut par mois, primes et indemnités incluses.

Et qui bénéficie d'un congé maternité de 26 semaines ou 6 mois (venue d'un 3e enfant)

Sa rémunération pour 6 mois de services effectués sera de $1525 \text{ €} \times 85,71\% = 1307 \text{ €}$ par mois, soit 7842 € pour 6 mois (au lieu de 7320 € si elle était rémunérée au prorata de 80% ; pour cette sur-rémunération.

Pendant ses 6 mois de congé maternité, la fonctionnaire sera rémunérée à temps plein. Elle percevra : 1525 €

x 6 mois = 9150 € (au lieu de 7842 €) Elle aura ainsi perçu un total de 16.992 € (au lieu de 14.640 €).

Par ailleurs, en prenant l'hypothèse d'une naissance de l'enfant le 1^{er} juillet de l'année, l'agent percevra, en plus de ses allocations familiales, un supplément familial de traitement propre au statut du secteur public, soit un total de 1461 € (pour les 6 premiers mois de l'année, 420,30 € pour deux enfants, pour les 6 derniers mois de l'année, 1041,54 € pour trois enfants)

La rémunération annuelle totale s'élèvera, en définitive, à 18.453 € soit légèrement plus que ce qu'elle aurait perçu en travaillant à temps plein (dans ce dernier cas, sa rémunération aurait été de $1525 \text{ €} \times 12 \text{ mois} = 18.300 \text{ €}$).

2) Pour une salariée du secteur privé, se trouvant dans la même situation

Elle percevra une rémunération de 80% du temps plein

.
Sa rémunération pour 6 mois de travail effectif sera de 7320 € pour 6 mois (au lieu 7842 € dans le secteur public).

Pendant son congé maternité de 6 mois, elle percevra 5856 € brut (au lieu de 9150 € dans le secteur public).

(Dans le secteur privé, les indemnités maternité légales brutes sont calculées sur le salaire net mensuel – dans la limite du plafond SS – ce qui donne, pour un salaire brut mensuel de 1220 €, une indemnité de congé maternité d'environ 80% de ce montant, soit 976 € brut par mois, ou 5856 € pour 6 mois).

La salariée recevra ses allocations familiales de la même façon que l'agent du secteur public. Elle ne percevra pas, en revanche, de supplément familial de traitement réservé aux agents du secteur public (d'un montant annuel total de 1461 € dans l'exemple traité ci-dessus).

⁹ Les agents ayant un indice inférieur ou égal à 449 perçoivent un SFT au taux minimal. Ceux ayant un indice compris entre 449 et 717, bénéficient d'un SFT en partie proportionnel à leur traitement brut (part variable).

La rémunération annuelle totale de la salariée du secteur privé s'élèvera en définitive à 13.176€ au lieu de 18.453 € pour l'agent du secteur public. Soit 5277 € (34.614 F) de moins que l'agent du secteur public qui, elle, se trouve rémunérée comme si elle avait travaillé à temps plein.

Cas-type n°2

Pour 12 mois de travail à temps partiel de 80%, sans congé de maternité :

Salaire : 1525 € mensuel brut pour un temps plein (18 300€ par an)	Secteur public	Secteur privé
Rémunération pour travail effectué /an	15 684 € (85,71% du temps plein)	14 640€ (80% d temps plein)
Supplément familial de traitement	2 enfants : 840 € 3 enfants : 2 083 €	0 € 0 €

Source : IFRAP.org

Des avantages également en matière d'impact sur le calcul de la pension

Une période de services accomplis à temps partiel n'est pas décomptée de la même façon en constitution, en liquidation et en durée d'assurance :

- pour la constitution du droit à pension, le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée ;
- pour la durée de services et de bonifications (liquidation), le temps partiel est compté pour la quotité du service réellement effectué ;
- pour la durée d'assurance, le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée, tant pour le calcul de la décote que pour le calcul de la surcote.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a apporté deux autres changements :

- Possibilité de sur-cotiser pour la retraite :

Pour améliorer sa durée de liquidation lorsque l'on est à temps partiel, les fonctionnaires stagiaires ou titulaires peuvent demander à sur-cotiser pour la retraite sur la base du traitement soumis à retenue pour pension correspondant à un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein¹⁰. Cette sur-cotisation ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de liquidation de plus de 4 trimestres¹¹. La durée pendant laquelle un fonctionnaire peut sur-cotiser sera donc fonction de la quotité choisie.

Exemple

Un fonctionnaire travaille à 50%. La durée prise en liquidation est dans ce cas de deux trimestres par année de travail. Pour obtenir les quatre trimestres supplémentaires, il lui suffira de sur-cotiser pendant deux ans.

¹⁰ Pour les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2004.

¹¹ Ou huit trimestres, pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %.

Un fonctionnaire travaille à 80%. La durée prise en liquidation est de 3 trimestres et 18 jours par année de travail. Pour obtenir les quatre trimestres supplémentaires, il pourra sur-cotiser pendant 5 ans.

En cas de temps partiel de droit pris pour élever un enfant

Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004, le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel de droit voit cette période prise en compte gratuitement dans ses droits à pension (si les enfants ne vérifient pas cette condition, il devra sur-cotiser suivant les modalités ci-dessus).

Cette prise en compte est limitée à 3 ans par enfant. Ce dispositif n'est pas limité à un nombre d'enfants maximum par fonctionnaire. Il est gratuit, ce qui signifie qu'il n'y a pas de versement de cotisation sur la quotité non travaillée (la quotité travaillée restant soumise à la cotisation salariale). Les deux parents peuvent en bénéficier (en même temps ou successivement) s'ils réduisent tous deux leur activité.

Ces périodes sont prises en compte à 100% : en constitution, en liquidation et en durée d'assurance.

Exemple

Une personne prend un temps partiel de droit avec une quotité de 50% pendant un an. Cette année sera décomptée pour 4 trimestres dans la liquidation : 2 trimestres pour la quotité travaillée et deux trimestres pour la quotité non travaillée

Selon la quotité choisie et compte tenu de la durée maximale autorisée pour bénéficier d'un temps partiel de droit (à compter de la naissance de l'enfant *et jusqu'à son troisième anniversaire* ou *pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté*), le nombre maximal de trimestres supplémentaires pris en compte dans la pension pourra être de :

Cas de la naissance ou de l'adoption d'un enfant unique et des naissances gémellaires ou des adoptions simultanées :

- pour une quotité de 50% : 6 trimestres, soit 18 mois ;
- pour une quotité de 60% : 4,8 trimestres, soit 1 an, 2 mois et 12 jours ;
- pour une quotité de 70% : 3,6 trimestres, soit 10 mois et 24 jours ;
- pour une quotité de 80% : 2,4 trimestres, soit 7 mois et 6 jours

Les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour l'avancement et la promotion.

La formation

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel disposent des mêmes droits en matière de formation que les agents à temps plein. Les formations organisées par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle des agents et qui ne peuvent être suivies à temps partiel, suspendent l'autorisation de temps partiel et en reportent d'autant le terme. Pendant la durée de ces formations, les agents sont rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein. Le calendrier prévisionnel des obligations de service de l'agent est alors redéfini, au cours d'un entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique, qui examine notamment l'intérêt et la bonne organisation du service.

Corrélativement au dispositif de temps partiel, le congé parental pour les fonctionnaires ne concerne qu'une interruption totale d'activité

Le congé parental d'éducation peut être pris par le fonctionnaire dans les mêmes conditions que pour les salariés du secteur privé. Il ne concerne toutefois qu'une **cessation temporaire** d'activité professionnelle, les dispositions relatives au droit au temps partiel relevant d'autres dispositions (cf supra).

L'agent en congé parental conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. En effet, le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

Pour le salarié du secteur privé, 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.

Récapitulatif : situations dans lesquelles l'exercice d'un temps partiel est plus favorable pour les agents du secteur public que pour les salariés du secteur privé

Le temps partiel peut être sur-rémunéré :

Le traitement reçu en cas de temps partiel est normalement proportionnel à la quotité travaillée (comme pour le salarié du secteur privé). Il existe toutefois deux règles de calcul :

- La règle du "prorata" qui tient compte du temps de présence de l'agent par rapport à un temps plein : le prorata s'applique aux temps partiels de 50, 60 et 70% (exemple : un temps partiel de 50% génère un traitement de 50%)
- La règle de la "retenue" qui tient compte du temps d'absence de l'agent et qui est applicable aux temps partiels de 80% et 90%. Plus favorable que la règle du « prorata », cette règle conduit à octroyer à l'agent, pour un temps partiel de 80%, un traitement de 85,71% du temps plein, au lieu de 80% pour une rémunération calculée selon le prorata de présence¹², et de 91,43% au lieu de 90% pour un fonctionnaire travaillant à 90%¹³.

Le temps partiel peut être rémunéré come un temps plein

Temps partiel et Congé maternité

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé pour maternité (ou du congé pour adoption). Durant la durée de ce congé, les bénéficiaires sont donc rétablies dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

En conséquence, pendant son congé maternité, l'agent qui bénéficie d'un temps partiel de 50% et d'un traitement mensuel proratisé de 762,50 € percevra une rémunération à temps plein, c'est-à-dire 1525 € par mois. Soit une sur-rémunération de 2821 € pour 16 semaines de congé maternité, atteignant 4575 € pour 26 semaines de congé maternité (6 mois ; 3 enfants ou plus).

Temps partiel et congé paternité

La même règle s'applique. Les pères travaillant à temps partiel sont donc rétablis dans les droits des agents qui travaillent à temps plein, pendant toute la durée du congé de paternité. Ils perçoivent un traitement à temps plein.

Temps partiel et heures supplémentaires

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée de travail à temps partiel sont comptées comme heures supplémentaires, bénéficiant de la même majoration de rémunération que pour un temps plein, ce qui est une façon de compenser la diminution de la rémunération.

¹² Temps partiel de 80% : sur-rémunération de 5,71% (règle des 6/7es)

¹³ Temps partiel de 90% : sur-rémunération de 1,43% (règle des 32/35es)

Toutefois, la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires ne peut, chaque mois, être supérieure au montant de la différence entre le traitement mensuel net de l'agent s'il avait travaillé à temps plein et de celui qu'il perçoit conformément à sa quotité de temps de travail à temps partiel.

Dans le secteur privé, le travail à temps partiel ne donne pas droit à des heures supplémentaires majorées, mais seulement à des heures complémentaires non majorées.

Temps partiel et famille

Le SFT versé à un agent travaillant à temps partiel ne peut être inférieur au montant minimum prévu pour les agents travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge¹⁴.

SOURCES

- Effets de la maternité sur la rémunération des mères et facteurs explicatifs : une comparaison public/privé, Cholé Duvivier, Mathieu Narcy, Centre d'études de l'emploi, Mai 2014
- Lanfranchi J, Narcy M, 2013 "Female Overrepresentation in Public and Non profit Sector Jobs : Evidence from a French National Survey"
- infosdroits.fr
- IFRAP.org
- Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite, DGAFP, 2017
- Guide du temps partiel des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois fonctions publiques, DGAFP, 2005
- Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé, point STAT DGAFP, mai 2016

¹⁴ L'élément fixe pour élever un seul enfant ne peut être proratisé, c'est un forfait dans tous les cas. Le montant du SFT versé aux intéressés est fonction de la quotité de traitement soumis aux retenues pour pension qu'ils perçoivent, à l'exception de l'élément fixe prévu pour un enfant. Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de verser un SFT inférieur au montant minimum alloué à un agent à temps complet ayant le même nombre d'enfants à charge.

DOCUMENT 3

CONGES FAMILIAUX DES TRAVAILLEURS NON-SALARIES

SOMMAIRE

Introduction.....	59
Travailleurs non-salariés : caractéristiques principales	59
Chiffres clés	59
Des différences de revenu sensibles entre les différentes catégories de travailleurs non-salariés et entre hommes et femmes	60
Une emprise du travail sur leur vie personnelle plus forte pour les non-salariés. ...	60
...qui rend difficile la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, notamment pour les femmes	61
Les congés familiaux des travailleurs non-salariés	62
Congé de maternité.....	62
Ressortissantes du RSI	62
Nombre de femmes bénéficiant annuellement d’une indemnisation au titre de la maternité par catégorie de travailleurs.....	63
Durée moyenne de l’indemnisation par catégorie de bénéficiaires.....	64
La situation des femmes médecins.....	64
En cas de couverture par le régime général, les différences de prestations se sont réduites entre le statut de salariée et le statut de PAMC.....	64
En cas d’exercice libéral, des différences de prestation qui demeurent entre ressortissantes du RSI et ressortissantes du régime général au titre du régime des PAMC.....	65
Ressortissantes de la MSA : non-salariées agricoles.....	66
Cadre réglementaire.....	66
Nombre et caractéristiques des bénéficiaires.....	67
Congé de paternité.....	68
Cadre réglementaire	68
Des indemnités journalières paternité moins mobilisées par les non-salariés que par les salariés.....	68
Nombre et profil des bénéficiaires	68
Congé parental et PrePare	68
Cadre réglementaire	69
Les règles communes : un même droit à la PrePare	69
Les spécificités liées à la prise en compte d’activités assujetties ou non à une durée légale ou conventionnelle du travail.....	69
Nombre de bénéficiaires	70
Congé de présence parentale	71
Congé de solidarité familiale (Allocation journalière d’accompagnement d’une personne en fin de vie).....	71
Récapitulatif	72
Sources	75

INTRODUCTION

Les travailleurs non-salariés ou travailleurs indépendants regroupent des catégories de population aux caractéristiques très diverses.

Si, en matière d'assurance maternité, la situation des exploitantes agricoles et des femmes médecins a connu progressivement des améliorations les rapprochant de celle des salariés, les prestations proposées aux affiliées du RSI (artisantes, commerçantes, professions libérales) restent en deçà de celles des salariées.

Cependant, créer, conformément à la disposition envisagée par le gouvernement, un congé de maternité unique garanti pour toutes les femmes quel que soit leur statut (salariée, entrepreneuse, non salariée agricole...), aligné sur le régime le plus avantageux, ne signifie pas instaurer un congé de maternité uniforme pour toutes. Les professionnelles non salariées expriment en effet des attentes différentes de celle des salariés, et souhaitent donc une adaptation des prestations de maternité aux particularités de leur profession.

Les autres congés familiaux, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, semblent quant à eux peu utilisés par ces catégories de travailleurs, au regard du faible nombre d'indemnisations recensé par la CNAF.

TRAVAILLEURS NON-SALARIES : CARACTERISTIQUES PRINCIPALES

Chiffres clés

En droit du travail, est considéré comme salarié celui qui accomplit un travail pour le compte d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération, dans un lien de subordination juridique permanente¹⁵. *A contrario*, le travail indépendant ou travailleur non salarié se caractérise par l'absence de lien de subordination juridique permanente.

Les travailleurs indépendants ou travailleurs non-salariés, non affiliés au régime général, regroupent les chefs d'entreprise artisanale (artisans), industrielle ou commerciale (commerçants), les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole, et les personnes exerçant une profession libérale. Les auto-entrepreneurs ou micro-entrepreneurs¹⁶ entrent également dans cette catégorie, de même que les conjoints collaborateurs¹⁷.

Les travailleurs non-salariés non agricoles sont affiliés au RSI (Régime social des indépendants), organisme de tutelle pour les prestations de protection sociale des artisans et commerçants et la couverture maladie de base des professions libérales. Au 31 décembre 2015, ce régime comptait 1,04 million d'auto-entrepreneurs, 1,73 million de travailleurs non-salariés non agricoles et 46 200 conjoints collaborateurs, soit un total de 2,82 millions de travailleurs¹⁸.

Les travailleurs non-salariés agricoles sont quant à eux affiliés à la MSA (Mutualité sociale agricole). Au 1^{er} janvier 2016, celle-ci comptait 462 000 exploitants ou co-exploitants agricoles, 31 000 conjoints collaborateurs affiliés, et près de 3 000 aides familiaux^{19,20}.

Les travailleurs non-salariés se distinguent notamment des salariés par une forte proportion d'hommes : 66% contre 50% parmi les salariés. Les femmes ont néanmoins traditionnellement un rôle d'appui important à l'activité indépendante, soit en tant que conjointe participante à l'exploitation, soit de plus en plus en apportant au ménage des revenus d'activité salariés.

¹⁵ Haut conseil du financement de la protection sociale. La protection sociale des non-salariés et son financement, octobre 2016, p

¹⁶ entrepreneurs individuels ayant opté pour un régime fiscal et un régime social simplifiés

¹⁷ Le conjoint collaborateur est l'époux ou le partenaire Pacsé du chef d'entreprise. Il exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise. Il ne perçoit pas de rémunération et n'a pas la qualité d'associé.

¹⁸ Champ France entière

¹⁹ Le statut d'aide familial est réservé aux personnes, âgées d'au moins 16 ans, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'exploitation agricole, ou de son conjoint, qui vivent sur l'exploitation et participent à sa mise en valeur sans avoir la qualité de salarié.

²⁰ Champ : France métropolitaine

Les configurations familiales des non-salariés

Les non-salariés vivent un peu plus souvent en couple que les salariés : c'est le cas de 77 % d'entre eux, contre 72 % des salariés. Lorsqu'ils vivent en couple, les deux membres du couple sont en emploi dans près de huit cas sur dix. La proportion est la même pour les salariés en couple. En revanche, les non-salariés se distinguent par le fait qu'ils vivent souvent avec une personne en emploi salarié. Cette situation s'explique par la faible proportion d'emplois non-salariés dans l'économie (12 %) et par la majorité d'hommes parmi les non-salariés (66 %). Les agriculteurs exploitants et les artisans-commerçants vivent un peu plus souvent en couple que les professions libérales et assimilés ; ce sont les agriculteurs exploitants, de loin, qui partagent le plus leur existence avec une autre personne non salariée (43 % de ceux qui sont en couple), alors que dans un cas sur deux, les artisans-commerçants et les professions libérales et assimilés en couple vivent avec une personne salariée. La proportion de non-salariés parents isolés ou en couple avec enfants est légèrement inférieure à celle des salariés (58 % contre 60 %) ; en fait, elle est plus faible parmi les exploitants agricoles et les professions libérales (56 %), qui sont les plus âgés (respectivement 13 % et 15 % d'entre eux sont âgés de 60 ans ou plus), alors qu'elle atteint 61 % parmi les artisans-commerçants.

Source : Haut conseil du financement de la protection sociale. La protection sociale des non-salariés et son financement, octobre 2016

Des différences de revenu sensibles entre les différentes catégories de travailleurs non-salariés et entre hommes et femmes²¹

En 2014, les non-salariés hors auto-entrepreneurs et secteur de l'agriculture ont perçu en moyenne 3 260 euros²² par mois, de 1040 euros dans le commerce de détail hors magasins à 8 310 euros pour les médecins et dentistes. Les auto-entrepreneurs ont retiré en moyenne 410 euros mensuels de leur activité. Un tiers d'entre eux cumulent cette activité avec un emploi salarié ; en incluant leur salaire, ils ont perçu au total 2 100 euros par mois.

A secteur donné, les femmes gagnent un tiers de moins que les hommes. Une partie de cet écart s'explique par des volumes de travail inférieurs chez les femmes.

Une emprise du travail sur leur vie personnelle plus forte pour les non-salariés...

En matière d'exigences du travail²³, ce qui distingue le plus nettement les non-salariés des salariés, c'est la forte emprise du travail sur leur vie personnelle. La durée du travail qu'ils déclarent est particulièrement longue : dans l'enquête Conditions de travail de 2013, plus de 40 % d'entre eux, et jusqu'à 75 % des agriculteurs, affirment travailler six ou sept jours par semaine, et donc souvent le week-end (un sur quatre le dimanche contre un salarié sur huit). La durée effective moyenne du travail des indépendants, bien qu'en diminution, est de 49 heures en 2012 (52h en 2005).

Le brouillage des frontières entre travail et vie privée est un autre marqueur de l'emprise du travail. En premier lieu, domicile et lieu de travail se confondent pour nombre de non-salariés : 38 % travaillent habituellement à domicile. Cette situation est particulièrement fréquente chez les agriculteurs, rare pour les chefs d'entreprises de plus de 10 salariés, et concerne environ 30 % des autres non-salariés. De surcroît, 23 % des non-salariés sont amenés à effectuer une partie de leur activité à domicile : sans y travailler habituellement, ils font des astreintes ou ramènent du travail chez eux souvent ou tous les jours. Une fraction importante des chefs d'entreprise mais aussi des professions libérales sont dans cette situation.

²¹ Insee Première n°1627, Revenus d'activité des non salariés en 2014, décembre 2016

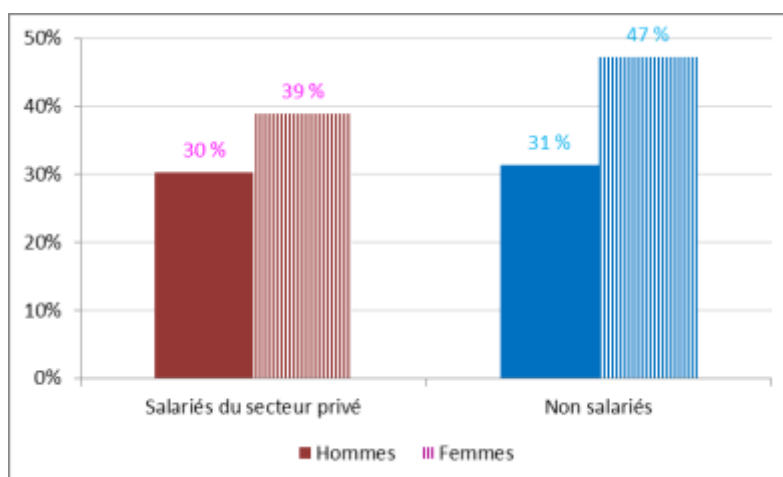
²² Revenu d'activité : rémunération issue de l'activité non salariée, déduction faite des cotisations sociales payées dans l'année mais pas des contributions sociales (CSG, CRDS). Il est calculé à partir du revenu professionnel imposable auquel sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives. Le revenu d'activité des auto-entrepreneurs s'obtient à partir du chiffre d'affaires déclaré, après abattements pour frais professionnels.

²³ Rapport : la protection sociale des non-salariés et son financement, tome 3, Annexe I : « Travailleurs non salariés et exposition aux risques sociaux », p 130

...qui rend difficile la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, notamment pour les femmes

Selon le Baromètre d'opinion 2011-2015 de la Drees, les femmes non salariées sont plus nombreuses que les femmes salariées du secteur privé à mettre en avant la facilitation de « la conciliation entre vie familiale et vie professionnelles (47 % contre 39 %) comme objectif prioritaire de la politique familiale. Ces résultats soulignent la charge de travail et les difficultés spécifiques auxquelles les femmes travailleuses indépendantes doivent faire face au cours de leur vie active.

La politique familiale doit viser en priorité une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle



Source : Baromètre d'opinion de la Drees, 2011-2015

Question posée aux enquêtés : Selon vous, quel devrait être l'objectif prioritaire de la politique familiale ? Soutenir la natalité/Rapprocher les niveaux de vie des familles avec enfants et des personnes sans enfant/Permettre aux familles de mieux se loger/ Permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle/Rendre les jeunes de plus de 20 ans plus autonomes à l'égard de leur famille.

Le temps de travail hebdomadaire élevé complique particulièrement l'organisation de vie des femmes exerçant une profession libérale²⁴ : 70% des avocates éprouvent par exemple des difficultés dans l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle. Aux contraintes horaires, s'ajoutent des difficultés financières : délais de versement jugés trop long du RSI, faible couverture sociale des professionnels libéraux durant le congé de maternité ou de paternité, ce qui induirait un impact négatif sur leur situation financière et leur santé. D'après le Laboratoire de l'Egalité, 71% des avocates ont été confrontées à des difficultés lors de leur grossesse (une femme sur cinq a pris un congé de maternité trop court), 25% n'ont pas pris de congé maternité et 7% ont été licenciées en fin de grossesse.

Les travailleurs non-salariés œuvrant pour leur propre compte, les dispositions du code du travail relatives aux congés familiaux des salariés ne s'appliquent pas à eux, compte tenu du fait qu'ils peuvent théoriquement décider librement d'interrompre leur activité, sous réserve bien entendu des contraintes associées à l'exercice de leur profession.

Lorsqu'elle existe, l'indemnisation des congés familiaux pour cette catégorie de travailleurs répond dans certains cas à des conditions particulières (congés de maternité et de paternité), dans d'autres aux mêmes conditions générales que pour les salariés (Prestation partagée de présence parentale associée au congé parental, allocation journalière de présence parentale dans le cadre d'un congé de présence parentale, allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans le cadre d'un congé de solidarité familiale).

Cette fiche analyse, pour chacun des congés familiaux indemnisés, le montant et les conditions d'octroi de ces allocations pour les travailleurs non-salariés.

²⁴ Pacte pour l'égalité dans les professions libérales réglementées. Laboratoire de l'Egalité, 2017

LES CONGES FAMILIAUX DES TRAVAILLEURS NON-SALARIES

CONGE DE MATERNITE

Ressortissantes du RSI

Cadre réglementaire

Les femmes chefs d'entreprise peuvent bénéficier de deux types d'allocations, en plus de la prise en charge des soins liés à la grossesse et à l'accouchement : l'indemnité journalière forfaitaire d'interruption d'activité et l'allocation forfaitaire de repos maternel.

L'allocation de repos maternel est versée en deux fois (au 7^{ème} mois de grossesse et après l'accouchement).

L'indemnité journalière forfaitaire d'interruption d'activité est versée à la femme chef d'entreprise qui s'arrête pendant 44 jours consécutifs, entre le 9^{ème} mois de grossesse et le 1^{er} mois de l'enfant. Parmi ces 44 jours, 14 doivent immédiatement précéder la date présumée d'accouchement. Il est possible de prolonger cet arrêt de travail par une ou deux périodes de 15 jours consécutifs, donc jusqu'à 74 jours, soit une durée maximale de dix semaines et quatre jours. Peuvent y être ajoutés, en cas de grossesse pathologique seulement, 30 jours supplémentaires (soit 104 jours au total.)

Au RSI la durée du congé n'est pas rallongée selon le nombre d'enfants, sauf en cas de grossesse multiple. En cas de grossesse multiple, 30 jours de congés supplémentaires sont octroyés, mais ils ne s'additionnent pas avec les 30 jours pathologiques.

Les conjointes collaboratrices peuvent bénéficier d'une indemnité de remplacement et d'une allocation forfaitaire de repos maternel, en plus de la prise en charge des soins liés à la grossesse et à l'accouchement. À la différence des femmes chefs d'entreprise, les conjointes collaboratrices bénéficient d'une indemnité de remplacement si elles se font remplacer dans leur(s) activité(s) professionnelle(s) ou ménagère(s) par du personnel salarié pendant 7 jours, au minimum, à 56 jours, au maximum (28 jours en cas d'adoption), durant la période comprise entre 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après.

Les montants de l'allocation forfaitaire sont identiques à ceux perçus par les autres catégories d'affiliées au RSI.

Quelle que soit la qualité de la bénéficiaire, chef d'entreprise ou conjointe collaboratrice, le montant des prestations est calculé sur la base du revenu professionnel moyen des trois dernières années d'activité.

CHEF D'ENTREPRISE		
Montant des prestations en 2016	Revenu moyen supérieur à 3 754 €(*)	Revenu moyen inférieur à 3 754 €(*)
Allocation forfaitaire de repos maternel (naissance)	3 218 € versés en 2 fois	321,80 € versés en 2 fois
Allocation forfaitaire de repos maternel (adoption)	1 609 € versés en 2 fois	160,90 € versés en 2 fois
Indemnité journalière forfaitaire d'interruption d'activité	52,90 € / jour soit 2 327,60€ pour 44 jours	5,29 € / jour soit 232,76 € pour 44 jours

(*) Moyenne de 10 % des PASS 2015, 2014 et 2013.

SOURCE : RSI

CONJOINTE COLLABORATRICE		
Montant des prestations en 2016	Revenu moyen supérieur à 3 754 €(*)	Revenu moyen inférieur à 3 754 €(*)
Allocation forfaitaire de repos maternel (naissance)	3 218 € versés en 2 fois	321,80 € versés en 2 fois
Allocation forfaitaire de repos maternel (adoption)	1 609 € versés en 2 fois	160,90 € versés en 2 fois
Indemnité complémentaire de remplacement	jusqu'à 52,38€ / jour en fonction du coût réel soit 2 933,28 € maximum pour 56 jours	

(*) MOYENNE DE 10 % DES PASS 2015, 2014 ET 2013

SOURCE : RSI

Selon les chiffres du RSI, plus des trois quarts des affiliées de 18 à 40 ans déclarent des revenus annuels inférieurs à 4000€ lorsqu'elles ont le statut de micro-entrepreneur. Pour les autres femmes travailleurs indépendants, ce pourcentage est inversé. Seules 27% déclarent des revenus inférieurs à 4000€.

Nombre de femmes bénéficiant annuellement d'une indemnisation au titre de la maternité par catégorie de travailleurs

La première partie du tableau 1 présente le nombre de bénéficiaires d'une allocation de repos maternel et d'indemnités maternité en 2016 (date de soins), avec une ventilation selon le groupe professionnel (Artisan / Commerçant / Profession libérale / Autre), la qualité de la bénéficiaire (assurée / conjointe collaboratrice) et le statut au regard de la micro-entreprise (ME / non ME). En 2016, 17 395 femmes ont perçu une allocation de repos maternel (versement unique ou versement de la 2^{ème} fraction) : 16 980 chefs d'entreprise (assurées) et 415 conjointes collaboratrices.

Parmi les femmes ayant perçu une allocation de repos maternel (versement unique ou versement de la 2^{ème} fraction), le RSI a indemnisé 15 919 femmes au titre des indemnités de maternité en 2016 : indemnité forfaitaire d'interruption d'activité pour 15 816 chefs d'entreprise et indemnité de remplacement pour 103 conjointes collaboratrices.

Les deux prestations étant cumulables, au total, en 2016, 91,5% des femmes ayant accouché dans l'année²⁵ ont perçu une allocation de repos maternel et des indemnités journalières au titre de la maternité : 93,1% parmi les chefs d'entreprise et 24,8% parmi les conjointes collaboratrices. La différence du recours au versement d'indemnités résulte de conditions plus restrictives pour les conjointes collaboratrices qui doivent notamment se faire remplacer par du personnel salarié pendant au moins 7 jours (cf. cadre réglementaire).

Nombre de bénéficiaires d'une allocation de repos maternel et d'indemnités maternité (*)

Nombre de bénéficiaires d'une allocation de repos maternel et d'indemnités maternité		Année 2016			
		Artisan	Commerçant	Profession libérale	Autre (gratuits, volontaires...)
Allocations de repos maternel		5 164	5 053	7 015	163
	assurées	5 091	4 813	6 979	97
	ME	2 706	1 894	2 319	7
	Non ME	2 385	2 919	4 660	90
	conjointes collaboratrices	73	240	36	66
	ME	16	45	8	0
	Non ME	57	195	28	66
Indemnités (**)		4 745	4 387	6 695	92
	assurées	4 735	4 313	6 693	75
	ME	2 477	1 635	2 190	4
	Non ME	2 258	2 678	4 503	71
	conjointes collaboratrices	10	74	2	17
	ME	1	1	0	0
	Non ME	9	73	2	17

(*) Champ : Ensemble des femmes qui ont bénéficié d'une allocation de repos maternel

(**) Indemnités forfaitaires d'interruption d'activité pour les assurées, et indemnités de remplacement pour les conjointes collaboratrices.

Source : RSI / DEEP / SARDE

²⁵ à l'exclusion des accouchements de l'année précédente pour lesquels des dépenses ont lieu dans l'année.

Durée moyenne de l'indemnisation par catégorie de bénéficiaires

La durée moyenne de l'indemnisation correspond à un nombre de journées indemnisées par bénéficiaire de ces indemnités. En 2016, la durée moyenne d'indemnisation est de 78 jours pour une assurée chef d'entreprise et de près de 56 jours pour une conjointe collaboratrice.

Durée moyenne de l'indemnisation au titre de la maternité en 2016 (*)

Durée moyenne de l'indemnisation maternité (en jours)		Année 2016				
		Artisan	Commerçant	Profession libérale	Autre (gratuits, volontaires...)	Total RSI
Indemnités (**)		77,9	76,3	79,1	71,9	77,9
	assurées	78,0	76,6	79,1	76,7	78,1
	ME	76,8	74,4	76,7	63,0	76,1
	Non ME	79,3	77,9	80,3	77,5	79,4
	conjointes collaboratrices	47,3	57,6	70,0	50,9	55,7
	ME	25,0	40,0	nc	nc	32,5
	Non ME	49,8	57,9	70,0	50,9	56,2

(*) Champ : Ensemble des femmes qui ont bénéficié d'une allocation de repos maternel

(**) Indemnités forfaitaires d'interruption d'activité pour les assurées, et indemnités de remplacement pour les conjointes collaboratrices.

Source : RSI / DEEP / SARDE

La situation des femmes médecins

Au sein des ressortissants du RSI, les professions médicales, et notamment les médecins, se distinguent par deux particularités :

- ces professionnelles peuvent être affiliées, lors de la période au cours de laquelle elles vont accoucher, à différents régimes successivement ou simultanément (régime général, comme salariée ou praticiens et auxiliaires médicaux (PAMC), ou RSI) ;
- d'autre part, les inégalités de couverture maternité ont, de longue date, été identifiées par ces professions comme un frein à l'exercice libéral. Des mesures spécifiques ont donc été adoptées au profit des femmes médecins par les pouvoirs publics.

S'agissant des médecins rattachées au régime général (relevant du régime des PAMC en raison de leur mode d'exercice en secteur I), les différences sont désormais réduites entre les IJ qu'elles perçoivent et celles dont bénéficient les salariées. Les différences restent *a contrario* importantes en ce qui concerne les prestations offertes aux professionnelles affiliées au RSI, dont la durée maximale d'indemnisation est limitée à environ dix semaines (cf encadré ci-après).

En cas de couverture par le régime général, les différences de prestations se sont réduites entre le statut de salariée et le statut de PAMC

Si les PAMC sont rattachées au régime général, la nature de leurs droits est, en assurance maternité, différente de celle des autres personnes couvertes.

Le montant maximum de l'IJ maternité versé par le régime général aux salariées est de 84,90 € au 1er janvier 2017 (soit 100 % du gain journalier brut calculé sur un salaire net limité au niveau du PSS)²⁶.

Les PAMC perçoivent quant à elles, pendant la durée de leur congé maternité (16 semaines), une IJ forfaitaire d'un montant de 52,90 € au 1er janvier 2016. Cependant, elles perçoivent en sus une allocation forfaitaire d'un montant de 3 269 €. Si l'on tient compte de cet élément, l'écart d'indemnisation par jour sur la durée du congé légal de 16 semaines est considérablement réduit, l'indemnisation journalière des PAMC apparaissant alors juste légèrement plus faible que celle des salariées : 81,63€ par jour au lieu de 83,56 €, soit un différentiel de moins de 2€/jour.

²⁶ Le montant de l'IJ est calculé selon la formule : IJ = Gain Journalier de base*1/91,25 des 3 derniers salaires dans la limite du PMSS (3 269 €) et diminué de 21%. L'IJ ne peut être inférieure à 9,26 € et supérieure à 83,56 €.

En pratique, on constate cependant que la durée effective du congé maternité des PAMC (12 semaines en moyenne) est inférieure à celle de l'ensemble des femmes (17 semaines en moyenne), ce qui peut s'expliquer par la baisse de revenu occasionnée par leur absence (qui n'est que partiellement compensée par l'indemnisation) et par la crainte de voir leur clientèle diminuer en cas d'absence prolongée. Si l'on tient compte de cette durée effective, l'indemnisation par jour (IJ+allocation) des PAMC est de 91,20 €, soit un montant supérieur au montant maximal des IJ maternité des salariées. En outre, le calcul de cette indemnisation journalière ne tient pas compte des revenus perçus en cas de rétrocession d'honoraires par le médecin remplaçant la femme en congé maternité.

D'un autre côté, des conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables, se traduisant par un complément d'indemnisation pour les salariées. Dans la mesure où il ne s'agit pas d'une obligation légale, ce complément n'est pas systématique. Par ailleurs, ce complément est souvent soumis à condition notamment de durée d'activité (au moins 6 mois dans l'entreprise) et peut être dégressif ou limité en montant et/ou en durée.

En cas d'exercice libéral, des différences de prestation qui demeurent entre ressortissantes du RSI et ressortissantes du régime général au titre du régime des PAMC

En tant que professionnelles de santé exerçant à titre libéral, les femmes médecins doivent faire le choix, au moment de leur installation, entre le régime des PAMC (rattaché au régime général de la Sécurité Sociale) et le RSI. Dans ce dernier cas, le régime d'indemnisation de la maternité qui leur est applicable est commun à celui de l'ensemble des professions libérales affiliées au RSI.

Le régime des PAMC et du RSI offrent des garanties identiques en ce qui concerne l'allocation forfaitaire de repos maternel²⁷.

Les indemnités journalières (IJ) de maternité sont en revanche différentes d'un régime à l'autre. Si dans les deux régimes, la base de calcul est égale à 1/730^e du montant mensuel du plafond de la sécurité sociale (52,90 € en 2016), la durée de versement est plus longue dans le régime des PAMC. En 2006, la couverture du risque maternité des PAMC a été améliorée grâce à l'alignement de la durée de versement des indemnités journalières maternité sur celle des salariées « ordinaires » affiliées au régime général sans qu'il en soit de même pour les professionnelles de santé affiliées au RSI : en cas de grossesse simple de rang 1 ou 2, l'IJ maternité des PAMC peut être versée pendant une durée totale de seize semaines maximum (six semaines avant l'accouchement et dix semaines après), soit 112 jours, étant précisé que la femme ne sera indemnisée pour son arrêt maternité que si elle cesse toute activité professionnelle pendant au moins huit semaines (dont deux semaines avant l'accouchement). En revanche, pour le RSI²⁸, comme indiqué supra, la durée d'indemnisation est de 44 jours consécutifs (à condition d'avoir cessé toute activité), cette période pouvant être prolongée par une ou deux périodes de quinze jours consécutifs jusqu'à 74 jours. Enfin, la création en 2014 d'un congé maladie en cas de grossesse difficile pour les seules PAMC a créé une nouvelle différence de traitement entre professionnelles de santé affiliées au régime des PAMC et celles affiliées au RSI, motivée par le souhait d'encourager les installations en secteur I.

D'autres initiatives plus récentes, telles le dispositif des praticiens territoriaux de médecine générale, qui comprend aussi un volet concernant les indemnités de congés maladie, procèdent de la même ambition. Ils devraient prochainement être étendus à l'ensemble des médecins de secteur I et des médecins de secteur II ayant signé un contrat d'accès aux soins²⁹.

²⁷ Dans les deux cas, les femmes qui accouchent perçoivent une allocation forfaitaire sans condition de cessation d'activité dont le montant est égal au montant mensuel du plafond de la sécurité sociale (soit 3 218 € au 1er janvier 2016). Les modalités de versement sont également les mêmes : l'allocation est versée pour moitié à la fin du 7^e mois de grossesse et pour moitié après l'accouchement.

²⁸ Article D. 613-4-2 modifié par le décret n° 2008-1410 du 19 décembre 2008.

²⁹ Ce contrat sera remplacé, après entrée en vigueur de la nouvelle convention médicale, par une option pratique tarifaire maîtrisée.

Le dispositif des praticiens territoriaux de médecine générale (PTMG) et des praticiens territoriaux de médecine ambulatoire (PTMA)

1) Pour lutter contre les déserts médicaux, le pacte territoire santé a mis en place le statut de praticien territorial de médecine générale (PTMG)³⁰. Ce dispositif est réservé aux jeunes médecins généralistes libéraux installés depuis moins d'un an et exerçant dans les territoires fragiles identifiés par les agences régionales de santé (ARS), qui s'engage à respecter les tarifs conventionnels ou à modérer leurs dépassements d'honoraires, et à se faire remplacer en cas d'absence. Il conduit à verser un complément de revenu différentiel permettant d'atteindre une cible de revenu garanti de 6 900€ bruts/mois. Un élément d'attractivité du dispositif réside aussi dans les avantages accordés en cas de congé maladie ou maternité.

En cas de maternité, un revenu minimum est garanti par l'ARS à la femme médecin, en complément de ses indemnités journalières maternité servies par son régime d'affiliation (il se cumule avec les allocations forfaitaires des femmes médecins PAMC). Son montant est égal au montant maximal du complément de rémunération : 3 105 € par mois, soit plus de 10 000 € pour 12 semaines de congé maternité. L'avantage paternité s'élève à 1 138 € pour les onze jours de congé.

2) L'avantage maternité/paternité des PTMG a été étendu à l'ensemble des médecins, généralistes ou spécialistes, en secteur 1 ou en secteur 2 s'engageant à modérer leurs dépassements d'honoraires dans les limites du contrat d'accès aux soins, et souhaitant s'installer en zone sous dense, dans le cadre du « statut » de praticien territorial de médecine ambulatoire (PTMA)³¹.

Le dispositif est de nature contractuelle et lie l'ARS et le médecin. La durée fixée par le contrat ne pourra être inférieure à trente-six mois ni supérieure à soixante-douze mois. La dépense est financée sur les crédits du fonds d'intervention régional (FIR) ordonnancée par les ARS et payée par les organismes d'assurance maladie.

3) La feuille de route rendue publique après la Grande conférence de santé du 11 février 2016 prévoit un processus d'extension de l'avantage maternité du PTMG (praticien territorial de médecine générale) / PTMA (praticien territorial de médecine ambulatoire) à l'ensemble des médecins de secteur I (et de secteur II - signataires du contrat d'accès aux soins prévu par l'avenant n°8 à la convention de 2011), quel que soit leur lieu d'installation.

La nouvelle convention médicale, signée le 25 août 2016, prévoit de substituer au contrat d'accès aux soins une option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM), un OPTAM-CO étant proposé aux médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou une spécialité de chirurgie-obstétrique. Les médecins souscrivant à ces options devraient logiquement bénéficier de la disposition annoncée dans le cadre de la Grande conférence de santé.

Ressortissantes de la MSA : non-salariées agricoles

Cadre réglementaire

Depuis une vingtaine d'années, des réformes successives ont été adoptées en assurance maternité, contribuant régulièrement à son amélioration.

Ces réformes ont permis progressivement aux non-salariés agricoles de bénéficier en assurance maternité, de prestations équivalentes à celles accordées aux salariés, mais adaptées aux spécificités des professions exercées par les assurées non-salariées agricoles. Ainsi, le versement d'une allocation de remplacement, instauré en 1977³², a été privilégié par rapport à une indemnité journalière. Cette allocation de remplacement maternité des agricultrices a pour finalité de prendre en charge les frais occasionnés par leur remplacement dans les travaux agricoles, lorsqu'elles ne peuvent pas les accomplir en raison de la maternité.

La mesure issue de l'article 33 de la loi d'orientation agricole de juillet 1999 a instauré plus tard la prise en charge intégrale des frais de remplacement des agricultrices, le dispositif précédent ne prévoyant qu'une prise en charge partielle.

En outre, le recours aux services de remplacement est à compter de cette date, privilégié par rapport à l'embauche directe. Selon la réglementation applicable, l'assurée doit adresser une demande d'allocation de remplacement à la MSA, dans un délai de 30 jours avant la date de l'interruption d'activité. Après étude, cette demande doit être transmise par la MSA au service de remplacement départemental conventionné. Ce dernier doit ensuite dans les 15 jours indiquer à l'assurée s'il peut ou non pourvoir au remplacement. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité ou de non réponse dans un délai de quinze jours, que l'assurée a la possibilité de procéder à une embauche directe pour se faire remplacer.

³⁰ Décret n° 2013-736 du 14 août 2013 relatif au contrat de praticien territorial de médecine générale.

³¹ Décret n° 2015-1357 du 26 octobre 2015 relatif au contrat de praticien territorial de médecine ambulatoire.

³² Décret n°77-663 du 27 juin 1977 relatif à l'allocation de remplacement instituée par l'art. 1106-4-1 du code rural

S'ajoutent également les lois de financement de la sécurité sociale pour 2002 et celle de 2008, qui pour la première, a permis aux pères non-salariés agricoles de bénéficier de l'allocation de remplacement paternité à l'occasion de la naissance d'un enfant et pour la seconde, a prévu l'alignement de la durée d'attribution de l'allocation de remplacement de maternité sur la durée des congés de maternité accordés aux salariés (IJ de maternité). A l'instar des salariées, pour les femmes non-salariées agricoles, la durée du congé légal de maternité est aujourd'hui fixée à 16 semaines (112 jours, plus les deux semaines supplémentaires en raison d'un état pathologique³³). La durée maximale de versement de cette allocation pour un congé normal est de 16 semaines, ou de 18 semaines (deux semaines supplémentaires peuvent être indemnisées en assurance maternité en raison d'un état pathologique). Toutes les durées maximales sont équivalentes à celles des salariées (naissance de jumeaux, de triplés, 3^{ème} enfant à charge...).

Concernant le montant de l'indemnisation, le coût moyen du prix de journée de l'allocation de remplacement en 2015 est de 147 € sur la base d'une journée de 7 heures (étant rappelé que l'agricultrice est remplacée en fonction de son temps de travail si elle travaille 8 heures, elle sera remplacée 8 heures, si elle travaille 9 heures, elle sera remplacée 9 heures et ainsi de suite). La fourchette se situe entre 130 et 180 €.

Pour percevoir l'allocation de remplacement pour congé de maternité, l'agricultrice doit être affiliée en assurance maladie à la MSA depuis dix mois avant la date présumée de l'accouchement (comme chef d'exploitation ou comme conjoint collaborateur), doit cesser tout travail sur l'exploitation, et doit être effectivement remplacée par l'intermédiaire d'un service de remplacement ayant passé une convention avec la MSA, ou par un salarié recruté directement par l'exploitant.

Dans le premier cas, le montant est égal au coût du remplacement, la MSA versant directement l'allocation au service de remplacement. Dans le second cas, le montant est égal au montant des salaires et charges sociales du salarié embauché, dans la limite du salaire conventionnel correspondant à l'emploi ; la MSA rembourse alors directement l'assurée, sur présentation de la copie du contrat de travail et du bulletin de salaire.

Nombre et caractéristiques des bénéficiaires

Caractéristiques des bénéficiaires de l'allocation de remplacement

	2010	2014	2015	2016
Nombre de femmes accouchant annuellement (chef d'exploitation, conjointes collaboratrices)	1 814	1 557	1 555	1 579
Nombre de femmes bénéficiant annuellement d'une indemnisation au titre de la maternité	1154	1071	1031	1043
• dont Cheffes d'exploitations		941	901	930
• dont Conjointes collaboratrices		112	113	106
	102,5	101,4	103,4	100,8
% de maternités ne donnant pas lieu à indemnisation (*)	45,4%	40,1%	42,3%	40,6%
Dépense totale (en €)	14 903 788	15 997 371	15 682 226	15 970 605
Dépense moyenne par congé (en €)	12 915	14 937	15 211	15 312

Source : PMSI, exploitation MSA

(*) : CORRESPOND AU RATIO ENTRE LE NOMBRE DE FEMMES AYANT ACCOUCHE ET BENEFICIAIRE D'UNE ALLOCATION DE REMPLACEMENT, ET, LE NOMBRE TOTAL DE FEMMES AYANT ACCOUCHE

³³ Selon l'article R. 732-19 du CRPM, à l'instar des salariés, l'agricultrice peut prétendre à une période supplémentaire de remplacement au titre de l'assurance maternité liée à un état pathologique résultant de la grossesse et attestée par un certificat médical : période de deux semaines maximum pouvant être prise au cours de la période prénatale dès la déclaration de la grossesse. Cette période pourra donner lieu au versement d'une allocation de remplacement à la condition toutefois que l'agricultrice soit effectivement remplacée.

CONGE DE PATERNITE

Cadre réglementaire

Le congé de paternité s'applique aux travailleurs non-salariés.

Au RSI, le congé de paternité est aligné sur le régime applicable aux indemnités journalières de maternité.

Le montant perçu est de 53€ / jour si les revenus sont supérieurs à 3 862 € et il est limité à 10 % de ce montant si les revenus sont inférieurs.

S'agissant des exploitants agricoles, le versement d'une allocation de remplacement de paternité est conditionné au recours à un service de remplacement ou à l'embauche d'un salarié, dans les mêmes conditions que pour l'attribution de l'allocation de remplacement maternité.

Comme pour les salariés, la durée de versement est limitée à 11 jours (18 en cas de grossesse multiple).

Des indemnités journalières paternité moins mobilisées par les non-salariés que par les salariés

S'agissant d'un droit qui relève de la politique familiale, puisque les dépenses à ce titre sont remboursées aux régimes d'assurance maladie par la branche famille, on observe, comme pour les prestations familiales et de logement, des comportements dans le mode de recours au droit qui sont spécifiques aux non-salariés.

Selon l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de la Drees³⁴, si, parmi les pères qui travaillaient au moment de la naissance, une très grande majorité des pères salariés du secteur public (neuf sur dix) et du secteur privé (huit sur dix) en contrat à durée indéterminée ont pris un congé de paternité à la naissance de leur dernier enfant, seul le tiers (32%) des travailleurs indépendants l'ont fait. A autres caractéristiques données, ils ont près de 8 fois moins de chances de prendre un congé de paternité que les pères salariés en CDI du secteur privé. Selon la Drees, le plafond de versement des indemnités journalières, plus bas que celui des salariés du secteur privé, pourrait expliquer ce faible recours. La plus grande diversité des situations des travailleurs indépendants peut également intervenir : si certains bénéficient d'une relative flexibilité pour se rendre disponible, en particulier quand leur domicile est proche de leur lieu de travail, d'autres connaissent au contraire une grande difficulté à se faire remplacer en cas d'absence ou font face à une charge de travail plus lourde³⁵.

Nombre et profil des bénéficiaires

Non-salariés non agricoles :

Chiffres non communiqués.

Non-salariés agricoles :

2.427 NSA ont eu un congé paternité démarrant en 2016. Le nombre de pères ayant eu un enfant la même année n'a pu être obtenu, ce qui ne permet pas d'estimer le taux de recours des pères au congé de paternité.

La répartition par durée du congé est la suivante :

0 à 5 jours :	37 NSA
6 à 10 jours :	675 NSA
11 jours :	1.366 NSA
12 à 18 jours :	349 NSA

³⁴ Drees, Etudes et Résultats n°957, « Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix. », mars 2016

³⁵ Drees, Etudes et Résultats n°442, « Le congé de paternité », novembre 2005.

Cadre réglementaire

Les règles communes : un même droit à la Prepare

Les articles L.531-4 et suivants du code de la sécurité sociale fixant les règles de la Prepare s'appliquent de façon identique à tout bénéficiaire quel que soit son statut.

Sont donc identiques pour les salariés et les non-salariés l'ensemble des règles relatives à :

- la prise en compte du nombre et du rang des enfants,
- les conditions d'activité antérieure pour ouvrir droit,
- les trois taux de Prepare applicables (taux plein, taux partiel 80%, taux partiel 50%) et la Prepare majorée à compter de trois enfants.
- la durée maximale de mois de droit selon les rangs des enfants et la situation familiale (en couple ou non) ;
- les différents montants mensuels de la Prepare selon le taux appliqué.

Ainsi que l'ensemble des règles applicables aux prestations familiales comme les dates d'ouverture et de fermeture de droit, par exemple.

Les spécificités liées à la prise en compte d'activités assujetties ou non à une durée légale ou conventionnelle du travail

Les divergences entre les salariés et les non-salariés portent essentiellement sur **les modalités de justification** des conditions exigées pour ouvrir droit à la Prepare et pour continuer à en bénéficier en cours de droit.

Condition d'activité antérieure du bénéficiaire

Pour pouvoir bénéficier de la Prepare, le demandeur doit remplir une condition d'activité professionnelle (salariée ou non salariée) antérieure d'une durée suffisante pour permettre de valider 8 trimestres qui ouvrent des droits à pension de retraite dans un régime de base.

La période d'examen des huit trimestres et la nature de l'activité à prendre en compte répond aux conditions fixées notamment par les articles D.531-15 et R.351-12 du code de la sécurité sociale.

Les modalités de validation de ces périodes d'activité antérieure varient :

- pour les non-salariés y compris les aides familiaux agricoles, l'étude du droit se fait à la suite de la présentation d'une attestation de l'organisme d'assurance vieillesse de la profession.
- pour les salariés et assimilés, un échange informatique national des données entre la Cnaf et la Cnav permet la validation automatique des périodes de travail.

Les modalités de conversion de l'activité antérieure en trimestres d'assurance vieillesse varient également selon qu'il s'agit d'activité salariée ou non salariée.

La condition d'inactivité exigée pour bénéficier de la Prepare à taux plein

Pour bénéficier d'une Prepare à taux plein, le demandeur doit avoir totalement cessé son activité professionnelle.

Pour les salariés, cette cessation d'activité est attestée par l'employeur.

Pour les non-salariés, la justification de l'arrêt d'activité est apportée par une attestation de cessation d'affiliation à titre personnel à son régime d'assurance vieillesse.

Cette justification pose certaines difficultés car malgré la demande de « mise en sommeil » de leur société par des entrepreneurs souhaitant cesser temporairement leur activité pour s'occuper de leur enfant, le Rsi continue

d'exiger le versement d'un minimum de cotisations vieillesse de leur part. Le Rsi dans ce cas ne leur délivre donc pas de justification de cessation d'affiliation, ce qui met ces personnes en difficulté pour attester à la Caf leur cessation totale d'activité.

La détermination de la quotité de travail relative à la Prépare à taux partiel

Le principe est qu'en cas d'exercice d'une activité au plus égale à 80 % du temps de travail pratiqué dans l'entreprise ou l'organisme, le droit à la Prépare peut être versé à taux partiel.

Le montant de la Prépare varie donc selon la quotité de travail du demandeur :

- Prépare correspondant à un taux de 80 % si la quotité de travail est comprise entre 50 et 80 % ;
- Prépare correspondant à un taux de 50 % si la quotité de travail est inférieure ou égale à 50 %.

Pour les salariés :

La quotité de travail résulte du temps de travail effectué par le ou la salarié(e) rapporté à la durée effective de travail pratiquée dans l'entreprise ou l'organisme.

C'est donc l'employeur qui délivre une attestation à son ou sa salarié(e) justifiant sa quotité de travail et lui permettant de justifier auprès de la Caf de sa réduction d'activité.

Sur cette base, la Caf en déduit le taux de Prépare applicable.

Pour les non-salariés.

Par nature, leur activité professionnelle n'est pas assujettie à une durée du travail et au regard de cette spécificité, il est plus difficile pour certains demandeurs de justifier de leur activité à temps partiel.

Pour pallier ces difficultés, le code de la sécurité sociale dans ses articles D.531-5 à D.531-11 a fixé des modalités particulières de calcul de quotité de travail pour certaines activités telles que assistant(e)s maternel(le)s, vacataires, cadres au forfait jours, etc : pour plus de détails voir document ci-dessous :

Hormis ces professions pour lesquelles le code de la sécurité sociale a précisé des règles spécifiques, toutes les autres situations professionnelles non-salariées relèvent de l'article général L. 531-4 qui pose comme principe qu'aucune situation professionnelle ne peut être exclue du bénéfice de la Prépare à taux partiel.

Comme ces travailleurs non-salariés ne peuvent pas fournir de documents provenant d'un employeur leur permettant de justifier de leur quotité de travail, il leur appartient de la déterminer eux-mêmes et de l'attester sur l'honneur à la Caf lors de leur demande de Prépare.

La réduction d'activité ainsi déclarée est contrôlée au cours de l'année suivante au moyen de leurs revenus.

Nombre de bénéficiaires

Nombre de foyers avec droit à la Prépare versable, selon le type d'activité du titulaire du droit Prépare

Titulaire du droit	Travailleurs indépendants	dont auto entrepreneurs	dont conjoint collaborateur d'ETI	dont ETI régime agricole	dont gérant salarié	dont autres travailleurs indépendants	Autre type d'activité professionnelle	TOTAL
Monsieur	365	58	0	18	13	276	8 700	9 065
Madame	3 035	440	0	2	57	2 536	254 787	257 822
Couple	413	38	0	19	14	342	2 743	3 156
Total	3 813	536	0	39	84	3 154	266 230	270 043
	1%	0%	0%	0%	0%	1%	99%	100%

SOURCE : CNAF-DSER, FICHIER FR6 DE DECEMBRE 2016

CHAMP : FRANCE ENTIERE, DOSSIERS CAF

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Les travailleurs non-salariés peuvent demander le versement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

En décembre 2016, les bénéficiaires de cette allocation appartenant à la catégorie des travailleurs non-salariés n'étaient que 239, soit 3% de l'ensemble des bénéficiaires.

Nombre de foyers bénéficiaires de l'AJPP, selon le type d'activité du titulaire du droit AJPP

Titulaire du droit	Travailleurs indépendants	dont auto entrepreneurs	dont conjoint collaborateur d'ETI	dont ETI régime agricole	dont gérant salarié	dont autres travailleurs indépendants	Autre type d'activité professionnelle	TOTAL
Monsieur	44	13	1	3	3	24	605	649
Madame	183	58	2	0	3	120	6 881	7 064
Couple	12	6	0	0	0	6	60	72
Total	239	77	3	3	6	150	7 546	7 785
	3%	1%	0%	0%	0%	2%	97%	100%

SOURCE : CNAF DSER, FICHIER FR6 DE DECEMBRE 2016 ; CHAMP : FRANCE ENTIERE, DOSSIERS CAF

Congé de solidarité familiale (Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie)³⁶

Les travailleurs non-salariés peuvent bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie s'ils interrompent ou réduisent leur activité professionnelle pour accompagner un proche dans ses derniers moments.

Le nombre précis de bénéficiaires n'est pas connu, mais il est très faible, puisque le nombre total, toutes activités professionnelles confondues, est inférieur à un millier.

³⁶ Circulaire n° DSS/2A/2011/117 du 24 mars 2011

RECAPITULATIF

MATERNITE	Régime général	RSI		MSA
Nature des prestations	Indemnités journalières	Allocation forfaitaire de repos maternel Indemnités journalières	Conjoints collaborateurs Allocation forfaitaire de repos maternel Indemnité de remplacement	Allocation de remplacement.
Finalité	Compenser la perte de salaire provoquée par l'interruption de travail	AF : Compenser la diminution d'activité	Remplacement dans les travaux professionnels ou ménagers effectués habituellement.	Prendre en charge les frais occasionnés par le remplacement de l'exploitante
Durée	Voir tableau ci-après (1) 16 à 26 semaines. + 2 semaines supplémentaires en raison d'un état pathologique résultant de la grossesse à compter de la déclaration de grossesse. Jusqu'à 46 semaines en cas de naissance multiple.	IJ versée pendant 44 jours consécutifs, prolongeable de deux fois 15 jours jusqu'à 74 jours, soit une durée maximale de dix semaines et quatre jours. Peuvent y être ajoutés, en cas de grossesse pathologique seulement, 30 jours supplémentaires (soit 104 jours ou 14,8 semaines au total).	28 jours (56 sur demande) Jusqu'à 84 jours en cas de grossesse pathologique.	Identique salariées 16 à 26 semaines. + 2 semaines supplémentaires en raison d'un état pathologique résultant de la grossesse à compter de la déclaration de grossesse. Jusqu'à 46 semaines en cas de naissance multiple.
Montant	Salaire journalier de base égal à 1/91,25 du montant brut des trois dernières paies, dans la limite du PSS (2017 : montant maximum journalier : 84,90 €)	- revenus d'activité moyens des trois dernières années supérieurs à 10 % du PASS (3862 €) : allocation forfaitaire = montant du PASS mensuel (3269 €) IJ = 53 € par jour (1/730^e du PASS) - revenus d'activité moyens des trois dernières années inférieurs à 10 % du PASS (3862 €) allocation forfaitaire = 10 % du PASS mensuel IJ = 10 % de 1/730^e du PASS.	Coût réel du remplacement dans la limite d'un plafond journalier égal à 1/56 d'un montant fixé à deux fois le montant du SMIC (soit 53€ par jour en 2017)	Si passage par un service de remplacement conventionné, prise en charge intégrale Si recrutement direct d'un salarié par l'exploitant, montant des salaires et charges sociales du salarié embauché, dans la limite du salaire conventionnel correspondant à l'emploi. Coût moyen du prix de journée de l'allocation de remplacement en 2015 : 147 € sur la base d'une journée de 7 heures.

Conditions d'indemnisation	- être affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date présumée de l'accouchement, - cesser son activité professionnelle pendant au moins 8 semaines, - 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	- être à jour des cotisations maladie-maternité au 31/12 de l'année N-1 - pour l'indemnité journalière seulement, cesser son activité pendant la période, dont impérativement 14 jours avant la date présumée d'accouchement.	Attestation sur l'honneur	- Etre affiliée en assurance maladie à la MSA depuis dix mois avant la date présumée de l'accouchement - Cesser tout travail sur l'exploitation et être effectivement remplacée
Complément de rémunération au-delà du PASS	Pris en charge dans environ la moitié des conventions collectives	Pas de prise en charge mais le cumul de l'allocation forfaitaire et des IJ approche le montant maximum journalier des IJ du régime général.		
Prise en charge des soins liés à la grossesse	Voir tableau ci-après (2)	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué
Droits retraite (AVPF)	Idem salariés (voir fiche Annexe 1, document 10 : AVPF)	Idem salariés	Idem salariés	Idem salariés
Textes de référence	- L1225 Code du travail - L313, L331 et L351 Code de la sécurité sociale	- L613-19 Code de la sécurité sociale - D613-4 Code de la sécurité sociale		- Décret du 27/06/1977 - Article 33 Loi d'orientation agricole juillet 1999 - LFSS 2002 et 2008

(1) Rappel des durées du congé de maternité pour les salariées affiliées au régime général

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

Congé pathologique :

En cas de maladie due à la grossesse, attestée par un certificat médical, la durée du congé de maternité est augmentée de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

(2) 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%)

Les éléments de différence suivants peuvent être déduits de ce comparatif :

Les modalités d'indemnisation apparaissent en première analyse moins favorables pour les affiliées au RSI que les prestations octroyées aux salariées du régime général : IJ maximum : 53 €/ jour pour le RSI ; 84 €/jour pour le régime général. Toutefois, l'allocation forfaitaire de repos maternel, versée aux seules affiliées du RSI, vient compenser cette différence (3269 €/112 jours = 29 €), soit un total journalier de 82 €.

La durée maximale (hors congés pathologiques) du congé de maternité est en revanche sensiblement inférieure pour les affiliées du RSI : 74 jours (soit 10 semaines et 4 jours), contre 16 ou 26 semaines (112 jours ; 182 jours) pour celles du régime général.

Par ailleurs, certaines situations spécifiques, telles que la durée du congé pour les mères de trois enfants et plus, ou pour les cas de naissances multiples apparaissent moins favorables pour les affiliées du RSI.

SOURCES

- La protection sociale des non-salariés et son financement, Haut conseil du financement de la protection sociale, octobre 2016
- Contribution de la Caisse centrale de la MSA relative au congé maternité des non-salariés agricoles.
- Contribution du Laboratoire de l'égalité relative à la facilitation de l'articulation vie privée vie professionnelle pour les professions libérales.
- Note CNAF – Direction des politiques familiales et sociales, août 2017
- Note RSI – DEEP, septembre 2017
- Note CCMSA –DDPS, septembre 2017

ANNEXE 4

ECLAIRAGES DE L'ETRANGER

SOMMAIRE

ANNEXE 4.....	1
ECLAIRAGES DE L'ETRANGER.....	1
DOCUMENT 1	3
PANORAMA DES CONGES DESTINES AUX PARENTS EN EUROPE.....	3
DOCUMENT 2	42
LE CONGE PARENTAL ET SON INDEMNISATION EN ALLEMAGNE.....	42
DOCUMENT 3	54
LE CREDIT TEMPS ET LES CONGES FAMILIAUX EN BELGIQUE	54
DOCUMENT 4	73
TEMPS PARTIEL, TEMPS FLEXIBLE ET CONGES FAMILIAUX AUX PAYS-BAS	73

DOCUMENT 1

**PANORAMA DES CONGES DESTINES AUX
PARENTS EN EUROPE**

PANORAMA DES CONGES DESTINES AUX PARENTS EN EUROPE¹

INTRODUCTION

Il existe une très grande diversité de congés opposables en droit et destinés aux parents dans les pays européens. L'octroi de ces congés peut être soumis à des conditions variables, ils peuvent être plus ou moins longs, rémunérés ou non, et s'ils le sont, sous la forme d'un maintien total ou partiel du revenu d'activité ou sous la forme d'une prestation forfaitaire. Cette rémunération peut être limitée à une période plus courte que le congé lui-même, mais inversement une rémunération peut parfois se poursuivre au-delà de la durée maximale du congé. La rémunération peut être plafonnée, soumise à une condition de ressources ou à d'autres conditions (nombre d'enfants, activité antérieure, etc.).

Objet, méthode et limites de cette note

Cette note propose un panorama descriptif des principales caractéristiques des congés légaux destinés aux parents dans une vingtaine de pays européens (congés maternité, paternité, parentaux, etc.).

Ce panorama est effectué à partir de travaux antérieurs², actualisés à partir des informations et tableaux tirés du site internet de l'*International Network on Leave Policies and Research*³ et de la base de données *familydatabase* de l'OCDE.

Ce panorama transversal sur un nombre conséquent de pays européens présente l'intérêt de mettre en évidence des tendances ou traits communs entre les pays, et de situer tel ou tel pays par rapport aux autres au regard de caractéristiques particulières de ces congés, mais cette approche présente l'inconvénient de ne pas tenir compte des nombreux éléments liés au contexte, aux acteurs, à l'histoire, ou encore du rôle d'autres institutions ou mesures de politiques publiques, en particulier les modes d'accueil des jeunes d'enfants, ou encore des mesures connexes liées à l'organisation du travail, l'adaptation des postes et l'aménagement du temps de travail.

Pour une présentation de systèmes de congés de 5 pays emblématiques (Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni, Suède) permettant de les resituer dans leur contexte et au regard de leurs principaux enjeux, nous renvoyons à l'extrait d'un article de Marie-Thérèse Letablier et Sandrine Dauphin reproduit en annexe 1⁴.

Ce panorama ne retrace pas les dispositifs de congés non légaux issus des conventions collectives (des travaux existant il semble que ces dispositifs y soient développés de façon marginale ou pour des dispositifs peu significatifs sauf dans certains pays comme le Royaume-Uni ou le Danemark).

Cette note n'aborde pas non plus la question importante des enjeux ou des effets de ces congés sur l'activité professionnelle des parents, des mères en particulier, des enjeux et effets au regard des inégalités entre femmes et hommes tant dans la sphère professionnelle (participation au marché du travail, durée du travail, rémunérations...) que dans la sphère domestique et parentale, ou encore de leurs effets au regard d'autres dimensions (bien-être des enfants, bien-être des parents, fécondité, etc.).

¹ Redacteur : Antoine MATH

² Math A., Meilland C. (2004), « Un état des lieux des congés destinés aux parents dans vingt pays européens », *Revue de l'IREs*, n°46.

³ <http://www.leavenetwork.org/>

⁴ Marie-Thérèse Letablier et Sandrine Dauphin, « Protection sociale et compensation des inégalités économiques entre femmes et hommes », *Canadian Journal of Law and Society / Revue Canadienne Droit et Société*, 2016, Volume 31, no. 2, pp. 287 – 311

Enfin, ce panorama tente de donner une photographie de la situation aujourd'hui, et passe sous silence les nombreuses évolutions intervenues dans quasiment tous les pays, en particulier les réformes significatives récentes (Allemagne, Portugal, Islande...) ⁵.

Il est habituel de distinguer quatre catégories de congés à destination des parents, selon le schéma typique suivant :

- un congé de maternité, généralement rémunéré sous la forme d'un certain maintien du salaire, d'une quinzaine de semaines dont quelques unes avant la naissance ;
- éventuellement, mais de plus en plus fréquemment, un congé de paternité de quelques jours réservé au père juste après la naissance ;
- un congé parental continu de quelques mois voire quelques années pour s'occuper d'un enfant en bas âge, ce congé venant de fait succéder au congé de maternité ; ce congé peut être non rémunéré ou sous la forme d'une prestation d'un montant forfaitaire, ou encore être considéré comme une assurance sociale et rémunéré sous la forme d'une compensation du salaire comme dans certains pays du Nord de l'Europe ;
- les congés pour des enfants plus âgés dans des situations particulières par exemple lorsque l'enfant est malade, handicapé ou invalide, ou encore en cas d'urgence.

Dans ce schéma typique, les différents congés tendent à intervenir et à s'enchaîner plus ou moins en fonction de l'âge de l'enfant. Ce schéma ne fonctionne cependant pas toujours très bien pour l'analyse comparative car les dispositifs réellement existants peuvent s'en écarter. Les frontières entre ces quatre catégories de congés destinés aux parents tendent en effet à s'estomper. Ces congés peuvent se confondre ou se substituer, au moins partiellement, les uns aux autres. Un congé maternité très long d'une année comme au Royaume-Uni va *de facto* fonctionner pour les mères comme le congé parental d'un autre pays. Inversement, un congé parental peut constituer le prolongement d'un congé de maternité ou de paternité lorsqu'il est rémunéré de la même façon sous la forme d'un maintien du salaire, alors qu'il s'en distingue plus radicalement lorsqu'il n'est pas rémunéré (Irlande). Certains pays n'ont pas ou n'ont plus formellement de congé de maternité, ce dernier ayant été fondu dans le cadre d'un congé ou d'une assurance parentale plus large (Suède, Norvège, Islande, Portugal). La distinction entre congés de maternité et congés de paternité tend également à s'estomper dans certains pays pour la période post-natale. Dans d'autres, une partie du congé de maternité peut être transférée aux pères, même en l'absence de circonstances exceptionnelles. Le congé parental tend aussi à ne plus être limité aux seuls enfants en bas âge. Il peut être pris d'une manière de plus en plus fractionnée et flexible et longtemps après le congé maternité ou l'éventuel congé de paternité, lorsque l'enfant est plus âgé. Ces congés parentaux, voire des congés maternité et paternité, peuvent encore être pris à l'occasion d'une adoption. Le congé parental d'un pays peut aussi jouer le rôle joué par le congé pour enfant malade d'un autre pays. Enfin, il peut exister des congés inclassables dans les quatre catégories prédéfinies. Ainsi depuis 2000 au Portugal, un grand-parent peut bénéficier d'un congé rémunéré de 30 jours suite à la naissance d'un enfant lorsque le parent (la mère) est un adolescent de moins de 16 ans et qu'elle vit au même foyer que le grand-parent.

⁵ Voir les publications de l'*International Network on Leave Policies and Research* (www.leavenetwork.org), ou encore l'article de Peter Moss, « Les pères dans les politiques de congés parentaux » *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, 2016.

Dans cette note, les congés sont distingués selon le schéma traditionnel pour faciliter la présentation et la comparaison, et parce que ce schéma est encore prédominants⁶.

⁶ Ayant été réalisée dans un temps court et tout n'ayant pu être vérifié, cette note n'est probablement pas exempte d'oublis et d'erreurs. Par ailleurs, le volet sur les congés pour enfants malades ou handicapés n'est pas traité dans la version de cette note.

SOMMAIRE

I) LES CONGES DE MATERNITE	8
II) LES CONGES DE PATERNITE ET AUTRES CONGES RESERVES OU « FLECHES » POUR LES PERES.....	13
III) LES CONGES PARENTAUX.....	19
IV) UNE CLASSIFICATION DES SYSTEMES DE CONGE A PARTIR DU PACKAGE DE CONGES ACCESSIBLES AU PARENT (MERE).....	28
ANNEXES	36

I) LES CONGES DE MATERNITE

A) Origine et présentation

Les congés de maternité ont été créés dans les pays européens entre la 2^{ème} moitié du 19^{ème} siècle (Allemagne, Suède, Autriche, Belgique, Pays-Bas) et le début du 20^{ème} siècle (France, Royaume-Uni, Italie, Espagne, Grèce). Ils ont souvent été précédés d'une interdiction de l'emploi des femmes durant les semaines autour de l'enfantement, avant de se voir complétés par une compensation de la perte de salaire et un droit au retour dans l'emploi.

La toute nouvelle Organisation internationale du travail (OIT), créée en 1919, a ainsi aussitôt préconisé un droit à 12 semaines de congé autour de la naissance, combinée avec une protection de l'emploi et une compensation partielle (convention n°3 de l'OIT⁷).

Les congés de maternité ont été mis en place dans un objectif de santé publique, pour protéger la santé et le bien être des mères travailleuses et du (futur) nouveau né, ce qui explique d'une part leur caractère toujours obligatoire, pour la mère comme pour son employeur, dans tous les pays (sauf en Irlande) au moins pour une partie variant généralement entre 6 à 12 semaines autour de la naissance, et d'autre part leur incorporation pour ce qui relève de leur rémunération dans les systèmes de Sécurité sociale au sein de l'assurance maladie, à côté des congés maladies.

Comme leur objet initial et leur nom l'indiquent, ces congés sont réservés aux mères. Toutefois, ces congés peuvent, dans la plupart des pays, être transférés aux pères en cas de circonstances particulières, en particulier le décès ou une maladie très grave de la mère (Belgique, Finlande, Allemagne, Italie, Portugal, Slovaquie, Espagne, France...⁸). Mais les congés post-natals tendent aussi depuis peu à pouvoir être transférables pour une part aux pères, y compris sans circonstance exceptionnelle, dans quelques pays (Espagne, Pologne, Croatie, République tchèque, Royaume-Uni⁹).

La directive européenne de 1992 sur la protection des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes renforce la protection de l'emploi et garantit un minimum de 14 semaines de congés maternité¹⁰. Dans plusieurs pays, cette directive a nécessité des adaptations des

⁷ Convention n° 3 sur la protection de la maternité, 1919, entrée en vigueur le 13 juin 1921, ratifiée par la France le 16 décembre 1950. Elle a été complétée et révisée par la Convention n° 103 sur la protection de la maternité de 1952 puis la Convention n° 183 sur la protection de la maternité de 2000 (toutes deux non ratifiées par la France). Ces deux dernières conventions préconisent une rémunération d'au moins les deux tiers du gain antérieur, la convention n°183 exigeant 14 semaines de congés. La recommandation n°191 de l'OIT de 2000 recommande une durée de 18 semaines et une rémunération égale à la totalité du gain antérieur ou du gain pris en compte pour le calcul des prestations.

⁸ En France, en cas de décès de la mère, le père peut prendre le congé maternité à sa place sous certaines conditions (modifications du code de la sécurité sociale par le décret n° 2015-771 du 29 juin 2015 fixant les modalités de bénéfice par le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, de l'indemnisation due à la mère au titre du régime d'assurance maternité)

⁹ Depuis 2010 existe ainsi un *additionnal paternity leave* qui est le transfert de la mère vers le père d'une partie du congé de maternité. Voir Margaret O' Brien et Katherine Twamley (2016), « Le congé supplémentaire de paternité au Royaume-Uni. Un échange de dons entre pères et mères ? », *Revue des politiques sociales et familiales* (n°122, 2016). Voir également, dans cette même revue, Peter Moss, « Les pères dans les politiques de congés parentaux ».

¹⁰ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)

législations nationales qui ont été entreprises durant la première moitié des années 1990, par exemple en Belgique, en Espagne, au Portugal, au Luxembourg, au Danemark et en Suède.

Depuis le milieu des années 1990, les droits ont été améliorés dans de nombreux pays, indépendamment de la directive. A noter que plusieurs pays, la Suède, la Norvège, l'Islande et le Portugal ne disposent pas ou plus d'un dispositif proprement dit de congé maternité : les mères peuvent évidemment y avoir des congés avant et après la naissance, il existe même des obligations d'interruption (2 semaines en Suède par exemple), mais ces interruptions relèvent de congés rémunérés dans le cadre plus général du congé parental.

B) Les conditions d'éligibilité des congés de maternité

Le congé de maternité est généralement conditionné à une activité professionnelle ou une certaine période préalable d'activité ou encore au paiement de cotisations. Dans certains pays comme les Pays-Bas ou l'Autriche, la salariée doit justifier en outre d'une durée de travail au dessus d'un niveau minimum, ce qui en exclut les mères travaillant à temps partiel très court. De façon analogue, la salariée doit justifier d'un salaire dépassant un niveau minimum au Royaume-Uni.

Les droits ne sont pas identiques pour toutes les salariées, avec parfois des règles applicables plus généreuses pour les fonctionnaires (en Grèce par exemple). Inversement, les travailleuses indépendantes et les conjointes (ou partenaires de vie) aidants de travailleurs indépendants bénéficient souvent de droits moindres que les salariées, même si une nouvelle directive de 2010 vise à gommer cette différence¹¹.

Depuis le début des années 1990, les congés ou les prestations de maternité ont été étendus à des catégories qui en étaient précédemment exclues, par exemple en Irlande pour les travailleuses indépendantes, en Italie pour les travailleuses précaires et les travailleuses para-indépendantes (*parasubordinate*), au Luxembourg pour les étudiantes exerçant une activité professionnelle et au Royaume-Uni pour les travailleuses non salariées. La directive de 1992 protège du licenciement et, dans tous les pays, les femmes en congé de maternité se voient légalement garantir un retour dans l'emploi, ou à défaut un emploi équivalent.

C) La durée des congés maternité

Depuis la moitié des années 1990, la durée des congés maternité a été augmentée dans de nombreux pays. La durée est très variable d'un pays à l'autre, de la durée minimale de 14 semaines exigée par la directive que l'on trouve en Allemagne à environ 6 mois en Hongrie, en Irlande, 8 mois en Slovaquie et même 12 mois au Royaume-Uni. Dans ce dernier pays, le congé de maternité ordinaire bien rémunéré de 6 semaines, et très faiblement jusqu'à 9 mois, se prolonge par un congé additionnel non rémunéré de 3 mois. La France, avec 16 semaines pour les deux premières naissances, figure parmi les pays où la durée est la plus courte, seules l'Allemagne (14 semaines), la Belgique et la Slovénie (15 semaines) offrant moins. La France se distingue cependant pour accorder des congés maternité plus longs pour des naissances de rang 3 ou plus. Quand le rang de naissance est pris en compte dans les systèmes de congé d'autres pays (ce qui est peu

¹¹ Directive n°2010-41 du 7 juillet 2010 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante. Math A. « Congés de maternité, congés parentaux : de nouvelles directives en vue », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 117, mars 2009 ; « Nouvelle directive maternité : une difficile gestation », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 126, septembre 2010

fréquent), il intervient plus logiquement sur la durée du congé parental (ou ses conditions) et non dans le cadre du congé de maternité.

Dans de nombreux pays, la durée du congé de maternité est parfois explicitement augmentée pour des raisons médicales précises, en cas de naissance par césarienne, de naissance prématurée, d'hospitalisation de l'enfant pendant une certaine durée après la naissance, etc. Des durées plus courtes peuvent être prévues dans le cas d'enfant mort-né. Depuis le début des années 1990, les droits à congé ou à prestation maternité, en particulier la durée, ont été améliorés dans les situations de naissance multiple dans de nombreux pays. Les congés maternité, quand ce n'était pas les congés parentaux, ont également eu tendance à être étendus à des situations d'adoption voire de simple accueil d'enfants.

Examiner la durée du congé de maternité isolément des autres congés peut être trompeur. C'est évidemment le cas dans les pays où n'existe pas formellement de congé maternité mais dans lesquels un congé parental s'y substitue (Suède, Norvège, Islande, Portugal) ou encore lorsque le congé parental présente les caractéristiques d'une continuation du congé maternité, notamment s'il est rémunéré sous la forme d'une compensation en proportion des revenus d'activité.

D) La rémunération des congés maternité

Depuis les années 1990, des améliorations ont été apportées en matière de rémunération des congés maternité en particulier dans les pays qui avaient du retard dans ce domaine au début des années 1990 (Espagne, Irlande, Italie, Royaume-Uni). Ces améliorations peuvent prendre la forme d'un assouplissement des conditions d'ouverture des droits à rémunération, d'une augmentation du montant des prestations maternité ou encore d'un allongement de la durée de rémunération.

La rémunération est le plus souvent versée par l'assurance sociale ou l'assurance maladie, mais elle peut provenir de l'Etat (Irlande, Slovaquie, Espagne) ou de l'employeur (Danemark). La législation prévoit également que l'employeur contribue mais en complément de l'assurance maladie en Pologne et en Allemagne. Dans ce dernier pays, l'assurance maladie maintient le salaire à concurrence d'un maximum très faible (13 euros par jour, non revalorisé depuis une vingtaine d'années) et l'essentiel est en conséquence supporté par l'employeur qui complète pour garantir un maintien du salaire. Au Royaume-Uni, l'employeur verse également la rémunération mais se fait rembourser la quasi-totalité sous la forme de déduction des paiements ultérieurs de cotisations sociales ou d'autres prélèvements.

Les congés de maternité sont presque partout rémunérés, au moins pour une partie de la période, sous la forme d'une compensation proportionnelle du revenu d'activité. En cas de faibles salaires, une rémunération plancher est parfois prévue comme en Finlande ou en Irlande.

La compensation est égale ou proche de 100% du salaire en Autriche, en France, au Danemark, en Allemagne, en Grèce, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Pologne, en Slovaquie, en Espagne, et, dans le cadre du congé parental, en Norvège et au Portugal. Cette compensation peut toutefois être limitée à un plafond comme en Belgique, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Espagne ou au Danemark (où ce plafond est bas).

La compensation est un peu plus faible de 90 % au Royaume-Uni pour les 6 premières semaines et de l'ordre de 80 % en Italie et en Suède (dans le cadre de l'assurance parentale pour ce dernier pays). En Finlande, la compensation moyenne est de l'ordre de

70% mais elle est plus élevée, et peut être totale, pour des femmes ayant de faibles rémunérations. Elle est aussi de l'ordre de 60 à 70 % en Hongrie, en Belgique et en Slovaquie (avec un plafond dans ces deux derniers pays).

Dans presque tous les pays, la rémunération couvre la durée totale du congé. En Irlande, le congé n'est cependant rémunéré, sous la forme d'une somme forfaitaire de €230 par semaine, uniquement durant les 16 premières semaines, sur un maximum de 42 semaines. Au Royaume-Uni, il est rémunéré durant 39 semaines au maximum, dont 6 semaines seulement sous la forme d'une compensation à hauteur de 90 % du salaire et 33 semaines sous la forme d'un montant forfaitaire égal ou inférieur à environ 181 euro par semaine. Il n'est pas rémunéré durant les 13 semaines suivantes.

Dans beaucoup de pays, d'autres prestations peuvent cependant venir soit en substitution, soit en complément de la rémunération des congés de maternité. Ces prestations peuvent prendre la forme de prestations versées périodiquement autour de la naissance et durant les premiers mois de l'enfant, ou prendre la forme de prestations versée en une seule fois notamment sous la forme de primes de naissance.

Ces prestations peuvent être des prestations de substitution : elles sont alors destinées aux mères qui ne peuvent pas bénéficier du congé rémunéré normal parce qu'elles n'en remplissent pas toutes les conditions (par exemple d'activité ou de cotisations préalables). Ces prestations peuvent aussi être des prestations complémentaires, avec ou sans condition de ressources, pouvant de fait venir en supplément de la rémunération du congé de maternité (telle la prime de naissance et l'allocation de base de la PAJE en France).

Congés de maternité – principales caractéristiques - 2016

	Durée totale (semaines)	Nombre de semaines rémunérées	Rémunérés 66 % ou + du salaire (2)	Taux moyen de rémunération (3)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Autriche	16	16	16	100	16
Belgique	15	15	15 (1)	76,6	11,5
Rép. tchèque	28	28	28	70	19,6
Danemark	18	18	18 (1)	54,1	9,7
Finlande	17,5	17,5	17,5	78,5	13,7
France	16	16	16 (1)	93,5	15
Allemagne	14	14	14	100	14
Grèce (secteur privé)	43	43	17	53,9	23,2
Hongrie	24	24	24	70	16,8
Islande				63,8	
Irlande	42	26	0	35	9,1
Italie	21,7	21,7	21,7	80	17,4
Luxembourg	16	16	16 (1)	100	16
Pays-Bas	16	16	16 (1)	100	16
Norvège				98,7	
Pologne	26	26	26	100	26
Portugal				100	
Slovaquie	34	34 (1)	0	65	22,1
Slovénie	15	15	15 (1)	100	15
Espagne	16	16	16 (1)	100	16
Suède				77,6	
Royaume-Uni	52	39	6	31,3	12,2
Croatie	30	30	30	100	30
Roumanie	18	18	18	85	15,3

(1) plafonné

(2) Nombre de semaines du congé maternité qui sont rémunérées au moins à 66 % du salaire (sous plafond, si un plafond existe). Ce niveau est l'indicateur utilisé par la Commission européenne dans le suivi de lignes directrices pour l'emploi par les Etats membres, niveau en deçà duquel le congé n'est pas considéré comme bien ou suffisamment rémunéré (European Commission, *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium*, Table 18.M3. Available at:

<http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>)

(3) Part des salaires (pour une personne gagnant le salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé. Pour la Suède, la Norvège, le Portugal et l'Islande, il s'agit du taux moyen de rémunération des premières semaines qui sont réservées à la mère dans le cadre du congé parental.

Sources : International Network on Leave Policies and Research (<http://www.leavenetwork.org>) et OCDE (family database)

II) LES CONGES DE PATERNITE ET AUTRES CONGES RESERVES OU « FLECHES » POUR LES PERES

Introduction

Les congés post-natals traditionnellement destinés à la seule mère tendent depuis quelques années à être accordés aussi au père ou à pouvoir être partagés entre le père et la mère. Cette extension assez récente des droits à congé pour les pères à la suite d'une naissance a emprunté deux voies non exclusives, et cette évolution semble loin d'être achevée¹² :

- l'extension aux pères des congés parentaux initialement réservées aux mères, ou même des congés parentaux conçus pour être partageable entre les parents : la Suède a ainsi prévu dès la création du congé parental en 1974 que la durée, de 6 mois à l'époque, serait à partager entre les deux parents. D'autres pays suivront en ouvrant leur congé parental aux pères (le droit à congé parental créé en France en 1977 prioritairement pour les mères a été étendu, à égalité en droit, aux pères en 1984).
- la création de congés spécifiques réservés aux seuls pères, les congés de paternité.

Sous ces deux formes, les congés destinés aux pères se sont fortement développés lors des trois dernières décennies. Dans cette rubrique, nous examinons d'abord isolément les congés de paternité proprement dits, définis comme des congés accordés pour une courte période après la naissance exclusivement aux pères (I), puis nous intégrerons une partie des droits à congés parentaux, les droits qui leur sont réservés ou qui leur sont plus ou moins « fléchés » (II)

A) Les congés de paternité stricto sensu

Des congés de paternité attribués exclusivement au père après la naissance ou durant les premiers mois de l'enfant ont été introduits ou fortement améliorés dans la plupart des pays européens, surtout depuis la fin des années 1990. Il n'existe pas de congés paternité en tant que tels dans tous les pays. En Islande fait office de congé de paternité, un « congé de naissance » de neuf mois pour les deux parents, dont 3 mois réservés à chacun des parents. Au Portugal, le congé de paternité de 5 jours créé au début des années 2000 a été inclus sous la forme d'une partie réservée au père du congé parental, d'une durée d'environ un mois, dont 1 semaine obligatoire après la naissance et 1 autre semaine obligatoire durant le 1^{er} mois de l'enfant. A côté de ces deux pays, d'autres pays ne proposent aucun congé de paternité stricto sensu dans leur législation, comme l'Allemagne, l'Autriche, la Croatie, l'Irlande, la République tchèque et la Slovaquie, même si des dispositions peuvent exister dans le cadre de conventions collectives ou encore, comme en Autriche, pour les fonctionnaires.

Eligibilité, garanties, caractère obligatoire

Les conditions d'éligibilité des congés de paternité sont souvent identiques ou proches des conditions pour les congés de maternité, en terme d'activité professionnelle ou paiement de cotisations préalables. Les congés de paternité aux travailleurs indépendants existent en revanche rarement.

¹² Voir s'agissant de plusieurs européens le dernier n° de politiques sociales et familiales XXX

Dans les pays où il existe, le congé de paternité est, comme le congé de maternité, assorti d'une garantie de retour dans l'emploi. Pour rendre l'accès à ce droit à congé plus effectif, en banaliser son usage et diminuer les éventuels effets de stigmatisation en résultant, l'idée fait son chemin de le rendre obligatoire, pour les salariés mais aussi et surtout pour les employeurs. Ce caractère obligatoire vise à faire de ce congé une norme dans les usages et les représentations comme c'est le cas du congé de maternité, et ainsi diminuer l'inégalité entre salariés hommes et femmes face à la naissance. Dès le début des années 2000, le Portugal a ainsi rendu obligatoire une partie de son congé de paternité qui était alors de 5 jours. Dans ce pays, cette obligation a été étendue à deux semaines durant le 1^{er} mois (dont 5 jours juste après la naissance) dans le cadre du nouveau congé parental réservé aux pères d'un mois. D'autres pays ont également rendu ce congé de paternité obligatoire, ce qui est le cas en Belgique (3 jours sur les 10 jours) et en Italie (2 jours)¹³. Divers travaux plaident pour une telle extension de cette obligation¹⁴.

La durée et la rémunération du congé de paternité

La durée varie d'un pays à l'autre. La comparaison de la durée du congé de paternité pris isolément, au même titre que la comparaison de la durée du congé de maternité, est délicate puisque le congé de paternité peut se prolonger par un congé parental. Un congé de paternité très réduit peut ainsi être compensé par l'existence de congés parentaux et au final donner aux pères un droit à congé important en durée et en niveau de rémunération.

La durée du congé de paternité est limitée à 2 jours en Grèce, en Italie ou aux Pays-Bas (à laquelle s'ajoutent dans ce dernier pays 3 jours de congés non rémunérés). Elle est d'une semaine en Hongrie, et de l'ordre de deux semaines en Belgique, au Danemark, en France, en Norvège, en Suède et au Royaume-Uni. En Slovénie, le congé rémunéré est de 15 jours (rémunéré à 90 %), mais il peut être prolongé, de façon non rémunérée, jusqu'à 10 semaines en tout, qui peuvent être prises jusqu'aux huit ans de l'enfant (ce qui rapproche ce congé des dispositifs de congé parental existant dans d'autres pays). En Finlande, le congé de paternité est de neuf semaines, dont 3 semaines doivent être prises en même temps que la mère durant son congé de maternité (soit grosso modo les 3 premiers mois de l'enfant), le reste devant être pris avant les 2 ans de l'enfant.

Tous les congés légaux de paternité sont rémunérés et en général la perte de salaire est couverte intégralement ou quasi intégralement. Dans les pays où le congé de paternité est limité à quelques jours, le salaire est ainsi intégralement maintenu et le plus souvent à la charge de l'employeur (Italie, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas) ou d'un fond financé sur cotisations (Hongrie). Le congé est également intégralement maintenu et payé par l'employeur pour les trois premiers jours en Belgique et en France. Au-delà, la rémunération du congé, versée par l'assurance maladie, est plafonnée. La compensation est également plafonnée en Espagne, en Suède, au Danemark, avec un plafond assez faible dans ces deux pays. En Finlande, la perte de salaire n'apparaît pas très bien compensée pour un salaire un niveau du salaire moyen, et plus encore au Royaume-Uni, où la rémunération prend la forme d'un montant forfaitaire très faible.

¹³ Cette obligation introduite récemment en Italie a commencé par être d'un jour, augmenté à 2 jours en 2016. Dans ce pays, est envisagé de passer à 2 semaines obligatoires. « Ça se passe en Europe : en Italie, la Sécu veut imposer le congé-paternité », *Les Echos*, 7 novembre 2016.

¹⁴ Voir en particulier Hélène Périvier, « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », *OFCE policy brief* 11, 12 janvier 2017.

Congés de paternité stricto sensu (4) – 2016

	Durée totale en semaines (jours si mentionnés)	Nombre de semaines rémunérées	Nombre de semaines rémunérés 66 % ou + du salaire	Taux moyen de rémunération (7)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Autriche					
Belgique	2	2	2 (1)	72,8	1,5
Rép. tchèque					
Danemark	2	2	2 (1)	54,1	1,1
Finlande	9	9	9 (3)	75	2,3
France	2	2	2 (1)	93,5	1,9
Allemagne					
Grèce	2 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Hongrie	1	1	1	100	1
Islande (4)	13	13	0	63,8	8,3
Irlande					
Italie	2 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Luxembourg	2 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Pays-Bas (9)	5 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Norvège (5)	2	0 (6)	0 (6)	0 (6)	0 (6)
Pologne	2	2	2	100	2
Portugal (4)	4	4	4	100	4
Slovaquie					
Slovénie	10 (10)	2,8 (8)	2,8 (1)	100	2,8
Espagne	2,1	2,1	2,1 (1)	100	2,1
Suède (5)	10 jours	10 jours	10 jours (1)	63,4	0,9
Royaume-Uni	2	2	0	20,6	0,4
Croatie					
Roumanie	5 jours	5 jours	5 jours	100	5 jours

(1) plafonné

(2) Nombre de semaines du congé paternité qui sont rémunérées au moins à 66 % du salaire (sous plafond, si un plafond existe). Ce niveau est l'indicateur utilisé par la Commission européenne dans le suivi de lignes directrices pour l'emploi par les Etats membres, niveau en deçà duquel le congé n'est pas considéré comme bien ou suffisamment rémunéré (European Commission (2010) *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium*, Table 18.M3. Available at:

<http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>)

(3) 70 % du salaire

(4) est néanmoins incluse dans ce tableau la partie réservée au père des congés parentaux existant en Islande et au Portugal (pays où n'existe formellement plus de congé de paternité)

(5) uniquement les 10 jours (Suède) ou 2 semaines (Norvège) après la naissance (hors quota réservé au père dans le cadre du congé parental)

(6) les 10 jours après la naissance sont intégralement pris en charge pour la plupart des salariés dans le cadre d'accords conventionnels ou de l'entreprise

(7) Part des salaires (pour une personne gagnant la moyenne du salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé. Pour le Portugal et l'Islande, il s'agit du taux moyen de rémunération des premières semaines réservées au père dans le cadre du congé parental.

(8) 20 jours en 2016 qui passeront à 25 jours en 2017 et 30 jours en 2018

(9) s'y ajoutent 3 jours non rémunérés depuis 2015.

(10) la durée passera de 70 jours (10 semaines) en 2016 à 50 jours (environ 7 semaines) en 2017 puis 30 jours (environ 4 semaines) en 2018.

Sources : International Network on Leave Policies and Research et OCDE (family database)

B) Les congés rémunérés réservés ou « fléchés » pour les pères.

Dans cette rubrique et dans le tableau ci-dessous, à côté des congés de paternité stricto sensu, sont également pris en compte les parties du congé parental faisant l'objet d'une rémunération et qui sont soit réservées, soit « fléchées » pour les pères : “quotas” réservés aux pères au sein des congés parentaux ou périodes qui peuvent être utilisées uniquement par le père et ne peuvent être transférées à la mère, ou encore les périodes de congé partageables entre parents mais qui, pour que la famille bénéficie d'un « bonus » ou supplément de congé parental, doivent impérativement être utilisées par le père (l'autre parent). Ces modalités se sont beaucoup développées et la directive 2010/10/UE du 8 mars 2010 sur le congé parental exige d'ailleurs des Etats membres qu'ils prévoient une incitation pour le second parent à prendre au moins un mois selon un principe de non transférabilité d'une partie du congé, même si la forme exacte de cette incitation n'y est pas précisée.

Nous suivons ici l'approche proposée par l'OCDE et, dans cette rubrique et dans le tableau-ci-dessous, nous ne tenons pas compte d'une partie des congés parentaux pourtant accessibles en droit aux pères, à savoir :

- les congés non rémunérés, en considérant implicitement qu'ils sont trop peu susceptibles de pouvoir inciter les pères à les prendre du fait de l'absence de rémunération ;
- les autres périodes de congé parental rémunéré possiblement ouvertes en droit aux pères mais qui ne leur sont pas réservées ou « fléchées » dans leurs modalités d'attribution, en considérant implicitement que, dans ce cas, les pères sont également trop peu incités à les prendre et que s'ils devaient être pris au sein du couple, ce serait plus probablement par la mère.

Sont donc pris en compte parmi les périodes de congé rémunéré, les « quotas » pour le père (période du congé parental rémunéré strictement réservés au seul père ou qui ne peuvent pas être transférées à l'autre parent) et les périodes que doit prendre le second parent (le père) pour que le droit à congé puisse faire l'objet d'un supplément ou d'un « bonus ».

Une minorité des pays de l'UE a prévu de telles modalités dans leur système de congé parental, en complément ou en substitution des congés de paternité. Mais, comme le y incite la directive de 2010, ils sont de plus en plus nombreux. Les pays nordiques ont été les premiers à prévoir de tels dispositifs réservés ou fléchés pour les pères, notamment sous la forme d'une partie du congé rémunéré réservé aux pères et/ou non partageable ou transférable à l'autre parent. Ils les ont développés ou renforcés souvent de nombreuses fois en particulier la Suède, la Norvège et l'Islande. D'autres pays ont modifié leur cadre plus récemment pour prévoir de telles possibilités, parmi lesquels l'Autriche, l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg, la France et le Portugal (en France, avec la PrePaRe mise en œuvre à partir de 2015, sous la forme d'une partie de la période rémunérée de 6 mois ou d'un an selon le nombre d'enfants perdue si elle n'est pas prise par le second parent). Les modalités de ces dispositions en termes de durée, de niveau de rémunération, de flexibilité dans le temps et entre parents, de possibilités de reports dans le temps et jusqu'à un âge limite pour l'enfant, sont très variables (cf. plus loin avec les congés parentaux). Et, bien évidemment, le fait qu'un dispositif soit réservé ou fléché vers l'autre parent, ne signifie pas que cet autre parent va s'en saisir, notamment si les conditions sont peu attractives.

Ajoutés aux congés de paternité stricto sensu, ces autres dispositions constituent l'offre globale de congés rémunérés réservés ou « fléchés » aux pères. Le tableau suivant présente un aperçu de cette offre.

La « générosité » de cette offre globale peut être approchée à travers la durée et le montant de la rémunération. Les périodes rémunérées les plus longues, de l'ordre de 5 à 6 mois se trouvent au Luxembourg, en France, au Portugal, et en Belgique. Mais, dans ces pays, la rémunération y est en moyenne faible voire très faible, rendant l'avantage consenti et l'incitation (par exemple 6 mois de congé parental rémunéré en plus du congé paternité en France) plus faible que dans d'autres pays souvent mis en exemple, comme la Suède, la Norvège ou l'Allemagne. Ces derniers offrent en effet un niveau de remplacement plus élevé de leur offre de congé réservé ou fléché aux pères, mais en revanche pour une durée plus courte : 10 semaines en Suède et en Norvège et près de 9 semaines en Allemagne.

Pour tenter de résumer en un seul indicateur l'ensemble de l'information en termes de niveau de rémunération et de durée, l'OCDE propose de calculer la durée du congé calculée en équivalent congé rémunéré à 100 % du salaire (au niveau du salaire moyen).

Les pays plus généreux au regard de ce critère, c'est-à-dire offrant une offre équivalent à 10 semaines environ à taux plein sont le Portugal, la Norvège, le Luxembourg, suivis pour une durée de 5 et 8 semaines, par l'Islande, la Suède, l'Autriche, la France, l'Allemagne et la Belgique. On peut distinguer ceux offrant une forte compensation sur une durée comprise entre 9 à 13 semaines - Norvège, Suède, Autriche, Finlande et Allemagne – de ceux offrant une faible compensation, mais sur une durée plus longue : Luxembourg, France, Belgique. Le Portugal se situe entre ces groupes, avec une durée assez longue de plus de 5 mois mais une compensation moyenne intermédiaire de l'ordre de 55 % du salaire.

Dans un second groupe de pays, l'offre est uniquement constituée du congé de paternité stricto sensu, intégralement compensé pour une durée de deux semaines en Espagne et en Pologne, pour une semaine en Hongrie et en Roumanie. Au Danemark, la durée calculée d'une semaine équivalent taux plein résulte de la combinaison d'un congé de paternité de 2 semaines mais qui est très mal compensé, pour à peine plus de la moitié du salaire au niveau du salaire moyen en raison d'un plafond très bas (qui est cependant souvent complété par des dispositions conventionnelles). La Grèce, l'Italie et les Pays-Bas offrent seulement deux jours de congés de paternité, entièrement rémunérés. Au Royaume-Uni, seule une prestation d'un faible montant est attribuée durant le congé paternité.

Enfin des pays n'ont prévu rien de spécifique pour les pères : Irlande, Républiques tchèques et slovaques.

Ces formes d'incitations à la prise des congés parentaux par les pères sont importantes mais ne suffisent pas à rendre la prise de ces congés moins inégale entre femmes et hommes. Les caractéristiques des congés eux-mêmes, en particulier leur niveau de rémunération et leur degré de flexibilité, semblent centrales. Il existe désormais sur le sujet de nombreuses réflexions, en particulier dans le cadre de comparaisons européennes¹⁵. Certaines d'entre elles sont esquissées en annexe 2.

¹⁵ Pour des réflexions récentes fondées sur des exemples européens, voir la note d'Hélène Périvier (2017), « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », *OFCE policy brief 11*, 12 janvier ; le numéro spécial de la *Revue des politiques sociales et familiales* (n°122, 2016), « Exercice de la paternité et congé parental en Europe », coordonné par Danièle Boyer ; Peter Moss, « Les pères dans les politiques de congés parentaux », *Revue des politiques sociales et familiales* (n°122, 2016) ; OCDE, *Background brief on fathers' leave and its*, Note, mars 2016 ; OCDE, *Parental leave: Where are the*

Congés réservés ou « fléchés » pour les pères

Congés de paternité ; “quotas” pour les pères et périodes qui peuvent être utilisées uniquement par le père et ne peuvent être transférés à la mère dans les congés parentaux, périodes de congé partageables entre parents mais qui doivent impérativement être utilisées par le père pour que la famille bénéficie d’un « bonus » ou supplément.

	Hors congé de paternité			Incluant les congés de paternité		
	Nombre de semaines rémunérées	Taux moyen de rémunération	Rémunération en équivalent semaines à 100 %	nombre de semaines rémunérés	taux moyen de rémunération	Rémunération en équivalent semaines à 100 %
Autriche (2)	8,7 (2)	80	6,9	8,7	80	6,9
Belgique	17,3	20,3	3,5	19,3	25,8	5
Rép. tchèque						
Danemark				2	54,1	1,1
Finlande				9	70	6,3
France	26	14,6	3,8	28	20,2	5,7
Allemagne	8,7	65	5,7	8,7	65	5,7
Grèce				0,4	100	0,4
Hongrie				1	100	1
Islande	13	63,8	8,3	13	63,8	8,3
Irlande						
Italie				0,4	100	0,4
Luxembourg	26	38,6	10,1	26,4	39,8	10,5
Pays-Bas				0,4	100	0,4
Norvège	10	98,7	9,9	10	98,7	9,9
Pologne				2	100	2
Portugal (3)	17,3	43,6	7,5	21,3	54,2	11,5
Slovaquie						
Slovénie				2,8	100 (1)	2,8
Espagne				2,1	100	2,1
Suède	8,6	77,6	6,7	10	75,6	7,6
Royaume-Uni				2	20,6	0,4
Croatie	8,7	34,2	3	8,7	34,2	3
Roumanie				1	100	1

Sur les congés de paternité stricto sensu, voir le tableau précédent

(1) 28 % sur la période totale de 70 jours ou 10 semaines (20 jours ou 2,8 semaines rémunérées)

(2) L’OCDE semble considérer le cas de figure d’une prolongation de la prestation de 3 mois pour le cas où le couple prend ensemble jusqu’à 18 mois (15 + 3), mais d’autres cas de figure sont envisageables, jusqu’à celui d’une prolongation de 6 mois pour le second parent (si le couple prend 36 mois ensemble) mais alors pour un montant plus faible. Au total, la rémunération en équivalent semaine à taux plein doit être à peu près équivalente.

(3) Au Portugal (où n’existe pas de congé paternité), ce qui est classé dans le congé de paternité est le congé parental seulement pour le père (25 jours ouvrés) et le reste correspond aux 3 mois réservés à chaque parent (dont le père) dans le cadre du congé parental complémentaire.

Sources : OCDE (family database) et International Network on Leave Policies and Research (<http://www.leavenetwork.org>)

fathers? Men’s uptake of parental leave is rising but still low, Policy Brief, mars 2016 ; Eurofound (2015), Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, Publication Office of the European Union.

III) LES CONGES PARENTAUX

A) Principe et origine

Les congés parentaux ont été conçus initialement pour prolonger les congés de maternité, mais à la différence de ces derniers, non pas dans un objectif de santé publique (d'où, entre autres, leur caractère facultatif) mais davantage dans l'objectif de permettre à un parent (initialement la mère de droit ou de fait) de s'occuper de son enfant en bas âge, tout en garantissant un droit à la réintégration dans l'emploi. Ce dernier point est d'ailleurs ce qui, aujourd'hui et au moins depuis la directive européenne de 1996 sur le congé parental (cf. ci-après) constitue le principe même des congés parentaux : le salarié en congé parental ne perd pas son emploi, il est protégé contre le licenciement et bénéficie d'un droit à la réintégration dans le même emploi ou dans un emploi équivalent.

Ces congés ont été créés d'abord dans les pays de l'ex bloc de l'Est à partir de la deuxième moitié des années 1960, en réponse à la baisse de la natalité et dans un contexte de ralentissement économique : un congé parental subventionné de deux ans en Hongrie à partir de 1967 ; un congé parental de deux ans non rémunéré en Pologne à partir de 1968 ; un congé parental jusqu'aux deux ans de l'enfant existait déjà en 1970 en Tchécoslovaquie ; un congé parental rémunéré à 50 %, puis à 75 % de l'ancien salaire instauré en 1976 en RDA à partir de la première naissance pour les familles monoparentales et à partir du second enfant pour les femmes mariées (étendu pour ces dernières à la première naissance en 1986).¹⁶

Quelques pays d'Europe de l'Ouest vont à leur tour créer des congés parentaux à partir des années 1970, comme l'Italie, la Suède et la France dont le congé parental créé en 1977 était alors réservé explicitement aux mères¹⁷ (avant d'être ouvert à égalité aux deux parents en 1984). Dans le cas de la France, l'allocation de salaire unique a cependant longtemps pu jouer une partie du rôle des congés parentaux en procurant une prestation, qui a pu être très conséquente dans le passé, aux mères restant au foyer et ayant un jeune enfant (jusqu'à 5 ans, avec parfois, selon les époques, des extensions à taux réduit au-delà de cet âge)¹⁸. Cette prestation ne relevait pas d'un congé parental, elle ne remplissait qu'une partie facultative de la fonction d'un congé parental, celle de compenser la perte ou l'absence de salaire, puisqu'il n'existait alors aucune mesure de protection au regard du retour à l'emploi.

Les législations nationales sur les congés parentaux ont été considérablement modifiées dans l'Union européenne depuis le début des années 1990. La directive 96/34/CE de 1996 a joué un rôle moteur puisqu'elle a obligé les Etats membres qui n'en avaient pas encore – l'Irlande et le Royaume-Uni – à en créer à la fin des années 1990. Selon la directive, le congé doit être un droit individuel après la naissance ou l'adoption d'un enfant (en supplément des 14 semaines minimum de congé de maternité), d'une durée minimale de 3 mois, passée à 4 mois depuis la révision par la directive 2010/10/UE du 8 mars 2010¹⁹. Le retour dans l'emploi est évidemment garanti. Les conditions exigibles

¹⁶ Lefèvre Cécile, « Peut-on parler de politique familiale à l'Est ? Entre politique de l'emploi et politique de lutte contre la pauvreté », *Informations sociales*, 4/2005 (n° 124), p. 6-14.

¹⁷ Il ne pouvait être accordé au père que si la mère y renonçait ou si elle ne remplissait pas les conditions pour en bénéficier.

¹⁸ Catherine Colombet (2016), « Histoire des congés parentaux en France », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122

¹⁹ Antoine Math (2009), « Congés de maternité, congés parentaux : de nouvelles directives en vue », *Chronique*

en termes de durée de travail préalable ou d'ancienneté dans l'entreprise ne peuvent être supérieures à 1 an. Des absences en cas de force majeure liée à des raisons familiales doivent être prévues. La directive recommande aussi, mais sans en faire une obligation, que le congé soit flexible, qu'il puisse être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant, qu'il soit conçu de manière à être non transférable entre les parents et qu'il soit aussi prévu en cas d'adoption.

Les principales caractéristiques distinguant les congés des pays européens concernent leur durée et l'éventuelle rémunération, mais les congés se distinguent par bien d'autres aspects qui ont connu un fort développement depuis les années 1990 dans de nombreux pays européens, par exemple l'extension de l'âge limite des enfants au-delà des seuls enfants en bas âge, l'extension des congés parentaux en cas d'adoption ou encore la mise en place d'une plus grande flexibilité dans la prise des congés avec des possibilités de fractionnement dans le temps mais aussi de combinaison des congés parentaux avec un travail à temps partiel.

Dans la suite de cette note, compte tenu de l'extrême complexité et variabilité de ces congés parentaux au regard des conditions d'éligibilité, de la durée, des éventuelles possibilités de rémunération, de prise de façon flexible et/ou de partage entre parents, des conditions posées au congé et/ou à sa rémunération au niveau individuel ou au contraire au niveau familial, et les relations possibles entre ces dimensions, seules les grandes lignes générales de congés parentaux dans les principaux pays européens sont présentées.

B) Eligibilité au congé parental

La directive congé parental s'applique à tous les travailleurs des secteurs privé et public. Les salariés devraient donc être tous couverts dans les pays de l'UE, et cela semble le cas à quelques exceptions près²⁰. Les dispositifs peuvent cependant varier entre travailleurs selon le statut au regard de l'emploi. Dans la suite de cette note, l'examen des règles applicables porte sur les salariés du secteur privé (dans le cas général s'il existe des variations).

Le congé parental est généralement conditionné à l'exercice d'une activité professionnelle. Mais une certaine durée préalable d'activité peut aussi être exigée. Dans plusieurs pays, des prestations spécifiques dont les règles sont indépendantes du congé parental peuvent elles-mêmes également être conditionnées à une durée d'activité préalable (France, Hongrie par exemples).

Règles d'éligibilité au congé lui-même et règles relatives à la rémunération sont différentes dans les pays où le congé parental résulte de la législation sur le travail sans que cette dernière fasse référence à la rémunération ou prestation dont les règles sont prévues séparément par une législation de protection sociale. C'est le cas par exemple en Autriche, en Allemagne et en France. En France, il en résulte que des parents peuvent être éligibles au congé parental (prévu par le code du travail) sans être éligibles à la prestation (la PrePaRe prévue par le code de la sécurité sociale) et inversement d'autres peuvent être éligibles à la prestation mais pas au congé (par exemple parce qu'ils ne remplissent pas la condition d'un an d'ancienneté dans la même entreprise ou parce qu'ils avaient cessé de travailler auparavant). Enfin d'autres peuvent percevoir la prestation bien que n'étant pas en congé, ou en congé complet de leur entreprise, et

Internationale de l'IRES, n°117 ; (2010), « La nouvelle directive sur le congé parental : un réel succès du dialogue social européen ? » *Chronique internationale de l'IRES*, n°122.

²⁰ Il arrive que la Commission mette en demeure un Etat membre de mettre en conformité sa législation sur tel ou tel aspect de son congé parental, par exemple la Slovénie en février 2014.

travaillant à temps partiel.

Pour avoir droit au congé, il existe généralement un délai de préavis exigé du salarié qui va de 10 jours au Portugal à 3 mois en Belgique. L'employeur peut en outre dans certaines circonstances ajourner le début du congé parental pendant une certaine durée (Belgique, Danemark, Irlande, Royaume-Uni). D'autres règles plus restrictives pour accéder au congé parental dans les petites entreprises peuvent parfois exister.

C) Durée des dispositifs légaux de congé parental

La durée des congés parentaux est très variable selon les pays. S'agissant du congé parental proprement dit, c'est-à-dire la possibilité d'interrompre son activité tout en conservant le droit à un retour dans l'emploi, et sans se préoccuper des possibilités de rémunération des interruptions ou réductions d'activité (qui peuvent déborder le congé parental proprement dit ou au contraire être plus courte, comme avec la PrePaRe en France), on peut très schématiquement distinguer deux groupes de pays au regard de la durée. Ceux qui offrent moins de 15 mois et ceux qui offrent un congé continu jusqu'aux trois ans de l'enfant, voire au-delà.

Dans le premier groupe figurent la Belgique, la Croatie, le Danemark, la Finlande, la Grèce (secteur privé), l'Islande, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, la Slovaquie et le Royaume-Uni.

Dans le second groupe, celui des pays aux congés parentaux longs, figurent l'Allemagne, la France, la Grèce (secteur public), la Hongrie, l'Espagne, la République tchèque et la Slovaquie. Y figurent plutôt des pays ayant introduit leur congé parental dans les années 1970 ou 1980 (alors que les pays ayant créé des congés parentaux ensuite ont en général prévu des durées plus courtes).

La Suède et l'Autriche se situent un peu entre ces deux groupes au regard de ce critère de durée du congé. En Suède, le congé rémunéré, exprimé en nombre de jours et à partager entre les parents de façon très flexible, est équivalent à 18 mois (480 jours dont 390 bien rémunérés en pourcentage du salaire et 90 jours avec une prestation forfaitaire). Chacun des parents se voit réserver 90 jours, les autres jours peuvent être partagés. Mais chaque parent a également droit séparément à un congé non rémunéré jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois. En Autriche, le congé parental s'étend jusqu'aux 2 ans de l'enfant mais la rémunération y fait l'objet d'une disposition distincte dont la durée va varier selon plusieurs options, avec un taux maximal de rémunération (80 % du salaire²¹) pour une durée maximale de 12 mois (et même 14 mois en deçà d'un certain niveau de salaire), mais avec des taux plus faibles pour des durées d'utilisation plus longues, avec un taux minimum pour une durée maximum de 30 mois pour un parent (ou 36 mois si les deux parents l'utilisent), soit au-delà de la durée proprement dite du congé parental qui court jusqu'aux 2 ans de l'enfant.

Il existe dans certains pays des possibilités de congés supplémentaires au-delà des congés parentaux de garde d'enfant (*childcare ou homecare leaves*), surtout dans les pays où les congés parentaux sont relativement courts (Belgique, Finlande, Islande, Norvège, Portugal, Pologne, Croatie). Mais il en existe également en Hongrie (qui dispose pourtant d'un congé de 3 ans) pour les parents ayant au moins trois enfants et jusqu'à ce que le plus jeune atteigne ses 8 ans. Ce congé supplémentaire, qui vient à la suite du congé principal, ne fait en général l'objet d'aucune compensation (à la

²¹ Voir au dessus de 80 % et même de 100 % en raison d'un montant forfaitaire, pour des revenus mensuels inférieurs à 1000 euros.

différence du congé principal), sauf en en Finlande et en Pologne sous la forme d'une prestation forfaitaire d'un montant très faible.

D) Rémunération durant les congés parentaux

Le congé parental légal n'est pas rémunéré en Grèce, en Irlande, aux Pays-Bas²², au Royaume-Uni et en Espagne. Dans certains de ces pays, des dispositifs conventionnels peuvent toutefois compenser cette absence de rémunération. En Espagne, le relais sous la forme de prestations forfaitaires est pris par 7 des 17 Communautés autonomes (régions).

Le congé du parent est faiblement rémunéré sous la forme d'une prestation forfaitaire ou sous la forme d'un taux de remplacement très faible dans certains pays comme la Belgique, la France (pour une durée variable allant de 6 mois ou 24 mois selon le rang de l'enfant), la Finlande, l'Italie, le Luxembourg, le Portugal²³ et la Slovaquie (c'était le cas de l'Allemagne jusqu'en 2007). Ce constat n'est pas valable pour la Finlande si l'on prend en compte seulement le congé parental de l'ordre de 7 mois (158 jours de travail) à partager entre les parents et rémunéré à 70 % du salaire, mais il le devient si on intègre la prestation de garde à domicile d'un montant forfaitaire très faible qui est attribuée pour la période ultérieure et qui va jusqu'aux trois ans de l'enfant.

La rémunération prend la forme d'une compensation proportionnelle à la perte de salaire égale ou supérieure à 66 % du salaire dans les autres pays²⁴, éventuellement sous plafond et parfois complété (en dessous ou au-dessus de l'éventuel plafond) dans le cadre d'accords collectifs. Lorsque la rémunération est trop faible, une somme forfaitaire peut être versée (par exemple en Allemagne et en Finlande).

En plus d'une rémunération attractive, d'autres dispositions peuvent être prévues pour favoriser le partage des congés entre parents, et un recours accru pour les pères (*sur ce point voir la partie II. sur les congés réservés ou « fléchés » pour les pères*)

Pour tenter de résumer l'information à la fois en termes de niveau de rémunération et de durée, l'OCDE propose de calculer un indicateur unique, la durée du congé en équivalent congé rémunéré à 100 % du salaire au niveau du salaire moyen, en rapportant la rémunération sur l'ensemble de la période totale possible du congé, y compris les périodes non rémunérées (dernière colonne du tableau ci-dessous).

Les pays les plus généreux au regard de cet indicateur sont la Hongrie avec un congé parental équivalent à plus d'un an de salaire taux plein, suivie de l'Autriche, la Finlande, l'Allemagne, la Norvège, la Suède, la Slovénie et les républiques tchèques et slovaques avec un congé parental équivalent à un congé taux plein de 6 à 9 mois. La rémunération en équivalent 100 % du salaire est de 3 à 4 mois au Danemark, en Pologne, au Portugal et en France (enfants de rang 2 et plus), de l'ordre de 2 mois en Italie, en Islande, au Luxembourg, et seulement de l'ordre d'un mois en Belgique, en France (enfant de rang 1). Dans les autres pays, le congé n'est pas rémunéré (Grèce, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Espagne²⁵).

E) Age limite des enfants

²² Entre 2009 et 2014, les parents en congé parental bénéficiaient d'un crédit d'impôt

²³ Rémunération de 25 % du salaire pour les 3 mois de congé parental complémentaire après le congé parental initial pour la mère qui peut aller d'environ 4 mois à 100 % ou environ 5 mois à 80 %, voire 6 mois à 83 % s'il est partagé.

²⁴ En Allemagne, le taux de 67 % a été réduit à 65 % en 2013, sauf pour les revenus compris entre 1 000 et 1 200 €. En Hongrie, le taux de 70 % est plafonné à un niveau très bas.

²⁵ En Espagne, 7 des 17 Communautés autonomes (régions) offrent des prestations forfaitaires.

Les congés parentaux étaient traditionnellement limités aux enfants en bas âge et donc conçus pour être pris à la suite des congés de maternité. La directive de 1996 suggère de les étendre jusqu'à l'âge de 8 ans de l'enfant. Mais peu de pays accordent des congés parentaux au-delà des 3 ou 4 ans de l'enfant. Les congés peuvent être pris jusqu'aux 6 ans de l'enfant au Portugal et en Grèce, jusqu'aux 8 ans en Irlande et aux Pays-Bas, jusqu'aux 12 ans en Italie, en Belgique et en Suède (mais dans ce pays seulement 96 jours peuvent être pris au-delà des 4 ans²⁶). En Allemagne, le congé est prévu jusqu'aux trois ans de l'enfant, mais 24 mois peuvent être reportés jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Une petite partie du congé parental peut être prise jusqu'aux 9 ans de l'enfant au Danemark. Dans certains pays, l'âge limite pour le congé parental est plus élevé si l'enfant est handicapé ou malade (Irlande, Espagne, Slovénie, Slovaquie). Les congés parentaux ont en outre été étendus à des situations d'adoption dans la plupart des pays, avec un âge limite de l'enfant plus élevé.

F) Possibilités de fractionnement et répartition dans le temps

Conformément à la directive européenne, les congés parentaux tendent à être plus flexibles et peuvent par exemple être pris en plusieurs fois. Le congé ne peut cependant pas être fractionné partout. C'est le cas au Luxembourg pour le congé d'une durée de 6 mois maximum (12 mois avec un travail à mi-temps avec l'accord de l'employeur) et en Grèce pour le congé de 4 mois.

A l'opposé, en Suède, la flexibilité est maximale : les 480 jours du congé attribués aux deux parents, dont 90 réservés à chacun des parents, peuvent se répartir entre les parents librement jusqu'aux 4 ans de l'enfant (et 96 jours jusqu'à ses 12 ans) par fractions pouvant aller jusqu'au huitième de jour (une heure). En Norvège, le quota de 46 ou 56 semaines (variable selon le niveau de compensation) de congé post-natal rémunéré que se partagent les parents – 10 sont réservés à chacun des parents – et donc 26 ou 36 sont pleinement partageables. - peut facilement être fractionné, pour la partie excédant les 6 premières semaines, jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Ailleurs, le fractionnement est beaucoup moins flexible : le moment de la prise du congé peut être contraint, le nombre de périodes qui peuvent être prises séparément peut être limité, ainsi que la durée minimale de chacune de ces périodes.

Au Danemark, le congé rémunéré de 32 semaines partageable entre les parents doit être pris obligatoirement après le congé de maternité, de paternité ou parental de l'autre parent, et seul un petit bloc de 9 à 13 semaines peut être reporté jusqu'aux 9 ans de l'enfant. En Finlande, le congé rémunéré de 158 jours ouvrables (26 semaines) partageables entre les parents doit aussi être pris obligatoirement à la suite du congé de maternité.

En Allemagne, le congé peut être pris jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Le congé peut certes être fragmenté et 24 mois reportés jusqu'aux 8 ans de l'enfant, mais dans les deux cas seulement avec l'accord de l'employeur. En Pologne, les 32 semaines de congé parental à prendre jusqu'aux 4 ans de l'enfant ne peuvent pas être prises en plus de 4 blocs. En France, le congé parental est d'une durée de 1 an renouvelable deux fois jusqu'aux 3 ans de l'enfant. En Autriche, le congé d'une durée maximale de 2 ans peut être pris par périodes de 3 mois jusqu'aux 2 ans de l'enfant, mais seul un bloc de 3 mois peut être reporté jusqu'aux 7 ans de l'enfant. En Belgique le congé de 4 mois peut être pris par périodes d'un mois jusqu'aux 12 ans de l'enfant (par blocs de 2 mois s'il est pris à mi temps jusqu'à un total de 8 mois, ou par blocs de 5 mois s'il est pris jusqu'à 20 mois à

²⁶ Règle applicable pour les enfants nés à compter de 2014.

un cinquième). Au Royaume-Uni, le congé parental qui ne peut excéder 4 semaines par période de 12 mois, et 18 semaines au total jusqu'aux 18 ans de l'enfant, doit être pris par périodes d'une semaine au moins. En Irlande, le congé non rémunéré d'une durée maximale de 18 semaines doit être pris par bloc d'au moins 6 semaines (moins en cas d'accord de l'employeur).

G) Flexibilité des congés parentaux et temps partiel

La flexibilité recommandée par la directive européenne peut prendre la forme de congés autorisant le travail à temps partiel. Le même résultat peut aussi être obtenu, en dehors du congé parental, par un droit à l'aménagement ou à la réduction du temps de travail (pour des raisons familiales ou non). Dans les deux cas, un des avantages recherchés par ces formules est, en comparaison d'un congé à temps plein, de permettre au parent de garder un lien avec son activité professionnelle.

1) Congé parental combiné à un travail à temps partiel

Cette possibilité de temps partiel dans le cadre du congé parental n'existe pas (ou quasiment pas) en Hongrie, en Irlande, en Italie, en Slovaquie, en Slovénie et au Royaume-Uni. En Grèce et au Luxembourg, la possibilité de combiner congé parental et temps partiel n'est possible qu'avec l'approbation de l'employeur. En Allemagne, le droit au temps partiel dans le cadre du congé parental (pour une durée inférieure à 30 heures par semaine) n'est acquis que dans les entreprises de plus de 15 salariés.

Combiner congé parental et temps partiel est en revanche un droit, mais selon des modalités variables, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France, au Portugal, aux Pays-Bas, en Norvège, en Espagne et en Suède. En Suède, la flexibilité au regard du temps partiel est grande puisque les 480 jours de congés rémunérés (dont une partie réservée à chaque parent et l'autre à se partager) peuvent être répartis par huitième de jours.

Les éventuelles incitations à l'usage d'un congé parental à temps partiel sont de trois ordres :

- L'incitation peut d'abord prendre la forme d'une augmentation de la durée du congé autorisée. Au Danemark, travailler à temps partiel est possible sur une plus longue période et avec une prestation réduite à due proportion (sous réserve de l'accord de l'employeur). Par exemple pour un mi-temps, le congé passera de 32 à 64 mois avec une rémunération divisée par deux. En Belgique, le congé à temps plein de 4 mois peut aller jusqu'à 20 mois s'il est pris à un cinquième de temps (un jour par semaine). Au Luxembourg, le congé avec un travail égal ou inférieur à un mi temps peut être porté de 6 à 12 mois avec l'accord de l'employeur. Au Portugal, la durée du congé est plus que doublée lorsqu'il est pris à mi-temps.
- L'incitation peut être financière lorsque la perte de revenu d'activité du parent en congé à temps partiel est partiellement compensée. Une telle incitation n'existe pas dans les pays où le congé est rémunéré en proportion du salaire (Danemark, Norvège, Suède par exemple). Ce n'est pas non plus le cas au Luxembourg où la prestation forfaitaire en cas d'emploi à mi-temps est divisée par deux, ni en Belgique où elle est également réduite en proportion. Le congé parental prévoit en revanche une incitation financière en cas de temps partiel en France : la prestation forfaitaire accordée y est réduite moins que proportionnellement à la durée d'activité et cette incitation a été renforcée

depuis une quinzaine d'années²⁷.

- L'incitation au temps partiel peut aussi, dans les pays où le droit à congé parental ne peut normalement pas être pris simultanément par les deux parents, prendre la forme d'une autorisation de prise simultanée d'un travail à temps partiel par les deux parents

2) Droit au travail à temps partiel pour s'occuper d'un enfant

Le droit, hors dispositif légal de congé parental, à une réduction du temps de travail peut être équivalent à congé parental légal autorisant le travail à temps partiel. Un tel droit pour les parents existe dans de nombreux pays (par exemple, Espagne, Finlande, France, Norvège, Pays-Bas). Il est généralement accordé avec des délais de prévenance pour l'employeur et des possibilités pour ce dernier de s'y opposer dans certaines circonstances limitées.

En Finlande, un parent a le droit à travailler à temps partiel pour s'occuper d'un enfant jusqu'à un âge scolaire. Une incitation financière existe sous la forme d'une prestation forfaitaire permettant de compenser au moins partiellement la baisse de salaire.

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 l'emploi aux contraintes familiales sans limite de temps et quel que soit l'âge de l'enfant. Le droit de repasser à temps plein apparaît également comme une garantie pour le parent concerné qui pourrait hésiter de travailler à temps partiel s'il n'avait pas la certitude de pouvoir retrouver un temps plein.

H) Possibilités de partage, caractère individuel ou familial des droits

Selon la directive européenne de 1996, révisée en 2010, le congé parental est « un droit individuel et en principe non transférable » à 4 mois minimum de congé jusqu'à un âge limite de l'enfant, mais la directive autorise néanmoins les Etats à le rendre transférable et, depuis sa révision de 2010, elle demande aussi une incitation pour le second parent à prendre au moins un mois selon un principe de non transférabilité d'une partie du congé, sans en préciser les modalités.

Les droits à congés au sens strict sont effectivement strictement individuels dans de nombreux pays : Allemagne, Belgique, Danemark, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Royaume-Uni, Slovaquie, Croatie, République tchèque. Dans quelques pays, les droits sont familialisés en ce qu'ils doivent être partagés entre les parents : Autriche, Finlande, Hongrie, Pologne, République slovaque. Dans d'autres enfin, les droits sont pour partie individuels, pour partie familialisés, notamment en Islande, en Norvège et en Suède où il existe des droits individuels qui sont perdus s'ils ne sont pas pris par un parent²⁸.

Le caractère individuel du droit à congé peut toutefois n'être que formel en raison de limites diverses donnant la priorité à un parent et/ou empêchant la prise simultanée du congé, et donc allant à l'encontre d'un partage des congés par les deux parents. Par ailleurs, le droit individuel à congé pour chacun des parents peut être contrecarré en

²⁷ C'était déjà le cas avec l'APE puisque, de 1994 à 2003, son montant était réduit de moitié pour un temps partiel jusque 80 % du temps plein et d'un tiers pour un temps partiel égal ou inférieur à un mi-temps, et cette incitation a été renforcée avec le CLCA en 2004 sous la forme d'augmentations de 15 % des montants pour les situations de temps partiel.

²⁸ Les informations sur le caractère individuel ou familialisé du dispositif de congé parental sont reprises directement de <http://www.leavenetwork.org>

pratique par le fait qu'une seule rémunération ou prestation est attribuée par famille. Inversement des facilités ou des incitations financières peuvent être prévues pour une prise du congé par les deux parents.

Le Luxembourg est un pays où le caractère individuel du droit à congé peut être interrogé : le congé de 6 mois doit être pris après le congé de maternité en un seul bloc par le premier parent, et la mère a la priorité. L'autre parent peut prendre son congé mais plus tard et jusqu'au 5^{ème} anniversaire de l'enfant.

En Autriche, le congé légal jusqu'aux deux ans de l'enfant doit être pris alternativement par les parents par périodes de 3 mois. Depuis 2002, le père dispose d'un droit propre à une période de 3 mois, alors qu'auparavant cette possibilité était conditionnée à la renonciation de son droit par la mère. Pour les autres périodes, la mère conserve la priorité. Il existe cependant une toute petite possibilité de prise simultanée du congé durant un mois de congé lors de la première alternance (dans ce cas, une seule prestation est versée et la durée totale du congé est réduite d'un mois). Si les deux parents prennent le congé parental de façon alternée, un bonus est accordé à la famille sous la forme d'une prolongation de la prestation forfaitaire versée à la famille pendant 36 mois au lieu de 30 mois, soit au-delà du congé parental stricto sensu qui est de deux ans.

Dans certains pays, le congé, dans sa totalité ou en partie, doit faire l'objet d'un partage entre les parents.

En Norvège et en Suède, une partie du congé est non transférable à l'autre parent. Il s'agit d'une forme d'incitation à la prise du congé par le second parent, le père en fait, puisque si ce parent ne prend pas de congé, il le perd ainsi que la rémunération élevée qui l'accompagne. En Norvège, 10 semaines sont réservées à chacun des parents sur un maximum de 46 ou 56 semaines (total variable selon le niveau de compensation, et hors 3 semaines de congé prénatal réservé à la mère) à prendre avant les 3 ans de l'enfant. En Suède, 90 jours sont réservés à chacun des parents sur le total de 480 jours à prendre jusqu'aux 4 ans de l'enfant (et même jusqu'aux 12 ans pour 96 jours). Dans ces deux pays, les congés sont aussi conçus pour être pris simultanément, à temps partiel ou non.

Au Danemark et en Finlande, le congé rémunéré ne prévoit pas une part non transférable du congé à l'autre parent. Dans les deux pays, le congé est conçu pour être pris après les congés de maternité, et ne peut être pris plus tard. En Finlande, les 158 jours ouvrables rémunérés sont partageables en totalité entre les parents. Au Danemark, le congé rémunéré de 32 semaines partageable entre les parents ne prévoit pas non plus un quota réservé à chacun des parents. En revanche, chaque parent dispose d'un droit individuel supplémentaire à congé de 8 semaines. Ce droit propre est toutefois non rémunéré. L'incitation au partage entre les parents y apparaît réduite. En Finlande, le congé ne peut être pris simultanément par les deux parents (sauf si tous les deux travaillent à temps partiel en Finlande). Il peut l'être au Danemark.

L'Italie prévoit aussi une forme de partage entre les parents, mais elle semble assez virtuelle. Outre que ce pays se différencie des pays nordiques par une faible compensation de la perte de salaire et pour une durée limitée (30 % pendant 6 mois), les parents en couple doivent se partager 10 mois de congé parental de la façon suivante : chaque parent a droit à 6 mois maximum mais si le père prend au moins 3 mois, son droit passe à 7 mois et le congé total autorisé à 11 mois. Les possibilités de réel partage y sont donc faibles.

Congé parental rémunéré disponible pour les mères (en incluant les éventuelles périodes pour laquelle existe une prestation pour la garde d'enfant à domicile par un parent) - mère avec un enfant - 2016

	Nombre de semaines Rémunérées	Rémunérés 66 % ou + du salaire (2)	Faiblement rémunéré (montant forfaitaire ou < à 66 % du salaire)	Congés non rémunérés	Taux moyen de rémunération (3)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Autriche (5)	44	X			80	35,2
Belgique	17,3		X		20,3	3,5
Rép. tchèque	82	X			44,7	36,7
Danemark	32	X			54,1	17,3
Finlande	143,5	X (4)	X (4)		20,1	28,6
France	26 (1)		X		14,6	3,8 (13,6) (1)
Allemagne	44 (6)	X			65	28,6
Grèce	0			X	0	0
Hongrie	136	X			40	54,3
Islande	13	X			63,8	8,3
Irlande	0			X	0	0
Italie	26		X		30	7,8
Luxembourg	26		X		38,8	10,1
Pays-Bas	0			X	0	0
Norvège	78	X			41,8	32,6
Pologne (7)	26	X			60	15,6
Portugal	24,2	X			57,6	14
Slovaquie	130		X		23,4	30,4
Slovénie	37,1	X			90	33,4
Espagne	0			X	0	0
Suède	51,4	X			61,1	31,4
Royaume-Uni	0			X	0	0
Croatie	26	X			34,2	8,9
Roumanie	43	X			85	36,6

(1) 6 mois au 1er enfant. Jusqu'aux 2 ans de l'enfant pour des enfants de rangs supérieurs, soit, pour une mère ayant bénéficié de 10 semaines de congés postnataux indemnisés au titre de la maternité, 94 semaines rémunérées en plus au titre de la PreParE (ce qui correspond à 13,6 semaines de rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire correspond dans le cas de l'enfant de rang 2 ou plus).

(2) Nombre de semaines du congé maternité qui sont rémunérées au moins à 66 % du salaire (sous plafond, si un plafond existe). Ce niveau est l'indicateur utilisé par la Commission européenne dans le suivi de lignes directrices pour l'emploi par les Etats membres, niveau en deçà duquel le congé n'est pas considéré comme bien ou suffisamment rémunéré (European Commission, *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium*, Table 18.M3. Available at:

<http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>)

(3) Part des salaires (pour une personne gagnant le salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé.

(4) sur une partie du congé rémunéré seulement. Le calcul du taux moyen de rémunération par l'OCDE prend en compte non seulement le congé parental de l'ordre de 7 mois (158 jours de travail) à partager entre les parents et rémunéré à 70 % du salaire, mais également une prestation de garde à domicile versée ensuite jusqu'aux trois ans de l'enfant d'un montant forfaitaire très faible.

(5) Ce cas de figure (OCDE) correspond à un cas de figure possible. Celui d'une interruption de 44 semaines du congé parental rémunérée à 80 %, mais d'autres cas de figure sont possibles en Autriche (jusqu'à 52 semaines au niveau du salaire moyen à 80 %) et jusqu'à 30 mois de prestation mais pour un montant forfaitaire faible.

(6) l'hypothèse faite ici est d'un congé limité au premier anniversaire de l'enfant. Depuis 2015, il est possible d'étendre la prestation pour une période de 24 mois avec un montant diminué de moitié..

(7) l'hypothèse faite ici est celle d'un congé maternité ayant été rémunéré à 80 % et ouvrant droit à 26 semaines de congé parental rémunéré à 80 % également. Il existe la possibilité d'un choix d'une rémunération du congé maternité à 100 %, mais n'ouvrant droit qu'à 6 semaines de congé parental rémunéré à 100 % également

Sources : International Network on Leave Policies and Research (<http://www.leavenetwork.org>) et OCDE (family database)

IV) UNE CLASSIFICATION DES SYSTEMES DE CONGE A PARTIR DU PACKAGE DE CONGES ACCESSIBLES AU PARENT (MERE)

Le tableau suivant présente l'offre globale de congés rémunérés accessibles aux mères en regroupant l'ensemble des congés maternité et parentaux rémunérés dont elles peuvent bénéficier²⁹.

Ce « package » accessible aux mères permet d'esquisser une typologie des systèmes de congés. Dans cette note, nous n'examinons pas la réalité de ces congés, à savoir leur utilisation effective par les parents (taux de recours), ni l'usage réel du temps libéré par les parents qui en bénéficient³⁰, et les possibles effets en retour sur l'activité professionnelle (et les activités domestiques) des parents et sur les inégalités entre femmes et hommes. Nous proposons, uniquement en nous fondant sur les seules caractéristiques des congés examinées dans cette note, d'émettre quelques hypothèses sur la conception de ces congés, y compris au regard de ces questions. Cette approche nous conduit à distinguer 5 groupes de pays.

²⁹ Nous reprenons le choix fait par l'OCDE de présenter l'offre maximale disponible pour les mères et non pour les pères. Pour les pères, le choix a été fait de présenter l'offre globale de congé en la limitant aux congés de paternité et à la seule partie des congés parentaux réservées ou « fléchés » pour les pères (voir partie II).

³⁰ Sur ce point, et s'agissant en particulier des pères en congé, on pourra avec profit se référer aux travaux sociologiques présentés dans la *Revue des politiques sociales et familiales* (n°122, 2016), « Exercice de la paternité et congé parental en Europe », coordonné par Danièle Boyer.

Offre globale de congés (maternité et parentaux) disponibles pour une mère - 2016

	Nombre de semaines Rémunérées	Taux moyen de rémunération (2)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Irlande	26	35,0	9,1
Royaume-Uni	39	31,3	12,2
Belgique	32,3	46,4	15,0
Pays-Bas	16	100,0	16,0
Espagne	16	100,0	16,0
Islande	26	63,8	16,6
France (rang 1)	42	44,7	18,8
Portugal	30,2	66,1	20,0
Grèce	43	53,9	23,2
Italie	47,7	52,7	25,2
Luxembourg	42	62,1	26,1
Danemark	50	54,1	27,0
France (rang 2)	110	26,1	28,7
Suède	60	63,4	38,1
Croatie	56	69,4	38,9
Pologne (5)	52	80,0	41,6
Allemagne (4)	58	73,4	42,6
Finlande	161	26,5	42,6
France (rang 3)	120,0	36,1	43,3
Norvège	91	50,0	45,5
Slovénie	52,1	92,9	48,4
Autriche	60	85,3	51,2
Slovaquie	164	32,0	52,5
Rép. tchèque	110	51,1	56,3
Hongrie	160	44,5	71,1

(1) Pour l'enfant de rang 1, 6 mois de congé parental avec prestation (PrePaRe) en plus du congé maternité pour le 1er enfant. Pour l'enfant de rang 2 et plus, la prestation est versée jusqu'aux 2 ans de l'enfant, soit durant 104 semaines déduction faite des semaines indemnisées au titre de la maternité. Il est fait l'hypothèse que 6 semaines de congés prénataux ont été indemnisées au titre de la maternité (ce qui laisse 10 semaines de congé maternité après la naissance pour l'enfant de rang 2 et 18 pour les enfants de rang supérieur).

(2) Part des salaires (pour une personne gagnant le salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé.

(3) ce cas de figure correspond à une interruption de 44 semaines du congé parental rémunérée à 80 %, mais d'autres cas de figure sont possibles en Autriche (jusqu'à 52 semaines au niveau du salaire moyen à 80 %) et jusqu'à 30 mois de prestation mais pour un montant forfaitaire faible.

(4) L'hypothèse faite ici est d'un congé parental limité au premier anniversaire de l'enfant. Depuis 2015, il est possible d'étendre la prestation pour une période de 24 mois avec un montant de la prestation diminué de moitié.

(5) l'hypothèse faite ici est celle d'un congé maternité de 26 semaines ayant été rémunéré à 80 % et ouvrant droit à 26 semaines de congé parental rémunéré à 80 % également. Il existe également la possibilité d'un choix d'une rémunération du congé maternité à 100 %, mais n'ouvrant droit qu'à 6 semaines de congé parental rémunéré à 100 % également.

Sources : OCDE (family database) et International Network on Leave Policies and Research (<http://www.leavenetwork.org>)

A) 1^{er} groupe : des législations a minima avec des congés parentaux courts et non rémunérés, peu attractifs et de fait destinés à des mères (Grèce, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, voire Espagne)

Les caractéristiques de l'offre de congé permettent de regrouper le Royaume-Uni, les Pays-Bas, l'Irlande et la Grèce. Si ce n'était la durée longue de son congé parental non rémunéré, l'Espagne se rapproche également de ces pays. Dans ces pays, au-delà des congés maternité, le droit à congé parental est réduit à une portion congrue : il est non rémunéré et sa durée ne dépasse pas ou guère la durée minimale de 4 mois exigée par la directive (sauf en Espagne).

La durée courte et l'absence de rémunération du congé parental au Royaume-Uni doit toutefois être relativisée du fait de l'existence d'un congé de maternité très long de 52 semaines dont les deux-tiers sont rémunérés, et 6 semaines seulement correctement sous la forme d'un remplacement en proportion du salaire. Ce congé maternité correspond de fait au congé parental plus long qui peut exister dans d'autres pays, mais à la différence majeure près qu'il est de droit réservé aux mères contrairement au congé parental qui est ouvert, au moins en droit, aux deux parents. Cette particularité reflète et accentue le caractère très sexué de l'offre de congé aux parents de nouveaux nés dans ce pays. A des degrés divers (congé maternité long de 6 mois et relativement mal rémunéré), l'Irlande ressemble au cas de figure britannique.

Avec l'indicateur construit par l'OCDE, l'offre en direction d'une mère, incluant le congé de maternité, varie d'une durée en semaine équivalent salaire à taux plein de 9 semaines en Irlande, 12 semaines au Royaume-Uni, 16 semaines aux Pays-Bas et en Espagne et de 23 semaines en Grèce.

Dans tous ces pays, on peut s'attendre à un recours relativement faible aux congés parentaux en raison de l'absence de rémunération. Cette non rémunération implique qu'un seul parent peut prendre ces congés, et plutôt celle qui a le plus faible revenu d'activité, a fortiori quand les congés de paternité rémunérés qui précèdent, et qui pourraient préparer les pères à enchaîner sur un congé parental, n'existent pas (Irlande), ont une durée symbolique de deux jours (Pays-Bas, Grèce) ou encore sont à peine indemnisés (Royaume-Uni). Dans ces pays, le congé parental semble donc plutôt conçu pour les mères ayant des jeunes enfants - il peut prolonger le congé de maternité - dans la mesure où il n'est pas rémunéré, et donc plutôt quand la poursuite de l'activité est difficile en raison des normes dominantes en vigueur, de l'absence de modes d'accueil accessibles ou d'emplois avec des horaires adaptés. Dans plusieurs de ces pays, les congés parentaux n'ont cependant pas seulement été pensés pour venir seulement à la suite des congés post natus avec des âges maxima bien au-delà des plus jeunes enfants : 6 ans au Portugal, 8 ans en Irlande et aux Pays-Bas, 18 ans au Royaume-Uni. A cet égard, ils peuvent avoir le rôle joué dans d'autres pays par les congés enfants malades.

B) 2^{ème} groupe : un prolongement du congé de maternité sous la forme de congés courts, faiblement rémunérés, destinés aux mères (Belgique, Luxembourg, l'Italie)³¹

Un deuxième groupe proche du précédent est constitué de la Belgique, du Luxembourg et de l'Italie. Les congés parentaux y sont également courts. Ils sont conçus pour des enfants en bas âge au Luxembourg et en Italie (c'était encore le cas il y a peu en Belgique), donc pour être pris plutôt à la suite du congé maternité. Toutefois, ces congés se distinguent de ceux du groupe précédent par le fait qu'ils sont rémunérés, même si la compensation est plutôt faible (30 % du salaire en Italie et des montants forfaitaires dans les deux autres pays). Au total avec le congé de maternité, l'offre en direction d'une mère mesurée en semaine équivalent salaire à taux plein est de 15 semaines en Belgique et de l'ordre de 26 semaines en Italie et au Luxembourg. On peut logiquement attendre de ces congés parentaux mal rémunérés qu'ils soient peu attractifs, et qu'ils soient plutôt pris par les mères. En Italie, il existe depuis une douzaine d'années une petite incitation au partage avec le père sous la forme d'une possibilité pour le couple de bénéficier de 11 mois au lieu de 10 mois, et le père ou la mère de bénéficier jusqu'à 7 mois maximum au lieu de 6, dès lors que ce dernier prend au moins 3 mois de congé parental, mais en raison de la faible rémunération du congé, ce bonus d'un mois, ainsi que l'obligation d'une négociation au sein du couple apparaissent comme des mesures largement symboliques, d'autant que les congés sont très peu souples, sans guère de possibilité de temps partiel, non fractionnables et que les pères ne disposent que de deux jours de congé de paternité.

C) 3^{ème} groupe : des congés longs et faiblement rémunérés à destination des mères ou d'une partie d'entre elles, avec des risques possibles d'éloignement de l'emploi (Hongrie, France, républiques Tchèques et slovaques, voire Finlande et Autriche)

Un troisième groupe est constitué de la Hongrie, de la Slovaquie, de la France et des républiques tchèques et slovaques, voire de la Finlande et de l'Autriche. Ce groupe se distingue des deux précédents par la longueur du congé parental de 2 à 3 ans. Dans ces pays, le congé est en outre limité aux enfants en bas âge, jusqu'à l'âge d'environ 3 ans, avec peu ou pas de souplesse à cet égard. Il y est donc de fait conçu pour être pris plutôt à la suite du congé de maternité. Il est rémunéré sous la forme d'une prestation forfaitaire partout, sauf en Hongrie sous la forme d'un faible pourcentage du salaire jusqu'aux 2 ans de l'enfant. En Autriche, si le congé est pris pour une durée plus courte de l'ordre d'un an, la rémunération est toutefois élevée et en proportion du salaire (80 %) et, de ce point de vue, ce pays doit alors relever d'une autre catégorie. C'est le cas également de la Finlande qui offre un congé bien rémunéré (70 %) durant une durée de l'ordre de 7 mois, mais dans ce pays existe également une prestation forfaitaire de faible montant versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Un congé long faiblement rémunéré incite davantage à l'interruption d'activité du parent disposant du plus faible salaire ou ayant les perspectives les plus réduites sur le marché du travail. Etant faiblement rémunéré, un seul des deux parents peut en pratique le prendre, ce qui le destine aux mères, et, du fait de la faible compensation, davantage celles ayant des faibles salaires et/ou des difficultés d'insertion professionnelle. En

³¹ Depuis les dernières réformes de son congé parental, le Portugal (que l'on pouvait auparavant classer avec le groupe précédent des pays avec congés courts et non rémunérés) se rapproche de ces pays, mais s'en distingue par l'importance des incitations adressées aux pères (congés réservés aux pères relativement longs et bien rémunérés, incitations à la prise du congé parental).

définitive, toutes ces caractéristiques destinent le congé parental aux mères. Le recours à ces congés pourrait donc être très différencié selon la situation sociale des mères dans tous ces pays : les mères disposant de plus hauts revenus devraient être peu incitées à le prendre, sous réserves néanmoins que la possibilité de poursuivre l'activité existe, c'est-à-dire de pouvoir compter sur des dispositifs de prise en charge des enfants compatibles avec l'activité professionnelle.

Dans tous ces pays, le risque est celui d'un éloignement durable, voire définitif, du marché du travail pour le parent en congé, surtout si, du fait du calendrier des naissances, plusieurs congés s'enchaînent. Le risque semble plus réduit en Pologne où la partie rémunérée du congé parental est limitée à 32 semaines par famille, portant à environ un an au maximum la durée de l'interruption pour une mère. Il en va de même en France puisque la prestation prévue pour le 1^{er} enfant y est limitée à une durée de 6 mois (depuis 2004), et celle pour les enfants de rang supérieur jusqu'aux deux ans du plus jeune enfant (elle allait jusqu'aux 3 ans avant 2014). La maternité, à commencer par la première, signifie donc a priori moins de risque d'interruption prolongée du travail rémunéré. La règle implicite après une première naissance y est donc de retourner assez rapidement en emploi après le congé de maternité.

Peut-être de plus en plus conscients des risques de retrait du marché du travail des mères, ou au moins de certaines d'entre elles, les décideurs politiques de ces pays - dans un contexte où l'augmentation des taux d'emploi fait désormais figure de leitmotiv sur tout le continent européen - semblent avoir cherché dans le temps partiel un moyen d'atténuer les effets négatifs possibles sur l'offre de travail des mères. Des assouplissements et des incitations y ont été introduits pour encourager le temps partiel pour les mères ayant des enfants en bas âge, notamment pour le favoriser en combinaison avec le congé. Des incitations financières ont ainsi été introduites (France) ou la durée du congé a également été allongée en cas de prise à temps partiel (Espagne mais également en Belgique et au Luxembourg).

L'Espagne peut s'apparenter à ce groupe de pays par la durée du congé parental (3 ans), la limitation aux parents ayant des enfants en bas âge (jusqu'aux trois ans de l'enfant), mais s'en distingue par l'absence de rémunération (et pour cette raison se rapproche aussi du premier groupe de pays présentés).

L'Allemagne, avant 2007 disposait d'un montant forfaitaire et une durée longue et faisait donc partie de ce groupe mais les réformes intervenues depuis 2007 dans la volonté de limiter les effets négatifs sur l'activité professionnelle des mères et d'atténuer les inégalités entre femmes et hommes, tendent à écarter ce pays de ce groupe. Pour les mêmes raisons, tendent à s'écarter quelque peu du schéma archétypique de ce groupe, mais dans une moindre mesure, des pays comme l'Autriche et la France.

D) 4^{ème} et 5^{ème} groupes : des congés rémunérés en proportion du salaire et d'une durée courte, caractéristiques d'un modèle nordique ?

Le Danemark, la Finlande, la Norvège, la Suède, l'Islande, l'Allemagne et l'Autriche se distinguent des autres par le fait qu'un parent se voit offrir un congé parental rémunéré relativement court de 6 mois à un an (avec une partie partageable entre les deux parents) donnant droit à une compensation proportionnelle au salaire égal à au moins la moitié du salaire au niveau du salaire moyen, et souvent à un niveau plus élevé pour des salaires plus faibles.

La durée totale offerte aux deux parents est de l'ordre 7 mois au Danemark et en

Finlande (dans ce pays, il existe ensuite une prestation forfaitaire en cas d'interruption jusqu'aux 3 ans de l'enfant), 9 mois en Islande, un an en Norvège et un an et demi en Suède. La durée totale des congés parentaux en Islande, en Norvège et en Suède doit être nuancée : outre qu'une partie de ce congé à partager n'est pas transférable à l'autre parent dans ces pays, ces congés intègrent de facto les congés de maternité qui n'existent pas en tant que tels à la différence du Danemark, de la Finlande, de l'Autriche et de l'Allemagne où ils sont d'environ 4 mois. Lorsque tous les congés sont pris en compte ensemble, la durée totale des congés rémunérés en proportion du salaire est du même ordre pour une mère, autour d'une année (6 mois en Islande). La rémunération exprimée en proportion du salaire présume également d'un recours probablement élevé, au moins des mères. Ces deux caractéristiques, durée courte et rémunération élevée en proportion du salaire, conduisent souvent à conclure à un « modèle » qualifié de nordique car ce sont ces pays, et en particulier la Suède depuis 1974, qui ont mis en œuvre ce système d'assurance parentale (le rapprochement de ce « modèle » pour l'Allemagne et l'Autriche provenant de réformes très récentes)

Cependant, les similitudes selon nous, s'arrêtent à ces deux caractéristiques. Les dispositifs se distinguent fortement entre eux au regard d'autres caractéristiques, notamment celles ayant un impact sur le partage des congés et le recours par les pères. Les conceptions se différencient, ce que soulignent depuis longtemps les chercheurs de ces pays³².

1) 4^{ème} groupe : des congés courts et relativement bien rémunérés, restant marqués par la prégnance d'un modèle sexué (Danemark, Finlande, Allemagne, Autriche)

A la différence de la Suède, de la Norvège et de l'Islande (voir après), les congés rémunérés danois et finlandais ne prévoient pas un quota non transférable à l'autre parent qui pourrait constituer une incitation à un plus grand partage entre parents (au Danemark un tel système a existé entre 1999 et 2002). En outre, le congé est peu souple et ne peut pas être pris simultanément par les deux parents (sauf en Finlande seulement si les deux parents travaillent à temps partiel, même si le congé de paternité de 9 semaines doit, pour 3 semaines être pris en même temps que le congé de maternité, et qu'il peut être aussi pris en même que la mère est en congé pour les 6 autres semaines). En Autriche et en Allemagne, un bonus est accordé en cas de partage sous la forme d'un supplément de la durée faisant l'objet d'une compensation. En Autriche, ce bonus intervient pour des durées totales pour les deux parents comprises entre 18 à 36 mois, mais il s'agit alors d'un niveau de rémunération forfaitaire peu attractif. Pour un congé d'une durée d'un an avec la rémunération élevée (80 %) aucun bonus n'est prévu.

A la différence également de la Norvège et de la Suède, le congé au Danemark et en Finlande (au moins la 1^{ère} partie bien rémunérée dans ce pays) est conçu pour être pris après les congés de maternité et ne peut être pris plus tard. En Allemagne également, la prestation ne peut être prise que jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, et c'est seulement en cas de prise à taux très réduit (pouvant aller jusqu'à 24 mois) qu'il est alors possible de reporter une partie jusqu'aux 8 ans de l'enfant avec l'accord de l'employeur. En Autriche et au Danemark, seule une petite partie du congé parental peut être reportée, 3 mois jusqu'aux 7 ans de l'enfant en Autriche, de 9 à 13 semaines jusqu'aux 9 ans de l'enfant au Danemark.

³² Voir par exemple, la comparaison entre la Suède et le Danemark par Pykkänen E. et Smith N. (Pykkänen E., Smith N., *Career Interruptions Due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden*, Working Paper 1, OECD Social, Employment and Migration, 2003 ; Pykkänen E., Smith N., *The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on Mothers' Career Interruptions Due to Childbirth*, Discussion Paper, IZA, n°1050, 2004.

En Finlande, les 158 jours ouvrables de congé parental rémunéré sont partageables en totalité entre les parents sans quota réservé à chacun des parents. C'est également le cas au Danemark pour le congé rémunéré de 32 semaines. En revanche, chaque parent y dispose d'un droit individuel supplémentaire à congé de 8 semaines. Ce droit propre est toutefois non rémunéré. L'incitation financière au partage entre les parents y apparaît donc très réduite. D'autant que la rémunération du congé parental y semble faible. Elle est certes de 90 % du dernier salaire jusqu'à un plafond au Danemark, mais comme ce plafond est très bas, elle s'élève en moyenne à peine plus que la moitié du salaire au niveau du salaire moyen. Ce constat est toutefois à nuancer pour le secteur public, où près de la moitié des salariées du pays travaillent, et où la compensation du salaire est intégrale. En Finlande, la rémunération durant les quelques 7 mois de congé parental est de 70 % du salaire. Ensuite et jusqu'aux 3 ans de l'enfant, une allocation de garde à domicile forfaitaire très faible est versée. Cette incitation à l'interruption prolongée vise en conséquence plutôt les parents ayant des faibles revenus. Le système finlandais semble s'adresser différemment aux mères selon leur statut social, en incitant notamment les mères des catégories sociales les moins favorisées à des interruptions plus longues.

En ciblant et segmentant implicitement l'offre de congé selon les catégories sociales, l'Allemagne et l'Autriche semblent des cas hybrides pouvant se rapprocher du cas Finlandais. En Autriche, une rémunération élevée (80 % ou plus) est prévue en cas de prise du congé pour une période courte de l'ordre d'un an, mais ce pays offre aussi une rémunération forfaitaire pour les parents décidant d'une interruption plus longue, le montant diminuant alors avec la durée du congé jusqu'à un montant très faible (436 euros par mois en 2016) pour un bénéfice de la prestation pendant 30 mois pour un parent (et 36 mois si le second parent prend 6 mois). La flexibilité y est faible puisque le congé doit être pris par bloc de 3 mois sans permettre quasiment de prise simultanée par les deux parents. En Allemagne, la rémunération est proportionnelle au salaire et s'élève seulement à 65 % (67 % pour des faibles salaires) en cas d'une prise pour une période courte jusqu'aux 1 an de l'enfant (auquel s'ajoute un bonus de 2 mois réservé à l'autre parent), mais elle est réduite en cas d'une prise pour une période plus longue qui peut aller jusqu'à 24 mois (avec alors un bonus de 4 mois si l'autre parent l'utilise)

En raison de la moindre flexibilité, de plus faibles incitations à la prise par les pères, d'un plus faible niveau de rémunération, les congés parentaux au Danemark, en Finlande, en Allemagne et en Autriche n'apparaissent a priori pas conçus pour être partagés autant qu'en Suède, en Norvège et en Islande³³.

2) 5^{ème} groupe : des congés relativement courts, bien rémunérés et flexibles, conçus pour un usage moins inégalitaire (Suède, Norvège, Islande)

En Norvège, en Suède et en Islande, une partie du congé rémunéré est non transférable : si le second parent, le père en fait, ne prend pas son quota, il le perd ainsi que la rémunération élevée qui l'accompagne. 10 semaines du congé parental sont ainsi réservées à chacun des parents en Norvège (sur un total de 46 à 56 semaines, hors 3 semaines de congé prénatal réservé à la mère). En Suède, 90 jours sont réservés à

³³ De fait, la part des jours de congé parental rémunéré pris par les pères en 2014 n'y est que de 8,3 % en Finlande et 8,6 % au Danemark, contre 22,5 % en Norvège (mais plus de 90 % des pères prennent le congé parental), 25,8 % en Suède et 29,4 % en Islande (source : Nordic Social Statistical Committee - NOSOSCO). En Allemagne, la part des pères bénéficiant du congé parental rémunéré (et non pas des jours de congé parental rémunéré) en Allemagne est de 34,2 % en 2014 (20,8 % en 2008) (Source : OCDE, *Dare to Share: Allemagne's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, February, 2017).

chacun des parents sur un total de 480 jours. En Islande, trois mois sont réservés à chaque parent sur un total de 9 mois de congés (couvrant les droits à congé maternité, paternité et parental) à partager entre les deux parents. Dans ces trois pays, les congés sont aussi conçus pour être pris simultanément, à temps partiel ou non.

La flexibilité est en outre maximale : en Suède, les jours du congé peuvent se répartir entre les parents jusqu'à un âge élevé de l'enfant par fractions pouvant aller jusqu'au huitième de jour (une heure) ; en Norvège, les 46 à 56 semaines de congés postnatals dont 26 à 36 à se partager entre les parents peuvent aussi être facilement fractionnées jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Les 9 mois de congé en Islande, dont 3 mois réservé à chaque parent, peuvent être utilisés de façon fractionnée jusqu'aux 2 ans de l'enfant. Dans ces trois pays, cette flexibilité doit toutefois être négociée avec l'employeur.

La rémunération en proportion du revenu s'applique jusqu'à un plafond assez élevé (moins de 10 % des parents seraient concernées par le plafond en Suède). Si au niveau du salaire moyen, le taux de remplacement est du même ordre que dans les pays précédents (entre 50 et 70 %), il est souvent plus élevé à de niveaux de salaire plus faibles (80 % sous plafond en Islande, 77,6 % en Suède, 80 ou 100 % selon la durée du congé en Norvège) et il est fréquemment complété au dessus des plafonds par des dispositifs conventionnels.

ANNEXES

ANNEXE 1

CONTEXTE ET ENJEUX DES DISPOSITIFS DE CONGES PARENTAUX DANS 5 PAYS : ALLEMAGNE, FRANCE, ITALIE, ROYAUME-UNI, SUEDE

Extrait de :

Marie-Thérèse Letablier et Sandrine Dauphin, « Protection sociale et compensation des inégalités économiques entre femmes et hommes », Canadian Journal of Law and Society / Revue Canadienne Droit et Société, 2016, Volume 31, no. 2, pp. 287 – 311

Compensations par le congé parental

(...)

Les configurations actuelles du congé parental en termes de durée, de rémunération, de transférabilité varient considérablement d'un pays à l'autre. Ces configurations révèlent des formes très variables de compensation de l'investissement parental, ainsi que des logiques contrastées d'allocation de droits sociaux associés à la maternité et à la parentalité.

(...)

Des objectifs différents

(...)

Parmi les pays étudiés ici, la Suède se démarque par l'antériorité de sa décision, prise dès 1974, de combiner congé de maternité et congé parental. Le droit à un congé parental a été inscrit dans le code du travail français en 1977, et l'allocation parentale d'éducation (APE) destinée à compenser d'activité professionnelle par la politique familiale a été créée en 1985. La mise en place du congé parental remonte à 1986 en Allemagne, à 2000 au Royaume-Uni, contraint de transcrire la directive européenne de 1996 (Dir. 96/34/CE), et à 2000 en Italie avec la loi 53/2000, qui réorganise les droits aux congés alloués aux parents.

Alors qu'en Suède, l'objectif du congé parental était de stimuler la participation des mères au marché du travail, en lien direct avec une politique d'égalité entre femmes et hommes, les objectifs étaient plus diffus et controversés en France. Si l'objectif affiché par l'inclusion du congé parental dans le droit du travail était d'accompagner le mouvement de participation des mères au marché du travail et ainsi d'octroyer des droits nouveaux aux mères en emploi, les objectifs assignés à l'Allocation parentale d'éducation (APE) étaient quant à eux entachés d'un certain flou. Il s'agissait pour ses promoteurs de permettre aux mères qui le souhaitaient de poursuivre leur activité professionnelle ou de l'interrompre pour élever leurs jeunes enfants, sous certaines conditions d'expérience professionnelle et de nombre d'enfants. Cette politique de « libre choix » visait en fait à contenir l'effet supposé du travail des mères sur le niveau de la fécondité d'une part, et à maintenir les mères dans leur rôle éducatif d'autre part, au moins jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école maternelle. En Allemagne, le congé parental visait plutôt à rémunérer sous une forme forfaitaire le travail parental des mères, par une allocation s'apparentant à un « salaire maternel » car aucune condition d'activité professionnelle antérieure n'était requise pour avoir droit à cette allocation,

qui restait liée au fait d'avoir un enfant en bas âge. Le Royaume-Uni se distingue des autres pays par une application stricte de la directive. Le congé parental n'y est pas rémunéré, et par conséquent ne compense pas financièrement l'interruption ou la réduction d'activité professionnelle des parents qui y ont recours. L'Italie revendique une longue tradition d'attention législative à la maternité et à la protection de la mère au travail. Cette législation a toutefois été portée par un souci de protection des enfants plutôt que par un souci d'égalité (Del Re et de Simone, 2005, 162 et suiv.). Pour autant, les objectifs assignés au congé parental mettent en avant la nécessaire implication des pères dans les activités parentales. Ce n'est qu'au début des années 2000 que ce droit sera affiché en tant que tel dans le décret législatif de 2001 (n°151/2001) qui réunit dans un répertoire (Testo Unico – TU) les dispositions législatives en matière de congés liés à la famille et qui en fixe l'organisation. Cette organisation sera revue à plusieurs reprises, jusqu'en 2015 pour ce qui concerne le congé parental et sa mise en conformité avec la nouvelle directive communautaire.

Une diversité de fonctionnement

C'est en Allemagne et en France que la durée du congé est la plus longue : 148 semaines en Allemagne et 146 en France, et au Royaume-Uni qu'elle est la plus courte, treize semaines, c'est-à-dire la durée minimum prévue par la directive européenne. La durée longue en Allemagne et en France témoigne à la fois de l'importance accordée aux parents (mères) dans les soins et l'éducation des jeunes enfants, et de la part prise par l'État dans cette responsabilité. La durée du congé de 480 jours en Suède regroupe congé de maternité et congé parental, incluant soixante jours réservés au père et non transférables. En Italie, la durée du congé est de onze mois dont un mois réservé au père.

La compensation financière du congé peut être totale ou partielle sur la durée; elle peut aussi être inexistante comme au Royaume-Uni, ou laissée à la négociation collective entre les partenaires sociaux. Alors qu'elle s'applique à toute la durée en Suède, elle est limitée en Allemagne et en Italie. En effet, depuis la réforme allemande de 2007, non seulement le principe de rémunération a changé mais la durée de rémunération a été raccourcie à 75 semaines.

Autant que le montant, les formes de compensation varient d'un pays à l'autre. Elles peuvent prendre la forme d'un salaire de remplacement comme en Suède, en Allemagne ou en Italie, ou d'une allocation forfaitaire comme en France. Le taux de remplacement du salaire varie de 80 pour cent du salaire antérieur en Suède à 67 pour cent en Allemagne et 30 pour cent en Italie. En France, la politique familiale verse une allocation forfaitaire aux parents qui interrompent leur activité, laquelle varie en fonction du rang de l'enfant. Les conditions d'accès à cette allocation ont été modifiées à plusieurs reprises, comme aussi sa dénomination : Allocation parentale d'éducation, puis Complément de libre choix d'activité en 2004 et, enfin, Prestation partagée d'éducation de l'enfant en 2014. Les modifications ont porté sur les conditions antérieures d'activité professionnelle (assouplissement par les gouvernements de droite et renforcement par les gouvernements de gauche), sur la possibilité d'une allocation à taux partiel pour les parents qui optent pour une réduction d'activité, et enfin sur des ajustements en fonction du rang de l'enfant (création du complément libre choix d'activité – COLCA - pour les parents d'au moins trois enfants et instauration d'une allocation plus courte pour les parents d'un premier enfant). La France est le seul parmi les pays étudiés où l'allocation dépend du rang de l'enfant.

Dans plusieurs pays, le congé parental a été remodelé afin de le rendre plus équitable entre les parents. En Suède, deux mois non transférables sont réservés au père, qui sont

perdus si celui-ci ne les prend pas selon le principe « à prendre ou à laisser » (« take it or lose it »). Un système analogue a été instauré en Allemagne lors de la réforme de 2007, en France depuis 2014, avec six mois non transférables réservés au père ou au parent qui n'a pas pris le congé, et en Italie.

Des compensations qui tendent à se dé-familialiser

Les diverses configurations du congé parental (durée, rémunération, financement, partage) reflètent fortement le caractère plus ou moins individualisé, ou familialisé, du système de protection sociale, et ses référentiels normatifs au regard des rôles parentaux dans l'éducation des enfants et de la conception dominante de l'égalité des femmes et des hommes.

Les réformes successives du congé parental signalent un souci d'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère privée, fondé sur l'idée que les inégalités dans la sphère publique/professionnelle prennent leurs racines dans les inégalités présentes dans la sphère privée. Le système suédois reste celui qui est le plus dé-familialisé. La réforme allemande s'est inspirée du système de congé parental suédois, tant dans le mode de rémunération que dans l'incitation au partage avec le père, ce qui introduit un changement radical au regard de la conception qui prévalait avant la réforme, amorçant un processus de dé-familialisation de ce congé. En revanche, les réformes françaises paraissent plus timides, car en dépit des changements de dénomination de l'allocation, celle-ci reste une prestation de la politique familiale qui conforte son statut d'allocation (forfaitaire) au détriment d'une référence au salaire et à l'activité professionnelle. La rémunération reste ainsi consubstantielle à la famille plutôt qu'au travail. En Italie, en dépit de la grande flexibilité du congé parental, son faible taux de rémunération ne permet pas une réelle autonomie des mères et reste peu incitatif pour les pères, malgré les objectifs affichés allant dans ce sens, notamment depuis la réforme de 2015 (décret du 15 juin 2015), qui introduit une flexibilité plus grande dans les conditions de prise du congé.

Dans la plupart des pays, la compensation est dorénavant davantage fondée sur l'objectif de sécuriser les trajectoires professionnelles ou de compenser les interruptions de carrière. À l'inverse, cette forme de compensation ne tente plus de consolider le modèle de la femme au foyer en lui offrant une rémunération de son travail domestique. (...)

Des recherches ont montré que les politiques qui incitent fortement au retrait du marché du travail à l'occasion de la maternité contribuent à creuser les inégalités entre les hommes et les femmes, en termes de carrière professionnelle, de rémunération et de retraites (Chauffaut et Pucci 2012 ; Lequien 2012). Ces politiques creusent aussi les inégalités entre les membres du couple (...). Le risque est plus faible si l'incitation au partage du congé entre les parents est forte, si la durée est courte ou si le congé est pris à temps partiel. De fait, en France, où le risque inégalitaire est élevé (durée longue, rémunération forfaitaire, suspension du contrat de travail et des cotisations retraite), le recours au congé parental reste relativement modeste (environ la moitié des ayants droit), et peu pris par les pères (moins de 4 pour cent des pères ayants droit). Les mères qui y ont recours sont celles qui ont les salaires les plus bas, ou les conditions de travail les plus contraignantes au regard de la parentalité. En revanche, le congé est davantage plébiscité dans les pays où il est plus court, mieux compensé et plus flexible, comme en Suède ou en Allemagne. Le mécanisme de compensation y est pour quelque chose. Il est peu incitatif en France du fait de son caractère forfaitaire et de son faible niveau, qui ne le rend attractif que pour les salariés ayant les salaires les plus bas. Au total, dans la mesure où le congé parental s'inscrit dans un processus de choix professionnels et

familiaux (même si ceux-ci sont contraints et pas toujours choisis), il entretient, voire renforce, la division sexuée des tâches au sein du couple. Il a aussi des incidences sur le montant de la retraite, et accroît les risques d'inemployabilité après séparation. (...)

ANNEXE 2

CARACTERISTIQUES DES CONGES DESTINES AUX PARENTS ET RECOURS PAR LES PERES : QUELQUES ELEMENTS DE REFLEXION

Pour éviter que les congés ne soient l'affaire exclusive des femmes, que les congés visent bien les deux parents, un premier critère est évidemment celui de pouvoir être ouvert en droit aux hommes comme aux femmes, ce qui n'a pas toujours été le cas partout dans le passé. Ainsi, en Belgique jusqu'en 1998, le droit au congé parental était attribué au niveau du couple. La directive européenne de 1996 garantit désormais le caractère individuel, et non transférable au moins pour une durée minimale, du droit au congé parental. En droit, ce dernier ne doit donc plus être un congé familial, au moins pour la durée minimale de 3 mois, passée à 4 mois avec la révision de la directive en 2010. Le caractère individuel de ce droit peut toutefois n'être que formel en raison de limites donnant la priorité à un parent et/ou empêchant la prise simultanée du congé, et donc allant à l'encontre d'un partage des congés par les deux parents.

Diverses caractéristiques peuvent contredire en pratique le caractère individuel du droit au congé parental et faire dans la réalité de ce congé, un congé unique pour la famille et/ou le congé d'un seul des parents, de fait la mère. D'abord, la législation peut prévoir expressément que ce congé ne puisse pas être pris simultanément et/ou alternativement, ou avec des restrictions, par les deux parents, diminuant donc en pratique les possibilités d'un partage aisé entre père et mère au niveau du ménage. Ensuite, un congé non ou peu rémunéré interdit de fait que les deux parents prennent ce congé et implique qu'au plus un seul des deux parents puisse le prendre. Ou encore, le droit individuel à congé pour chacun des parents peut être contrecarré en pratique par le fait qu'est prévue une seule rémunération ou prestation sociale non conçue comme un droit individuel mais comme un droit accordé au niveau du ménage. Dans ce cas, le congé parental, théoriquement droit individuel (du travail), est dans les faits un droit familialisé.

Outre le caractère individuel et non transférable, d'autres caractéristiques structurant l'offre de congés aux parents peuvent jouer un rôle sur la façon dont les parents recourent à ces congés. Un congé non rémunéré entraînera en principe un recours faible, sauf si le parent n'a vraiment pas la possibilité de poursuivre une activité professionnelle, par exemple par manque de structures d'accueil réellement accessibles. Lorsque le congé ne compense pas bien la perte de salaire, qu'il soit non rémunéré ou rémunéré sous la forme d'une somme forfaitaire ou d'un faible pourcentage du salaire, il incite à ce que ce soit le parent ayant les revenus du travail les plus faibles qui recoure au congé, concrètement surtout les mères. Et parmi les mères, davantage celles dont les gains ou les perspectives sur le marché du travail sont les plus faibles. A l'inverse, avec une rémunération compensant la perte de salaire, l'incitation sera plus forte pour les pères, facilitant un recours plus élevé.

Des facilités ou des incitations financières peuvent être prévues pour une prise du congé par les deux parents et en particulier le père. Elles peuvent prendre diverses formes qui peuvent se cumuler : des congés bien rémunérés certes, mais aussi non transférables entre parents et donc perdus pour le ménage s'ils ne sont pas pris par les deux parents, et éventuellement complétés par des incitations financières ou une durée supplémentaire lorsque les deux parents utilisent le congé.

La flexibilité des congés sous la forme de possibilités de fractionnement, d'étalement ou de report dans le temps, de partage entre parents, de possibilités de prise simultanée et alternée sont également des facteurs encourageant un meilleur partage par les deux

parents. Enfin, la flexibilité peut aussi prendre la forme de réduction du temps de travail et/ou d'adaptation des horaires et du poste de travail.

Une solution radicale adoptée par certains pays (Belgique, Italie, Portugal) est de rendre obligatoire une partie de leur congé de paternité ou du congé parental, à l'image d'une partie du congé de maternité.

Enfin, rappelons les limites de ces raisonnements : si ces dispositifs de congés peuvent avoir des effets sur l'égalité femmes-hommes de par leurs seules caractéristiques, ils n'agissent pas isolément sur l'activité féminine et/ou le partage des rôles et des places assignés aux femmes et aux hommes. Ils s'inscrivent dans un univers culturel et idéologique plus ou moins favorable à la participation économique marchande des mères de jeunes enfants et à l'égalité entre femmes et hommes dans la société et au sein du couple. Ils ne sont qu'un élément parmi beaucoup d'autres dispositifs institutionnels qui permettent aux parents de desserrer, ou non, les contraintes qu'impliquent les responsabilités familiales, contraintes matérielles, de temps mais aussi d'ordre moral. Un élément central semble être l'existence de modes de garde facilement accessibles, d'autres facteurs jouant aussi un rôle comme la réduction des inégalités salariales, la possibilité d'aménagement des postes, des horaires et des temps de travail, ainsi que les valeurs dominantes dans la société sur la place des hommes et des femmes dans les sphères privées et professionnelles.

Puisque les congés et les autres dispositifs avec lesquels ils forment système sont eux-mêmes la résultante d'un univers culturel et idéologique plus ou moins favorable à la participation économique marchande des mères de jeunes enfants et à l'égalité entre femmes et hommes dans la société et au sein du couple, ces dispositifs révèlent aussi en retour, cristallisent d'une certaine manière, la philosophie dominante qui prévaut dans la société. Les changements apportés à ces dispositifs peuvent ainsi traduire des évolutions de cette philosophie qui peut d'ailleurs n'être pas univoque au sein d'un pays, par exemple avec des évolutions différenciées selon le statut ou la catégorie sociale des parents.

DOCUMENT 2

**LE CONGE PARENTAL ET SON
INDEMNISATION EN ALLEMAGNE**

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	43
LE CONGE PARENTAL ET SON INDEMNISATION EN ALLEMAGNE.....	44
Contexte	44
Le congé parental avant la réforme de 2007.....	44
Les objectifs de la réforme	45
Les caractéristiques du congé parental et de son indemnisation depuis la réforme de 2007	45
Le congé parental (« Elternzeit »).....	46
L'indemnisation du congé parental : l'allocation de congé parental (« Elterngeld »).....	46
L'impact de la réforme de 2007 : un bilan positif	50
Les mères retournent plus rapidement en emploi.....	50
Un taux de recours des pères en augmentation	51
Un taux de natalité qui se redresse progressivement.....	52
Sources.....	53

LE CONGE PARENTAL ET SON INDEMNISATION EN ALLEMAGNE

CONTEXTE

Un taux de natalité préoccupant, n'assurant pas le renouvellement des générations

La situation démographique de l'Allemagne est très dégradée. En effet, le vieillissement accéléré de sa population est directement lié à sa faible natalité, le taux de fécondité étant de 1,47 enfant par femme en 2014. Avec 715 000 naissances la même année et 868 000 décès, le pays connaît un déficit annuel de 153 000 naissances. Le solde naturel (différence entre les naissances et les décès) y est donc largement négatif. A titre de comparaison, le pays enregistrait 1,4 million de naissances en 1964.

Des freins culturels à l'emploi des femmes

La politique familiale allemande a longtemps été construite sur le modèle du père « soutien de famille » et de la mère au foyer, qui évolua dans les années 1970 et 1980 vers le « modèle à trois phases ». Les femmes étaient alors censées se retirer du marché du travail après une naissance et se remettre à travailler, à temps partiel, une fois que le dernier enfant était scolarisé. En 2006, seulement 36% des mères d'un enfant de moins de trois ans étaient en emploi. C'est dans cette logique qu'a été introduit le congé parental en 1986.

Face au faible taux de natalité, à la nécessité de valoriser des femmes de plus en plus diplômées, et à la hausse du nombre de divorces, un changement de paradigme s'est opéré dans la classe politique, mais la répartition traditionnelle des tâches au sein de la famille reste un modèle valorisé outre-Rhin.

Un besoin de main-d'œuvre féminine pour assurer le développement économique du pays

La bonne santé économique du pays se traduit par une pénurie de main-d'œuvre qui pousse les employeurs à promouvoir une politique de conciliation vie professionnelle-vie familiale dynamique, argument d'attractivité permettant de conserver leurs salarié(e)s, et d'attirer dans leurs entreprises une main-d'œuvre de qualité.

L'emploi féminin revêt dans ce cadre un fort potentiel de développement économique. Selon le ministère allemand des Affaires familiales, l'augmentation du travail féminin observée entre 2006 et 2012, à la suite notamment de l'introduction de la réforme du congé parental, a conduit à une augmentation de 4,7 milliards d'euros du produit intérieur brut (PIB).

LE CONGE PARENTAL AVANT LA REFORME DE 2007

Avant la réforme de 2007, l'indemnisation du congé parental consistait en une allocation moyenne annuelle de 4000€, sans lien avec le salaire antérieur de la femme, destinée aux familles à bas revenus, et versée pendant deux ans maximum.

Les parents avaient le choix entre deux options : une allocation mensuelle de 300€ versée pendant une durée maximum de 24 mois, ou une allocation mensuelle de 450€ versée pendant 12 mois pour les mères désirant travailler après la première année de la

naissance de leur enfant³⁴. Ces deux allocations étaient octroyées sous conditions de ressources du ménage, et étaient conditionnées au fait que la mère n'exerce pas d'activité professionnelle ou travaille moins de 30 heures par semaine.

Seuls les ménages dont le revenu annuel net était inférieur à 30 000 € étaient en pratique éligibles à l'allocation, ce qui correspondait en 2006 à la situation des trois quarts des mères. Toutefois, la durée de perception de l'allocation était réduite à 6 mois, soit un total de 1800€, pour les ménages disposant de ressources comprises entre 21 000€ et 30 000€, ce qui représentait 14% des mères. En 2006, 60% seulement des mères étaient donc éligibles à une durée de perception supérieure à 6 mois.

Le dispositif ne comportait pas d'incitation à la prise du congé par le père.

LES OBJECTIFS DE LA REFORME

La loi du 5 décembre 2006 a instauré une réforme profonde du congé parental, répondant aux objectifs suivants :

- Faciliter la conciliation vie familiale et vie professionnelle, et améliorer le bien-être de l'enfant ;
- Réduire, pour les mères, la durée d'éloignement du marché du travail ;
- Inciter les pères à participer davantage à l'éducation de leurs enfants, en les encourageant à partager le congé parental avec les mères ;
- Encourager la fécondité en compensant le coût d'opportunité³⁵ dû à la naissance, au moyen d'une indexation de l'indemnisation sur les revenus nets des mères antérieurs à la naissance.
- Accroître le niveau de fécondité des femmes ayant fait des études supérieures. En Allemagne en effet, le taux de fécondité de femmes de cette catégorie était particulièrement faible³⁶. Presqu'un tiers des femmes nées entre 1963 et 1967, diplômées de l'enseignement supérieur, n'avaient pas d'enfants, ce taux s'élevant à 18% pour les femmes ayant arrêté leur cursus à l'enseignement secondaire ou avant. L'explication la plus probable étant le coût plus élevé d'une naissance pour la première catégorie de femmes, qui devaient abandonner une partie plus ou moins importante de leur salaire lors de la naissance de l'enfant³⁷.

LES CARACTERISTIQUES DU CONGE PARENTAL ET DE SON INDEMNISATION DEPUIS LA REFORME DE 2007

Comme en France, il existe en Allemagne deux dispositifs distincts : le congé parental (Elternzeit), s'adressant aux parents en emploi, et l'indemnisation du congé parental (Elterngeld) s'adressant à l'ensemble des parents, y compris les parents n'exerçant pas d'activité professionnelle.

³⁴ A partir de 1986, le bénéfice de l'allocation a été ouvert aux pères, mais très peu de pères ont choisi d'en être bénéficiaires.

³⁵ Coût de la non réalisation d'un investissement.

³⁶ Il s'élevait en 2010 à 1,31 enfant par femme pour les femmes ayant fait des études supérieures, contre 2,06 enfants par femme pour les femmes sans diplôme d'études secondaires. Source : Anna Raute – National bureau of economic research Working paper n°23793

³⁷ Anna Raute – National bureau of economic research Working paper n°23793

Le congé parental (« Elternzeit »)

En Allemagne, les deux parents peuvent faire valoir un droit à congé parental auprès de leur employeur. Ce congé parental est non rémunéré, sa durée maximum est de 36 mois (trois ans), pouvant être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant. La durée hebdomadaire maximum de travail autorisée pendant le congé (en cas de prise de temps partiel) est de 30 heures.

Le congé parental peut être pris par chaque parent ou par les deux parents simultanément. Le parent peut prendre une période de 12 mois (étendue à 24 mois depuis la nouvelle réforme de 2015) entre le troisième et le huitième anniversaire de l'enfant.

Le salarié en congé parental bénéficie d'une protection contre le licenciement, sauf en cas de situation exceptionnelle.

En 2015 une nouvelle réforme du congé parental et de l'indemnisation associée a introduit une flexibilité accrue dans la prise du congé.

Comme auparavant, les deux parents peuvent prendre 36 mois de congé parental non rémunéré. Dorénavant, au lieu de 12 mois, 24 mois pourront être reportés jusqu'aux 8 ans de l'enfant sans autorisation de l'employeur, mais il doit en être informé au plus tard 13 semaines avant le début souhaité de ce congé (7 semaines pour un congé parental avant les 3 ans de l'enfant). En outre, le congé parental peut désormais être divisé en trois périodes (davantage en accord avec l'employeur) par chaque parent. De cette façon, les parents peuvent fournir à l'enfant un accompagnement renforcé à certains moments de leur vie, par exemple lors de leur entrée à l'école primaire. Aucune autorisation de l'employeur n'est requise pour la prise des trois périodes de congé parental. La troisième période de congé peut cependant être refusée par l'employeur s'il dispose de raisons professionnelles urgentes, si cette période se situe entre le troisième et le huitième anniversaire de l'enfant.

Le congé parental peut être fractionné en mois, semaines, ou jours.

Pour les demandes de temps partiel, l'autorisation de l'employeur est considérée comme accordée si la demande n'est pas refusée dans un certain délai.

L'indemnisation du congé parental : l'allocation de congé parental (« Elterngeld »)

Conditions d'éligibilité

Avec la réforme de 2007, le Gouvernement a mis en place une indemnisation sensiblement plus généreuse que la précédente, couvrant l'ensemble des parents d'enfants de moins de trois ans, avec ou sans activité professionnelle. Pour les parents qui travaillent, la demande de l'Elterngeld peut être faite, si un parent souhaite prendre un congé parental au cours des 14 premiers mois après la naissance et s'il réduit son activité professionnelle à 30 heures maximum par semaine.

Durée de l'indemnisation

Si un seul parent prend un congé parental, il peut obtenir une allocation de congé parental pour 12 mois maximum à compter de la naissance de l'enfant. Si le second parent prend également un congé parental, cette durée est prolongée à 14 mois au total.

L'Elterngeld ne peut être versé pendant plus de 14 mois (sauf en cas de prise de temps partiel, voir ci-dessous), une durée maximale qu'il n'est possible d'atteindre qu'à la condition que les deux parents de l'enfant prennent chacun un congé parental. Si la mère se met en congé parental, alors l'État ne versera l'allocation que pendant 12 mois. Le père doit s'arrêter de travailler pendant au moins deux mois pour que le couple puisse bénéficier de ce soutien financier pendant 14 mois.

Les mois de congé sont partageables entre les deux parents, de manière simultanée ou alternée. Les parents peuvent donc prendre jusqu'à sept mois chacun à la naissance de leur enfant. La répartition de la durée est soumise à une seule contrainte : ni le père, ni la mère ne peuvent prendre moins de deux mois³⁸ ou plus de 12 mois.

Montant de l'indemnisation

Le montant de l'allocation parentale s'élève à 65 % du salaire moyen des 12 derniers mois précédant la naissance, à partir d'un salaire mensuel de 1.240 € net (67% pour un salaire compris entre 1000 et 1200 €), et jusqu'à 100% pour un salaire inférieur à 1000€. Le montant minimum versé est de 300 € pour le parent sans activité professionnelle avant la naissance, et ne peut excéder un montant maximum de 1.800 €. Des montants complémentaires sont versés en cas de naissances multiples.

Délai de prévenance

La demande d'Elterngeld doit être faite dans les trois mois suivant la naissance. L'indemnité peut être versée de manière rétroactive.

Statut fiscal et social

L'Elterngeld en soi n'est pas imposable, mais en cas d'existence d'autres revenus, les montants sont additionnés pour calculer le taux d'imposition.

Le montant de l'allocation n'est pas soumis à cotisations sociales.

Les améliorations apportées à partir de 2015 : la promotion du temps partiel et une plus grande flexibilité

Une nouvelle réforme en 2015, l'« Elterngeld Plus » a introduit plusieurs améliorations :

Dans le cadre de l'Elterngeld classique, les parents avaient déjà la possibilité de travailler à temps partiel (max 30 h/semaine), mais la durée de perception de l'Elterngeld ne s'en voyait pas rallongée (maximum 12 mois pour un parent + 2 mois pour l'autre parent). Il n'y avait pas de compensation financière supplémentaire si l'on

³⁸ En Allemagne, les mères bénéficient en sus d'un congé maternité de quatorze semaines en tout (6 semaines avant la naissance, 8 semaines après). Il n'existe pas de congé paternité.

travaillait à temps partiel puisque les salaires perçus diminuaient les droits à l'Elterngeld.

La nouvelle disposition de l'allocation de congé parental permet aux parents qui travaillent à temps partiel de ne recevoir que la moitié de l'allocation de congé parental à laquelle ils auraient droit s'ils interrompaient totalement leur activité, mais pour une durée deux fois plus longue. La durée maximale du congé passe alors à vingt-quatre mois par parent.

Exemple : Une mère décide de travailler à temps partiel à partir du 9e mois de l'enfant. Il lui resterait ainsi 3 mois d'Elterngeld. Grâce à l'Elterngeld Plus elle peut percevoir l'allocation durant 6 mois mais la somme ne sera que de moitié.

Example 1: Medium income (e.g. retail salesman)

- 1 Income prior to the child's birth: 1,400 Euros/month
- 2 Full parental allowance entitlement: 910 Euros/month (= 65 % of 1,400 Euros)
- 3 Sum of parental allowance for max. 12 months: 10,920 Euros (= 12 x 910 Euros)

PART-TIME 40 %

Elterngeld

ElterngeldPlus

Income after child's birth through
part-time work (40 %)
560 Euros/month

1

Loss of income
840 Euros/month

Elterngeld 546 Euros/Month
(= 65 % of 840 Euros)

ElterngeldPlus
455 Euros/month*

2

Total monthly income
1,106 Euros (= 560 + 546 Euros)

Total monthly income
1,015 Euros (= 560 + 455 Euro)

Total Elterngeld for
max. 12 months
6.552 Euro (= 12 x 546 Euro)

The Plus:
4.368 Euro

Total ElterngeldPlus
for max. 24 months
10.920 Euro (= 24 x 455 Euro)

3

* The cap sum amounts to half of the complete entitlement for parental allowance without part-time work of €910, in other words: €455.

S'ajoute également le « Partnerschaftsbonus » (bonus couples). Quatre mois d'indemnisation supplémentaires sont accordés aux deux parents s'ils travaillent simultanément à temps partiel (entre 25 et 30 heures par semaine, soit une quotité de travail élevée). Ils peuvent ainsi bénéficier au maximum de 28 mois d'Elterngeld Plus au total. Par exemple, si un père et une mère travaillent à temps partiel (25 à 30 heures par semaine) simultanément pendant 4 mois, chacun reçoit un bonus de 4 mois supplémentaires. Concrètement, la cible visée est un couple où l'homme travaillait à temps plein et la femme pas du tout, et désormais l'homme travaillerait moins pour voir ses enfants et la femme reprendra un emploi.

Example 2: Higher income (e.g. technical specialist)

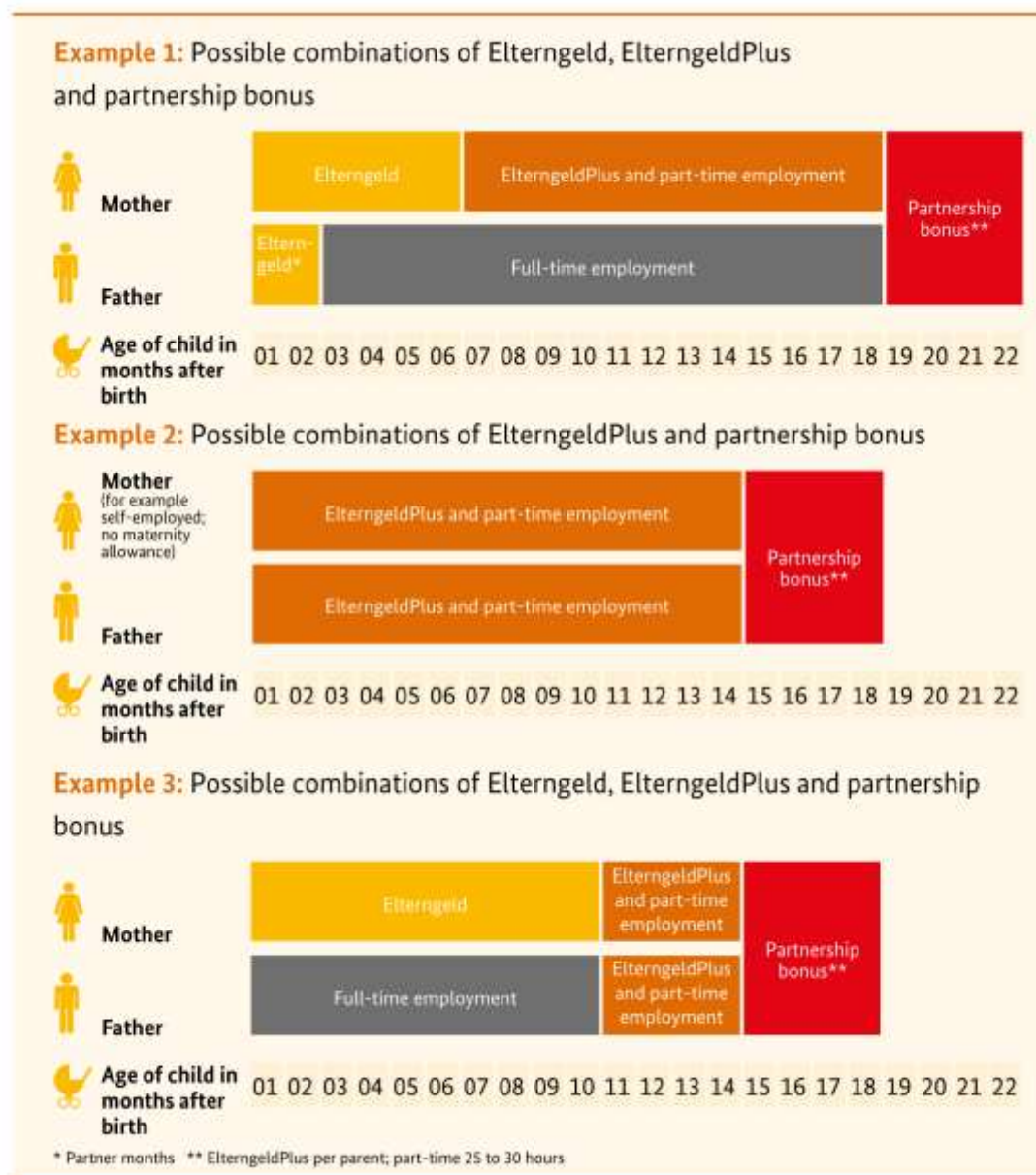
 1 Income prior to the child's birth: 2,200 Euros/month
 2 Full parental allowance entitlement: 1,430 Euros/month (= 65 % of 2,200 Euros)
 3 Sum of parental allowance for max. 12 months: 17,160 Euros (= 12 x 1,430 Euros)

PART-TIME 75 %	
Elterngeld	ElterngeldPlus
Income after child's birth through part-time work (75 %) 1,650 Euros/month 1	
Loss of income 550 Euros/month	
Elterngeld 357.50 Euros/Month (= 65 % von 550 Euro)	ElterngeldPlus 357.50 Euros/month* 2
Total monthly income 2,007.50 Euros (= 1,650 + 357.50 Euros)	Total monthly income 2,007,50 Euros (= 1,650 + 357.50 Euros)
Total Elterngeld for max. 12 months 4.290 Euro (= 12 x 357,50 Euro)	The Plus: 4.290 Euro Total ElterngeldPlus for max. 24 months 8.580 Euro (= 24 x 357,50 Euro) 3

* The ElterngeldPlus is below the cap (complete entitlement without part-time work: €1,430: 2 = €715) and will be paid in full.

Par ailleurs, les familles monoparentales peuvent également utiliser ce bonus pour étendre la durée de leur indemnisation.

Les parents de jeunes enfants peuvent désormais choisir entre les deux formules, ou opter pour une combinaison des deux.



L'IMPACT DE LA REFORME DE 2007 : UN BILAN POSITIF

Les améliorations présentées ci-dessous ne sont pas uniquement imputables à la nouvelle formule de congé parental mise en place à partir de 2007. Elles s'expliquent également par l'important investissement réalisé parallèlement en termes de places d'accueil du jeune enfant.

Les mères retournent plus rapidement en emploi

Pour les mères, la réforme de 2007 s'est traduite par un retour plus rapide au travail après une naissance. Davantage de mères retournent travailler immédiatement après la

fin de leur allocation de congé parental. Cette tendance a concerné toutes les catégories de mères.

Le nombre de mères d'enfants de moins de trois ans reprenant le travail dans la seconde année suivant la naissance a également augmenté de 10% entre 2006 et 2013.

Le même phénomène a été observé à plus long terme. Dans les trois à cinq ans suivant une naissance, davantage de femmes sont aujourd'hui en emploi, beaucoup d'entre elles travaillant à temps partiel.

Globalement, selon les données d'Eurostat, le taux d'emploi des femmes, comme celui des hommes, est aujourd'hui supérieur en Allemagne qu'en France. Cependant, le recours au travail à temps partiel des femmes est également plus fréquent en Allemagne (46,5%) qu'en France (29,8%).

Un taux de recours des pères en augmentation

De plus en plus d'hommes choisissent de prendre un congé à la naissance de leur enfant, même s'ils sont encore sensiblement moins nombreux que les femmes et qu'ils prennent un congé plus court.

En 2016, selon les statistiques de l'État fédéral allemand, 365 000 hommes ont perçu une allocation de congé parental, une augmentation de près de 12 % par rapport à l'année précédente. En comparaison, 1,28 million de femmes ont bénéficié de l'allocation la même année. 22,9 % des bénéficiaires de l'allocation de congé parental sont des hommes, contre 20,9 % seulement en 2015. Cette progression est notamment due à la mise en place de l'*Elterngeld Plus*, qui introduit davantage de flexibilité dans la gestion des congés parentaux.

Sur la période d'avril à juin 2015, près de 35,7 % des nouveaux pères (ils étaient moins de 4% en 2006) et 95 % des nouvelles mères ont décidé d'arrêter tout ou partie de leur travail, et de percevoir l'allocation. À titre comparatif, seuls 4 % d'hommes bénéficient d'une indemnisation du congé parental en France. Il faut cependant rappeler qu'il n'existe pas de congé de paternité en Allemagne, tandis que les pères français bénéficient d'un congé de naissance de 3 jours, couplé à un congé de paternité (de droit, mais facultatif) de 11 jours.

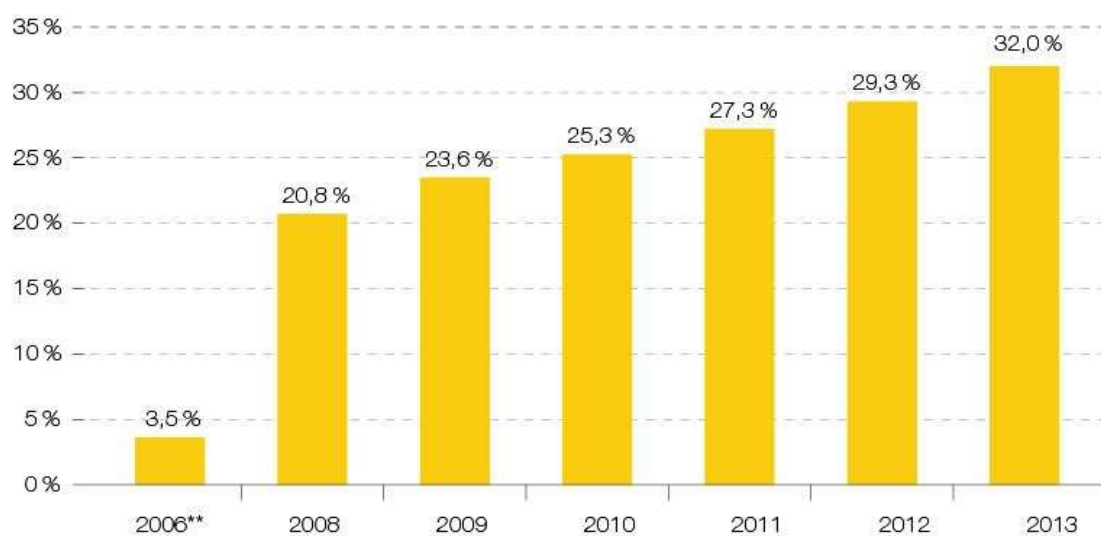
Toutefois, la plupart des pères optent pour un congé de plus courte durée que les mères. En moyenne, les pères reçoivent 3,4 mois d'*Elterngeld*. Seuls 7 % se sont occupés de leur enfant pendant 12 mois, contre neuf mères bénéficiaires sur 10.

Les raisons invoquées sont souvent financières. Pour le parent qui s'arrête complètement de travailler, l'allocation est comprise entre 65 et 67 % du revenu mensuel moyen sur les douze mois précédant la naissance de l'enfant – davantage pour les salaires inférieurs à 1 000 euros.

Elle ne peut néanmoins dépasser 1 800 euros. Les hommes ayant souvent des salaires plus élevés, leur interruption d'activité a un coût important.

Selon une étude citée par le rapport annuel ministériel³⁹, les deux tiers des pères ayant bénéficié d'un congé parental n'ont pas rencontré de conséquences négatives dans leur travail.

Pourcentage des jeunes enfants dont le père a pris un congé parental



Un taux de natalité qui se redresse progressivement

En 2016, pour la cinquième année d'affilée, l'Allemagne a connu une augmentation de son taux de natalité, qui a atteint 1,54 enfant par femme, contre 1,39 en 2011. Le pays a enregistré près de 800 000 naissances, soit une progression de près de 20% depuis 2011.

Année	Nombre de naissances	Enfant par femme
2011	662000	1,39
2012	675000	1,41
2013	682000	1,42
2014	715000	1,47
2015	738000	1,5
2016	792000	1,54

Source : Destatis

³⁹ Väter gmbH(2013) : Trendstudie – moderne Väter, Hamburg

On peut observer en particulier que le nombre d'enfants de rang 2 a sensiblement augmenté depuis la mise en place de la réforme. Dans le même temps, le taux de femmes sans enfants s'est également réduit.

SOURCES

- Ministère des Affaires familiales, des séniors, des femmes et de la jeunesse : Rapport annuel 2014
- Elterngeld, ElterngeldPlus et Elternzeit, Ministère des Affaires familiales, des séniors, des femmes et de la jeunesse : Rapport annuel 2014
- Note de Manuel Bougeard, Conseiller pour les Affaires sociales, Ambassade de France en Allemagne : « Une nouvelle loi pour inciter les mères avec des enfants en bas âge à reprendre un emploi et les pères à s'occuper plus de leurs enfants.» décembre 2014
- Anna Raute – National bureau of economic research Working paper n°23793
- infobest.eu
- connexion-emploi.com (site d'emploi franco allemand)
- Der Spiegel

DOCUMENT 3

**LE CREDIT TEMPS ET LES CONGES
FAMILIAUX EN BELGIQUE**

SOMMAIRE

LES CONGES FAMILIAUX.....	57
Le congé parental.....	57
Conditions d'éligibilité	57
Durée du congé parental et possibilités de fractionnement	57
Délai de prévenance	58
Protection contre le licenciement	58
le congé pour assistance médicale.....	59
Conditions d'éligibilité	59
Durée du congé pour assistance médicale et possibilités de fractionnement	59
Délai de prévenance	60
Protection contre le licenciement	60
Le congé pour soins palliatifs.....	60
Conditions d'éligibilité	60
Durée.....	61
Délai de prévenance	61
Protection contre le licenciement	61
Indemnisation des congés familiaux	61
Interruption totale d'activité.....	61
Interruption partielle d'activité à ½ temps	62
Interruption partielle d'activité d' 1/5 temps	62
Caractéristiques du crédit temps avec motif	64
Les six motifs de bénéfice du crédit-temps	64
Les formes d'interruption possibles	65
Conditions d'éligibilité	65
Durées maximales	65
Indemnisation.....	66
Protection contre le licenciement	67

Introduction

Le système belge d'interruption de carrière pour raisons familiales comprend deux dispositifs : le droit à un crédit temps pour motifs familiaux d'une durée totale de 51 mois sur l'ensemble de la carrière ; trois congés spécifiques, liés à des circonstances précises qui répondent à des conditions d'accès propres.

Ces dispositifs visent principalement à permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Les trois congés familiaux (congé parental, assistance médicale et soins palliatifs) ont été introduits dans la seconde moitié des années 90. Le crédit-temps a quant à lui été créé en 2002 pour les salariés du secteur privé, sous l'impulsion des partenaires sociaux. A l'origine, il pouvait être demandé pour n'importe quelle raison. Les motifs ont été introduits ultérieurement.

Le crédit temps et les congés familiaux peuvent être cumulés, les congés familiaux n'étant pas déduits de la durée maximale du crédit-temps. On peut ainsi par exemple demander un crédit-temps pour le motif « soins à un enfant de moins de 8 ans », même si on a déjà bénéficié d'un congé parental pour un ou plusieurs enfants. Cela permet aux salariés pour lesquels la durée du congé familial ne serait pas suffisante de demander par la suite un crédit temps pour motif familial.

Le crédit-temps et les congés spécifiques sont assortis, sous certaines conditions, d'une indemnisation. Pour les congés familiaux, le montant de l'allocation est le même quel que soit le congé demandé. L'allocation pour le crédit temps est sensiblement inférieure à l'allocation pour les congés familiaux, mais identique quel que soit le type de motif.

Les deux dispositifs proposent trois formes d'interruption d'activité professionnelle : une interruption totale, une interruption partielle à mi-temps, une interruption partielle d'un cinquième de temps (une journée ou deux demi-journées non travaillées par semaine).

Les dispositifs belges présentent de l'intérêt car ils semblent en partie répondre à notre objectif d'uniformisation des congés. En effet, les conditions d'éligibilité aux congés et à l'indemnisation associée sont identiques pour tous les congés familiaux, de même que le montant de l'indemnisation, et les formes d'interruption proposées, ce qui rend l'ensemble plus simple et plus lisible pour les bénéficiaires et les employeurs.

Les congés familiaux apparaissent également d'une grande souplesse : possibilité de fractionner les congés, délais de prévenance adaptés en fonction de chaque situation couverte, possibilité de combiner interruption à temps partiel et à temps plein.

En 2016, les deux tiers des bénéficiaires de ces dispositifs sont des femmes. Près des deux tiers des bénéficiaires réduit son temps de travail d'1/5^{ème}. La part des interruptions complètes se limite à 7%.

LES CONGES FAMILIAUX

Il existe en Belgique trois types de congés familiaux : le congé parental, le congé pour assistance médicale, le congé pour soins palliatifs.

LE CONGE PARENTAL

Le congé parental en Belgique constitue une forme spécifique d'interruption de carrière permettant à tout salarié du secteur privé ou public de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle pour s'occuper de son ou de ses jeunes enfants de moins de 12 ans (21 ans pour un enfant handicapé).

Il existe 3 formes d'interruption prévues dans le congé parental :

- le congé parental complet ;
- le congé parental à 1/2 temps ;
- le congé parental 1/5 temps.

Dans ce dernier cas, le salarié réduit son activité professionnelle pour continuer à travailler à 4/5 temps, c'est-à-dire à concurrence de 80% du nombre d'heures de l'emploi à temps plein.

Le congé parental ne peut être refusé au salarié si celui-ci remplit les conditions d'accès prévues par la réglementation.

Conditions d'éligibilité

Pour pouvoir bénéficier du congé parental, il faut être :

- la mère biologique ou le père biologique de l'enfant ;
- la personne qui a reconnu l'enfant de sorte que la filiation paternelle est établie ;
- l'épouse ou la compagne de la mère biologique de l'enfant qui est devenue co-mère ;
- les parents adoptifs.

Pour le même enfant, le congé parental peut être obtenu par les deux parents biologiques ou adoptifs, c'est-à-dire par la mère ET par le père. Lorsque l'un des deux parents de l'enfant ne fait pas usage de son droit au congé parental, ce droit ne peut pas être transféré à l'autre parent de l'enfant.

Dans le secteur privé, le droit au congé parental est accordé à la condition que le salarié soit titulaire d'un contrat de travail pendant les 12 mois (pas nécessairement consécutifs) au cours des 15 mois qui précèdent la demande. Dans le secteur public, il n'y a pas de condition d'ancienneté.

L'employeur peut, dans le mois qui suit la notification par écrit, reporter le début du congé parental pour des raisons liées au bon fonctionnement du service. Cependant, le congé parental devra débiter au plus tard 6 mois après le mois pendant lequel l'employeur a usé de son droit de report.

Durée du congé parental et possibilités de fractionnement

Le congé parental complet peut être obtenu pendant une période de **4 mois maximum**. Ces 4 mois peuvent être fractionnés par périodes de 1 mois ou un multiple (1, 2, 3 ou 4 mois)

Le congé parental à 1/2 temps peut être obtenu pendant une période de **8 mois maximum**. Ces 8 mois peuvent être fractionnés par périodes de 2 mois ou un multiple (2, 4, 6 ou 8 mois)

Le congé parental 1/5 temps peut être obtenu pendant une période de **20 mois maximum**. Ces 20 mois peuvent être fractionnés par périodes de 5 mois ou un multiple (5, 10, 15 ou 20 mois).

Il est également possible de combiner les différentes formes de congé parental.

A titre d'exemple, si le salarié travaille à temps plein, il peut obtenir :

- 1 mois d'interruption complète et 6 mois de réduction de prestations à mi-temps;
- 2 mois d'interruption complète et 10 mois de réduction de prestations d'1/5 temps;
- 2 mois de réduction de prestations à mi-temps et 15 mois de réduction de prestations d'1/5 temps.

etc.

Il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de carrière prises dans le cadre du congé parental pour vérifier la durée maximale du "crédit-temps" dont le salarié peut bénéficier au total au cours de sa carrière. **Le congé parental est donc cumulable avec le crédit temps pour motif.** (cf Supra)

Délai de prévenance

Le salarié doit avertir son employeur ou administration 3 mois à l'avance, par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit, en indiquant la forme de congé parental envisagée ainsi que la date de début et de fin de celui-ci.

Protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement. Elle a pour but de garantir au salarié l'usage du droit au congé parental et, à l'issue de celui-ci, de récupérer son emploi.

Cette protection prend effet le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit au congé parental. Elle prend fin 3 mois après la date de fin du congé parental.

Grâce à cette protection, l'employeur ne peut pas résilier unilatéralement le contrat de travail. Toutefois, la protection ne s'applique pas si le licenciement est justifié par un motif grave ou suffisant.

LE CONGE POUR ASSISTANCE MEDICALE

Le congé pour assistance médicale en Belgique constitue une forme spécifique d'interruption de carrière permettant à tout salarié du secteur privé ou public de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle pour assister ou octroyer des soins à un membre de son ménage ou de sa famille qui souffre d'une maladie grave. Est considérée comme maladie grave, toute maladie ou intervention médicale jugée comme telle par le médecin traitant.

Pour les salariés du secteur privé, sont considérés comme membres de la famille les parents jusqu'au 2ème degré ; les parents par alliance jusqu'au premier degré. Dans le secteur public sont considérés comme membres de la famille tout parent ou parent par alliance jusqu'au 2ème degré.

Comme pour le congé parental, il existe 3 formes d'interruption prévues dans le congé pour assistance médicale :

- le congé pour assistance médicale complet ;
- le congé pour assistance médicale à 1/2 temps ;
- le congé pour assistance médicale 1/5 temps.

Assistance médicale à un enfant mineur hospitalisé

L'assistance médicale à un enfant mineur hospitalisé permet de suspendre complètement son activité professionnelle pendant une semaine (prolongeable d'une semaine supplémentaire) afin d'assister ou d'octroyer des soins à un enfant mineur (de moins de 18 ans), pendant ou juste après son hospitalisation en raison d'une maladie grave.

Conditions d'éligibilité

Le congé pour assistance médicale ne peut être refusé au salarié si celui-ci remplit les conditions d'accès prévues par la réglementation. Toutefois, si l'employeur emploie moins de 10 salariés (PME), l'interruption partielle à 1/2 temps ou d'1/5 temps n'est pas un droit. Elle est conditionnée à son accord.

De plus, dans les entreprises du secteur privé occupant 50 travailleurs ou moins, l'employeur peut, pour des raisons d'organisation, refuser l'usage de ce droit aux travailleurs qui ont déjà bénéficié de 6 mois d'interruption complète ou de 12 mois d'interruption partielle. Toutefois, si le salarié demande le congé pour assistance médicale pour un enfant mineur hospitalisé en raison d'une maladie grave ou pour un enfant de moins de 16 ans dont le salarié supporte exclusivement et effectivement la charge, l'employeur ne peut pas refuser le congé pour assistance médicale pour des raisons d'organisation.

Durée du congé pour assistance médicale et possibilités de fractionnement

Par patient gravement malade, le salarié peut interrompre ou réduire son activité professionnelle par périodes de 1 à 3 mois.

Les périodes d'interruption complète peuvent être prolongées de manière consécutive ou non jusqu'à 12 mois maximum. Les périodes d'interruption partielle d'1/5 temps ou à 1/2 temps obtenues dans le cadre de l'assistance médicale peuvent être prolongées de manière consécutive ou non jusqu'à 24 mois maximum.

Pour les travailleurs isolés qui prodiguent une assistance médicale à leur enfant de moins de 16 ans, la durée maximale de l'interruption complète peut être portée à 24 mois maximum, à 48 mois maximum en cas d'interruption partielle d'activité.

Le salarié peut passer d'une interruption complète à une interruption partielle ou inversement, selon la règle suivante : un mois d'interruption complète est égal à 2 mois d'interruption partielle à 1/2 temps ou d'1/5 temps.

Délai de prévenance

Le salarié doit avertir son employeur / administration de sa volonté, au moins **7 jours avant** la date à laquelle il souhaite débiter son congé pour assistance médicale, par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit, en indiquant la période pour laquelle il demande l'interruption complète ou l'interruption partielle dans le cadre de l'assistance médicale.

Sauf en cas de congé pour assistance médicale à un enfant mineur hospitalisé, l'employeur dispose d'une possibilité de report pour des motifs liés au fonctionnement du service ou de l'entreprise. Si l'employeur souhaite retarder la date de début de l'interruption, il doit réagir par écrit dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception de la demande du salarié. La durée de ce report est de 7 jours.

Protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement. Elle a pour but de garantir au salarié l'usage du droit au congé et, à l'issue de celui-ci, de récupérer son emploi.

Cette protection prend effet le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit au congé. Elle prend fin 3 mois après la date de fin du congé.

Grâce à cette protection, l'employeur ne peut pas résilier unilatéralement le contrat de travail. Toutefois, la protection ne s'applique pas si le licenciement est justifié par un motif grave ou suffisant.

LE CONGE POUR SOINS PALLIATIFS

Le congé pour soins palliatifs permet de rester aux côtés d'une personne ayant une maladie incurable en phase terminale. Ces soins palliatifs visent à assurer l'accompagnement global du patient en fin de vie, tant au niveau de la gestion des symptômes physiques et de la douleur que d'un soutien psychologique ou spirituel ou d'une assistance administrative ou familiale.

Conditions d'éligibilité

Tout salarié peut bénéficier du congé pour soins palliatifs. L'obtention de ce congé est de droit. Il ne peut être refusé par l'employeur.

Durée

Comme pour les deux autres congés, ce congé peut être accordé pour une interruption complète d'activité, ou une interruption partielle à mi-temps ou à 1/5^{ème} de temps.

Par demande, le congé pour soins palliatifs peut être obtenu pour une durée d'**un mois maximum**. Cette durée est identique en cas d'interruption complète ou en cas d'interruption partielle, à mi-temps ou d'un cinquième.

Après la première demande d'un mois, le congé pour soins palliatifs peut être prolongé, si nécessaire. Deux prolongations d'un mois sont possibles. Le salarié dispose donc d'une durée maximale de **3 mois** de congé soit sous la forme d'une interruption complète, soit sous la forme d'une interruption partielle, à mi-temps ou d'un cinquième.

Délai de prévenance

Le salarié doit envoyer le formulaire au plus tôt 6 mois avant la date de début de l'interruption et au plus tard 2 mois après la date de début de l'interruption.

Tant que la durée maximale n'est pas atteinte, il peut obtenir une prolongation de son interruption de carrière ou introduire une nouvelle demande.

Protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement. Elle a pour but de garantir au salarié l'usage du droit au congé parental et, à l'issue de celui-ci, de récupérer son emploi.

Cette protection prend effet le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit au congé parental. Elle prend fin 3 mois après la date de fin du congé.

Grâce à cette protection, l'employeur ne peut pas résilier unilatéralement le contrat de travail. Toutefois, la protection ne s'applique pas si le licenciement est justifié par un motif grave ou suffisant.

INDEMNISATION DES CONGES FAMILIAUX

Pour compenser la diminution des revenus, le salarié reçoit une indemnité de l'Etat. Il s'agit d'une allocation mensuelle forfaitaire, imposable, identique pour les trois congés familiaux. Pour le secteur privé, les montants sont les suivants :

Interruption totale d'activité

Montant de base :

Montant brut	Montant net
818,56 EUR	735,64 EUR

Montant majoré pour travailleur isolé :

Montant brut	Montant net
1.129 ,61 EUR	1.015,19 EUR

(1) Pour obtenir le montant majoré, le salarié doit obligatoirement remplir simultanément les conditions suivantes :

- cohabiter exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charges ;
- être parent au 1^{er} degré des enfants avec qui il cohabite ou dont il est chargé de l'éducation quotidienne ;
- l'enfant à moins de 18 ans en cas de congé pour soins palliatifs ou en cas de congé pour assistance médicale ou moins de 12 ans en cas de congé parental. L'âge de 12 ou 18 ans peut être porté à 21 ans si l'enfant est handicapé.

Interruption partielle d'activité à ½ temps

Travailleurs de moins de 50 ans

Montant de base :

Montant brut	Montant net
409,27 EUR	339,09 EUR

Montant majoré pour travailleur isolé :

Montant brut	Montant net
564 ,80 EUR	467,94 EUR

Travailleur de 50 ans ou plus

Montant brut	Montant net
551,76 EUR	457,14 EUR

Interruption partielle d'activité d' 1/5 temps

Travailleurs de moins de 50 ans

Montant de base :

Montant brut	Montant net
138,84 EUR	115,03 EUR

Montant majoré pour travailleur isolé :

Montant brut	Montant net
225,92 EUR	187,18 EUR

Travailleur de 50 ans ou plus

Montant brut	Montant net
208,27 EUR	172,56 EUR

Le crédit-temps avec motif

Le dispositif de crédit-temps, applicable aux salariés du secteur privé, permet de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle (soit à mi-temps, soit d'un cinquième) pour l'un des six motifs prévus par la réglementation : soins à son/ses enfants de moins de 8 ans ; soins palliatifs destinés à une personne en fin de vie ; soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ; soins à son/ses enfants handicapés de moins de 21 ans ; soins à son/ses enfants mineurs gravement malade, suivi d'une « formation reconnue ». Si le salarié remplit les conditions requises, le crédit-temps peut être assorti d'un revenu de remplacement mensuel.

CARACTERISTIQUES DU CREDIT TEMPS AVEC MOTIF

Les six motifs de bénéfice du crédit-temps

Soins à son/ses enfants de moins de huit ans

Le terme « soin » ne doit pas être compris ici au sens médical du terme. Le droit est octroyé également aux parents adoptants et aux couples homosexuels.

La durée minimale du crédit-temps pour ce motif est de trois mois en cas de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, de 6 mois en cas de crédit-temps d'un cinquième.

« Soins palliatifs »

Ce motif peut être obtenu afin de prodiguer des soins palliatifs destinés à une personne souffrant d'une maladie incurable en phase terminale.

La durée est de 1 mois par patient en soins palliatifs, pouvant être prolongée de un mois supplémentaire.

Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

L'état de « maladie grave » doit être attesté par le médecin traitant du patient. Celui-ci peut être un membre du ménage, un membre de la famille jusqu'au deuxième degré (père, mère, enfants, grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs), un membre de la famille par alliance jusqu'au premier degré.

Ce crédit-temps peut être obtenu par périodes, consécutives ou non, de 1 à 3 mois.

Soins à son/ses enfants handicapés de moins de 21 ans

L'octroi du crédit-temps requiert une incapacité physique ou mentale de l'enfant d'au moins 66%.

La durée minimale par demande est de trois mois en cas de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, de 6 mois en cas de crédit-temps d'un cinquième.

Soins à son/ses enfants mineurs gravement malades ou à un enfant mineur gravement malade, faisant partie du ménage

Ce crédit-temps peut être obtenu par périodes, consécutives ou non, de 1 à 3 mois.

Suivre une formation « reconnue »

Le crédit-temps pour ce motif peut être obtenu pour autant que la formation soit reconnue par l'une des trois Communautés belges ou par le secteur, et totalise au moins 360 heures.

Les formes d'interruption possibles

Le crédit-temps avec motif prévoit trois formes d'interruption : à temps plein, à mi-temps ou d'un cinquième.

Le crédit-temps d'un cinquième permet de réduire l'horaire hebdomadaire de travail de 1 jour ou deux demi-journées par semaine (ou selon une autre formule pour une durée de 12 mois maximum si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit), pour permettre de travailler à 80% du temps plein. Il est uniquement accessible si le demandeur effectuait auparavant un temps plein (38h), réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

Le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour les motifs « soins à son enfant de moins de 8 ans », « soins palliatifs », « soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade », « suivre une formation reconnue » ne peut être obtenu que s'il existe une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoyant.

L'accès au crédit-temps d'un cinquième pour les motifs précités ne nécessite pas l'existence d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise. Il peut donc être obtenu chez tous les employeurs du secteur privé.

Conditions d'éligibilité

Pour obtenir le crédit-temps, le demandeur doit avoir au moins 24 mois d'ancienneté dans la société.

Si l'entreprise comprend moins de 10 salariés, l'employeur n'a pas obligation d'accorder le crédit-temps pour motif au salarié qui le demanderait, même si celui-ci remplit la condition d'éligibilité.

Si l'entreprise comprend plus de 10 salariés, le crédit-temps pour motif est de droit. Néanmoins, au sein de l'entreprise, l'accès au crédit-temps pour motif est limité à un quota de 5% de l'effectif de l'entreprise⁴⁰. Lorsque ce quota est atteint, les demandes de crédit-temps sont mises en attente jusqu'au moment où une place se libère.

Par ailleurs, certaines catégories du personnel (ex : personnel de direction) peuvent être exclues du droit au crédit-temps par convention collective ou accord d'entreprise.

Enfin, l'employeur peut reporter, pour une durée de 6 mois maximum, la date de prise de crédit-temps pour « raisons internes ou externes impératives » tels que les besoins organisationnels, la continuité du travail et les possibilités réelles de remplacement.

Durées maximales

⁴⁰ Pour les salariés de plus de 55 ans demandant un crédit-temps avec motif d'un cinquième, ce quota ne s'applique pas.

Le salarié dispose d'une durée maximale de crédit-temps avec motif sur l'ensemble de la carrière. Cette durée est de 51 mois pour l'ensemble des motifs familiaux (motifs 1 à 5). Pour le motif « formation reconnue », la durée maximale est limitée à 36 mois.

Cette durée ne varie pas en fonction de la forme d'interruption demandée (à temps plein, à mi-temps ou d'un cinquième).

En fonction des accords conclus par les partenaires sociaux dans la convention collective applicable, la durée maximale peut être inférieure à 51 mois (motifs familiaux) ou à 36 mois (motif formation) pour les demandes de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour les quatre motifs précités⁴¹.

Indemnisation

En cas de prise d'un crédit temps à temps plein, la rémunération versée par l'employeur est suspendue. Pour le crédit-temps à mi-temps ou d'un cinquième, le salarié est rémunéré par l'employeur sur la base d'un temps partiel, à mi-temps ou à 4/5 temps.

Les conditions d'octroi des allocations forfaitaires sont identiques à celles de l'octroi du crédit-temps avec motif (ancienneté de 24 mois, preuve du motif).

Les allocations, imposables, sont versées pendant toute la période de crédit-temps.

Montant de l'indemnisation (secteur privé au 01.06.2017)

Crédit-temps à temps plein

Travailleur ayant moins de 5 ans d'ancienneté chez l'employeur	
Montant brut	500,45 EUR
Montant net	449,76 EUR

Travailleur ayant 5 ans d'ancienneté ou plus chez l'employeur	
Montant brut	583,87 EUR
Montant net	524,73 EUR

Crédit-temps à 1/2 temps

1) Travailleur de moins de 50 ans

Travailleur ayant moins de 5 ans d'ancienneté chez l'employeur		
	Travailleur cohabitant (1)	Travailleur isolé (2)
Montant brut	250,22 EUR	250,22 EUR
Montant net	175,16 EUR	207,31 EUR

Travailleur ayant 5 ans d'ancienneté ou plus chez l'employeur		
	Travailleur cohabitant (1)	Travailleur isolé (2)
Montant brut	291,93 EUR	291,93 EUR

⁴¹ « soins à son (ses) enfant(s) de moins de 8 ans », « soins palliatifs », « soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade », « suivre une formation reconnue »

Montant net	204,36 EUR	241,87 EUR

(1) *Cohabitant* = travailleur habitant avec d'autres adultes (membre de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou des enfants.

(2) *Isolé* = travailleur habitant tout seul ou habitant uniquement avec un ou des enfants à charge.

2) Travailleur de 50 ans et plus

Travailleur ayant moins de 5 ans d'ancienneté chez l'employeur		
	Travailleur cohabitant	Travailleur isolé
Montant brut	250,22 EUR	250,22 EUR
Montant net	162,65 EUR	175,16 EUR

Travailleur ayant 5 ans d'ancienneté ou plus chez l'employeur		
	Travailleur cohabitant	Travailleur isolé
Montant brut	291,93 EUR	291,93 EUR
Montant net	189,75 EUR	241,87 EUR

Crédit-temps à 1/5 temps

Travailleur cohabitant	
Montant brut	164,78 EUR
Montant net	107,11 EUR

Travailleur isolé		
	Sans enfant(s) à charge	Avec un ou plusieurs enfants à charge
Montant brut	212,65 EUR	212,65 EUR
Montant net	138,23 EUR	176,19 EUR

Protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement, qui prend fin trois mois après la date de fin de crédit-temps. Cette protection ne s'applique pas si le licenciement est justifié par un motif grave ou suffisant.

**Récapitulatif :
Tableau comparatif congés familiaux/crédit-temps : secteur privé**

Congé parental / crédit-temps

	Congé parental	Crédit-temps avec motif
Âge de l'enfant ouvrant le droit	Moins de 12 ans	Moins de 8 ans
Durée maximale	Par enfant: Maximum 4 mois équivalent temps plein, càd: - soit 4 mois d'interruption complète; - soit 8 mois d'interruption à mi-temps; - soit 20 mois d'interruption d'1/5 temps.	Sur l'ensemble de la carrière professionnelle: Maximum 51 (*) mois calendrier tous motifs confondus Cette durée maximale de 51 (*) mois est prévue que que soit le nombre d'enfants et la forme d'interruption (à temps plein, à mi-temps ou d'1/5 temps) Remarque: <i>pour l'interruption complète ou mi-temps, la durée maximale est fixée dans la CCT sectorielle ou d'entreprise en vigueur. Dans certains cas, elle peut donc être inférieure à 51 mois.</i> (*) maximum 48 mois avec allocations
Condition d'ancienneté chez l'employeur	Au moins 12 mois dans les 15 mois qui précèdent la demande à l'employeur.	Au moins 24 mois, sauf si le crédit-temps avec motif est demandé immédiatement après avoir épuisé tous les droits au congé parental.
Condition d'occupation	Pour l'interruption complète: occupation à temps plein ou à temps partiel (quel que soit l'horaire). Pour l'interruption à mi-temps ou d'1/5 temps : obligation d'être occupé à temps plein.	Pour l'interruption complète : à temps plein ou à temps partiel (quel que soit l'horaire). Pour l'interruption à mi-temps: occupation au moins à 3/4 temps pendant les 12 mois qui précèdent. Pour l'interruption d'1/5 temps : occupation à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent. <i>Possibilité d'obtenir un crédit-temps d'un cinquième en cas d'occupation chez deux employeurs différents pour autant que l'occupation globale soit égale à un temps plein.</i> Remarque: <i>en cas d'interruption à mi-temps ou d'1/5 temps demandée immédiatement après le congé parental, les 12 mois d'occupation doivent être prouvés avant le congé parental.</i>
Demande auprès de l'employeur	Avertissement écrit au plus tard 2 mois et au plus tôt 3 mois avant la date de	Avertissement écrit: 3 mois avant la prise de cours si l'employeur occupe plus de 20 salariés;

	prise de cours. <i>(autre délai possible en cas d'accord écrit mutuel entre employeur et travailleur)</i>	6 mois avant la prise de cours si l'employeur occupe 20 salariés ou moins. <i>(autre délai possible en cas d'accord écrit mutuel entre employeur et travailleur).</i>
Droit pour le travailleur	Oui, si les conditions sont remplies. Remarque: <i>il s'agit d'un droit individuel pouvant être obtenu par chaque travailleur de l'entreprise, quel que soit le nombre de personnes qui y sont occupées.</i>	Pour l'interruption d'1/5 temps, le droit peut être obtenu chez tous les employeurs pour autant que les conditions soient remplies. Attention! Pour l'interruption complète ou à mi-temps, le droit ne peut être obtenu que si une CCT sectorielle ou d'entreprise est prévue à ce sujet et pour autant que les conditions soient remplies. Remarques: - dans les PME de moins de 11 travailleurs, l'accord de l'employeur est indispensable; - dans les entreprises de plus de 10 travailleurs, le droit est limité à un quota d'absences simultanées qui, selon la règle générale, est égal à 5 % de l'effectif.
Report par l'employeur	Report de 6 mois maximum, pour des raisons liées au bon fonctionnement du service, dans le mois qui suit la notification par écrit à l'employeur. Remarque: <i>le congé parental prendra cours au plus tard 6 mois après le mois pendant lequel l'employeur a usé de son droit de report.</i>	Report de 6 mois maximum, en raison de motifs internes ou externes graves, dans le mois qui suit l'avertissement écrit. Remarque: <i>le crédit-temps prendra cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.</i>
Retrait ou modification par l'employeur	/	Retrait ou modification de l'exercice du crédit d'1/5 temps pour des raisons et pour la durée de ces raisons (définis par le conseil d'entreprise/l'employeur/la délégation syndicale/le règlement du travail).

Congé pour assistance médicale / crédit-temps

	Congé pour assistance médicale	Crédit-temps avec motif
Durée maximale (non cumulable)	Par patient: Interruption complète: maximum 12 mois. Interruption à mi-temps et d'1/5 temps: maximum 24 mois. Exception pour le travailleur <u>isolé</u> (*) en cas de maladie grave de son enfant âgé de 16 ans ou moins: - Interruption complète : maximum 24 mois par enfant; - Interruption à mi-temps et d'1/5 temps : maximum 48 mois par enfant. (*) travailleur qui cohabite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants. Durée par demande : Minimum 1 mois et maximum 3 mois. Exception pour un enfant mineur gravement malade durant ou juste après l'hospitalisation, possibilité d'interruption complète pour la durée d'1 semaine immédiatement prolongeable d'1 semaine.	Durée sur l'ensemble de la carrière professionnelle: maximum 51 (*) mois calendrier tous motifs confondus Cette durée maximale de 51 (*) mois est prévue quel que soit le nombre de patients et la forme d'interruption (complète, à mi-temps ou d'1/5 temps) Remarque: pour l'interruption complète ou mi-temps, la durée maximale est fixée dans la CCT sectorielle ou d'entreprise en vigueur. Dans certains cas, elle peut donc être inférieure à 51 mois. Ce nombre de mois doit toujours être diminué des autres périodes de crédit-temps qui auraient déjà été obtenues auparavant (voir la feuille info T157). (*) maximum 48 mois avec allocations
Condition d'ancienneté chez l'employeur	/	2 ans au moins au moment de l'avertissement par écrit à l'employeur.
Condition d'occupation	A la date de l'avertissement écrit à l'employeur : être occupé à temps plein	Pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur : être occupé à temps plein pour le

	pour l'interruption d'1/5 temps; être occupés au moins à 3/4 temps pour l'interruption à mi-temps. <i>Pas de condition d'occupation pour l'interruption complète.</i>	crédit-temps d'1/5 temps; <i>Possibilité d'obtenir un crédit-temps d'un cinquième en cas d'occupation chez deux employeurs différents, pour autant que l'occupation globale soit égale à un temps plein.</i> être occupé au moins à 3/4 temps pour le crédit-temps à mi-temps. <i>Pas de condition d'occupation pour l'interruption complète.</i>
Demande auprès de l'employeur	Avertissement écrit au moins 7 jours avant la date de prise de cours du congé sauf lorsque l'hospitalisation de l'enfant est imprévisible. <i>(autre délai possible en cas d'accord écrit mutuel entre employeur et travailleur)</i>	Avertissement écrit: 3 mois avant la prise de cours si l'employeur occupe plus de 20 travailleurs; 6 mois avant la prise de cours si l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins. <i>(autre délai possible en cas d'accord écrit mutuel entre employeur et travailleur).</i>
Droit pour le travailleur	Le droit peut être obtenu chez tous les employeurs pour autant que les conditions soient remplies. Remarques: - chez l'employeur qui occupe moins de 10 travailleurs, l'accord de l'employeur est indispensable pour l'interruption de carrière à mi-temps et d'1/5 temps; - chez l'employeur qui occupe moins de 50 travailleurs, si le travailleur a déjà bénéficié de 6 mois d'interruption complète ou de 12 mois d'interruption à mi-temps ou d'1/5 temps, l'employeur peut refuser	Pour le crédit-temps d'1/5 temps, le droit peut être obtenu chez tous les employeurs pour autant que les conditions soient remplies. Attention! Pour l'interruption complète ou à mi-temps, le droit ne peut être obtenu que si une CCT sectorielle ou d'entreprise est prévue à ce sujet et pour autant que les conditions soient remplies. Remarques: - dans les PME de moins de 11 travailleurs, l'accord de l'employeur est indispensable; - dans les entreprises de plus de 10 travailleurs, le droit est limité à un <u>quota d'absences</u> simultanées qui, selon la règle générale, est égal à 5 % de l'effectif.

	<i>la prolongation pour la même personne de l'interruption pour des raisons organisationnelles (pas d'application pour enfant hospitalisé).</i>	
Report par l'employeur	Report de 7 jours possible, pour des raisons de fonctionnement, dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception de l'avertissement écrit (<i>pas d'application pour un enfant hospitalisé</i>).	Report de 6 mois maximum, en raison de motifs internes ou externes graves, dans le mois qui suit l'avertissement écrit. Remarque: <i>le crédit-temps prendra cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.</i>

DOCUMENT 4

TEMPS PARTIEL, TEMPS FLEXIBLE ET CONGES FAMILIAUX AUX PAYS-BAS

SOMMAIRE

CONTEXTE : UNE LARGE PRATIQUE DU TEMPS PARTIEL ET DE LA FLEXIBILITE DU TRAVAIL	75
LE CONGE PARENTAL AUX PAYS-BAS.....	78
L'EXPERIMENTATION DU « LIFE SAVINGS SCHEME » AUX PAYS-BAS : UN PLAN D'EPARGNE, MOBILISABLE POUR REMUNERER LES CONGES NON REMUNERES, ASSORTI D'AVANTAGES SPECIFIQUES EN CAS DE PRISE DE CONGE PARENTAL	79
SOURCES.....	80

CONTEXTE : UNE LARGE PRATIQUE DU TEMPS PARTIEL ET DE LA FLEXIBILITE DU TRAVAIL⁴²

Le temps partiel est traditionnellement particulièrement répandu aux Pays-Bas, où il concerne 50,4 % des salariés⁴³ contre 18,9 % en France⁴⁴. Beaucoup travaillent aux 4/5^e, soit 32 heures par semaine.

A ce temps partiel, s'ajoute une grande flexibilité du contrat de travail. **La loi sur la flexibilité du travail (« Flexible time Act »)**, introduite en 2000, puis assouplie en 2016, ouvre en effet de larges perspectives aux parents et aidants désireux de disposer de temps pour s'occuper de leurs proches.

Aux termes de cette loi, tout salarié⁴⁵ disposant d'une ancienneté d'au moins vingt-six semaines peut demander à son employeur une modification, temporaire ou permanente, du nombre d'heures hebdomadaires fixées dans son contrat de travail, de son lieu de travail, et de ses horaires de travail (quelles soient journalières ou fixées sur une autre période). Si la durée de travail maximum est de 45 heures hebdomadaires et de 10 heures quotidiennes, il est possible, dans ce cadre, d'adapter son temps de travail en fonction de ses diverses obligations : concentrer un temps plein (40 heures) sur quatre jours, adapter son temps partiel sur l'ensemble de la semaine, fixer des horaires de travail spécifiques, ou travailler depuis chez soi.

La demande doit être effectuée avec un délai de prévenance de deux mois. Elle peut être renouvelée chaque année, avec des termes différents si le salarié souhaite faire évoluer les différents paramètres de son temps de travail.

Après échange entre l'employeur et le salarié, l'employeur est tenu d'accepter la demande du salarié, concernant le nombre d'heures hebdomadaires et les horaires de travail, sauf s'il dispose de raisons sérieuses impliquant l'intérêt de l'entreprise. Ces raisons sérieuses peuvent avoir trait par exemple à la situation financière, à l'organisation, ou à la sécurité de l'entreprise. Concernant la demande de changement de lieu de travail, l'employeur peut la refuser après échange avec le salarié.

Le salarié bénéficie donc d'un droit d'aménagement du temps de travail, à la baisse ou à la hausse, ce qui permet au parent d'adapter son emploi aux contraintes familiales, sans limite de temps et quel que soit l'âge de l'enfant. Le droit de repasser à temps plein apparaît également comme une garantie pour le parent concerné qui pourrait hésiter à travailler à temps partiel s'il n'avait pas la certitude de pouvoir retrouver un temps plein.

Ce type de contrat est mieux considéré qu'en France : loin de ne concerner que les emplois précaires, il est appliqué jusqu'aux plus hauts niveaux de la hiérarchie. Il n'est

⁴² Synthèse réalisée à partir d'un article du Monde de l'Economie du 03.02.2016 .

⁴³ 26.8% des hommes et 76.6% des femmes.

⁴⁴ On average only a fifth of the working-age population in EU member states holds a part-time job (8.7% of men and 32.2% of women)

⁴⁵ A l'exception du personnel militaire, et des salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

pas rare de voir le directeur d'un département universitaire ou la responsable financière d'une entreprise ne pas travailler une journée par semaine (Cf encadré Infra).

Ce temps de travail salarié moyen, d'une durée de 1357 heures par an, soit 30 heures par semaine, permet de dégager du temps pour exercer d'autres activités favorisant le développement personnel : vie familiale, sociale, volontariat et formation. Signe d'une conciliation réussie entre vie de famille et vie professionnelle, les enfants néerlandais figureraient, selon l'Unicef, parmi les plus heureux, dans une comparaison effectuée auprès de 29 pays industrialisés⁴⁶. En matière de formation, les cours du soir connaissent un succès considérable auprès des Néerlandais qui continuent à se former tout au long de leur vie. Quant au volontariat, près de la moitié de la population s'y consacre à hauteur de quatre à cinq heures hebdomadaires.

Au-delà de l'emploi, le travail permet d'être intégré socialement, de trouver sa place et son rôle dans une société qui valorise l'activité. La réduction du temps de travail et le développement d'activités non salariées participent du partage du travail et d'une réduction de l'exclusion sociale. Les entreprises semblent se satisfaire de cette situation. Apparemment, les salariés à temps partiel seraient plus dévoués et concentrés à leur tâche que les autres. L'économie nationale y trouve également des avantages : le taux de chômage n'est que de 5,8% (contre 9,5% en France).

« Je travaille moins pour voir grandir mes enfants »

A 37 ans, Matthijs van Otegem est Directeur administratif à la Bibliothèque royale néerlandaise. Il gère quotidiennement près de 100 employés et jongle entre différentes responsabilités : commandes, logistique, administration, coordination, etc.

Pourtant, Matthijs a choisi de ne pas travailler le vendredi. « *Je pense qu'on peut tout à fait combiner travail à responsabilités et vie de famille* », assure-t-il.

C'est vendredi et le directeur de la bibliothèque royale est chez lui, à Heemstede, une petite ville à mi-chemin entre La Haye et Amsterdam. Son fils de 2 ans, Félix, boucles blondes et grands yeux brun clair, lui tire la manche : « *Viens, papa, on va jouer à Memory !* » Il sait que son père est tout à lui pour la matinée, et il veut en profiter avant qu'il aille chercher Jonas, son frère de 5 ans, à l'école. « *C'est important pour moi de voir grandir mes enfants et de passer du temps avec eux, surtout à leur âge* », assure Matthijs.

Entre les livres de poésie et ceux d'histoire, le programme de la semaine est épinglé sur un petit panneau en liège. Et l'organisation est claire, c'est chacun son tour : « *Mercredi, c'est journée maman, vendredi, c'est journée papa !* », explique Félix. « *C'est sûr que ça demande beaucoup d'organisation* », reconnaît son père. « *Et le travail est plus difficile*

⁴⁶ En2013, un rapport de l'Unicef a placé les enfants néerlandais en première place en matière de bien-être, parmi le 29 pays industrialisés les plus riches.

pour un moindre salaire, parce qu'il faut faire en quatre jours ce que d'autres font en cinq. »

Mais Matthijs ne regrette rien. Même si lui et sa compagne sont employés et payés aux 4/5e, et que le bouclage de leur budget n'est pas toujours évident. « *On a dû beaucoup réfléchir quand on a acheté la maison, mais on économise sur les frais de garde après l'école et on prend le temps de voir grandir les enfants*, explique Matthijs.

Je pense que c'est mieux pour tout le monde : tu travailles moins longtemps, mais tu effectues autant de tâches et tu es plus équilibré, plus heureux, donc plus efficace. »

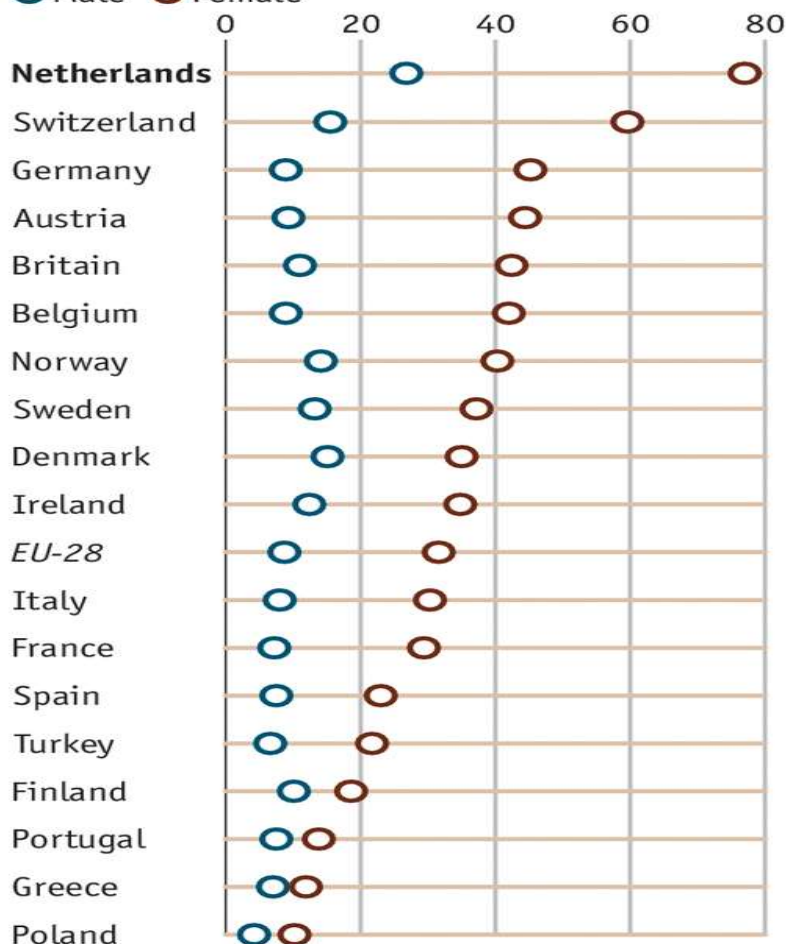
Le Parisien, «*Les Pays-Bas, champions du temps partiel* », 25 février 2013

Ce modèle, fondé sur un large développement du temps partiel, présente cependant certaines limites. Même si le taux d'hommes travaillant à temps partiel excède largement celui des autres pays européens (cf tableau Infra), plus des trois quarts de ces salariés à temps partiel sont des femmes. Cette pratique professionnelle semble influencer sur la faible représentation des femmes parmi les cadres de direction. Malgré la fixation d'objectifs volontaristes par le gouvernement, cette situation défavorable aux femmes n'évolue que lentement.

The Dutch are different

Part-time adult* employees
2014 Q4, as a % of employed total

● Male ● Female



Source: Eurostat

* 15-64 year-olds

Economist.com

LE CONGE PARENTAL AUX PAYS-BAS

La pratique du temps partiel et flexible est associée à un large éventail d'options de congés. Parmi eux, le congé parental présente certaines particularités, riches d'enseignements.

Chacun des deux parents d'enfants de moins de huit ans dispose du droit de prendre un congé parental d'une durée de 26 semaines⁴⁷. En cas de naissance multiple, le congé parental peut être pris pour chacun des enfants.

Pour prendre un congé parental, le salarié doit informer son employeur deux mois avant la date de début du congé, en indiquant le rythme selon lequel il souhaite le prendre : combien d'heures, quel(s) jours, temps plein ou temps partiel, fractionné ou non.

L'employeur ne peut pas refuser la prise du congé parental, mais peut modifier le rythme sollicité par le salarié, en cas de motif sérieux pour l'entreprise, et en accord

⁴⁷ Plus précisément 26 fois le nombre hebdomadaire d'heures travaillées. A noter que le congé de maternité est, comme en France, d'une durée de 16 semaines minimum aux Pays-Bas.

avec celui-ci. Le salarié bénéficie au titre du congé parental d'une protection contre le licenciement, garantie légalement.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut utiliser le solde de son congé parental dans son nouvel emploi, ce qui correspond à la notion de portabilité du congé, actuellement en débat en France.

Le congé parental n'est pas rémunéré, mais certaines conventions collectives, représentant environ 25% des salariés, octroient un maintien partiel ou total du salaire pendant cette période. En outre, jusqu'à une période récente, tout salarié avait la possibilité d'ouvrir un compte épargne spécifique, lui permettant, sous certaines conditions de financer ses congés familiaux.

L'EXPERIMENTATION DU « LIFE SAVINGS SCHEME » AUX PAYS-BAS : UN PLAN D'EPARGNE, MOBILISABLE POUR REMUNERER LES CONGES NON REMUNERES, ASSORTI D'AVANTAGES SPECIFIQUES EN CAS DE PRISE DE CONGE PARENTAL

Ce plan d'épargne permettait aux salariés de placer chaque année jusqu'à 12% de leur salaire brut annuel sur un compte épargne, dans la limite d'un plafond total égal à 210% du salaire brut annuel, afin de financer une période de congés sans soldes. La finalité du congé sans soldes n'avait pas à être précisée. Il pouvait s'agir par exemple d'un congé pris pour s'occuper d'un proche malade ou âgé, pour effectuer un voyage, pour prendre un congé parental, pour effectuer une formation ou prendre une préretraite. En revanche, il n'était pas possible de retirer de l'argent du compte pour un autre motif que la prise d'un congé non ou partiellement rémunéré⁴⁸ (par exemple en cas de période de chômage, ou pour compenser une diminution de salaire).

L'argent épargné pouvait être placé sur un compte individuel ou collectif d'entreprise ou sur un compte d'épargne géré par une compagnie d'assurance, une banque, un fonds d'investissement ou un fonds de pension. Les intérêts servis étaient crédités sur le compte.

Une fois utilisé le plan d'épargne sous forme de congés, il était possible d'en ouvrir un nouveau, répondant aux mêmes conditions.

Un outil à la disposition des salariés permettait d'effectuer des simulations relatives à la durée des congés qu'il était possible de financer avec les sommes épargnées. Par exemple, une épargne de 12% du salaire brut pendant deux ans permettait de financer 3 mois de congés à plein salaire. Six ans d'épargne permettaient de financer un congé de 52 semaines, payé à 70% du salaire antérieur.

Ce plan d'épargne pouvait également être crédité en jours, issus des jours de congés extra légaux⁴⁹, heures supplémentaires, et jours provenant de semaines de travail compressées. Ceux-ci étaient alors convertis en argent.

En cas de prise d'un congé parental, le salarié pouvait en outre bénéficier d'une déduction fiscale sur son impôt sur le revenu allant jusqu'à 650€ par mois⁵⁰.

L'employeur ne pouvait refuser l'ouverture du plan d'épargne. Il pouvait l'abonder, sans que cela ne constitue une obligation.

Le salarié ne pouvait retirer que l'équivalent d'un mois de salaire par mois, calculé à partir de la rémunération du mois précédant le départ en congés.

⁴⁸ Un autre plan d'épargne, le « Salary savings scheme » répond à ces autres utilisations potentielles.

⁴⁹ Les congés statutaires ne peuvent être crédités sur ce compte épargne.

⁵⁰ Sans pouvoir excéder la différence entre le revenu imposable de l'année de la prise de congé parental et celui de l'année précédente.

Les sommes économisées sur le plan d'épargne n'étaient pas prises en compte dans les calculs de revenus ou d'épargne ouvrant droit aux différentes prestations sociales, à l'indemnisation du chômage ou au calcul de la retraite. Le demandeur d'emploi ne pouvait pas retirer de l'argent du plan épargne, mais pouvait continuer de l'alimenter, avec l'accord de la sécurité sociale.

Cette mesure n'a cependant pas rencontré le succès escompté. En effet, la pratique du temps partiel était déjà fortement développée aux Pays-Bas auparavant. Beaucoup de participants ont utilisé ce plan d'épargne à des fins de retraite anticipée, plutôt que comme rémunération de congés familiaux. Il a donc été supprimé en 2012.

Il comprend néanmoins des points intéressants, susceptibles d'être transposés en France dans le cadre du Compte épargne temps et(ou) du dispositif d'épargne salariale, dans un contexte de temps partiel moins développé : par exemple, les exonérations fiscales pour prise de congés familiaux, ou la mise à disposition d'un outil de simulation pour les salariés.

SOURCES

- Site gouvernemental des Pays-Bas
- Articles de presse (The Economist, Le monde, Le Parisien)
- Entretien avec M van Dun, responsable de la politique de conciliation travail et soins pour la famille, les congés et les formules souples de travail, Ministère des Affaires sociales, La Haye.

ANNEXE 5

LES CONGES FAMILIAUX DANS L'ENTREPRISE :

LECTURE DES PRINCIPALES CONVENTIONS

COLLECTIVES

SOMMAIRE

ANNEXE 5.....	1
LES CONGES FAMILIAUX DANS L'ENTREPRISE : LECTURE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES.....	1
LES CONGES FAMILIAUX DANS L'ENTREPRISE :.....	3
LECTURE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES.....	3
Le champ des conventions collectives examinées	3
CONSTATS GENERAUX	4
1. AUTOUR DE LA NAISSANCE	6
Maternité et grossesse.....	6
Grossesse :	6
Maternité :	7
Paternité et accueil de l'enfant	7
Adoption	8
Congé parental d'éducation, temps partiel « choisi »	8
2. LA FAMILLE ET LES ENFANTS	9
Congés pour événements familiaux.....	9
Congés pour enfant malade	9
Congé de présence parentale	10
Congé de solidarité familiale.....	10
3. L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	11
Aménagements d'horaires	11
Temps partiel	12
Télétravail.....	13
Compte épargne-temps	13
CONCLUSION.....	14
ANNEXE.....	15

LES CONGES FAMILIAUX DANS L'ENTREPRISE :

LECTURE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES¹

La prise en compte, par l'entreprise, des contraintes familiales de ses salariés a été progressivement étendue à partir du thème initial de la maternité. Aujourd'hui, un ensemble de droits fixés par le code du travail et précisés en général par les conventions collectives encadrent les dispositions visant à faciliter la conciliation entre les contraintes de la vie familiale et celles de la vie professionnelle. Cela va du droit à des congés spécifiques pour des motifs familiaux à des adaptations des horaires ou de l'organisation du travail. Cette note présente une lecture sur ces sujets des 56 conventions collectives les plus importantes². L'objectif est de voir, au travers de ce prisme qui retraduit l'état des négociations entre partenaires sociaux, quelle est la place faite aux sujets relatifs à la prise en compte, au sein de l'entreprise, des contraintes des salariés relatives à la conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Il s'agira notamment d'identifier les thématiques qui sont mentionnées dans ces conventions, ne serait-ce que sous la forme d'un rappel de la réglementation, et celles qui font l'objet d'une adaptation spécifique, au-delà de ce qui figure dans le code du travail ou, plus largement, dans la législation.

Seront abordés successivement :

- la grossesse et la maternité ;
- les congés de paternité ;
- les congés d'adoption ;
- le congé parental ;
- les congés pour motif familial (mariage, décès,...) ;
- les congés pour enfant malade ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- les aménagements d'horaire et le temps partiel choisi ;
- le télétravail et la mention du compte personnel d'activité.

LE CHAMP DES CONVENTIONS COLLECTIVES EXAMINEES

L'étude s'appuie sur une lecture de 56 conventions collectives de branches les plus significatives en termes d'effectifs, couvrant 65% des effectifs salariés concernés par l'ensemble des conventions collectives (Tableau 1). Pour chacune de ces conventions collectives, on a relevé les mentions relatives aux congés et aménagements mentionnés ci-dessus, lorsqu'elles figurent. Il convient de rappeler que, évoquées ou non dans les conventions collectives, les dispositions législatives et réglementaires d'ordre général s'appliquent ; leur référence dans la convention collective doit simplement être interprétée comme le fait que les partenaires sociaux ont tenu à en rappeler les termes au moment de l'établissement du texte.

¹ Redacteur : Jacquemine BENHAMOU

² La liste des conventions collectives concernées provient de la publication suivante de la DARES : « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche », *Dares résultats* n°016, mars 2016.

CONSTATS GENERAUX

Les conventions collectives sont constituées de textes de base parfois anciens, dix ont été écrites avant 1960, la plus ancienne est datée de 1950, et vingt-huit ont été rédigées entre 1970 et 2000. Elles ont toutes été régulièrement modifiées par accords et avenants successifs, afin d'intégrer les dispositions nouvelles. La révision de certains aspects du texte initial se fait aussi selon cette modalité dans plusieurs conventions. Seules sept conventions ont été révisées dans leur intégralité.

Les différentes dispositions encadrant les congés liés à la famille ne sont pas regroupées dans les conventions collectives sous une appellation spécifique. La maternité est la mieux identifiée, et apparaît à de nombreuses reprises dans des articles repérés, y compris au sommaire des conventions. Sinon, les congés de maternité sont intégrés à d'autres congés, notamment à la suite des congés de maladie. Les congés de paternité et d'adoption et congés parental d'éducation peuvent constituer la suite du texte consacré à la parentalité. Seule la convention collective du personnel au sol des entreprises de transport aérien a créé un chapitre « congés de parenté » divisé en deux parties 1- personnel féminin, qui traite la grossesse, la maternité et l'allaitement, 2- personnel féminin et masculin qui traite l'ensemble des autres congés liés aux enfants.

Les congés pour événements familiaux figurent dans une sous rubrique de l'article consacré aux congés exceptionnels de courte durée ou aux autorisations d'absence. Ils comprennent assez souvent également les congés pour enfant malade. Les congés de présence parentale et de solidarité familiale sont mentionnés de manière plus aléatoire, soit ajoutés dans les motifs d'absence reconnus des salariés, soit regroupés de manière autonome.

L'aménagement des horaires et le travail à temps partiel prennent tout d'abord en compte l'adaptation des entreprises aux nécessités économiques. L'aménagement des horaires doit en second lieu permettre aux salariés qui le peuvent d'avoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le travail à temps partiel à l'initiative du salarié est mentionné dans les articles définissant le travail à temps partiel, son organisation dans l'entreprise, et les conditions selon lesquelles le salarié peut en bénéficier. Il est explicité plus spécifiquement lorsqu'il constitue une modalité de l'exécution du congé parental d'éducation.

Le principe du compte épargne-temps et sa gestion sont énoncés dans quelques conventions. Il est souvent précisé dans ce cas que le CET peut permettre de disposer de temps rétribué pour le soin des enfants.

Le télétravail est détaillé dans la convention des télécommunications, avec le rappel des textes et des dispositions nécessaires à sa mise en place. Toutefois, les motifs pour lesquels un salarié peut demander à bénéficier de cette organisation du travail ne sont pas explicités.

Tableau 1 : principales conventions collectives de branche

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Entreprises de 1 à 9 salariés (en %)	En % des salariés présents au 31/12/2013					Date de signature	
			Cadres + Prof. Interm.	Empl. + ouvriers	Femmes	Hommes	Temps partie I	Conv. initiale	Dernière révision
Ensemble des conventions collectives de branche	15 314 600	19	36	64	44	56	21		
A MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 663 100	6	53	47	22	78	9		
00054 Métallurgie région parisienne	256 700	6	51	49	27	73	7	1954	1979
00650 Métallurgie cadres	435 300	4	100	--	21	79	14	1972	1973
01059 Métallurgie Midi Pyrénées	51 000	6	40	60	22	78	6	1980	2010
B BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 421 700	34	17	83	11	89	8		
01596 Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés***	351 900	80	--	100	7	93	10	1990	
01597 Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés***	526 100	23	--	100	6	94	7	1990	
01702 Travaux publics ouvriers	184 000	9	--	100	2	98	4	1992	
02409 Travaux publics cadres	52 900	3	100	--	17	83	8	2004	
02420 Bâtiment cadres	61 300	21	100	--	18	82	12	2004	
02609 Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	141 300	23	52	48	38	62	15	2006	
02614 Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (E	77 200	3	70	30	25	75	6	2006	
C CHIMIE ET PHARMACIE	511 800	20	64	36	56	44	19		
00044 Industries chimiques	220 000	3	55	45	38	62	10	1952	
00176 Industrie pharmaceutique	128 300	2	72	28	58	42	13	1956	2009
01996 Pharmacie d'officine	119 100	74	80	20	88	12	40		
D PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	224 600	6	39	61	29	71	9		
00045 Caoutchouc	54 600	2	41	59	22	78	9	1953	
00292 Plasturgie	120 000	6	32	68	32	68	9	1960	
E VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	203 600	10	29	71	22	78	8		
F BOIS ET DÉRIVÉS	266 200	18	25	75	31	69	11		
01880 Ameublement - négoce de l'ameublement	63 000	29	21	79	45	55	18	1995	
G HABILEMENT, CUIR, TEXTILE	466 300	21	24	76	67	33	27		
00018 Industries textiles	62 800	10	30	70	49	51	12	1951	1979
00675 Succursales de vente au détail d'habillement	111 600	2	26	74	83	17	42	1972	
01483 Commerce de détail habillement textiles	66 800	67	13	87	78	22	34	1987	2004
01557 Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700	24	23	77	42	58	27	1989	
H CULTURE ET COMMUNICATION	540 600	20	56	44	45	55	23		
00086 Publicité	74 300	26	70	30	52	48	13	1955	
00184 Imprimeries de labeur	53 900	20	27	73	34	66	9	1956	
01539 Commerce de détail papeterie bureau librairie	57 700	39	39	61	46	54	20	1988	
02148 Télécommunications	86 800	3	77	23	38	62	10	2000	
I AGRO-ALIMENTAIRE	812 700	29	19	81	44	56	18		
00843 Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200	64	--	100	50	50	24	1976	
01505 Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800	64	10	90	56	44	35	1988	
J COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	371 100	22	42	58	35	65	12		
00573 Commerce de gros	328 900	21	40	60	34	66	12	1972	
K COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	670 600	2	16	84	59	41	34		
02216 Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	669 300	2	16	84	59	41	34	2001	2006
L COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	388 300	26	29	71	51	49	21		
01517 Commerce de détail non alimentaire	107 200	42	26	74	62	38	27	2012	
01606 Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 100	4	23	77	43	57	18	1991	
01686 Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	63 900	21	25	75	35	65	17	1992	
M SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	503 700	36	25	75	22	78	12		
01090 Services de l'automobile	419 200	39	25	75	23	77	13	1981	
01404 Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment tr	80 000	22	28	72	17	83	8	2012	
N HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	959 800	36	15	85	49	51	31		
01266 Restauration de collectivités	94 200	2	25	75	54	46	26	1983	
01501 Restauration rapide	154 200	30	11	89	50	50	63	1988	
01979 Hôtels-café-restaurants	600 700	46	12	88	45	55	25	1997	
O TRANSPORTS (HORS STATUTS)	873 100	11	19	81	23	77	14		
00016 Transports routiers	661 000	12	14	86	20	80	14	1950	
00275 Transports aériens personnels au sol	86 000	1	52	48	40	60	22	1959	2003
01424 Transports publics urbains de voyageurs	50 900	1	12	88	19	81	13	1986	
P SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	1 980 300	10	38	62	77	23	39		
01147 Cabinets médicaux	83 200	70	22	78	92	8	46	1981	
02264 Hospitalisation privée	265 700	1	38	62	85	15	28	2002	
Q BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	739 600	6	64	36	60	40	17		
01672 Sociétés d'assurances	139 000	1	70	30	63	37	19	1992	
02120 Banques	252 900	0	76	24	56	44	17	2000	
02128 Mutualité	54 000	2	42	58	76	24	21	2000	
R IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	326 500	50	45	55	59	41	23		
01043 Gardiens concierges employés d'immeubles	67 600	91	--	100	64	36	45	2009	réécriture
01527 Immobilier	141 600	45	55	45	61	39	19	1988	2010
S BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPR	914 300	18	72	28	38	62	14		
01486 Bureaux d'études techniques Syntec	791 900	17	79	21	34	66	13	1987	
02098 Prestataires de services secteur tertiaire	118 900	20	28	72	63	37	20	1999	
T PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	244 900	36	41	59	74	26	21		
00787 Cabinets d'experts comptables	134 000	28	37	63	68	32	20	1974	
U NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	654 200	6	8	92	43	57	41		
01351 Prévention et sécurité	154 800	5	6	94	13	87	16	1985	
02149 Activités du déchet	52 800	4	20	80	15	85	8	2000	
03043 Entreprises de propreté et services associés	370 500	6	4	96	64	36	62	2012	
V BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	577 600	34	46	54	58	42	32		
01516 Organismes de formation	73 400	23	72	28	63	37	42	1988	
02408 Établissements d'enseignement privé	67 900	7	44	56	77	23	57	2004	
02511 Sport	70 300	51	70	30	38	62	47	2005	
02596 Coiffure	98 700	83	3	97	88	12	27	2006	

* Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (Cris)

Champ : conventions collectives de branches en 2013.

Source : Insee, DADS 2013 (fichier exhaustif) ; calculs Dares.

1. AUTOUR DE LA NAISSANCE

MATERNITE ET GROSSESSE

Dans leur ensemble, les conventions collectives rappellent les textes applicables en la matière, insistant notamment sur les mesures de protection des salariées relatives au contrat de travail et à leur maintien dans leur emploi en situation de grossesse et au retour du congé de maternité. S'agissant des congés de maternité, la durée légale est mentionnée, à laquelle sont parfois ajoutées les modulations liées au nombre d'enfants présents au foyer. Les conventions insistent sur les mesures de protection dont bénéficient les salariées à leur retour dans l'entreprise à la fin de leur congé. Plus rarement est abordé l'accompagnement professionnel de la salariée à son retour. Toutefois, certaines conventions le spécifient, en envisageant pour la salariée un entretien professionnel. . .

Grossesse :

Art L1225-9, L 1225-7, L1225-16 du code du travail L 2122-1 du code de la santé publique

La loi ne prévoit pas de réduction d'horaire de travail pour une femme enceinte.

Toute femme enceinte bénéficie d'une surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement qui comporte, en particulier, des examens prénataux et postnataux obligatoires pratiqués ou prescrits par un médecin ou une sage-femme.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-5, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Toutes les conventions collectives indiquent que le temps consacré aux visites médicales obligatoires pendant la grossesse peut être pris sur le temps de travail et doit être rémunéré.

L'ensemble des conventions envisage des mesures de protection pour les femmes enceintes, dès lors qu'elles sont proposées en accord avec la médecine de prévention, notamment le changement de poste, d'affectation avec maintien du salaire équivalent pendant la période considérée. Sont particulièrement visés les travaux qui exposent les femmes au froid, au port de charges lourdes, et au travail de nuit .. La convention des gardiens d'immeubles préconise le recrutement d'un emploi temporaire auprès d'une femme enceinte afin d'éviter le port des charges lourdes. .

Huit conventions prévoient la possibilité pour les femmes enceintes d'aménager leurs horaires, sans précision sur les modalités d'organisation, sauf pour une qui propose la suppression du travail de nuit.

La réduction du temps de travail, issue des conventions collectives puisque la loi ne le prévoit pas, est mentionnée dans 24 conventions, sans précision de durée pour cinq d'entre elles. Parmi les 19 qui précisent les temps alloués, 11 accordent 30 minutes par jour, quatre conventions indiquent des temps inférieurs (15 minutes et dix minutes par jour pour deux, et cinq minutes pour deux autres). Quatre ont choisi des modalités plus souples à l'usage des salariées. Deux accordent 10% de la durée de travail hebdomadaire, une prévoit deux heures par semaine à disposition de la salariée, une donne un crédit temps de 40 heures pour la durée de la grossesse. La date de début de ces dispositions est fixée le plus souvent à 4 mois de grossesse déclarée, plus rarement à 3 et 5 mois.

Maternité :

Le congé de maternité

Le congé de maternité est régi par le code de la sécurité sociale Art L 331-3 à L331-7 et le code du travail art L 12225-17 et suivants.

Le congé maternité est porté à 16 semaines par la loi du 17 juillet 1980. Il donne droit à une indemnité de 100 % du salaire, mais plafonnée. La durée du congé maternité est également fonction du nombre d'enfants déjà à charge ou du nombre d'enfants attendus.

L'art 1225- 4-al-1 prolonge la période de protection de la salariée de 10 semaines après son retour de congé de maternité depuis l'entrée en vigueur de la Loi Travail (n°2016-1088) le 8 août 2016

La législation en vigueur est majoritairement rappelée dans les conventions collectives, certaines détaillant précisément la durée du congé en fonction du nombre d'enfants attendus et du nombre d'enfants déjà présents au foyer. Plusieurs insistent particulièrement sur les mesures de protection dont bénéficie la salariée à son retour.

Vingt-sept conventions précisent le maintien de l'intégralité du salaire pendant cette période. Une convention limite cette disposition à 90% du salaire. Le maintien du salaire intégral est majoritairement soumis à la condition d'une année d'ancienneté dans l'entreprise.

La majoration de la durée du congé de maternité est peu souvent prévue. Deux conventions envisagent cette disposition sans précision. La convention collective générale des banques augmente pour toute salariée le congé de maternité de 45 jours rétribués à taux plein ou de 90 jours à mi salaire (cette disposition est également appliquée au congé d'adoption).

Quinze conventions mentionnent spécifiquement que la salariée doit être maintenue à son retour de congé de maternité dans le poste qu'elle occupait.

La réduction du temps de travail pour allaitement

L'Art L1225-30 du code du travail stipule que 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.

Cette disposition apparaît peu dans les conventions collectives. En effet, deux prévoient d'accorder un temps dédié sans fixer la durée quotidienne, trois accordent une heure par jour, en conformité avec les textes en vigueur, une prévoit une mesure plus favorable en accordant deux heures quotidiennes. Dans tous les cas, le temps accordé est réparti entre les deux demi- journées de travail.

PATERNITE ET ACCUEIL DE L'ENFANT

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant figure aux articles L1225-35 et L1225-36 du code du travail (Bénéficiaires, demande, durée, conséquences sur le contrat de travail) et à l'article D1225-8 du code du travail (Conditions d'utilisation). Le congé de paternité est accordé au père légal. La rémunération est calculée de la même manière que pour le congé de maternité. Les pères bénéficient également de la disposition de protection prévue à l'article 1225-4-a-l du code du travail

Les conventions sont moins explicites sur cette question que sur le congé de maternité. Les textes en vigueur sont peu rappelés. Les modalités selon lesquelles les salariés bénéficient de ce congé sont peu détaillées. Lorsqu'elles le sont, elles sont conformes aux textes en vigueur. Cependant,

treize conventions prévoient le maintien du salaire des pères. Aucune ne mentionne une durée majorée.

ADOPTION

L'Article L1225-37 du code du travail stipule que le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer. Le congé d'adoption est augmenté en fonction du nombre d'enfants à charge du salarié, ainsi que dans le cas d'adoptions multiples

Les textes encadrant le congé d'adoption sont le plus souvent rappelés. Il est spécifié que les père et mère peuvent bénéficier de ce congé, qu'il peut être réparti entre les deux parents adoptants, en précisant les conditions.

Quatorze conventions prévoient le maintien du salaire du parent adoptant pendant son congé, deux accordent une durée majorée dont une de quarante-cinq jours rémunérés à taux plein ou quatre-vingt-dix jours à mi-salaire. Cette disposition de la convention générale des banques est identique à celle accordée dans le cadre du congé de maternité. Une convention porte la durée totale du congé d'adoption à 14 semaines.

CONGE PARENTAL D'EDUCATION, TEMPS PARTIEL « CHOISI »

Les Articles L1225-47et L1225-48 du code du travail précisent que 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 soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

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

Le rappel des textes en vigueur encadrant le congé parental d'éducation est relativement peu fréquent dans un article spécifiquement dédié. Plusieurs conventions précisent la disposition qui permet l'exercice du congé parental d'éducation sous la forme d'un temps partiel. Une convention mentionne que le compte épargne temps peut être utilisé pour l'indemnisation partielle du congé parental. Aucune convention n'envisage d'accorder une durée supplémentaire et une fixe la durée maximum du congé à 18 mois, c'est-à-dire en dessous de la norme fixée par les textes en vigueur.

Plusieurs conventions décrivent les dispositions selon lesquelles l'entreprise reste en contact avec les salariés en congé parental, notamment par la communication de documentation sur l'activité et la vie de l'entreprise. Cinq prévoient l'accompagnement du salarié au retour, en organisant, avec son accord, un entretien d'orientation professionnelle. Il est précisé que le salarié peut être accompagné d'une personne de son choix au cours de cet entretien. La convention collective des banques précise à ce sujet : « Après un congé de maternité ou d'adoption pouvant être prolongé du congé supplémentaire et, éventuellement, d'un congé parental d'éducation, les intéressés sont réintégrés dans leur emploi ou dans un emploi similaire. Les mesures nécessaires, notamment de formation, sont prises pour faciliter leur réintégration professionnelle ».

Cette même convention envisage une situation particulière mentionnée dans le cadre du congé parental, et ouvrant droit à rémunération : « Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51.1

bénéficie pendant 45 jours d'une indemnisation versée par l'employeur laquelle, cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation parentale d'éducation ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base ».

2. LA FAMILLE ET LES ENFANTS

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

La loi du 8 août 2016 entrée en vigueur le 10 août 2016 fixe une durée minimale des congés pour événements familiaux. Pour certains événements la durée du congé a été augmentée, et de nouveaux événements ouvrent droit à congé : l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, et le décès du concubin.

L'ensemble des conventions collectives reprend en la détaillant la liste des événements familiaux ouvrant droit à des congés prévus par les textes en vigueur. L'attribution des congés n'est pas entendue de manière restrictive, et va souvent au-delà des prescriptions légales. De plus, elles ajoutent des circonstances familiales nouvelles ouvrant droit à des congés pour les salariés. Par exemple, six conventions accordent des jours d'absence pour des mariages autres que ceux prévus par les textes, et des événements religieux. Trois prévoient d'accorder soit des heures soit une demie-journée pour la rentrée scolaire sous condition pour deux d'entre elles (première année de maternelle, entrée au cours préparatoire et en classe de sixième).

CONGES POUR ENFANT MALADE

L'art. L. 1225-6. du code du travail stipule que le salarié bénéficie de 3 jours d'absence par an pour enfant malade. La durée de ce congé est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans

La mention du congé pour enfant malade n'est pas intégrée de manière spécifique dans les conventions collectives. Elle figure le plus souvent dans la rubrique des congés pour événements familiaux. Ce congé n'est pas soumis à ancienneté, la convention collective des sociétés d'assurance le précise « Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, tout salarié bénéficie des possibilités de congés non rémunérés prévues par les dispositions légales en cas de maladie d'enfants de moins de 16 ans ».

Les conventions prévoient une disposition particulière en cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé est alors porté à 5 jours.

L'âge de l'enfant ouvrant droit à des congés enfant malade est mentionné de manière hétérogène, il peut être de moins de trois ans, de moins de 12 ans, être considéré jusqu'à 14 ans, et plus rarement jusqu'à 16 ans.

Huit conventions accordent le minimum légal : trois jours, dont une seule précise étendre l'absence à 5 jours pour un enfant de moins de un an. Six conventions dépassent la durée légale, cinq en prévoyant quatre jours, et une cinq jours. Une seule se situe en dessous du minimum légal avec deux jours. La disposition qui prévoit l'augmentation du nombre de jours en fonction du nombre d'enfants à charge est appliquée.

Le congé est le plus souvent non rétribué, et en cas de rémunération, celle-ci n'est pas homogène. Une convention résume assez bien les dispositions trouvées dans la majorité des textes consultés : « Il sera accordé à tout parent, sur présentation d'un justificatif médical attestant de la présence indispensable auprès du ou des enfant(s), des autorisations d'absence pouvant être fractionnées dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile. Le paiement cependant n'interviendra qu'à partir du quatrième jour d'absence. En conséquence, les 3 premiers jours entraînent une suspension du versement de la rémunération, sauf en cas d'hospitalisation du ou des enfants ».

La rémunération est le plus souvent partielle, soit 50% du salaire durant l'absence, soit la rétribution est limitée à deux jours quel que soit le nombre de jours autorisés. Une convention prévoit la rémunération sur 3 jours, et deux pour la durée réelle du congé.

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Art L. 1225-62., L1225-63, L1225-64 et L1225-65 du code du travail

Art L513-1 et L312-3 et L544-2 du code de la sécurité sociale

La loi du 9 mai 2014 dite « loi Mathys » institue la possibilité pour un salarié de faire le don de jours de congé au parent d'un enfant gravement malade.

La durée du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés qui peut être prolongée en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant. A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. La rémunération n'est pas maintenue pendant le congé, sauf dans l'hypothèse du don de jours de congés où le salarié bénéficiaire dispose de la rémunération des jours donnés. Le congé de présence parentale peut être pris sous forme de travail à temps partiel.

Onze conventions mentionnent le congé de présence parentale, six n'en précisent pas la durée. Pour les conventions qui le mentionnent, les conditions dans lesquelles le congé de présence parentale peut être demandé sont explicites. « Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement, pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue ». « L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans ».

Les durées des congés accordés ne sont pas toujours conformes aux textes en vigueur. Elles s'échelonnent entre huit mois (1) six mois (1) 3 mois (1) un mois (1), douze jours (1) et sept jours. Une seule précise la durée et la rétribution partielle du congé « Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés, selon le calcul le plus favorable au salarié. Pendant ces jours d'absence, il est versé une indemnité égale à 80 % du salaire réel ». Hormis cette disposition, l'indemnisation partielle du congé de présence parentale n'est pas prévue.

Le congé de présence parentale est parfois simplement cité dans les rubriques dédiées au compte épargne-temps lorsqu'elles existent, comme pouvant permettre la rémunération partielle de ce congé,.

CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Articles L. 3142-16 à L. 3142-21 L 3142-26 et D. 3142-6 à D. 3142-8 du code du travail

Articles L. 161-9-3 et D. 161-2-1 du code de la sécurité sociale

Le congé de solidarité familiale permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Ce congé est d'une durée déterminée (3 mois), il ne donne pas lieu à rémunération, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le congé de solidarité familiale peut être transformé en travail à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale n'est le plus souvent pas mentionné dans les conventions collectives. Il est parfois intégré à la liste récapitulative de l'ensemble des congés dont les salariés peuvent bénéficier. Le congé de solidarité familiale est prévu dans six conventions, sans durée mentionnée dans quatre. Les durées énoncées dans les deux autres respectent la durée légale (1) ou se situent en dessous de la norme (1).

3. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

AMENAGEMENTS D'HORAIRE

Articles L3122-1 à L3122-6, D3122-1 à D3122-7-3 du code du travail

Selon l'article L. 3122-2, alinéa 1 : « Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. » Les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail applicable en l'absence de convention ou d'accord collectif sont définies par les articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du Code du travail.

Dix conventions prévoient des aménagements d'horaires qui incluent la prise en compte de la demande du salarié. Pour autant, les aménagements d'horaires, dans les conventions qui le prévoient, sont envisagés en premier lieu pour répondre aux contraintes particulières de l'entreprise, soit liées à leur activité, soit aux circonstances spécifiques dans lesquelles se déroule cette activité. Par exemple, la convention collective nationale des hôtels cafés restaurants précise : « les partenaires reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main-d'œuvre ; elles soulignent combien l'activité de ces entreprises est susceptible de fluctuer fortement et de manière imprévisible, en fonction des situations accidentelles ou événementielles dans les domaines économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs expositions à la concurrence internationale ».

Les aménagements d'horaire sont liés également à la qualification des postes ; dans cette hypothèse, le respect de la vie familiale et personnelle du salarié est précisé en termes de protection de celui-ci. Ainsi, la convention des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des travaux publics, prévoit que « les ETAM, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. L'ETAM a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique ». Des dispositions analogues sont appliquées aux cadres dans cette même convention qui ajoute une évaluation régulière des effets de cette organisation du travail, notamment sur la conciliation activité professionnelle et vie personnelle et familiale. « La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié ».

En dernier lieu, il est rappelé que les aménagements d'horaires de travail doivent bénéficier aux salariés. Par exemple, la convention collective nationale des ouvriers employés par des entreprises du bâtiment de plus de 10 salariés précise : « En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires reconnaissent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de l'entreprise lui permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés ».

TEMPS PARTIEL

L'Art 3123-7 du code du travail stipule que les contrats conclus à compter du 1er juillet 2014 doivent respecter la durée minimale de 24 heures/semaine, sauf exceptions mentionnées notamment aux articles L. 3123-14-2 (durée inférieure fixée à la demande du salarié) et L. 3123-14-3 (durée inférieure résultant d'une convention ou d'un accord de branche étendu).

Neuf secteurs d'activité emploient le nombre le plus important de salariés à temps partiel. Pour deux le pourcentage se situe au-delà de 60%. (Cf tableau 1). Seize conventions prévoient le temps partiel en envisageant la demande individuelle du salarié.

Les conventions collectives justifient en premier lieu l'usage du temps partiel par nécessité économique et par les contraintes de l'organisation du travail qui en découlent. En second lieu sont prises en considération les demandes des salariés. Par exemple, la convention du commerce des articles de sport et d'équipements de loisirs explique que « le travail à temps partiel est un moyen pour les sociétés commerciales et en particulier de la distribution, de répondre à la nécessité économique de faire face à des flux irréguliers de clientèle dans la journée, les jours de la semaine et les périodes de l'année ainsi qu'à une demande de certaines catégories de personnes qui ne souhaitent pas travailler à temps complet ». « Il convient de rechercher la meilleure adéquation possible entre les aspirations des salariés et les impératifs économiques, étant précisé que ce type de travail ne doit pas constituer un obstacle à l'accès du travail à temps plein ».

Cependant la convention de l'industrie pharmaceutique inverse les priorités « Le temps partiel est une réponse aux attentes et besoins des salariés qui expriment le souhait de trouver un meilleur équilibre entre leur vie personnelle et familiale et leur vie professionnelle. De plus, la mise en place et le développement du temps partiel, adapté aux spécificités et contraintes de l'entreprise, sont de nature à avoir un impact positif sur l'emploi ».

Les conventions insistent tout particulièrement sur les conditions dans lesquelles cette disposition peut être mise en œuvre, ses effets sur les salariés et leurs droits, notamment s'agissant des contrats de travail, de la durée minimum hebdomadaire, des horaires de travail et de leur répartition, et de la gestion des heures complémentaires. Certaines considèrent que le développement du temps partiel doit se faire sur la base du volontariat. Elles invitent alors « les entreprises à décliner et à améliorer par la négociation les principes et les modalités fixés par le présent accord » (industrie pharmaceutique)

La présentation du temps partiel dans les conventions ne comporte pas de différences notoires selon les catégories socio-professionnelles qui sont prises en compte. Par exemple, le secteur de la propreté et services associés qui emploie 62% de salariés à temps partiel, et 96% d'ouvriers et employés, et le secteur de la pharmacie d'officine qui emploie 48% de salariés à temps partiel, et 80% de cadres et professions intermédiaires encadrent dans les mêmes conditions l'exercice du temps partiel.

Onze conventions spécifient la possibilité pour un salarié de demander à bénéficier d'un temps partiel pour des raisons personnelles. La procédure selon laquelle la demande doit être faite est alors décrite. Par exemple, dans la convention collective de la pharmacie d'officine il est spécifié : « la demande du salarié est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de celle-ci. En cas de refus, l'employeur communique au salarié les raisons objectives qui motivent ce refus. L'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent ainsi que les conséquences préjudiciables que pourrait susciter le changement d'emploi demandé pour la bonne marche de l'officine constituent des raisons objectives de refus ».

Les demandes de temps partiel comme modalité du congé parental étant de droit, elles sont simplement signifiées sous cette forme. Deux conventions précisent qu'une telle demande est recevable après une année d'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Une d'entre elles indique que la réduction de la durée du temps de travail est en toute hypothèse limitée à 1/5.

TELETRAVAIL

L'organisation du télétravail est régie par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, les articles L1222-9,10,11 du code du travail, la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 art 46. Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. Il doit faire l'objet d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Si un salarié exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.

Dans le cadre de l'étude menée, le télétravail a été identifié en tant que tel dans une convention.

La convention collective nationale des télécommunications du 24 avril 2000 a introduit le télétravail par deux accords, le dernier en date du 6 octobre 2006. Il est précisé : « Dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, les parties signataires conviennent de substituer les dispositions prévues par le présent accord à celles de l'article 4-2-8 de la convention collective des télécommunications qui intégrait déjà un certain nombre de dispositions relatives à l'encadrement du télétravail. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, " le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Cette définition inclut les " salariés nomades ", mais le fait de travailler régulièrement à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur ".

Le texte énonce ensuite l'ensemble des conditions légales et réglementaires encadrant la mise en œuvre du télétravail ainsi que les effets sur l'emploi du télétravailleur. La convention ne mentionne pas de conditions selon lesquelles le télétravail peut être mis en place autrement que sur la base du volontariat et du principe de réversibilité.

COMPTE EPARGNE-TEMPS

Art L 3151-1à L3154-3 code du travail

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. La mise en place d'un compte épargne temps s'effectue par la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche. Dès lors que ce texte est signé suite à une négociation avec les syndicats, la mise en place du CET et les règles contenues dans l'accord ou la convention s'imposent à l'employeur.

Cinq conventions collectives décrivent l'existence et l'usage du CET. La convention nationale du commerce et de la réparation automobile précise que l'annexe à la convention consacrée au CET « détermine les conditions et limites dans lesquelles le compte épargne-temps (CET) peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié, lorsqu'aucun accord collectif d'entreprise ou d'établissement n'est applicable dans ce domaine ».

L'ensemble des textes précise que le compte épargne-temps est ouvert aux salariés volontaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et comptant un an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte. Le CET est alimenté par du temps déjà acquis ou par certains éléments de rémunération. Il est utilisé, à l'initiative du salarié, dans une liste limitative de circonstances qui incluent en particulier : l'indemnisation de tout ou partie des heures non

travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel ; l'indemnisation de tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel, dans les cas suivants : congé parental d'éducation ; maladie, accident ou handicap graves d'un enfant à charge (congé de présence parentale).

CONCLUSION

Dans l'ensemble des conventions étudiées, les rubriques consacrées aux congés ou à l'organisation du travail, sont organisées à partir de l'application des textes normatifs qui sont rappelés de manière plus ou moins précise. S'agissant des congés, les conventions sont explicites sur l'attribution des congés anciennement mis en place (congé de maternité) ou dont le consensus nécessaire à leur octroi ne pose pas de difficulté particulière, (événements familiaux). Les mesures complémentaires prises dans le cadre des congés de maternité concernent majoritairement le maintien du salaire qui intervient dans un peu plus de 50% des cas. L'accord d'une durée supplémentaire, l'accompagnement du retour de la salariée par exemple, apparaissent de manière beaucoup plus marginale.

Seuls les congés pour événements familiaux et congés pour enfant malade donnent lieu à davantage de dispositions favorables aux salariés dans la plupart des conventions.

Les congés liés à la maladie ou au handicap graves (congés de présence parentale et de solidarité familiale), figurent moins souvent, et sont moins bien répertoriés et peu explicités. Sur ces sujets, les conventions concernées peuvent être en décalage avec les textes en vigueur, et se situent pour certaines d'entre elles très en dessous des durées légales prévues.

Pour ce qui concerne l'organisation du travail, la conciliation entre nécessités économiques et équilibre familial et personnel, quand elle est énoncée, s'exprime comme un principe, sans que sa déclinaison ne soit beaucoup argumentée. Il faut noter que plusieurs conventions collectives proposent que cet aspect du travail soit élaboré dans le cadre des accords d'entreprise et d'établissements.

L'imprécision qui caractérise la prise en compte des dispositions liées à la vie familiale, confirme les difficultés que les branches professionnelles rencontrent pour appréhender la réalité professionnelle des salariés autrement que dans son acception juridique (contrat et conditions de travail) et individuelle. La convention collective des activités de déchet énonce clairement ce problème : « Les partenaires se sont retrouvés le 8 juillet 2010, le 20 septembre 2010, le 15 novembre 2010, le 13 janvier 2011, le 25 février 2011, le 7 octobre 2011, le 8 novembre 2011, et le 17 décembre 2012, afin de discuter du recrutement, de l'égalité salariale, de la formation et du parcours professionnels, les articulations de temps de vie professionnelle et de vie familiale. Ils n'ont pas réussi à s'entendre sur des dispositions d'un accord et ont décidé d'acter par le présent procès-verbal leur désaccord ».

La démarche générale des branches relative à la prise en compte de la famille dans l'équilibre de la vie professionnelle du salarié est peu explicite. Le fait que les conventions collectives soient révisées pour l'essentiel sous forme d'ajouts d'accords et d'avenants successifs dans le temps participe sans doute à cette difficulté d'élaborer une vision globale sur ces sujets. Cette méthode favorise en effet l'émiettement des dispositions retenues, identifiable dès la lecture des documents. Elle ne permet pas pour le lecteur la compréhension du lien nécessaire entre organisation du travail et prise en compte de l'environnement familial du salarié par exemple. On peut penser qu'elle ne favorise pas non plus pour les partenaires concernés une réflexion d'ensemble et la construction d'une doctrine partagée sur ces questions socialement et individuellement importantes.

ANNEXE

TABLEAUX DETAILLES

NB : Dans les différents tableaux, ont été surlignés :

- en orange les conventions collectives correspondant aux branches ayant soit au moins les 2/3 de salariés dans les catégories cadres et professions intermédiaires, soit au moins les 2/3 de salariés dans les catégories employés et ouvriers ;
- en vert les conventions collectives correspondant aux branches ayant soit au moins les 2/3 de salariés femmes, soit au moins les 2/3 de salariés hommes ;
- en bleu les conventions collectives correspondant aux branches qui comptent au moins les 1/3 de salariés à temps partiel.

Tableau 2 : dispositions en matière de maternité et d'accueil de l'enfant

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F +	H +	TP +	Maternité - Grossesse					Paternité		Adoption			
							Rappel des dispositions légales	Grossesse		Congé maternité			Congé paternité		Congé adoption		
								Aménagt. horaires	Réduction temps de travail	Maintien salaire	Durée majorée	Allaitement	Maintien poste au retour	Maintien salaire	Durée majorée	Maintien salaire	Durée majorée
Ensemble des conventions collectives de branche	15 314 600																
MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 663 100																
Métallurgie région parisienne	256 700						oui										
Métallurgie cadres	435 300																
Métallurgie Midi Pyrénées	51 000																
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 421 700																
Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés***	351 900							30mn/j		oui							
Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés***	526 100							30mn/j		oui							
Travaux publics ouvriers	184 000							30mn/j		oui							
Travaux publics cadres	52 900																
Bâtiment cadres	61 300									oui			oui				
Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	141 300									oui			oui				
Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	77 200									oui							
CHIMIE ET PHARMACIE	511 800																
Industries chimiques	220 000						oui	oui	oui			oui	oui				
Industrie pharmaceutique	128 300												oui			oui	
Pharmacie d'officine	119 100							oui								oui	
PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	224 600																
Caoutchouc	54 600																
Plasturgie	120 000							5mn/jour				1h/jour					
VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	203 600							5mn/jour		oui							
BOIS ET DÉRIVÉS	266 200																
Ameublement - négoce de l'ameublement	63 000						oui		30mn/jour	oui			oui			oui	
HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	466 300																
Industries textiles	62 800						oui	oui	40h			1h/jour	oui				
Succursales de vente au détail d'habillement	111 600						oui		30mn/jour	oui			oui				
Commerce de détail habillement textiles	66 800																
Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700						oui		15mn				oui				
CULTURE ET COMMUNICATION	540 600																
Publicité	74 300						oui			oui			oui				
Imprimeries de labeur	53 900						oui		10mn				oui				
Commerce de détail papeterie bureau librairie	57 700						oui		30mn				oui				
Télécommunications	86 800						oui		30mn	oui			oui				
AGRO-ALIMENTAIRE	812 700																
Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200																
Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800									oui			oui	oui			
COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	371 100																
Commerce de gros	328 900						oui		30mn/J	oui			oui				

Tableau 2 : dispositions en matière de maternité et d'accueil de l'enfant (suite)

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F +	H +	TP +	Maternité - Grossesse						Paternité		Adoption		
							Rappel des dispositions légales	Grossesse		Congé maternité				Congé paternité		Congé adoption	
								Aménagt. horaires	Réduction temps de travail	Maintien salaire	Durée majorée	Allaitement	Maintien poste au retour	Maintien salaire	Durée majorée	Maintien salaire	Durée majorée
COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	670 600																
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	669 300						oui		30mn/j		oui		oui			oui	
COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	388 300																
Commerce de détail non alimentaire	107 200						oui		30mn			1h/jour					
Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 100						oui		2h/s								
Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	63 900						oui	pas tr nuit	30mn			2h/jour	oui				
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	503 700																
Services de l'automobile	419 200						oui			oui							
Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment travaux pu	80 000						oui										
HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	959 800																
Restauration de collectivités	94 200						oui	oui	oui			oui					
Restauration rapide	154 200																
Hôtels-café-restaurants	600 700															oui	
TRANSPORTS (HORS STATUTS)	873 100																
Transports routiers	661 000																
Transports aériens personnels au sol	86 000						oui		oui			oui	oui	oui		oui	
Transports publics urbains de voyageurs	50 900						oui			oui							
SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	1 980 300																
Cabinets médicaux	83 200						oui										
Hospitalisation privée	265 700						oui		oui 10%	oui			oui			oui	oui 6s pay
BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	739 600																
Sociétés d'assurances	139 000						oui		oui 10%	oui						oui	14s?
Banques	252 900						oui			oui	x 45 ou 90j	x congé	oui	oui		oui	45 ou 90j
Mutualité	54 000						oui		oui	oui	oui			oui		oui	
IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	326 500																
Gardiens concierges employés d'immeubles	67 600						oui			oui			oui	oui		oui	
Immobilier	141 600																
BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES	914 300																
Bureaux d'études techniques Syntec	791 900						oui	oui	oui	oui				oui		oui	
Prestataires de services secteur tertiaire	118 900						oui										
PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	244 900																
Cabinets d'experts comptables	134 000						oui										
NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	654 200																
Prévention et sécurité	154 800						oui	oui	oui	oui							
Activités du déchet	52 800																
Entreprises de propreté et services associés	370 500						oui	oui		oui						oui	
BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	577 600																
Organismes de formation	73 400						oui	oui		oui				oui		oui	
Établissements d'enseignement privé	67 900																
Sport	70 300																
Coiffure	98 700						oui	oui									

Tableau 3 : congé parental et congés familiaux

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F +	H +	TP +	Congé parental				Congés familiaux (en nombre de jours)							
							Rappel des dispositions légales	Modalités			RefCdT : 4 jours	RefCdT : 3 jours	RefCdT : 2 jours vets	RefCdT : 2 jours	RefCdT : 1 jour	RefCdT : 1 jour vets	Autres cas	
								Indemnisi- on partielle	Durée majorée	Accompagne- ment du retour								Mariage
Ensemble des conventions collectives de branche	15 314 600																	
MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 663 100																	
Métallurgie région parisienne	256 700																	
Métallurgie cadres	435 300								oui		5	3	3	2	1	2	1	
Métallurgie Midi Pyrénées	51 000																	
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 421 700																	
Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés***	351 900										4	3	3	3	1	3	1	
Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés***	526 100										4	3	3	3	1	3	1	
Travaux publics ouvriers	184 000										4	3	3	3	1	3	1	pacs 3
Travaux publics cadres	52 900																	
Bâtiment cadres	61 300										4	3	3	3	1	3	1	pacs 3
Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	141 300										4	3	3	3	1	3	1	pacs 3
Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	77 200										4	3	3	3	1	3	1	pacs 3
CHIMIE ET PHARMACIE	511 800																	
Industries chimiques	220 000																	
Industrie pharmaceutique	128 300						oui				5	3	3	2	1	2	1	
Pharmacie d'officine	119 100						oui				4	3	2	2	1	1		
PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	224 600																	
Caoutchouc	54 600																	
Plasturgie	120 000																	
VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	203 600																	
BOIS ET DÉRIVÉS	266 200																	
Ameublement - négoce de l'ameublement	63 000						oui				4j	3	5	5	2	1		2h scolaire
HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	466 300																	
Industries textiles	62 800						oui			priorité	4	3	3	3	1	2	1	
Succursales de vente au détail d'habillement	111 600						oui			priorité	5	3	4	3	2	3.....1		autres mariages
Commerce de détail habillement textiles	66 800																	
Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700						oui				4	3	3	3	1	1		
CULTURE ET COMMUNICATION	540 600																	
Publicité	74 300									oui		5	5	5	2	3	1	1 autres mar
Imprimeries de labeur	53 900								18 mois		3	3	4	2	1	1		
Commerce de détail papeterie bureau librairie	57 700										4	3	2	2	1	1		
Télécommunications	86 800						oui			oui								
AGRO-ALIMENTAIRE	812 700																	
Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200										6	3	2	2	1	1		pacs 4
Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800										4	3	2	2	2	1		
COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	371 100																	
Commerce de gros	328 900										4	3	3	3	2	2	1	

Tableau 3 : congé parental et congés familiaux (suite)

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F +	H +	TP +	Congé parental				Congés familiaux (en nombre de jours)							
							Rappel des dispositions légales	Modalités			RefCdT : 4 jours	RefCdT : 3 jours	RefCdT : 2 jours Décès conjoint marié ou pacsé	RefCdT : 2 jours Décès d'un enfant	RefCdT : 1 jour Mariage d'un enfant	RefCdT : 1 jour Décès ascendants ou collatéraux		Autres cas
								Indemnisation partielle	Durée majorée	Accompagne- ment du retour						Mariage	Naissance adoption	
COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	670 600																	
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	669 300						oui				4	3	3	2	2	2		
COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	388 300																	
Commerce de détail non alimentaire	107 200						oui				4	3	3	4	1	1		
Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 100						oui		oui		6	5	6	6	2	3	2	
Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	63 900						oui				5	3	5	5	1	2	1	
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	503 700																	
Services de l'automobile	419 200						oui				4	3	4	2	1	2	1	
Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment travaux pu	80 000						oui											
HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	959 800																	
Restauration de collectivités	94 200						oui		oui		5	3	3	3	1	2	1	x
Restauration rapide	154 200																	
Hôtels-café-restaurants	600 700						oui				4	3	2	2		1		
TRANSPORTS (HORS STATUTS)	873 100																	
Transports routiers	661 000																	
Transports aériens personnels au sol	86 000						oui				4	3	5	5	1	3	1	
Transports publics urbains de voyageurs	50 900						oui				5	3	3 ou 4		2	3		
SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	1 980 300																	
Cabinets médicaux	83 200						oui				5	3	5	2	2	2	1	militaire 3
Hospitalisation privée	265 700										5	3	5	2	2	2		
BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	739 600																	
Sociétés d'assurances	139 000						oui		oui		5	3			1	1	1	scolaire
Banques	252 900						oui	oui	oui		5	3	5	5	2	3	2	dem 2
Mutualité	54 000										5	3	3	3	1	2	1	
IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	326 500																	
Gardiens concierges employés d'immeubles	67 600						oui				6	3	2	2	1	1		
Immobilier	141 600																	
BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES	914 300																	
Bureaux d'études techniques Syntec	791 900						oui				4	3	2	2	1	2	1	militaire 1
Prestataires de services secteur tertiaire	118 900										4	3	4	4	1	2		militaire 1
PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	244 900																	
Cabinets d'experts comptables	134 000										4	3	3	3	1	3	1	militaire 1
NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	654 200																	
Prévention et sécurité	154 800										5	3	3	3	2	2		militaire 3
Activités du déchet	52 800										4	3	3	3	2	2		
Entreprises de propreté et services associés	370 500						oui				4	3	3	2	3	1 ou 2	2	militaire 3
BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	577 600																	
Organismes de formation	73 400						oui	oui cep			4	3	5	5	2	1		examen 3
Établissements d'enseignement privé	67 900																	
Sport	70 300																	
Coiffure	98 700										4	3	2	1	1	1		scol 3h

Tableau 4 : enfant malade, présence parentale et solidarité familiale

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F +	H +	TP +	Congé enfant malade		Congé de présence parentale			Congé de solidarité familiale		
							Ref CdT : 3 jours		Mention	Durée	Indemnisation partielle	Mention	Durée	Indemnisation partielle
							Durée	Maintien salaire						
Ensemble des conventions collectives de branche	15 314 600													
MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 663 100													
Métallurgie région parisienne	256 700													
Métallurgie cadres	435 300						4	50%	oui	8 mois				
Métallurgie Midi Pyrénées	51 000													
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 421 700													
Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés***	351 900													
Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés***	526 100													
Travaux publics ouvriers	184 000													
Travaux publics cadres	52 900													
Bâtiment cadres	61 300													
Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	141 300						3							
Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	77 200						3							
CHIMIE ET PHARMACIE	511 800													
Industries chimiques	220 000								oui			oui		
Industrie pharmaceutique	128 300								oui			oui		
Pharmacie d'officine	119 100													
PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	224 600													
Caoutchouc	54 600													
Plasturgie	120 000													
VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	203 600													
BOIS ET DÉRIVÉS	266 200													
Ameublement - négoce de l'ameublement	63 000						4		oui					
HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	466 300													
Industries textiles	62 800													
Succursales de vente au détail d'habillement	111 600													
Commerce de détail habillement textiles	66 800													
Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700													
CULTURE ET COMMUNICATION	540 600													
Publicité	74 300								oui	1 mois		oui	1 mois	
Imprimeries de labeur	53 900													
Commerce de détail papeterie bureau librairie	57 700						4	oui						
Télécommunications	86 800													
AGRO-ALIMENTAIRE	812 700													
Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200													
Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800													
COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	371 100													
Commerce de gros	328 900													

Tableau 4 : enfant malade, présence parentale et solidarité familiale (suite)

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F +	H +	TP +	Congé enfant malade		Congé de présence parentale			Congé de solidarité familiale		
							RefCdT: 3 jours		Mention	Durée	Indemnisation partielle	Mention	Durée	Indemnisation partielle
							Durée	Maintien salaire						
COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	670 600													
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	669 300						5	oui 12 ans	oui					
COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	388 300													
Commerce de détail non alimentaire	107 200						3 ou 5	2j				oui		
Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 100													
Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	63 900													
SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	503 700													
Services de l'automobile	419 200													
Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment travaux pu	80 000													
HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	959 800													
Restauration de collectivités	94 200													
Restauration rapide	154 200													
Hôtels-café-restaurants	600 700						3							
TRANSPORTS (HORS STATUTS)	873 100													
Transports routiers	661 000													
Transports aériens personnels au sol	86 000						3	oui	oui	6 mois				
Transports publics urbains de voyageurs	50 900													
SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	1 980 300													
Cabinets médicaux	83 200								oui	3 mois		oui	3 mois	
Hospitalisation privée	265 700						12	3j						
BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	739 600													
Sociétés d'assurances	139 000						3j	oui						
Banques	252 900						3		oui	2	oui	oui		
Mutualité	54 000						3		oui	7j				
IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	326 500													
Gardiens concierges employés d'immeubles	67 600								oui					
Immobilier	141 600													
BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES	914 300													
Bureaux d'études techniques Syntec	791 900													
Prestataires de services secteur tertiaire	118 900						5j	2j						
PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	244 900													
Cabinets d'experts comptables	134 000													
NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	654 200													
Prévention et sécurité	154 800						4j	50%						
Activités du déchet	52 800													
Entreprises de propreté et services associés	370 500						4j	50%						
BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	577 600													
Organismes de formation	73 400						3	oui						
Établissements d'enseignement privé	67 900													
Sport	70 300													
Coiffure	98 700													

Tableau 5 : aménagements d'horaire et télétravail

Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2013	Cadr. P.int. +	Empl. Ouvr. +	F +	H +	TP +	Aménagements d'horaires			Temps partiel choisi	Télétravail	Compte épargne- temps
							Mention	Durée	Indemnisation partielle			
										Mention de dispositions spécifiques	Mention de dispositions spécifiques	Mention de dispositions spécifiques
Ensemble des conventions collectives de branche	15 314 600											
MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 663 100											
Métallurgie région parisienne	256 700											
Métallurgie cadres	435 300									oui		
Métallurgie Midi Pyrénées	51 000											
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 421 700											
Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés***	351 900											
Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés***	526 100									oui		
Travaux publics ouvriers	184 000						oui			oui		
Travaux publics cadres	52 900						oui					
Bâtiment cadres	61 300						oui					
Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	141 300						oui					
Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam)	77 200						oui					
CHIMIE ET PHARMACIE	511 800											
Industries chimiques	220 000						oui					
Industrie pharmaceutique	128 300											
Pharmacie d'officine	119 100									oui		
PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	224 600											
Caoutchouc	54 600											
Plasturgie	120 000											
VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	203 600											
BOIS ET DÉRIVÉS	266 200											
Ameublement - négoce de l'ameublement	63 000											
HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	466 300											
Industries textiles	62 800											
Succursales de vente au détail d'habillement	111 600						oui					oui
Commerce de détail habillement textiles	66 800											
Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700									oui		
CULTURE ET COMMUNICATION	540 600											
Publicité	74 300											
Imprimeries de labeur	53 900											
Commerce de détail papeterie bureau librairie	57 700											
Télécommunications	86 800									oui		
AGRO-ALIMENTAIRE	812 700											
Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200											
Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800											
COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	371 100											
Commerce de gros	328 900						oui					



ANNEXE 6

PROPOSITION DE DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL CONCERNANT L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE DES PARENTS ET DES AIDANTS, AVRIL 2017

SOMMAIRE

ANNEXE 6.....	1
Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, avril 2017.....	1
DOCUMENT 1	3
Texte de la proposition de Directive.....	3
DOCUMENT 2	13
Proposition de Directive : synthèse	13

DOCUMENT 1

TEXTE DE LA PROPOSITION DE DIRECTIVE



COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

**concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et
abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

{ SWD(2017) 202 final }

{ SWD(2017) 203 final }

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

- **Justification et objectifs de la proposition**

À la suite du retrait de sa proposition de 2008 de réviser la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (ci-après la «directive sur le congé de maternité»), la Commission a annoncé son intention de préparer une nouvelle initiative qui suivrait une **approche plus large** tenant compte de l'évolution de la société au cours de la dernière décennie¹.

La présente proposition de directive fait partie d'un ensemble de mesures élaborées afin que la Commission respecte les engagements qu'elle a pris. Ces mesures visent à faire face à la sous-représentation des femmes sur le marché de l'emploi et à soutenir leur progression de carrière au moyen de meilleures conditions pour concilier leur travail et leurs responsabilités privées. Il se fonde sur les politiques et les droits existants, ne réduit pas le niveau de protection offert par l'acquis de l'UE et préserve les droits accordés en vertu du droit existant de l'Union européenne. En outre, il renforce les droits actuels et en introduit de nouveaux pour les femmes et les hommes, abordant ainsi l'égalité de traitement et des chances sur le marché du travail aujourd'hui et encourageant la non-discrimination et l'égalité des sexes.

En 2015, le taux d'emploi des femmes (âgées de 20 à 64 ans) atteignait 64,3 % contre 75,9 % pour les hommes. **L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes** sur le marché du travail est particulièrement marqué pour les parents et les personnes assumant d'autres responsabilités familiales. En moyenne, en 2015, le taux d'emploi des femmes ayant un enfant de moins de 6 ans est de près de 9 % inférieur à celui des femmes sans jeunes enfants et, dans plusieurs pays, cette différence s'élève à plus de 30 %². De même, les femmes sont nettement plus susceptibles d'assumer le rôle d'aidant non professionnel de proches âgés ou dépendants que les hommes³. Les femmes sont également beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel en raison de responsabilités familiales. Cette situation contribue de manière substantielle à **l'écart de salaire entre les femmes et les hommes** (qui s'élève à 28 % dans certains États membres), qui s'accumule tout au long de la vie professionnelle et se transforme en **écart de retraite entre les femmes et les hommes** (40 % en moyenne dans l'UE), augmentant le risque de pauvreté et d'exclusion sociale des femmes, notamment des femmes âgées. Selon les projections du scénario de base, les problèmes ci-dessus ne seront pas suffisamment résolus sans intervention de l'UE. L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes s'élèverait encore à 9 points de pourcentage en 2055.

L'une des principales causes de ce problème réside dans des politiques inadéquates en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le déséquilibre entre les

¹ Voir le communiqué de presse de 2015 de la Commission européenne: *Faciliter la vie des parents: la Commission retire sa proposition en attente sur le congé de maternité et ouvre la voie à une nouvelle approche.*

² L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est de 24,7 points de pourcentage parmi les personnes ayant un enfant de moins de 6 ans, de 25,6 points de pourcentage parmi les personnes ayant deux enfants (le plus jeune ayant moins de 6 ans), et de 35,4 points de pourcentage pour les personnes qui ont trois enfants ou plus.

formules de congé selon le sexe, le manque d'incitations pour que les hommes prennent un congé pour s'occuper des enfants et/ou de proches dépendants, les possibilités restreintes de recourir à des horaires de travail flexibles, l'insuffisance des services professionnels de soins à la personne et les éléments économiques dissuasifs ont tous été pointés comme exacerbant les difficultés qui se posent aux femmes en matière d'emploi.

L'actuel cadre juridique au niveau de l'Union et des États membres prévoit peu de dispositions pour que les hommes assument une part égale des responsabilités familiales au côté des femmes. Par exemple, il n'existe actuellement pas de législation de l'UE régissant le congé de paternité ou les congés pour s'occuper de proches malades ou dépendants, à l'exception de l'absence pour force majeure. Dans de nombreux États membres, il n'existe pas ou peu de formules de congés payés pour les pères alors qu'elles existent ou sont davantage développées pour les mères. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des dispositions en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut donc accentuer les différences entre ceux-ci s'agissant du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours des pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés s'est avéré avoir une incidence positive sur leur participation à l'éducation des enfants par la suite, en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

L'**objectif général** de la présente directive est de garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement au travail. En adaptant et en modernisant le cadre juridique de l'UE, la présente directive permettra aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales de mieux concilier travail et prise en charge de leurs proches dépendants. La présente directive s'appuie sur les droits existants, elle les renforce ou elle en introduit de nouveaux. Elle maintient le niveau de protection déjà offert par l'acquis de l'UE.

Ses **objectifs spécifiques** sont les suivants:

- **améliorer l'accès aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée** – telles que les congés et les formules souples de travail;
- augmenter le recours des hommes aux congés familiaux et aux formules souples de travail.

Il est avéré que l'existence de congés et de formules souples de travail permet d'atténuer fortement l'incidence des responsabilités familiales sur l'emploi des femmes. Offrir un plus grand choix aux parents et aux aidants quant à la façon d'organiser leur travail et leurs responsabilités familiales les aide à éviter un abandon définitif du marché du travail. En outre, les possibilités et les incitations pour les hommes à faire usage des modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée étant généralement rares et le recours à celles-ci tout aussi faible dans la plupart des États membres, améliorer la conception de ces dispositions du point de vue du genre peut contribuer à mieux distribuer la prise en charge des proches dépendants au sein du ménage³.

La présente proposition devrait être très bénéfique pour les citoyens, les entreprises et la société au sens large. Tandis que les parents et les aidants profiteront de mesures d'équilibre

³ Publication de l'OCDE intitulée «Closing the Gender Gap» (2013).

entre vie professionnelle et vie privée mieux adaptées aux besoins des familles aujourd'hui, l'augmentation de l'emploi des femmes, leurs revenus plus élevés et leur progression de carrière auront une incidence positive sur leur prospérité économique et celle de leur famille, sur l'inclusion sociale et sur la santé. Les entreprises bénéficieront d'un vivier de talents plus vaste, d'une main-d'œuvre plus motivée et plus productive, ainsi que d'une baisse de l'absentéisme. La croissance de l'emploi des femmes contribuera également à résoudre le problème du vieillissement de la population et à garantir la stabilité financière des États membres.

- **Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action**

L'acquis de l'Union contient plusieurs actes de droit dérivé qui sont pertinents pour le domaine politique dans lequel s'inscrit la présente proposition. Les plus importants sont les suivants:

- *la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).*

Cette directive établit un cadre pour mettre en œuvre dans les États membres le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante ou contribuant à l'exercice de cette activité. En particulier, elle fait en sorte que les femmes exerçant une activité indépendante ainsi que les conjointes et les partenaires de vie aient droit à une allocation de maternité suffisante leur permettant d'interrompre leur activité professionnelle pour raison de grossesse ou de maternité pendant au moins 14 semaines;

- *la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).*

Cette directive vise à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et le travail. Elle contient des dispositions relatives à l'égalité des rémunérations, l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale, l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que les conditions de travail, assorties de règles sur les voies de recours et l'application du droit, et des dispositions sur la promotion de l'égalité de traitement par le dialogue;

la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

Elle définit les droits fondamentaux des femmes avant et après la grossesse, y compris le droit à 14 semaines de congé de maternité payé. Elle établit également des mesures visant à garantir la santé et la sécurité des femmes enceintes au travail et

prévoit une protection spéciale contre le licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité;

- *la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).*

Elle interdit la discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel et prévoit que les employeurs devraient prendre en considération les demandes de travail à temps partiel. Toutefois, elle ne prévoit pas le droit de demander d'autres types de formules souples de travail qui sont importantes pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;

- *la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).*

Cette directive (la «directive sur le congé parental») offre aux travailleurs un droit individuel à un congé parental d'au moins quatre mois, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Au moins un mois de congé parental ne peut être transféré. Elle n'impose aucune obligation en ce qui concerne la rémunération pendant le congé parental et dispose que ce sont les États membres ou les partenaires sociaux qui définissent les modalités d'application et les conditions de ce congé. La directive sur le congé parental prévoit une protection contre le licenciement ou un traitement moins favorable en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, bien que les modalités de protection ne soient pas précisées;

la recommandation 92/241/CEE du Conseil, du 31 mars 1992, concernant la garde des enfants (JO L 123, du 8.5.1992, p. 16).

Il est recommandé aux États membres de prendre des initiatives pour prévoir des congés spéciaux pour les parents qui travaillent, pour encourager une participation accrue des hommes à la garde des enfants, pour créer un environnement de travail propice aux parents et pour offrir des services de garde des enfants abordables et de qualité;

la recommandation 2013/112/UE de la Commission du 20 février 2013 «Investir dans l'enfance pour briser le cercle vicieux de l'inégalité» (JO L 59 du 2.3.2013, p. 5).

Il est recommandé aux États membres de faciliter l'accès des parents au marché du travail et de garantir qu'il soit financièrement intéressant pour eux de travailler. Cette recommandation met également l'accent sur la nécessité d'améliorer l'accès à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants d'un coût abordable et d'octroyer des aides appropriées telles que des allocations familiales.

Le contenu des actes précités a été dûment analysé et pris en compte lors du processus d'élaboration de la présente proposition. En conséquence, d'une part, la proposition est cohérente par rapport aux dispositions existantes et, d'autre part, elle introduit des évolutions législatives là où il a été jugé que la législation actuelle était insuffisante et devait évoluer selon les changements dans la société.

*Un document de travail des services de la Commission présente un rapport sur la consultation publique accompagnant la communication de la Commission sur un socle européen des droits sociaux*⁴.

Ce rapport fait le point sur les résultats des consultations publiques sur le socle européen des droits sociaux. Concernant l'équilibre vie professionnelle-vie privée, un large consensus s'est dégagé sur le fait que l'égalité entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie professionnelle-vie privée devraient bénéficier d'un cadre législatif cohérent et révisé regroupant le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, et encourageant l'égalité en matière de congé effectif pour les hommes et les femmes afin d'améliorer l'accès des femmes au marché du travail et la place qu'elles y occupent.

En ce qui concerne la directive sur le congé parental de 2010, la présente proposition vise à l'abroger dans son ensemble et à la remplacer par les dispositions figurant dans le présent texte tout en préservant les droits et obligations existants. Comme expliqué dans le préambule, aucun élément de la présente proposition de directive ne devrait être interprété comme une réduction des droits existants en vertu de la directive sur le congé parental. La présente directive se fonde sur ces droits et les consolide. La directive sur le congé parental devrait être abrogée d'une part, en raison de la nature juridique spécifique et de la base juridique (article 155, paragraphe 2, TFUE) de la directive sur le congé parental, qui porte application d'un accord avec les partenaires sociaux européens, et, d'autre part, pour des raisons de transparence, de simplification (acte unique réglementant de manière exhaustive les droits spécifiques relatifs à l'équilibre vie professionnelle-vie privée), de sécurité juridique et d'applicabilité des droits.

- **Cohérence avec les autres politiques de l'Union**

La présente initiative contribuera aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail, ainsi que de promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE. Selon le traité, l'UE cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions. L'égalité entre les femmes et les hommes se trouve au cœur des politiques de l'UE: étant donné que l'écart entre le taux d'emploi des femmes avec enfants et celui des hommes avec enfants est important, il est essentiel de le combler pour pouvoir atteindre l'objectif de l'UE en termes de taux d'emploi. La réduction de cet écart est également cruciale pour parvenir à plus d'égalité entre les sexes.

De même, cela contribuerait aux priorités de la Commission en matière de croissance et d'emploi, comme indiqué dans les orientations politiques du président Juncker pour la Commission européenne. La présente initiative est également liée à l'initiative de socle européen des droits sociaux, qui vise à renforcer la dimension sociale de l'Union et la convergence vers le haut des États membres en matière de performances sociales.

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

- **Base juridique**

⁴

SWD(2017) 206.

La présente proposition se fonde sur l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), et plus précisément:

- sur l'article 153, paragraphe 1, qui prévoit que *«[e]n vue de réaliser les objectifs de l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants: [...]*
 - i) l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail»;*
- sur l'article 153, paragraphe 2, qui dispose qu'*«[à] cette fin, le Parlement européen et le Conseil: [...]*
 - b) peuvent arrêter, dans les domaines visés au paragraphe 1, points a) à i), par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres. Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.*

Le Parlement européen et le Conseil statuent conformément à la procédure législative ordinaire après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions. [...]».

• **Subsidiarité**

Un cadre législatif est déjà en place dans l'UE concernant les politiques relatives à l'équilibre vie professionnelle-vie privée, notamment la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010. Il illustre le commun accord sur le fait qu'une action au niveau de l'UE en la matière est nécessaire, conformément au principe de subsidiarité.

Comme expliqué à la section 1, les mesures législatives existantes ne sont pas suffisantes pour faire face aux problèmes posés par la conciliation des obligations professionnelles et familiales dans l'environnement économique et social actuel ni pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

Les tâches de soins reviennent encore essentiellement aux femmes car le cadre juridique actuel n'encourage ni ne facilite suffisamment un partage plus équitable des responsabilités familiales et professionnelles entre les hommes et les femmes. En ce qui concerne le congé de paternité, le congé d'aidant (pour lequel il n'existe actuellement pas de dispositions de l'UE) et les formules souples de travail, dans de nombreux États membres, soit il n'y a pas de mesures, soit elles sont insuffisantes. En outre, lorsque les États membres ont mis en place des mesures juridiques, les conditions prévues varient (p. ex. en matière de rémunération) et entraînent des droits inégaux, une protection inégale des citoyens européens à travers l'UE et des différences de fonctionnement des marchés du travail.

Dès lors, le cadre juridique actuel ne peut être modernisé afin d'établir des normes minimales communes pour les politiques relatives à l'équilibre vie professionnelle-vie privée qu'au moyen d'une action au niveau de l'UE et pas par les États membres individuellement.

L'analyse du problème à traiter ainsi que les informations actuellement disponibles sur le sujet montrent clairement que:

- ce n'est que lorsqu'il y a une législation de l'UE en place qu'il existe également une législation en vigueur dans chaque État membre;
- seule une action de l'UE garantira que tous les États membres réalisent des progrès suffisants;
- seule une intervention au niveau de l'UE a le potentiel d'atténuer les tendances à l'œuvre dans certains États membres restreignant les dispositions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- seule une action au niveau de l'UE aplanira les différences entre les dispositions nationales existantes relatives au congé de paternité, au congé parental, au congé d'aidant et aux formules souples de travail, sans empêcher les États membres d'offrir un degré plus élevé de protection;
- seule une action au niveau de l'UE établira des prescriptions minimales communes concernant l'équilibre vie professionnelle-vie privée qui favoriseront l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail. Les normes minimales communes jouent un rôle primordial dans le contexte de la libre circulation des travailleurs et de la libre prestation de services dans le marché intérieur de l'UE.

À la lumière des arguments présentés ci-dessus, il est justifié que l'UE entreprenne une action sur le plan de la législation et des politiques dans ce domaine.

• **Proportionnalité**

La valeur ajoutée d'une intervention au niveau de l'UE étant établie, l'instrument juridique, qui prévoit des normes minimales, choisi pour sa mise en œuvre (voir ci-dessous) garantit que le degré d'intervention sera limité au minimum nécessaire afin d'atteindre les objectifs de la proposition.

La directive respecte les pratiques nationales bien établies concernant les congés et les formules souples de travail, ainsi que la possibilité pour les États membres et les partenaires sociaux d'en définir les dispositions spécifiques. Les États membres qui ont déjà mis en place des dispositions plus favorables que celles énoncées dans la présente directive ne sont pas tenus de modifier leur législation. Les États membres peuvent également décider d'aller au-delà des normes minimales établies dans la présente directive.

La directive respecte pleinement la liberté et les préférences des personnes et des familles concernant l'organisation de leurs vies et elle ne leur impose pas d'obligation de bénéficier de ses dispositions.

Dès lors, l'action prévue de l'UE laisse un maximum de marge aux décisions individuelles et nationales, tout en atteignant les objectifs d'une plus grande participation des femmes au marché du travail et d'une égalité accrue entre les hommes et les femmes. Le principe de proportionnalité est respecté compte tenu de l'importance et de la nature des problèmes recensés.

• **Choix de l'instrument**

L'article 153, paragraphe 2, point b), en combinaison avec l'article 153, paragraphe 1, point i), du TFUE prévoit explicitement que la directive est l'instrument juridique utilisé afin d'établir des prescriptions minimales applicables progressivement par les États membres.

3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

• Évaluations ex post/bilans de qualité de la législation existante

Dans le cadre de l'élaboration de l'analyse d'impact, les informations disponibles sur le fonctionnement du cadre actuel sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été consolidées et évaluées.

Cette évaluation a été effectuée sur la base:

- d'une étude réalisée par le contractant externe, commandée à la mi-2016 afin de préparer l'analyse d'impact, ainsi que d'une évaluation sommaire du cadre sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- des recherches pertinentes disponibles, telles que des rapports de la Commission européenne et d'autres institutions européennes, ainsi que du réseau européen des experts juridiques et, lorsqu'ils étaient disponibles, des rapports nationaux et des informations recueillies par les organismes de promotion de l'égalité;
- des données collectées en dressant l'inventaire des législations sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée au niveau des États membres ainsi que des points de vue recueillis auprès des parties intéressées.

Deux des directives précitées, à savoir la directive sur le congé de maternité (92/85/CEE) et la directive sur le congé parental (2010/18/UE), ont fait l'objet d'une évaluation en termes d'efficacité, d'efficience, de cohérence, de pertinence et de valeur ajoutée européenne.

Cette évaluation a conclu que le cadre existant n'est pas, dans une large mesure, un outil efficace pour parvenir aux objectifs poursuivis qui, par conséquent, n'ont pas été pleinement atteints.

S'agissant de la directive sur le congé parental (2010/18/UE), l'objectif visant à atteindre un équilibre vie professionnelle-vie privée par un partage plus équitable du travail et des soins aux proches entre les hommes et les femmes n'a pas été atteint de manière suffisante. Sous sa forme actuelle, le congé parental n'est pas pris de manière équitable par les femmes et les hommes: ce sont les femmes qui le prennent dans la grande majorité des cas. Cette situation est essentiellement due au fait que ce congé n'est pas ou peu rémunéré dans de nombreux États membres et à la règle permettant à un parent de transférer une grande partie de ses droits à l'autre parent. Dans la pratique, les hommes transfèrent souvent leur part de congé parental aux femmes.

• Consultation des parties intéressées

Une **consultation publique** a été réalisée entre novembre 2015 et février 2016 afin de recueillir les avis de différentes parties intéressées et de citoyens⁵. Un large éventail de parties intéressées ont donné leur avis: les États membres; les organisations de partenaires sociaux; les organisations de la société civile, les organismes de promotion de l'égalité; d'autres organisations, ainsi que des particuliers. Au moins une réponse est parvenue de chaque État membre. Au total, ont été dénombrées 786 réponses, dont 229 d'organisations et 557 de

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

personnes physiques. Les principales conclusions, quant aux mesures envisageables pour l'avenir, sont les suivantes:

- avis convergents au sein des parties intéressées concernant l'importance des actions de l'UE en matière d'équilibre vie professionnelle-vie privée;
- avis convergents sur la nécessité d'améliorer les possibilités et/ou les incitations pour les parents et les personnes s'occupant de proches dépendants d'assumer leurs responsabilités familiales, ainsi que les mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- avis convergents sur la nécessité d'offrir des structures d'accueil d'enfants accessibles à tous et abordables;
- avis convergents concernant de nouvelles orientations politiques, un suivi et un échange de bonnes pratiques au niveau de l'UE;
- une certaine convergence sur la nécessité de mesures législatives de l'UE.

Le **comité consultatif de l'UE sur l'égalité entre les femmes et les hommes** a également été consulté et a fait connaître son point de vue lors de sa réunion du 8 décembre 2016.

En vertu du TFUE, la Commission a mené une consultation en deux phases des **partenaires sociaux** sur les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée. Alors que les partenaires sociaux s'accordent dans une large mesure sur les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée et sur l'objectif d'amélioration de la participation des femmes au marché du travail, leurs points de vue divergent quant à la nécessité de prendre de nouvelles mesures législatives et ils ne sont pas parvenus à un consensus pour entamer des négociations directes en vue de conclure un accord au niveau de l'Union. Il est toutefois important d'améliorer la protection dans ce domaine en modernisant et en adaptant l'actuel cadre juridique tout en tenant compte des résultats de ces consultations. Les **syndicats** ont indiqué qu'ils souhaitaient une législation au niveau de l'UE sur le congé de paternité et le congé d'aidant; l'augmentation de la durée, de la rémunération et de la protection contre le licenciement s'agissant du congé de maternité; un droit de demande de formules souples de travail; et la modification de la directive sur le congé parental afin d'en prolonger la durée, d'en étendre la non-transférabilité et d'instaurer une rémunération pour ce congé. Les syndicats ont souligné que ces mesures devraient être associées à des services professionnels de soins à la personne accessibles, abordables et de qualité. Les **organisations patronales** n'étaient pas favorables à de nouvelles mesures législatives de l'UE mais elles soutenaient des mesures non législatives en vue de développer les services professionnels de soins à la personne.

Le **Parlement européen** a appelé à prolonger le congé de maternité rémunéré et la protection contre le licenciement, à augmenter la durée du congé parental et à instaurer sa rémunération; à introduire le congé de paternité et le congé d'aidant; à mettre à jour les objectifs de Barcelone en matière de garde d'enfants et à introduire des objectifs pour les services de soins de longue durée.

De nombreuses autres **parties intéressées** ont également appelé à une action législative et non législative accrue de la part de l'UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

- **Obtention et utilisation d'expertise**

La Commission a attribué un contrat pour l'analyse des coûts et des avantages des possibilités d'action de l'UE afin de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les dispensateurs de soins.

En outre, la Commission s'est appuyée sur les contrats existants pour rassembler des éléments qui ont été utilisés pour cette analyse d'impact, notamment:

- un rapport thématique élaboré par le réseau européen de politique sociale (ESPN) sur les mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les personnes ayant des proches dépendants;
- un examen des publications disponibles sur les coûts et les avantages des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, réalisé par des chercheurs de la London School of Economics;
- un certain nombre d'autres études pertinentes au niveau national, européen et international, y compris les éléments fournis par l'institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE).

En outre, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité a préparé une enquête auprès de ses membres concernant les cas signalés de discriminations sur le lieu de travail et de licenciements liés à la parentalité.

• **Analyse d'impact**

Conformément aux exigences en matière d'amélioration de la réglementation, un groupe de pilotage interservices de la Commission, présidé par le secrétariat général, a été créé en septembre 2015 pour participer à l'élaboration de cette initiative. Ce groupe s'est réuni cinq fois entre septembre 2015 et mars 2017.

L'analyse d'impact a été présentée et discutée lors de la réunion du comité d'examen de la réglementation du 18 janvier 2017. Une version révisée de l'analyse d'impact, tenant compte des points soulevés par le comité d'examen de la réglementation, a été soumise le 8 mars 2017. Le 20 mars, le comité d'examen de la réglementation a émis un avis favorable assorti de commentaires qui ont été pris en compte dans la version finale de l'analyse d'impact.

Tout au long de l'élaboration de l'analyse d'impact, une série de mesures législatives et non législatives ont été envisagées dans tous les domaines qui s'étaient révélés importants pour remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail, à savoir: le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental, le congé d'aidant et les formules souples de travail.

À la suite d'une évaluation de l'efficacité, de l'efficience et de la cohérence de chaque option, une combinaison privilégiée d'options a été définie. La combinaison privilégiée est la suivante:

- **congé de maternité:** mesures non législatives en vue de renforcer l'application de la législation actuelle en matière de protection contre le licenciement, de sensibiliser l'opinion sur le licenciement des femmes enceintes et de donner des orientations politiques facilitant un retour au travail réussi après un congé de maternité (y compris en ce qui concerne des espaces et des pauses pour l'allaitement);

- **congé de paternité:** introduction d'un droit individuel de 10 jours de congé, rémunérés au moins à hauteur de la prestation de maladie;
- **congé parental:** révision du droit existant actuellement afin de garantir i) le droit de le prendre de manière flexible (c.-à-d. à temps partiel, de façon morcelée), ii) quatre mois de congé non transférables entre les parents, et iii) le paiement de quatre mois au moins à hauteur de la prestation de maladie;
- **congé d'aidant:** introduction d'un droit individuel de cinq jours par an, rémunérés au moins à hauteur de la prestation de maladie;
- **formules souples de travail:** le droit pour les parents d'enfants jusqu'à 12 ans et les aidants de demander de la flexibilité concernant les horaires de travail, l'emploi du temps ou le lieu de travail pendant une période donnée, l'employeur n'ayant aucune obligation d'accorder le changement demandé.

S'agissant de l'incidence attendue de la combinaison des options privilégiées, l'étude quantitative réalisée dans le cadre de l'analyse d'impact a révélé un effet positif sur le PIB (+840 milliards d'EUR, VAN 2015-2055), l'emploi (+1,6 million en 2050) et la population active (+1,4 million en 2050). Elle montre que les hausses de la participation à l'emploi et à la population active concerneront principalement les femmes. Les revenus réels devraient également augmenter de 0,52 % en 2050. La combinaison représente un coût pour les entreprises, bien que relativement faible. Cependant, la majeure partie de ce coût est due à l'option «formules souples de travail» qui se base sur une demande très élevée de formules souples de travail et leur acceptation, bien que les employeurs peuvent refuser ces demandes, en particulier lorsqu'elles entraîneraient un coût excessif pour l'entreprise. Le coût total de la combinaison pour les entreprises pourrait donc être beaucoup plus faible.

Il convient également de tenir compte du fait que les options privilégiées de la combinaison ont de fortes synergies et que les coûts de la combinaison des options privilégiées pourraient être inférieurs à la somme des coûts individuels de chaque option.

• Droits fondamentaux

L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union européenne. En vertu de l'article 3, paragraphe 3, deuxième alinéa, du traité sur l'Union européenne (TUE)⁶, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des objectifs de l'Union européenne. L'article 8 du TFUE dispose en outre que, pour toutes ses activités, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes.

La proposition facilite également l'exercice des droits reconnus aux articles 23⁷ et 33⁸ de la Charte des droits fondamentaux, qui portent spécifiquement sur l'égalité entre femmes et hommes et sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

⁶ «Elle combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant».

⁷ «Article 23 – Égalité entre femmes et hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

La proposition ne requiert pas de ressources supplémentaires du budget de l'Union européenne.

5. AUTRES ÉLÉMENTS

- **Modalités de suivi, d'évaluation et d'information**

Les États membres doivent transposer la directive deux ans après son adoption et ils communiquent à la Commission les mesures nationales d'exécution via la base de données MNE. Conformément à l'article 153, paragraphe 4, du TFUE, ils peuvent confier cette tâche aux partenaires sociaux qui mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord.

Afin d'évaluer l'efficacité de la réalisation des objectifs généraux et spécifiques de l'initiative, la Commission a recensé les indicateurs clés pour surveiller la bonne mise en œuvre⁹. Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi régulier par la Commission et serviront de base pour l'évaluation de l'initiative. S'appuyant sur ces indicateurs et les informations devant être fournies par les États membres, la Commission peut faire régulièrement rapport sur les progrès accomplis aux autres grandes institutions de l'UE, notamment le Parlement européen, le Conseil et le Comité économique et social européen. La Commission évaluera en tout état de cause l'impact des propositions législatives cinq ans après l'entrée en vigueur et rédigera un rapport d'évaluation.

La Commission continuera également à suivre régulièrement l'emploi des femmes et les dispositions des États membres concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris dans le cadre du rapport annuel conjoint sur l'emploi et des rapports par pays du semestre européen.

- **Explication détaillée des différentes dispositions de la proposition**

Article premier – Objet

Cette disposition présente l'objet de la directive et énonce les droits individuels pour lesquels des prescriptions minimales sont établies au niveau de l'Union.

Article 2 – Champ d'application

Cette disposition définit qui sont les personnes pouvant bénéficier des droits régis par la directive.

Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.

⁸ «Article 33 – Vie familiale et vie professionnelle

1. La protection de la famille est assurée sur le plan juridique, économique et social.

2. Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant».

⁹ Les indicateurs clés choisis proviennent essentiellement de sources de données comparatives (Eurostat, OCDE), mais, lorsqu'aucun indicateur n'existe, les données nationales peuvent fournir des informations. La liste détaillée des indicateurs figure dans l'analyse d'impact.

Article 3 – Définitions

Cette disposition définit un certain nombre de termes et concepts afin de préciser d'emblée comment ils doivent être compris lorsqu'ils sont mentionnés dans le texte de la directive.

Article 4 – Congé de paternité

Il n'existe actuellement pas de normes minimales concernant le congé de paternité au niveau de l'UE.

Cette disposition introduit le droit pour les pères de prendre un congé de paternité sous la forme d'un congé de courte durée, non inférieure à 10 jours, à l'occasion de la naissance de leur enfant. Ce congé est destiné à être pris autour de la date de la naissance et est clairement lié à cet événement.

Introduire le droit au congé de paternité devrait contribuer à résoudre le problème de l'inégalité des possibilités pour les femmes et les hommes de prendre un congé au moment de la naissance d'un enfant et à inciter les hommes à assumer une part plus égale des responsabilités familiales, permettant ainsi de créer dès le début un lien entre le père et l'enfant.

Afin d'éviter toute discrimination entre les couples mariés et non mariés et les couples homosexuels et hétérosexuels, le droit au congé de paternité devrait être octroyé sans préjudice de l'état matrimonial ou familial tel que défini par le droit national.

Article 5 – Congé parental

La directive sur le congé parental (2010/18/UE) prévoit déjà des droits individuels de congé parental d'une durée d'au moins quatre mois, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour s'occuper de cet enfant. Cette disposition s'appuie donc sur les droits existants pour les parents et améliore ces droits, tant pour les femmes que pour les hommes.

À la suite de l'analyse effectuée au cours de la phase préparatoire, il est considéré que l'actuelle directive sur le congé parental n'a pas suffi à permettre aux deux parents d'exercer leurs droits de manière égale. Étant donné que cette directive ne garantit pas d'allocation pendant le congé parental, de nombreuses familles ne peuvent pas se permettre de le prendre. Elle n'est pas non plus parvenue à promouvoir une plus grande participation des pères dans les responsabilités familiales. Il est démontré que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit à un congé parental et transfèrent une part importante de leurs droits aux mères. Cette situation a conduit à des différences marquées entre les taux moyens d'utilisation du congé parental par les mères et par les pères, ce dernier restant encore trop faible dans de nombreux États membres.

Cette disposition vise à remédier aux lacunes recensées i) en établissant un congé parental d'une durée minimale de quatre mois qui ne peuvent pas être transférés entre parents, et ii) en introduisant une plus grande flexibilité en ce qui concerne les formes de congé parental (à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples), étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que les parents, notamment les pères, exerceront leur droit à un tel congé. Une autre disposition de la présente directive aborde la question de la rémunération pendant le congé, puisque cette question a une incidence majeure sur la prise de ce congé par les pères.

La disposition prévoit que les États membres décident i) de la durée du préavis à donner par le travailleur, ii) de la question de savoir si le droit au congé parental peut être subordonné à une période de travail et/ou une période d'ancienneté, et iii) de la définition des circonstances dans lesquelles l'employeur peut être autorisé à reporter l'octroi du congé parental pendant une période raisonnable. Enfin, cette disposition vise à assurer que les États membres évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées liées au handicap ou à la maladie à long terme, ainsi que des parents adoptifs.

Article 6 – Congé d'aidant

Cette disposition introduit un nouveau droit annuel pour les travailleurs de prendre une période de congé en cas de maladie grave ou de dépendance d'un proche, comme défini par la directive elle-même. Afin de protéger l'employeur de tout abus de ce droit, une preuve de la maladie ou de la situation de dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.

La raison d'être de l'introduction de ce droit est que si les travailleurs peuvent plus facilement prendre un peu de temps pour s'occuper d'un proche, ils peuvent trouver un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle et, en même temps, éviter de quitter complètement le marché du travail.

Article 7 – Absence du travail pour raisons de force majeure

Cette disposition maintient le droit existant des travailleurs de s'absenter du travail en cas de force majeure.

Ce droit, qui était déjà prévu par la directive sur le congé parental¹⁰, peut être exercé par tous les travailleurs (pas seulement par les parents ou les aidants au sens de la présente directive) pour des raisons familiales urgentes.

Article 8 — Revenus adéquats

La directive sur le congé parental (2010/18/UE) n'établit pas de prescriptions minimales en ce qui concerne une allocation adéquate.

Cette disposition établit le droit pour les travailleurs ayant recours aux différents types de congés de bénéficier d'une allocation adéquate pendant la période minimale de congé prévue dans la présente directive. Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à celui de la prestation de maladie.

Article 9 – Formules souples de travail

La directive sur le congé parental prévoit déjà la possibilité de demander deux types de formules souples de travail (aménagement du rythme ou des horaires de travail) pour les parents de retour d'un congé parental. La proposition actuelle ajoute à ces deux formules une troisième formule souple de travail (possibilités de travail à distance) et étend le champ d'application personnel de ces droits à tous les aidants et aux travailleurs ayant des enfants jusqu'à un âge donné, qui ne peut être inférieur à douze ans.

¹⁰ Clause 7.

Afin que les parents de jeunes enfants et les aidants soient encouragés à rester sur le marché du travail, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels.

Cette disposition introduit la possibilité pour les travailleurs précités de recourir i) à la réduction du temps de travail, ii) à des horaires de travail flexibles, et iii) à des possibilités de travail à distance.

Afin de prendre en compte les besoins des employeurs et des travailleurs, cette disposition offre la possibilité aux États membres de limiter la durée des formules souples de travail. Cette possibilité prend tout son sens en cas de travail à temps partiel. Bien que le travail à temps partiel se soit avéré utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, il a également été constaté que de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants.

Article 10 – Droits en matière d'emploi

La directive sur le congé parental (2010/18/UE) prévoit déjà certains droits en matière d'emploi et garantit un traitement non favorable afin que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental¹¹. Elle prévoit notamment le droit de retrouver son poste de travail ou, si cela se révèle impossible, un travail équivalent ou similaire, et le droit de voir maintenus les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental. Enfin, elle encourage aussi les travailleurs et les employeurs à rester en contact pendant la période du congé et à prévoir les mesures de réintégration appropriées.

La mise en place de congés est destinée à aider, pendant des périodes déterminées, les parents et les aidants qui travaillent; l'objectif est de les inciter à demeurer en lien avec le marché du travail tout en faisant face à leurs responsabilités à la maison.

Afin que cela soit possible, cette disposition se fonde sur les droits existants et prévoit également la protection minimale des droits en matière d'emploi des parents et des aidants en leur permettant de retrouver leur emploi (équivalent), de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail apparue pendant leur absence, de préserver leurs droits acquis et de maintenir leur relation de travail pendant leur congé.

Article 11 – Non-discrimination

La directive sur le congé parental protège déjà les travailleurs contre un traitement moins favorable en raison d'une demande ou d'une prise de congé parental. De plus, l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54/CE place la charge de la preuve sur l'employeur en cas de violation du principe de l'égalité de traitement. L'article 19, paragraphe 4, de ladite directive précise que cette règle relative à la charge de la preuve s'applique également à la directive sur le congé parental; la référence dans la directive 2006/54/CE à la directive sur le congé parental reste intacte puisque la présente directive dispose que les références à la directive sur le congé parental s'entendent comme faites à la présente directive.

La protection prévue actuellement par la directive sur le congé parental est maintenue et étendue de manière à ce que les travailleurs recourant à d'autres types de congé ou à des

¹¹ Clause 5.

formules souples de travail soient également protégés contre un traitement moins favorable ou une discrimination en raison de la demande ou de l'exercice de certains droits accordés par la présente directive.

Article 12 – Protection contre le licenciement et charge de la preuve

La directive sur le congé parental (2010/18/UE) offre déjà une protection contre le licenciement en raison d'une demande ou d'une prise de congé parental.

Cette disposition vise à maintenir la protection existante des travailleurs et à l'étendre en offrant une protection contre le licenciement aux travailleurs utilisant le congé de paternité¹², le congé parental¹³, le congé d'aidant et les formules souples de travail lorsqu'ils font leur demande ou pendant la période où ils exercent ces droits.

Si, en dépit de cette protection, un travailleur estime qu'il a été licencié en raison de la demande ou de la jouissance des droits visés aux articles 4, 5 ou 6, ou encore de l'exercice du droit de demander une formule souple de travail visé à l'article 9, cette disposition fait peser sur l'employeur la charge de prouver que le licenciement était dû à d'autres raisons objectives.

Article 13 – Sanctions

Cette disposition exige que les États membres prévoient des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de violation des obligations découlant de la présente directive, et s'assurent qu'elles soient appliquées.

Article 14 – Protection contre le traitement ou les conséquences défavorables

Cette disposition oblige les États membres à fournir aux travailleurs se plaignant de violations d'une disposition nationale adoptée en application de la présente directive une protection judiciaire adéquate contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur ou conséquence défavorable, protection sans laquelle la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement ne serait pas possible.

Article 15 – Organismes de promotion de l'égalité

La directive 2006/54/CE prévoit déjà que les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe, y compris en ce qui concerne tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou à la maternité.

Cette disposition établit que les organismes nationaux de promotion de l'égalité devraient être compétents dans les domaines couverts par la présente directive. Le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, d'une part, et le suivi de sa mise en œuvre, d'autre part, devraient en être renforcés.

Article 16 – Niveau de protection

¹² L'article 16 de la directive 2006/54/CE porte sur la protection contre le licenciement en cas de congé de paternité prévu par la législation nationale.

¹³ Voir la clause 5, point 4, de la directive sur le congé parental.

À la lumière de l'acquis de l'UE, qui a été transposé dans les États membres, et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment en ce qui concerne le congé parental, il convient de souligner que la présente proposition préserve les droits existants accordés dans le cadre des actuelles directives européennes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et qu'elle s'appuie sur ces directives pour renforcer les droits des femmes comme des hommes.

Il s'agit d'une disposition standard qui permet aux États membres d'octroyer un niveau de protection plus élevé que celui garanti par la directive.

Article 17 – Diffusion de l'information

Cette disposition vise à garantir la sensibilisation dans les États membres concernant les droits octroyés par la présente directive, ainsi que concernant les autres droits qui existent déjà dans le même domaine.

Article 18 – Rapports et réexamen

Il s'agit d'une disposition standard établissant l'obligation pour les États membres de communiquer à la Commission les informations concernant l'application de la présente directive, afin que la Commission fasse rapport au colégislateur sur ce point et, si elle l'estime nécessaire, présente des propositions visant à réviser et actualiser la directive.

Article 19 – Abrogation

L'annexe à la directive sur le congé parental (2010/18/UE) contient le texte d'un accord-cadre entre les partenaires sociaux établissant les dispositions spécifiques sur le congé parental. Étant donné que les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à trouver un accord concernant la renégociation de cet accord-cadre afin d'apporter les améliorations nécessaires à l'actuel régime de congé parental, la Commission a décidé de proposer des modifications législatives de sa propre initiative.

Compte tenu du fait qu'une modification d'un acte doit être faite en utilisant la même base juridique que celle qui a été utilisée pour l'adoption de l'acte initial, ce qui n'est pas possible dans ce cas en raison de la base juridique spécifique utilisée pour la législation fondée sur des accords des partenaires sociaux, il est considéré que l'option législative la plus appropriée est l'abrogation et le remplacement de la directive sur le congé parental. Un acte unique et exhaustif en la matière est également considéré comme la meilleure option pour des raisons de transparence, de simplification, de sécurité juridique et d'applicabilité des droits.

Il convient de noter que la présente proposition ne réduit en aucune façon les droits existants, mais qu'elle s'appuie sur l'acquis de l'UE et vise à étendre ou à renforcer les droits des parents et des aidants qui travaillent.

Par conséquent, cette disposition fixe la date à laquelle la directive 2010/18/UE est abrogée tout en précisant que toutes les références à la directive abrogée s'entendent comme faites à la nouvelle directive.

Article 20 – Transposition

Cette disposition fixe la période maximale dont disposent les États membres pour transposer la directive en droit interne et communiquer les textes applicables à la Commission. Cette

période est de deux ans. De plus, elle souligne qu'en vertu de l'article 153, paragraphe 3, du TFUE, les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent et dès lors que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour pouvoir garantir à tout moment les résultats poursuivis dans le cadre de la présente directive.

Article 21 – Entrée en vigueur

Il s'agit d'une disposition standard indiquant que la directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel.

Article 22 – Destinataires

Il s'agit d'une disposition standard concernant les destinataires et précisant que les États membres sont destinataires de la directive.

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

**concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et
abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 1, point i), et paragraphe 2, point b),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen¹⁴,

vu l'avis du Comité des régions¹⁵,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 153, paragraphe 1, point i), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne permet à l'Union de soutenir et de compléter l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.
- (2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union. En vertu de l'article 3 du traité sur l'Union européenne, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des buts de l'Union. De même, l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.
- (3) L'article 33 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit le droit à la protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle.
- (4) L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit entre autres, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.

¹⁴ JO C du , p. .

¹⁵ JO C du , p. .

- (5) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, en rendant plus facile pour les hommes de partager les responsabilités familiales à parts égales avec les femmes et en réduisant les écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.
- (6) Au niveau de l'Union, plusieurs directives concernant l'égalité des sexes et les conditions de travail abordent déjà certains problèmes qui touchent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil¹⁶, la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil¹⁷, la directive 92/85/CEE du Conseil¹⁸, la directive 97/81/CE du Conseil¹⁹ et la directive 2010/18/UE du Conseil²⁰.
- (7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail.
- (8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

¹⁶ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

¹⁷ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

¹⁸ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

¹⁹ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES – Annexe: accord-cadre sur le travail à temps partiel (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

²⁰ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

- (9) La Commission a mené une consultation en deux phases des partenaires sociaux sur les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée, en vertu de l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions, y compris en ce qui concerne le congé parental. Il est toutefois important d'agir dans ce domaine en modernisant et en adaptant l'actuel cadre juridique, en tenant compte des résultats de ces consultations ainsi que de la consultation publique ouverte réalisée pour recueillir les avis de diverses parties prenantes et de citoyens.
- (10) Il convient d'abroger et de remplacer la directive 2010/18/UE, qui régit actuellement le congé parental en mettant en œuvre un accord-cadre conclu entre les partenaires sociaux. La présente directive est basée en particulier sur les règles énoncées dans la directive 2010/18/UE et les complète en renforçant les droits existants et en créant de nouveaux.
- (11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi que de formules souples de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE.
- (12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire.
- (13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit au congé de paternité, à prendre par le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.
- (14) Étant donné que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive, afin d'encourager le deuxième parent à prendre un congé parental, et tout en maintenant le droit de chaque parent à un congé parental d'une durée minimale de quatre mois prévu par la directive 2010/18/UE, fait passer de un à quatre mois la durée de congé qui ne peut pas être transférée entre parents.
- (15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si

l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

- (16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.
- (17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la maladie grave ou de la dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.
- (18) Outre le droit au congé d'aidant prévu par la présente directive, tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, actuellement prévu par la directive 2010/18/UE, aux conditions établies par les États membres.
- (19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.
- (20) Conformément à la directive 2010/18/UE, les États membres sont tenus de définir le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la relation de travail entre le travailleur et son employeur est donc maintenue pendant la période de congé et, par conséquent, le bénéficiaire de ce congé reste pendant cette période un travailleur au regard du droit de l'Union. Lorsqu'ils définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la durée des congés couverts par la présente directive, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, les États membres devraient donc faire en sorte que la relation de travail soit maintenue dans ce cadre.
- (21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui

signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistantes. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

- (22) Les formules de congé sont destinées à soutenir les parents et les aidants qui travaillent pendant une durée spécifique, et visent à maintenir et à encourager un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. Il convient donc également de prendre des dispositions expresses concernant la protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent un congé couvert par la présente directive, en particulier leur droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent, et de ne faire l'objet d'aucun préjudice en ce qui concerne leurs conditions à la suite de leur absence. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin du congé.
- (23) Il convient que les travailleurs exerçant leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail soient protégés contre la discrimination ou tout traitement moins favorable lié à cette raison.
- (24) Les travailleurs qui exercent leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail prévus dans la présente directive devraient être protégés contre le licenciement et contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé le droit de demander de telles formules souples de travail. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, ils devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement.
- (25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit de demander des formules souples de travail visées à l'article 9 lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.
- (26) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales découlant de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement nécessite une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou conséquences défavorables résultant d'une plainte ou d'une procédure relative aux droits qui relèvent de la présente directive. Les victimes peuvent être découragées d'exercer leurs droits en raison du risque de rétorsion, et

devraient donc être protégées de tout traitement défavorable lorsqu'elles exercent leurs droits prévus par la présente directive. Cette protection est particulièrement pertinente en ce qui concerne les représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

- (27) Afin d'améliorer davantage le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, les organismes nationaux de promotion de l'égalité devraient aussi être compétents dans les domaines couverts par la présente directive.
- (28) La présente directive énonce des prescriptions minimales, donnant ainsi aux États membres la possibilité d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à réduire les droits existants inscrits dans la législation en vigueur de l'Union dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par la présente directive.
- (29) En particulier, aucune disposition de la présente directive ne saurait être interprétée comme réduisant des droits existant précédemment au titre de la directive 2010/18/UE et de la directive 2006/54/CE, et notamment de son article 19. Toutes les références faites à la directive 2010/18/UE abrogée devraient s'entendre comme faites à la présente directive.
- (30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative.
- (31) Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et dès lors que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour leur permettre de garantir à tout moment les résultats poursuivis dans le cadre de la présente directive.
- (32) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement au travail dans toute l'Union, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres, mais peuvent l'être mieux au niveau de l'Union, l'Union peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Objet

La présente directive fixe des exigences minimales conçues pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement au travail en facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les parents et les aidants qui travaillent.

À cette fin, elle prévoit des droits individuels relatifs:

- a) au congé de paternité, au congé parental et au congé d'aidant;
- b) aux formules souples de travail pour les parents et les aidants qui travaillent.

Article 2

Champ d'application

La présente directive s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail.

Article 3

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «congé de paternité», un congé à prendre par les pères à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- b) «congé parental», un congé à prendre au motif de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de cet enfant;
- c) «aidant», un travailleur qui apporte une aide ou des soins personnels en cas de maladie grave ou de dépendance d'un proche;
- d) «proche», le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint, ou le partenaire civil dans le cas où le droit national envisage de tels partenariats civils, d'un travailleur;
- e) «dépendance», une situation dans laquelle une personne a, de façon temporaire ou permanente, besoin de soins en raison d'un handicap ou d'un problème médical grave autre qu'une maladie grave;
- f) «formule souple de travail», la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.

Article 4

Congé de paternité

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères aient le droit de prendre un congé de paternité d'au moins dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant.
2. Le droit au congé de paternité visé au paragraphe 1 est accordé indépendamment de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Article 5

Congé parental

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient un droit individuel à un congé parental d'au moins quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé, qui ne peut être inférieur à douze ans.

2. Lorsque les États membres permettent qu'un parent transfère son droit au congé parental à l'autre parent, ils font en sorte qu'au moins quatre mois de congé parental ne puissent pas être transférés.
3. Les États membres établissent la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental. Ce faisant, les États membres prennent en compte les besoins des employeurs et des travailleurs. Les États membres prévoient que la demande du travailleur précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé.
4. Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil²¹, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté.
5. Les États membres peuvent définir des circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, peut être autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que ce congé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'établissement. L'employeur justifie tout report de congé parental par écrit.
6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander un congé parental également à temps partiel, en blocs séparés par des périodes de travail ou sous d'autres formes souples. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs. L'employeur justifie tout refus d'une telle demande par écrit.
7. Les États membres évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents en situation de handicap et des parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme.

Article 6

Congé d'aidant

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de prendre au moins cinq jours de congé d'aidant par an et par travailleur. Ce droit peut être subordonné à la présentation de preuves appropriées du problème médical dont souffre le proche du travailleur.

Article 7

Absence du travail pour raisons de force majeure

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. Les États membres peuvent limiter le droit à l'absence pour raisons de force majeure à un certain temps par année ou par événement, ou les deux.

²¹ Directive du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).

Article 8

Revenus adéquats

Dans le respect des particularités nationales, telles que la législation, les conventions collectives et/ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé visé à l'article 4, 5 ou 6 reçoivent une rémunération ou une allocation adéquate équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie.

Article 9

Formules souples de travail

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à un âge déterminé, qui ne peut être inférieur à douze ans, et les aidants aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de leurs proches. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.
2. L'employeur examine les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs. L'employeur justifie tout refus d'une telle demande.
3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont limitées dans la durée, le travailleur a le droit de revenir à son rythme de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir à son rythme de travail de départ dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur est tenu d'examiner ces demandes et d'y répondre, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs.

Article 10

Droits en matière d'emploi

1. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé visé à l'article 4, 5 ou 6 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé. À l'issue dudit congé, ces droits, y compris les changements provenant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationale, s'appliquent.
2. Les États membres font en sorte que, à la fin du congé visé à l'article 4, 5 ou 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.
3. Les États membres définissent le régime du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé visée à l'article 4, 5 ou 6, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue dans ce cadre.

Article 11

Non-discrimination

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou au motif qu'ils ont exercé leur droit aux formules souples de travail visé à l'article 9.

Article 12

Protection contre le licenciement et charge de la preuve

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et tous préparatifs en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou au motif qu'ils ont exercé leur droit aux formules souples de travail visé à l'article 9.
2. Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou au motif qu'ils ont exercé leur droit aux formules souples de travail visé à l'article 9 peuvent demander à leur employeur de justifier dûment le licenciement. L'employeur fournit ces motifs par écrit.
3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs visés au paragraphe 2 établissent devant un tribunal ou une autre autorité compétente des faits qui laissent présumer qu'un tel licenciement a eu lieu, il appartienne à la partie défenderesse de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs que ceux visés au paragraphe 1.
4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter des règles de la preuve plus favorables aux plaignants.
5. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe au tribunal ou à l'organisme compétent.
6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.

Article 13

Sanctions

Les États membres établissent des règles en matière de sanctions applicables en cas de violation des dispositions nationales découlant de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer l'application de ces sanctions. Les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives. Elles peuvent prendre la forme d'amendes. Elles peuvent aussi comprendre le paiement d'indemnités.

Article 14

Protection contre le traitement défavorable ou ses conséquences

Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des salariés, de tout traitement défavorable par l'employeur et de toutes conséquences défavorables résultant d'une plainte déposée contre l'entreprise ou d'une quelconque procédure juridique lancée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive.

Article 15

Organismes chargés de promouvoir l'égalité

Les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement des parents et des aidants sans discrimination fondée sur le sexe soient également compétentes pour les questions qui relèvent de la présente directive.

Article 16

Niveau de protection

Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive. Ils font toutefois en sorte qu'au moins quatre mois de congé parental restent non transférables conformément à l'article 5, paragraphe 2.

Article 17

Diffusion des informations

Les États membres font en sorte que les dispositions adoptées en vertu de la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant l'objet énoncé à l'article 1^{er} de la présente directive, soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire.

Article 18

Rapports et réexamen

1. Cinq ans au plus tard après l'entrée en vigueur de la présente directive, les États membres communiquent à la Commission toutes les informations pertinentes concernant l'application de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission fasse rapport au Parlement européen et au Conseil sur ce point.
2. Sur la base des informations fournies par les États membres en vertu du paragraphe 1, la Commission soumet au Parlement européen et au Conseil un rapport dans lequel elle examine l'application de la présente directive, accompagné, s'il y a lieu, d'une proposition législative.

Article 19

Abrogation

La directive 2010/18/UE est abrogée avec effet deux ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive. Les références à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe.

Article 20

Transposition

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive, au plus tard deux ans après son entrée en vigueur. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine couvert par la présente directive.

3. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et dès lors que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour pouvoir garantir à tout moment les résultats poursuivis dans le cadre de la présente directive.

Article 21

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 22

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen

Le président

Par le Conseil

Le président

DOCUMENT 2

PROPOSITION DE DIRECTIVE : SYNTHESE

Des objectifs majoritairement orientés vers le maintien et l'amélioration de l'emploi des femmes

Le premier objectif vise à « *faire face à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail et à soutenir leur progression de carrière au moyen de meilleures conditions pour concilier leur travail et leurs responsabilités privées* ».

L'exposé des motifs explique les raisons du choix de cet objectif :

Extrait de l'exposé des motifs de la proposition de Directive européenne du 27 avril 2017

En 2015, le taux d'emploi des femmes (âgées de 20 à 64 ans) atteignait 64,3 % contre 75,9 % pour les hommes. **L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes** sur le marché du travail est particulièrement marqué pour les parents et les personnes assumant d'autres responsabilités familiales. En moyenne, en 2015, le taux d'emploi des femmes ayant un enfant de moins de 6 ans est de près de 9% inférieur à celui des femmes sans jeunes enfants et, dans plusieurs pays, cette différence s'élève à plus de 30 %¹. De même, les femmes sont nettement plus susceptibles d'assumer le rôle d'aidant non professionnel de proches âgés ou dépendants que les hommes³. Les femmes sont également beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel en raison de responsabilités familiales. Cette situation contribue de manière substantielle à l'**écart de salaire entre les femmes et les hommes** (qui s'élève à 28 % dans certains États membres), qui s'accumule tout au long de la vie professionnelle et se transforme en **écart de retraite entre les femmes et les hommes** (40 % en moyenne dans l'UE), augmentant le risque de pauvreté et d'exclusion sociale des femmes, notamment des femmes âgées. Selon les projections du scénario de base, les problèmes ci-dessus ne seront pas suffisamment résolus sans intervention de l'UE. L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes s'élèverait encore à 9 points de pourcentage en 2055.

L'une des principales causes de ce problème réside dans des politiques inadéquates en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le déséquilibre entre les formules de congé selon le sexe, le manque d'incitations pour que les hommes prennent un congé pour s'occuper des enfants et/ou de proches dépendants, les possibilités restreintes de recourir à des horaires de travail flexibles, l'insuffisance des services professionnels de soins à la personne et les éléments économiques dissuasifs ont tous été pointés comme exacerbant les difficultés qui se posent aux femmes en matière d'emploi.

L'actuel cadre juridique au niveau de l'Union et des États membres prévoit peu de dispositions pour que les hommes assument une part égale des responsabilités familiales au côté des femmes. Par exemple, il n'existe actuellement pas de législation de l'UE régissant le congé de paternité ou les congés pour s'occuper de proches malades ou dépendants, à l'exception de l'absence pour force majeure. Dans de nombreux États membres, il n'existe pas ou peu de formules de congés payés pour les pères alors qu'elles existent ou sont davantage développées pour les mères. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des dispositions en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut donc accentuer les différences entre ceux-ci s'agissant du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours des pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés s'est avéré avoir une incidence positive sur leur participation à l'éducation des enfants par la suite, en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

L'objectif général de la proposition de Directive –garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement au travail- est ensuite décliné en **deux objectifs spécifiques** :

- améliorer l'accès aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée – telles que les congés et les formules souples de travail ;
- augmenter le recours des hommes aux congés familiaux et aux formules souples de travail

L'exposé des motifs conclut : « *il est avéré que l'existence de congés et de formules souples de travail permet d'atténuer fortement l'incidence des responsabilités familiales sur l'emploi des femmes. Offrir un plus grand choix aux parents et aux aidants quant à la façon d'organiser leur travail et leurs responsabilités familiales les aide à éviter un abandon définitif du marché du travail* »

¹ L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est de 24,7 points de pourcentage parmi les personnes ayant un enfant de moins de 6 ans, de 25,6 points de pourcentage parmi les personnes ayant deux enfants (le plus jeune ayant moins de 6 ans), et de 35,4 points de pourcentage pour les personnes qui ont trois enfants ou plus.

La proposition de Directive rappelle enfin que les possibilités et les incitations pour les hommes à faire usage des modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée sont rares et le recours à celles-ci très faible dans la plupart des Etats membres. Améliorer la conception de ces dispositions du point de vue du genre peut donc contribuer à mieux distribuer la prise en charge des proches dépendants au sein du ménage.

La proposition de Directive prévoit un impact positif de ces mesures pour les entreprises. Selon elle, l'augmentation de l'emploi des femmes, leurs revenus plus élevés et leur progression de carrière devraient avoir une incidence positive sur leur prospérité économique et celle de leur famille, sur l'inclusion sociale et sur la santé. Les entreprises bénéficieraient quant à elles d'un vivier de talents plus vaste, d'une main-d'œuvre plus motivée et plus productive, ainsi que d'une baisse de l'absentéisme.

Le contenu de la proposition de Directive

Les principales mesures introduites par la proposition de Directive concernent :

- le congé de paternité : introduction d'un droit individuel de 10 jours de congé, rémunérés au moins à hauteur de la prestation maladie. Pour rappel, la France dispose déjà d'un congé rémunéré de 11 jours, qui s'ajoute au congé de naissance de 3 jours.
- le congé parental : révision du droit existant actuellement introduisant plusieurs éléments nouveaux :
 - le droit de le prendre de manière flexible (temps partiel, de façon morcelée) ;
 - quatre mois de congé non transférables entre les parents, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge qui ne peut être inférieur à douze ans ;
 - le paiement de quatre mois au moins à hauteur de la prestation maladie ;
- le congé de proche aidant : l'introduction d'au moins cinq jours annuels de congé d'aidant, indemnisés au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie ;
- formules souples de travail : le droit pour les parents d'enfants jusqu'à 12 ans et les aidants de demander de la flexibilité concernant les horaires de travail, l'emploi du temps ou le lieu de travail pendant une période donnée, l'employeur n'ayant pas obligation d'accorder le changement demandé.

Les apports de la proposition de Directive UE d'avril 2017, concernant la conciliation vie professionnelle et vie privée

Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 sur le congé parental			Proposition de Directive du 27 avril 2017
CONGE PARENAL			
Droit opposable	Oui		Oui
Durée	Au moins 4 mois		Au moins 4 mois
Limite d'âge de l'enfant	« pouvant aller jusqu'à 8 ans »		« ne pouvant être inférieur à 12 ans »
Transférabilité	Au moins un des 4 mois ne peut être transféré		Au moins 4 mois ne peuvent être transférés (si l'Etat membre permet le transfert)
Rémunération	Non précisé		Rémunération ou allocation équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. (1)
Possibilité de fractionner	Du ressort des Etats membres		Droit pour le salarié de demander une formule souple de travail (temps partiel, en blocs séparés par des périodes de travail ou sous d'autres formes souples). Droit pour l'employeur de refuser, avec justification écrite.
Conditions d'ancienneté	Du ressort des Etats membres		Un an maximum
CONGE AIDANT			
	Non		Oui
Durée			5 jours minimum par an
Indemnisation			Rémunération ou allocation équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie
FLEXIBILITE			
Formules souples de travail	Possibilité de demander un aménagement du rythme ou des horaires de travail pour les parents de retour d'un congé parental.		Ajout à ces deux formules d'une troisième formule souple de travail (possibilités de travail à distance). Extension du champ d'application de ces droits à tous les aidants et aux travailleurs ayant des enfants jusqu'à l'âge de 12 ans.

Données d'éclairage sur la proposition de directive : l'indemnisation pour arrêt maladie en Europe

Selon une étude Européenne conduite par Vouchercloud, un salarié de l'Union européenne recevrait en moyenne 65% de son salaire sur la base d'un arrêt maladie d'une semaine, et 70% sur la base d'un arrêt maladie d'un mois, avec des variations sensibles entre des pays indemnisant le salarié à 100% (Allemagne, Belgique, Autriche), et d'autres comme le Royaume-Uni, très faiblement.

En France, l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale se monte à 50% du salaire journalier brut, dans la limite d'un plafond égal à 1,8 fois le SMIC, avec un délai de carence de 3 jours, et pour une durée maximale de trois ans. L'employeur a l'obligation de verser, à partir du 8^{ème} jour d'arrêt maladie et pendant les 30 premiers jours, des indemnités complémentaires à celle de la sécurité sociale, permettant au salarié de percevoir 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant les 30 jours suivants, cette rémunération doit atteindre les deux tiers de la rémunération antérieure. Au-delà du 60^{ème} jour, la rémunération complémentaire due par l'employeur est épuisée. Les deux périodes d'indemnisation dues par l'employeur sont respectivement augmentées de 10 jours par période d'ancienneté de 5 ans, avec un plafond de 90 jours.

Country	Pay for a Week of Sick Leave	Pay for a Month (Four Working Weeks) of Sick Leave	Weekly Sick Pay as a Percentage of Actual Wage	Monthly Sick Pay as a Percentage of Actual Wage	Average Annual Wage	Number of Waiting Days
Switzerland	£802.47	£3,209.86	100.00%	100.00%	£41,728.20	0
Malta	£200.27	£400.55	100.00%	50.00%	£10,414.20	0
Luxembourg	£617.69	£2,470.75	100.00%	100.00%	£32,119.80	0
Germany	£436.44	£1,745.77	100.00%	100.00%	£22,695.00	0
Austria	£416.63	£1,666.52	100.00%	100.00%	£21,664.80	0
Belgium	£410.16	£1,640.63	100.00%	100.00%	£21,328.20	0
Norway	£667.32	£2,669.26	100.00%	100.00%	£34,700.40	0
Australia	£661.84	£1,323.68	100.00%	50.00%	£34,415.65	0
Slovenia	£171.36	£685.44	80.00%	80.00%	£11,138.40	0
Sweden	£401.72	£1,908.18	80.00%	95.00%	£26,112.00	1
Poland	£113.46	£453.82	80.00%	80.00%	£7,374.60	0
Latvia	£99.93	£399.72	76.72%	76.72%	£6,772.80	0
Denmark	£465.53	£1,862.11	76.56%	76.56%	£31,620.00	0
Romania	£68.11	£272.46	75.00%	75.00%	£4,722.60	0
Bulgaria	£55.45	£235.28	74.00%	78.50%	£3,896.40	3
Hungary	£78.27	£290.70	70.00%	65.00%	£5,814.00	0
Holland	£296.31	£1,185.24	70.00%	70.00%	£22,011.60	0
Greece	£146.78	£775.85	70.00%	92.50%	£10,903.80	3
Croatia	£101.88	£407.53	70.00%	70.00%	£7,568.40	0
Average	£245.00	£1,033.77	64.57%	70.48%	£18,789.97	-
Liechtenstein	£757.50	£3,598.12	64.00%	76.00%	£61,546.80	1
Spain	£206.43	£877.34	60.00%	63.75%	£17,890.80	0
Lithuania	£64.26	£321.30	56.00%	70.00%	£5,967.00	0
Cyprus	£169.20	£676.78	54.80%	54.80%	£16,054.80	0
Iceland	£166.50	£166.50	40.00%	10.00%	£21,644.40	0
Czech Republic	£62.22	£528.87	40.00%	85.00%	£8,088.60	3

Italy	£122.40	£1,040.40	40.00%	85.00%	£15,912.00	3
Slovakia	£51.38	£280.53	37.00%	50.50%	£7,221.60	0
Portugal	£58.91	£500.69	30.00%	63.75%	£10,210.20	3
Estonia	£49.60	£421.56	28.00%	59.50%	£9,210.60	3
France	£85.51	£726.75	20.00%	42.49%	£22,236.00	3
United Kingdom	£35.96	£305.71	8.68%	18.44%	£21,552.60	3
Finland	£0.00	£575.80	0.00%	38.50%	£23,817.00	9
Ireland	£0.00	£201.11	0.00%	12.04%	£21,715.80	6

vouchercloud.com/resources/sick-leave-across-europe . A working week is assumed to be 5 days.

Une période de carence précédant le début de l'indemnisation maladie est appliquée dans plusieurs pays, d'une durée de 1 à 9 jours (3 jours en moyenne).

Il faut également observer qu'une partie des salariés bénéficie d'une meilleure indemnisation, dans le cadre d'accords collectifs ou d'accords d'entreprise.

Dans une majorité de pays, l'indemnisation maladie est conditionnée à une période d'ancienneté d'un an dans l'entreprise.