

LA PATERNITÉ

PROTECTION SOCIALE

BÉNÉFICIAIRES

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé après la naissance d'un enfant et sans condition d'ancienneté :

- au père de l'enfant, quelle que soit sa situation de famille (marié, pacsé ou autre) ;
- depuis le 1^{er} janvier 2013, à la personne vivant maritalement avec la mère (conjoint, partenaire ayant conclu un Pacs, concubin, etc.), indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître.

Article L. 1225-35 du Code du travail modifié par la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012

Désormais, deux personnes peuvent donc bénéficier du congé : le père et la personne vivant maritalement avec la mère, si elle n'est pas le père de l'enfant. Avant le 1^{er} janvier 2013, la compagne pacsée de la mère ne bénéficiait pas de ce congé, qui était réservé au père de l'enfant en raison de l'existence d'un lien de filiation juridique. Les parents adoptant n'ont pas droit à ce congé mais à une majoration du congé d'adoption s'ils sont tous les deux salariés et se partagent entre eux le congé.

Le père assuré social est le bénéficiaire des prestations en espèces de l'assurance paternité. La partenaire homosexuelle de la mère ne peut revendiquer le droit au congé de paternité. Ce congé est ouvert non pas au compagnon ou la compagne mais à celui qui a établi un lien de filiation juridique avec l'enfant (celui qui a reconnu ou adopté l'enfant).

Cass. civ 2^e, 11 mars 2010, n° 09-65.853

Les chômeurs indemnisés qui conservent leurs droits aux prestations du régime d'assurance-maladie peuvent prétendre aux indemnités journalières maladie.

Décret n° 2002-1324 du 4 novembre 2002 - JO du 6 novembre

Les stagiaires de la formation professionnelle continue rémunérés par l'État, la région, rattachés au régime général peuvent également être bénéficiaires à condition que le congé paternité débute pendant la durée du stage et s'achève avant son terme.

Article R. 373-2 du Code de la Sécurité sociale

L'assuré doit adresser à l'organisme de Sécurité sociale dont il relève :

- soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- soit la copie du livret de famille mis à jour ;
- soit, le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père ;
- soit, le cas échéant, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

L'acte d'enfant sans vie est délivré dans 2 cas :

- l'enfant est né vivant mais non viable (à moins de 22 semaines de gestation ou avec un poids inférieur à 500 grammes) ;
- l'enfant est mort né après une gestation de plus de 180 jours.

Arrêté du 9 janvier 2008

L'assuré doit justifier :

- d'au moins 10 mois d'immatriculation dans le régime général à la date présumée de l'accouchement.
- d'au moins 200 heures de travail au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant soit le début de la grossesse, soit le début du congé de paternité ou d'adoption ;

ou

- d'un salaire égal à 1 015 fois le taux horaire du SMIC sur les 6 mois civils précédant soit le début de la grossesse, soit le début du congé de paternité ou d'adoption.

Article R. 313-3 du Code de la Sécurité sociale

Pour bénéficier de l'indemnité journalière, l'assuré doit justifier, auprès de la Caisse primaire dont il relève, de l'établissement de la filiation de l'enfant à son égard (copie de l'acte de naissance de l'enfant ou copie du livret de famille mis à jour ou, le cas échéant, l'acte de reconnaissance de l'enfant) et attester de la cessation de son activité professionnelle. Les pères d'enfants nés vivants mais non viables ou d'enfants mort-nés peuvent prétendre au congé.

Circulaire de la CNAM n° 46-2002 du 7 mars 2002

L'adoption d'un enfant par un salarié relevant du régime général n'ouvre pas droit au congé de paternité mais au congé d'adoption dont le régime a été modifié pour tenir compte de la création du congé de paternité.

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant, le père assuré reçoit, pendant une durée maximale de 11 jours calendaires consécutifs non fractionnables, l'indemnité journalière prévue en cas de maternité sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée. En cas de naissances multiples, la durée maximale du congé est fixée à 18 jours consécutifs. Toutefois, ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé accordé au père en raison du décès de la mère.

Article L. 331-8 du Code de la Sécurité sociale

Lorsqu'un assuré reporte le congé de paternité pour un cas non prévu par les textes, il ne peut prétendre au paiement des indemnités journalières paternité. En l'espèce, l'assuré faisait valoir, attestation de salaire à l'appui, qu'il n'avait pu prendre son congé plus tôt en raison de « gros problèmes de planning suite à un manque de personnel ».

Cass. Civ. 2^e, 10 novembre 2009, n° 08-19.510

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne sont pas fractionnable. Si le père le souhaite, il peut prendre un congé de paternité d'une durée inférieure à 11 jours. Le congé de paternité de 11 jours s'ajoute aux 3 jours déjà accordés au père pour une naissance. Le congé de paternité n'est pas obligatoirement à prendre à la suite de ces 3 jours.

Un salarié exerçant simultanément 2 activités à temps partiel ne peut prétendre aux indemnités journalières paternité s'il poursuit une activité auprès d'un des 2 employeurs ; il doit cesser totalement toute activité au cours de son congé paternité.

Cass. Civ. 2^e, 17 janvier 2007, n° 06-10.372

Le père peut aussi bénéficier des indemnités journalières paternité en cas de séjour temporaire au sein de l'Espace Économique Européen. Si le père se rend dans un pays hors E.E.E., pour bénéficier des prestations de paternité, il doit exister une convention bilatérale de Sécurité sociale et cette convention doit prévoir le droit aux prestations.

Circulaire DSS/DACI/2003/280 du 11 juin 2003

ATTESTATION DE SALAIRE PATERNITÉ

Le modèle d'attestation de salaire Paternité est disponible sur notre site à l'adresse suivante :

www.gereso.com/edition/absences/cerfa-11135-02.pdf

Salaire de référence (colonnes 1 à 3)

Le salaire servant de base au calcul des indemnités journalières correspond aux 3 derniers mois précédant l'arrêt. La paie ainsi prise en compte est celle échue à la date de l'interruption de travail, même si le paiement de celle-ci n'est pas intervenu. Il s'agit du salaire brut total servant de base au calcul de la cotisation due pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès, dans la limite du plafond de Sécurité sociale. Ce montant est diminué à, due concurrence, du montant des cotisations et contributions sociales obligatoires.

Les cotisations à déduire du salaire de base sont les suivantes :

- cotisations de Sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité et décès) ;
- cotisation veuvage ;
- cotisation vieillesse ;
- cotisation chômage ;
- cotisations de retraite complémentaire (ARRCO et/ou AGIRC ou assimilé) ;
- cotisations versées au profit des régimes de prévoyance complémentaire ;
- contribution sociale généralisée.

Les sommes relatives au remboursement de la dette sociale (CRDS) sont exclues de ce dispositif puisqu'elles sont directement prélevées sur les prestations en espèces.

Circulaire CNAMTS/DGR n° 16-96 du 23 février 1996

Un arrêté du 28 juin 2013 fixe le nouveau modèle d'attestation de salaire à utiliser en cas de d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou pour la femme enceinte dispensée de travail. Ce formulaire porte le numéro Cerfa 11135*03 et peut être obtenu auprès des organismes d'assurance maladie. Il est également disponible sur les sites internet www.ameli.fr et www.service-public.fr pour remplissage à l'écran et/ou impression (www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/arret-maladie/l-8217-attestation-de-salaire/une-obligation-legale.php). Les employeurs ne doivent donc plus utiliser l'ancien formulaire.

Arrêté du 28 juin 2013, JO du 16 juillet

Assuré cotisant sur des bases forfaitaires

Pour les assurés cotisant sur des bases forfaitaires comme les employés de maison, les stagiaires de formation professionnelle, les adultes rémunérés par l'État ou autre, les indemnités journalières sont déterminées en fonction du salaire forfaitaire sur la base duquel ont été calculées les cotisations pendant la période de référence.

Pour les journalistes à la pige, VRP, travailleurs à domicile, artistes et musiciens de spectacle, mannequins, les indemnités journalières sont calculées sur la rémunération ayant donné lieu à précompte au cours des 4 trimestres civils qui précèdent l'arrêt de travail. Les indemnités journalières sont calculées dans la limite du plafond de Sécurité sociale, du salaire réglé lors de chaque paie durant la période de référence et servant de base au calcul de la cotisation pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès. Le montant de chacun des salaires compris dans la période de référence, servant de base au calcul de l'indemnité journalière s'apprécie lors de chaque paie dans la limite du plafond correspondant à la périodicité de celle-ci et non par référence à un salaire mensuel moyen calculé sur l'ensemble de l'année.

En cas de changement d'emploi ou d'employeur au cours de la période de référence, une comparaison est faite entre le montant global des rémunérations effectivement perçues dans les différents emplois avec celui auquel l'assuré aurait pu prétendre s'il avait travaillé chez le dernier employeur durant toute la période de référence. C'est le montant le plus élevé qui est retenu.

S'il y a un changement du mode de rémunération, l'indemnité journalière est calculée sur la base de la rémunération la plus proche de l'arrêt de travail considérée comme ayant été en vigueur durant toute la période de référence. Ainsi en est-il lorsque la paie horaire devient mensuelle.

Lorsque la maternité est survenue au cours d'une période d'inactivité (chômage, congés, ...) l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération perçue avant la date de cessation effective de travail.

Si la période de référence est incomplète (tel peut-être le cas pour les nouveaux immatriculés ou en cas de reprise d'activité salariée depuis peu de temps), l'indemnité est calculée sur une base de rémunération fictive, rétablie comme si l'assuré avait travaillé pendant toute la période de référence.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, lorsque l'assiette des cotisations fait l'objet d'un abattement (par application des dispositions des articles R. 242-7 à R. 242-11 du Code de la Sécurité sociale), il est tenu compte du salaire brut perçu par l'assuré, sans abattement, dans la limite du plafond correspondant.

Régularisation annuelle des salaires (colonnes 4 et 5)

En cas de régularisation annuelle des salaires, le montant des sommes ayant donné lieu à régularisation se répartit, pour le calcul de l'indemnité journalière en cas de maladie, sur une période d'une durée égale à la période à laquelle s'applique la régularisation effectuée et qui suit immédiatement cette dernière période.

Article R. 362-2 du Code de la Sécurité sociale

Aussi, si au cours de l'année civile qui précède la période de référence, un versement régularisateur de cotisations est intervenu, l'employeur indique ces sommes sur l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie-maternité, en précisant la période et les sommes concernées.

Exemple : arrêt de travail en mai 2013

Salaires de référence : février, mars, avril 2013

Salaires de régularisation à prendre en compte : période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012

Exemple : arrêt de travail en mars 2013

Salaires de référence : décembre 2012, janvier et février 2013

Salaires de régularisation à prendre en compte : période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 et période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE SÉCURITÉ SOCIALE PATERNITÉ

Gain journalier de base

- Le gain journalier servant au calcul de l'indemnité journalière est déterminé en fonction de la périodicité des paies :
- 1/91,25^e du montant des 3 dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire est réglé mensuellement ;
- 1/91,25^e du montant des 6 dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire est réglé 2 fois par mois ;
- 1/91,25^e du montant des paies des 3 mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé journalièrement ;

- 1/84^e du montant des 6 dernières paies antérieures à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé toutes les 2 semaines ;
- 1/84^e du montant des 12 dernières paies antérieures à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé chaque semaine ;
- 1/91,25^e du montant des paies des 3 mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le salaire n'est pas réglé au moins 1 fois par mois, mais l'est au moins 1 fois par trimestre ;
- 1/365^e du montant du salaire des 12 mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le travail n'est pas continu, ou présente un caractère saisonnier ;

Le salaire de base pris en compte est diminué, à due concurrence, du montant des cotisations et contributions sociales obligatoires depuis le 1^{er} janvier 1996. Il s'agit de la part salariale des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle et de la CSG.

Article R. 323-4 du Code de la Sécurité sociale
Circulaire n° DSS/SD2/2010/398 du 25 novembre 2010

Les indemnités journalières de maternité doivent être calculées sur la base des 3 derniers salaires mensuels antérieurs à la date à laquelle l'assurée a été contrainte, par son état de grossesse, à interrompre son travail. Dès lors, l'état de contrainte résultant de l'inaptitude physique liée à la grossesse doit interdire de se baser sur les éléments de rémunération modifiés par suite de cette inaptitude.

Cass. Soc, 31 octobre 2000, n° 99-14.364

Formule de calcul de l'indemnité journalière

Le montant de l'indemnité journalière est égal au gain journalier de base.

Décret n° 95-1361 du 30 décembre 1995

En cas de maintien total ou partiel du salaire, l'employeur peut demander que les indemnités journalières dues à l'assuré lui soient versées directement dans la mesure où le salaire maintenu est d'un montant au moins égal aux dites indemnités pour la période considérée. L'employeur n'est subrogé dans les droits du salarié aux indemnités journalières de Sécurité sociale que dans la limite des sommes qu'il a effectivement versées à l'intéressé au titre de la rémunération dont celui-ci bénéficie pendant ses absences pour maladie ou accident. Dès lors, le salarié qui perçoit une rémunération inférieure au montant des indemnités journalières, est fondé à réclamer le remboursement des sommes constituées par l'excédent des indemnités journalières par rapport au salaire versé.

Cass. soc, 9 octobre 2001, n° 98-43.949

Pour les arrêts de travail débutant avant le 1^{er} juillet 2013, le salaire pris en compte au titre de chaque paye s'entend du brut retenu dans la limite du plafond de la sécurité sociale, diminué de toutes les cotisations salariales, légales ou conventionnelles, et de la CSG.

Article R. 331-5 du Code de la Sécurité sociale
Arrêté du 30 décembre 1995

Faute d'être visée par l'arrêté de 1995, la CRDS n'a pas à être déduite (circulaire CNAMTS 96-16 du 23 février 1996). En pratique, les retenues effectuées au titre des cotisations salariales peuvent varier selon les entreprises et les salariés. Pour les IJSS de maternité versées au titre des arrêts de travail débutant à partir du 1^{er} juillet 2013, le salaire, toujours retenu dans la limite du plafond de la sécurité sociale, est abattu d'un taux unique représentatif des cotisations salariales, fixé à 21 % par arrêté.

Article R. 331-5 du Code de la Sécurité sociale
Arrêté du 28 mars 2013

Indemnités journalières supérieures au salaire mensuel

Les indemnités journalières perçues par un assuré durant un arrêt de travail peuvent être d'un montant supérieur à celui de sa rémunération mensuelle. Aux termes de l'article R. 323-4 du Code de la Sécurité sociale : «il est tenu compte du 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» (de cotisation vieillesse). Ainsi, dans l'hypothèse où l'une des paies incluses dans la période de référence (3 mois précédant la date d'interruption de travail lorsque le salaire ou l'activité ont un caractère régulier) est supérieure aux salaires habituels parce que comportant des primes, gratifications ou autres avantages soumis à cotisation, l'indemnité journalière servie est effectivement d'un montant plus élevé que la rémunération versée par l'employeur. Aucun texte de portée générale ne précise l'utilisation de ces sommes excédentaires mais la jurisprudence de la Cour de cassation a clairement établi que l'employeur n'était subrogé dans les droits du salarié aux indemnités journalières que dans la limite des sommes qu'il lui a effectivement versées au titre de la rémunération servie pendant ses absences. En conséquence, dans de telles situations, le différentiel est versé directement à l'assuré salarié.

Cass. soc, 7 juillet 1993, n° 89-44.060

Circulaire CNAMTS n° 2001-106 du 13 août 2001

Le montant maximum de l'indemnité journalière est égal au plafond diminué des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle. Le montant maximal de l'indemnité journalière est fixé à **80,15 € au 1^{er} janvier 2013**. Ce montant est fixé en fonction du taux minimal de droit commun des cotisations légales et conventionnelles à imputer sur le montant du plafond fixé à **21 %**. Ce taux peut, toutefois, être corrigé pour les personnes qui bénéficient de taux réduits de cotisations. À partir du 1^{er} juillet 2013, le taux est unique que la salariée réside en Alsace-Moselle ou pas.

Circulaire CNAM 1/2006 du 2 janvier 2006

Décret n° 2013-266 du 28 mars 2013

La direction de la sécurité sociale (DSS) a diffusé le 29 juillet 2013 une circulaire datée du 20 juin précisant la réforme du calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) versées en cas de maternité. Désormais, le salaire retenu dans la limite du plafond de la sécurité sociale est abattu d'un taux unique de 21 % représentatif des cotisations salariales. Cette réforme concerne les IJSS versées en cas de maternité ainsi que pendant les congés d'adoption ou de paternité ou d'accueil de l'enfant. La direction de la sécurité sociale précise notamment l'entrée en vigueur de cette réforme. Elle rappelle que le nouveau calcul concerne les arrêts maternité ayant débuté à compter du 1^{er} juillet 2013 et détaille les solutions applicables lorsque le congé de maternité a été précédé d'un autre arrêt immédiatement antérieur notamment pour congé pathologique ou non. La direction de la sécurité sociale détaille aussi notamment les modalités déclaratives que l'employeur doit respecter. Celles-ci varient selon que l'employeur a ou non opté volontairement pour la DSN.

Circulaire DSS/SD2 n° 2013-253 du 20 juin 2013

Le montant minimum de l'indemnité journalière maternité est égal à 1/365^e du montant minimum des pensions d'invalidité (AVTS).

Lorsque le congé de maternité est supérieur à 3 mois, le montant de l'indemnité journalière peut être revalorisé, selon les règles de l'assurance-maladie. En vue de la révision de l'indemnité journalière, le gain journalier ayant servi de base au calcul de l'indemnité journalière est majoré, le cas échéant, par application des coefficients de majoration fixés par arrêtés ministériels. Toutefois, lorsqu'il existe une convention collective de travail applicable à la profession à laquelle appartient l'assurée, celle-ci peut, si elle entre dans le champ d'application territoriale de cette convention, demander que la révision du taux de son indemnité journalière soit effectuée sur la base d'un gain journalier calculé d'après le salaire normal prévu pour sa catégorie professionnelle dans ladite convention, au cas où cette modalité lui est favorable. Les indemnités journalières revalorisées ne peuvent excéder les montants maximum en vigueur au moment du paiement.

Les indemnités journalières de paternité ne sont pas cumulables avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail et avec les allocations de l'assurance chômage. Elles ne sont pas non plus cumulables avec l'allocation parentale d'éducation ni avec l'allocation de présence parentale.

Les indemnités journalières paternité versées aux pères par les organismes de Sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole ou pour leur compte, sont soumises à l'impôt sur le revenu dès l'imposition des revenus 1996 quelle que soit la période d'indemnisation à laquelle elles se rapportent.

Article 80 quinquies du Code général des impôts

Les indemnités journalières de paternité supplémentaires versées au titre des prestations supplémentaires et les aides financières attribuées par les caisses primaires d'assurance maladie aux pères assurés sociaux dont le métier comporte des travaux incompatibles avec leur état, demeurent exonérées d'impôt sur le revenu. Ces indemnités sont versées à la suite d'une décision individuelle qui tient compte de la situation sociale du bénéficiaire. Elles sont également exonérées de CSG et CRDS.

Instruction DGI 12 mai 1997

Les indemnités journalières maternité sont soumises à la CSG. Depuis le **1^{er} janvier 1998**, son taux est fixé à **6,2 %**.

Circulaire DSS/SDF - GSS/SB/97-833 du 31 décembre 1997

La CSG est précomptée sur le montant brut de l'indemnité par les organismes débiteurs des prestations. Lorsque l'employeur est subrogé dans les droits de son salarié pour la perception des indemnités journalières d'assurance maternité, il reçoit de l'organisme débiteur une indemnité journalière nette de la CSG et de la CRDS. L'employeur déduit de l'assiette des cotisations le montant brut de l'indemnité. L'organisme débiteur doit indiquer à l'employeur ce montant brut.

Les indemnités journalières maternité sont assujetties à la CRDS au taux de **0,5 %** depuis le **1^{er} février 1996**.

La Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale est précomptée sur le montant brut de l'indemnité. Il n'est pas fait application de l'abattement de **3 %** représentatif des frais professionnels. La CRDS est précomptée par les organismes débiteurs des prestations. En cas de subrogation de l'employeur, celui-ci devra tenir compte du prélèvement de la CRDS.

Circulaire DSS n° 96-71 du 2 février 1996

Circulaire CNAMTS ACCG 9/96 - DGR 7/96 du 31 janvier 1996

Congé du père en cas de décès de la mère

L'indemnisation du père n'est possible que si le décès de la mère survient des suites directes de l'accouchement. Si la mère décède pendant la période postnatale, le congé est ouvert :

- au conjoint de l'assurée ;
- au concubin de l'assurée (la reconnaissance de l'enfant par le père est une preuve nécessaire mais suffisante).

Le congé du père correspond à la période postnatale, déduction faite du congé de la mère. La mère ne doit pas être obligatoirement assurée sociale. Dans ce cas, l'indemnité journalière du père est calculée sur la base de son salaire (les droits sont appréciés à la date d'interruption du travail). Si la mère était assurée sociale, l'indemnité journalière versée est celle que la salariée aurait perçue.

Circulaire DGR du 13 juin 1985

En cas de décès de la mère à la suite de naissance multiple, le père a droit à 22 semaines de congé.

Article L. 1225-28 du Code du travail

Le père a droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité pendant une période au plus égale à 10 semaines à compter de la naissance, à condition de cesser toute activité salariée. Le congé est porté à 22 semaines en cas de naissance multiple. Le père peut demander le report de tout ou partie de la période d'indemnisation en cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement.

Article L. 331-6 du Code de la Sécurité sociale

DROIT DU TRAVAIL

Le Code de la Sécurité sociale prévoit la mise en place d'un congé pour le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Mis en place dans le cadre de la politique familiale du gouvernement, ce congé permet au père de prendre un congé indemnisé pour toute naissance intervenue depuis le 1^{er} janvier 2002. Le congé de paternité est ouvert aux salariés relevant du régime général ou d'un régime spécial de Sécurité sociale, aux agents de la fonction publique, aux travailleurs non-salariés (indépendants et conjoints collaborateurs), ainsi qu'aux membres des professions libérales.

DURÉE DU CONGÉ PATERNITÉ

Le congé de paternité permet au père de cesser son activité professionnelle pendant 11 jours consécutifs et non fractionnables. La durée du congé de paternité est portée à 18 jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont cumulables avec les 3 jours dont sont déjà bénéficiaires les salariés en vertu de l'article L. 3142-1 du Code du travail. Par ailleurs, le Code de la Sécurité sociale, prévoit également un allongement de la durée du congé d'adoption de 11 jours. La prise du congé de paternité est facultative pour le bénéficiaire.

Article L. 1225-35 du Code du travail

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit préciser à cette occasion la date de son retour dans l'entreprise. Le congé de paternité doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le congé paternité reste toutefois réservé au père biologique ou adoptif de l'enfant. Une femme ne peut ainsi en bénéficier.

Le délai de prise de 4 mois est un délai impératif, peu importe l'impossibilité de prendre le congé dans le délai imparti causée par un cas de force majeure professionnelle. Selon les articles L. 331-8 et D. 331-3 du Code de la Sécurité sociale, après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le père assuré peut bénéficier d'un congé paternité et recevoir l'indemnité journalière de l'assurance maternité pendant une durée maximale de 11 jours consécutifs, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée. Le report du délai du congé de paternité peut toutefois être demandé lorsque l'enfant est hospitalisé ou lorsque le père bénéficie du congé postnatal à la suite du décès de la mère.

Le fait que l'employeur refuse au salarié la prise du congé paternité durant une période tendue dans l'entreprise en raison du manque de personnel, est-il de nature à constituer un cas de force majeure permettant au salarié d'obtenir le report de délai ? Non, l'absence de prise du congé paternité durant les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant en raison de « gros problèmes de planning suite à un manque de personnel » dans l'entreprise, n'est pas de nature à ouvrir droit au report de délai. C'est sur ce fondement que la CPAM a refusé de verser au salarié les prestations en espèces de l'assurance maternité pour le congé de paternité qu'il a pris du 15 au 24 octobre à la suite de la naissance de sa fille intervenue le 14 juin. En l'espèce, le salarié était employé en qualité de conducteur. Il n'avait pas pu prendre ses congés de paternité avant le 13 octobre du fait, selon l'attestation de l'employeur du manque de personnel, lequel constituait un événement imprévisible et insurmontable constituant un cas de force majeure. Par un arrêt du 10 novembre 2009, la Cour de cassation appuie la décision de la CPAM en retenant que la force majeure ne peut, sauf disposition expresse, suppléer l'absence des conditions d'ouverture du droit ; le salarié ne se trouvait pas dans un des cas permettant le report du congé de paternité. En conséquence, si l'employeur refuse au salarié qu'il prenne le congé paternité auquel il a droit, dans les 4 mois qui suivent la naissance de son enfant, il devra continuer à verser au salarié son salaire durant ses 11 jours d'absence (ou 18 jours en cas de naissances multiples), sans que ces jours ne soient décomptés sur ses congés payés.

Cass. Soc, 10 novembre 2009, n° 08-19.510

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ET RUPTURE DU CONTRAT

Contrairement à la maternité, le père en congé de paternité ne bénéficie pas d'une protection particulière contre le licenciement. Toutefois, l'employeur ne peut licencier un salarié en raison de la prise d'un congé de paternité.

REPRISE DU TRAVAIL À L'ISSUE DU CONGÉ

Le salarié doit en principe reprendre son travail à l'issue du congé de paternité. Il doit retrouver son poste dans les conditions applicables avant la suspension du contrat. Dans l'hypothèse où il est impossible à l'employeur de réintégrer le salarié dans le poste qu'il occupait avant son congé de paternité, il doit lui être proposé « un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

Article L. 1225-36 du Code du travail

Tel peut être le cas lorsqu'il est dans l'intérêt de l'entreprise de conserver au poste en cause le salarié qui a remplacé le salarié pendant le congé de paternité. Le refus du salarié d'intégrer, à son retour de congé paternité, un autre poste que le sien, à classification et qualification au moins équivalentes et assorti de la même rémunération, correspond au refus d'une modification de ses conditions de travail susceptible d'entraîner son licenciement.

ANCIENNETÉ

Le congé de paternité n'est pas légalement assimilé à une période de travail effectif. Aussi l'ancienneté du salarié peut être suspendue. Toutefois, le congé de maternité étant légalement assimilé à du travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté, en vertu du principe de non-discrimination, il peut paraître opportun de ne pas suspendre l'ancienneté du salarié pendant la prise de son congé paternité.

CONGÉS PAYÉS

Les salariés de retour d'un congé de paternité ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Cette disposition légale implique le report des congés payés après le retour du congé de paternité, voire dans le cadre de la prochaine période de prise de congés prévue pour le personnel de l'entreprise (donc report d'une année sur l'autre).

Cass. Soc, 2 juin 2004, n° 02-42.405

En matière de congés payés, le salarié continue à acquérir des congés durant toute la durée de son congé paternité. En revanche, comme le congé de maternité, le congé de paternité ne permet pas d'ouvrir des droits à congés payés. Seuls 10 jours de travail effectif (et non assimilé à du travail effectif) peuvent ouvrir des droits à congés payés.

Article L. 3141-5 du Code du travail

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le congé de paternité n'étant pas légalement assimilé à du travail effectif, le salarié n'acquiert pas de droit individuel à la formation pendant cette période de suspension. De même, contrairement au congé de maternité, le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de paternité n'a pas droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

AUGMENTATIONS ET ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés au moins aussi favorables, la rémunération de la salariée qui a bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption, est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article L. 1225-26 du Code du travail

Cet article est applicable uniquement au congé de maternité. Il n'existe rien de tel en paternité.

PAIE

MAINTIEN DE SALAIRE PATERNITÉ

Contrairement à l'accident de travail ou la maladie, aucun complément versé par l'employeur n'est prévu par la loi. Toutefois, rien ne s'oppose à ce que l'entreprise applique des dispositions plus favorables, notamment concernant les salariés dont la rémunération excède le plafond mensuel de Sécurité sociale. En effet, les indemnités journalières de Sécurité sociale paternité prennent en charge intégralement le salaire du salarié pendant son absence dans la limite du plafond de Sécurité sociale. Certaines conventions collectives prévoient un maintien de salaire en paternité mais à défaut de disposition conventionnelle, le salarié gagnant plus que le plafond de Sécurité sociale subit une perte de salaire du fait de son congé paternité.

L'absence de complément employeur légal paternité peut s'expliquer par le fait que le complément de salaire accident du travail et maladie a été créé par la loi de mensualisation de 1978. A l'époque, le congé de paternité n'existait pas.

Toutefois, il est important, en vertu du principe de non discrimination, que lorsque l'entreprise applique un maintien de salaire en maternité, elle fasse de même en paternité. La HALDE a l'occasion de rappeler ce principe à diverses occasions.

L'employeur peut souhaiter être subrogé dans les droits du salarié aux IJSS, c'est-à-dire les percevoir directement à sa place, à charge pour lui de les repasser en paie. Dans certaines situations, il faut actuellement nécessairement obtenir l'accord du salarié pour pratiquer la subrogation, c'est le cas pour le congé de maternité. Pour les arrêts de travail pour paternité débutant à compter du 1^{er} juillet 2013, ce ne sera plus le cas : l'employeur sera subrogé de plein droit pour toutes les indemnités versées à la salariée.

Une condition est toutefois requise pour pouvoir appliquer cette subrogation : que le salaire maintenu soit au moins égal au montant des IJSS versées.

Décret n° 2013-266 du 28 mars 2013

Exemples

La disposition conventionnelle en vigueur au sein de la société, octroyant le bénéfice de congés supplémentaires par enfant à charge au profit des mères salariées, est discriminatoire en raison du sexe et doit à ce titre être considérée comme nulle. Le Collège de la haute autorité recommande à la société de modifier cette disposition, et d'en étendre le bénéfice à tous les salariés sans distinction de sexe afin de restaurer l'égalité de traitement entre les parents. Le Collège recommande également à la société d'indemniser les salariés ayant fait la demande de congés supplémentaires par enfant à charge.

Délibération HALDE, 1^{er} mars 2010, n° 2010-84

Les conditions d'attribution des congés « pour soins à enfant(s) malade(s) » au titre des dispositions de l'Instruction Générale n° 374 B de l'entreprise A, variables selon le sexe du salarié constituent une discrimination prohibée par la loi ou les engagements internationaux. Le Collège de la haute autorité recommande la modification des dispositions en cause, afin de restaurer l'égalité de traitement.

Délibération HALDE, 26 octobre 2009, n° 2009-369

La clause d'une convention collective qui consent le bénéfice des congés rémunérés pour enfants malades au profit de la mère uniquement est discriminatoire en raison du sexe.

Délibération HALDE, 15 septembre 2008, n° 2008-192

Rattrapage salariale du fait de la paternité

La rémunération de la salariée qui a bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption, est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article L. 1225-26 du Code du travail

Il n'existe rien de tel en matière de paternité.

ÉPARGNE SALARIALE

LA PARTICIPATION

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

Article L. 3324-3 du Code du travail

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation. Ainsi, il est impossible d'exclure une salariée en congé de maternité du bénéfice de la réserve spéciale de participation. La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites des plafonds de répartition individuelle.

Article L. 3324-5 du Code du travail

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder 3 mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte. L'ancienneté est considérée ici comme la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Les critères de répartition sont en principe fonction des clauses prévues dans l'accord instituant la participation. Faute d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la réserve spéciale de participation. Celle-ci peut être répartie :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

Répartition en fonction du salaire

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice. Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Lorsque le salarié est absent en raison d'un congé maternité la rémunération à prendre en compte pour la répartition de la RSP, est celle qu'aurait perçue le salarié pendant la même période s'il avait travaillé. Il convient de rétablir intégralement les salaires.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. C'est pourquoi, les absences pour congé de maternité doivent être considérées comme du temps de présence. Il n'y a alors aucune amputation de la RSP due à la salariée.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord de participation une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de la RSP est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences pour congé de maternité n'ont aucun impact dans cette répartition.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Utilisation des critères de répartition

Lorsque le critère de salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères, sous réserve de l'application de clauses plus favorables. L'entreprise ne peut, par conséquent, surpénaliser l'absentéisme. Au contraire, l'entreprise peut instaurer un salaire plancher pour la répartition de la réserve spéciale de participation et/ou un salaire plafond. En cas d'utilisation conjointe des différents critères, ceux-ci ne peuvent s'appliquer à une masse unique de participation : la répartition d'une masse unique de participation au prorata des salaires effectivement perçus, affectés d'un coefficient de présence surpénalisant l'absentéisme est, par conséquent, prohibée. Par contre, un calcul effectué sur deux masses distinctes conserve un caractère proportionnel. Chaque critère doit donc s'appliquer à une "sous-masse" distincte.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'INTÉRESSEMENT

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

Article L. 3344-1 du Code du travail

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise. L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante. Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités. A défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité. Si l'accord peut exclure un établissement, l'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

Cass. Soc, 21 octobre 2003, n° 01-21.353

L'intéressement peut varier selon les unités de travail de l'entreprise ou de l'établissement cependant la notion d'unité de travail n'est pas définie par le Code du travail. Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition de l'intéressement

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères. L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

Article L. 3314-5 du Code du travail

Cass. soc, 13 avril 1995, n° 93-15.295

Modalités d'appréciation des critères

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice. De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Modalités d'application des critères

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

Répartition en fonction du salaire

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement. La répartition peut se faire en fonction du salaire effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, accident du travail, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié. Toutefois, en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité, la rémunération prise en compte sera celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler. La question se pose néanmoins s'il convient de transposer cette solution au congé paternité et d'accueil de l'enfant. Dans un souci de non discrimination, bien qu'aucun texte ne contraigne l'employeur à aligner le régime, cela peut sembler plus prudent de procéder de la sorte. Il est ainsi souhaitable de considérer le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas pris son congé paternité pour le calcul des droits à épargne salariale.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. C'est pourquoi, les absences pour paternité doivent être considérées comme du temps de présence et n'entraîner aucune réduction de la prime d'intéressement. Le régime est le même que le congé de maternité.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Lorsque la répartition des primes d'intéressement entre les salariés est strictement proportionnelle à la durée de leur présence au sein de celle-ci au cours de l'exercice, le fait pour un salarié d'être privé de l'intéressement en raison de son absence pendant la durée de l'exercice est conforme aux principes régissant l'intéressement.

Cass. soc, 25 février 2003, n° 00-21.268

A l'inverse, un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Cass. Soc, 7 mai 2003, n° 01-21.033

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement. Un accord prévoyant une pondération de la prime d'intéressement plus que proportionnelle à l'absence est illégal. La Cour de cassation se fonde sur ce caractère plus que proportionnel pour juger la clause illégale. De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

Cass. civ. 2^e, 16 décembre 2003, n° 02-30.904

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

Cass. soc, 1^{er} avril 1999, n° 97-17.515

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord d'intéressement une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de l'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences pour paternité n'ont aucun impact dans cette répartition.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

