

LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

PROTECTION SOCIALE

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de l'enfant ou à la date de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation, durant lequel le contrat de travail est suspendu.

Article L. 1225-47 du Code du travail

Les bénéficiaires du congé parental d'éducation conservent leurs droits aux prestations en nature de leur régime d'origine aussi longtemps qu'ils bénéficient du congé. En cas de non reprise du travail à l'issue du congé parental d'éducation, en raison d'une maladie ou d'une nouvelle maternité, les personnes retrouvent leurs droits aux prestations en nature et en espèces du régime antérieur dont elles relevaient. Ces dispositions s'appliquent pendant la durée de l'arrêt de travail pour cause de maladie ou du congé légal de maternité postérieure au congé parental. Lors de la reprise du travail à l'issue du congé maladie ou de maternité, les personnes retrouvent leurs droits aux prestations pendant 12 mois à compter de la reprise du travail.

Articles L. 161-9 et D. 161-2 du Code de la Sécurité sociale

Les personnes en congé parental d'éducation ne peuvent prétendre aux prestations en espèces de l'assurance maternité et ce, même si le droit à indemnités journalières existait à la date du début de grossesse.

Lettre CNAMTS DGR n° 2406-88 du 16 septembre 1988

Les personnes qui, en raison d'un licenciement, se trouvent en période de préavis à l'issue du congé parental, se trouvent dans la même situation que s'ils avaient repris respectivement le travail (le préavis est assimilé à un travail salarié). Les périodes correspondant à des indemnités compensatrices de congés payés ou indemnités de congés payés ne sont pas assimilables à une reprise de travail.

Circulaire CNAMTS n° 96-53 du 20 juin 1996

LA PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

Pour tout enfant né à partir du 1^{er} janvier 2004, il est créé une prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) dans le cadre de la loi n° 2003-1199 du 18 décembre 2003 de financement de Sécurité sociale pour 2004 (JO du 19 décembre). Cette allocation se substitue à l'ensemble des prestations existantes liées à la petite enfance :

- allocation pour le jeune enfant (APJE) ;
- allocation d'adoption (AAD) ;
- allocation parentale d'éducation (APE) ;
- aide à la famille pour l'emploi d'une assistance maternelle agréée (AFEAMA) ;
- allocation de garde d'enfant à domicile (AGED).

La PAJE comprend :

- une prime à la naissance ou à l'adoption ;
- une allocation de base visant à compenser le coût lié à l'entretien de l'enfant ;

- un complément de libre choix d'activité versé à celui des parents qui choisit de ne plus exercer d'activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un enfant ;
- un complément de libre choix de mode de garde versé pour compenser le coût de la garde d'un enfant.

Article. L. 531.1 du Code de la Sécurité sociale

LA PRIME À LA NAISSANCE

La salariée doit déclarer sa grossesse à la Caisse d'Allocations familiales et à la CPAM dans les 14 premières semaines. La prime à la naissance ou à l'adoption est attribuée dès le premier enfant sous conditions de ressources. Elle est versée lors du 7^e mois de grossesse pour chaque enfant à naître (y compris lorsque des naissances multiples sont attendues, sur attestation médicale précisant le nombre d'enfants à naître). Dans le cas de l'adoption ou accueil en vue d'adoption, elle est versée pour un enfant de moins de 20 ans, au plus tard le 2^e mois qui suit l'arrivée des enfants au foyer.

Article L. 531.2 du Code de la Sécurité sociale

Le montant de la prime est fixé à **923,08 €** au **1^{er} janvier 2013**. Le montant de la prime à l'adoption est de **1 846,15 €** pour chaque enfant accueilli ou adopté au **1^{er} janvier 2013**.

Décret n° 2005-1172 du 12 septembre 2005

Nombres d'enfant(s) à charge (y compris l'enfant adopté ou recueilli en vue d'une adoption)	Plafond annuel pour un couple avec 2 revenus	Plafond annuel pour un couple avec un seul revenu	Plafond annuel pour un parent isolé
1 enfant	46 014 €	34 819 €	46 014 €
2 enfants	52 978 €	41 783 €	52 978 €
3 enfants	61 335 €	50 140 €	61 335 €
Par enfant supplémentaire	8 357 €	8 357 €	8 357 €

Il faut adresser à la CAF la déclaration de grossesse ou les justificatifs concernant l'adoption. Si le bénéficiaire n'est pas allocataire, il y a lieu de remplir une déclaration de situation et une déclaration de ressources. Ce formulaire est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.caf.fr/wps/portal/particuliers/formulaires/metropole/pajabase>

L'ALLOCATION DE BASE

L'allocation de base est attribuée, à compter de la date de naissance du ou des enfants, au ménage ou à la personne sous condition de ressources. Elle est versée du jour du mois de la naissance de l'enfant jusqu'au mois précédant ses trois ans. Dans le cas d'une adoption, dès l'arrivée au foyer et pendant 3 ans, dans la limite des 20 ans de l'enfant.

Article L. 531.3 du Code de la Sécurité sociale

Le montant dû est calculé au prorata du nombre de jours restant à courir. Toutefois, le taux de l'allocation due au titre du mois de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant au foyer, pour l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption, est égal au produit de 45,95 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales et du rapport entre, d'une part, le nombre de jours restant à courir à compter de la date de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant jusqu'à la fin du mois considéré et, d'autre part, le nombre total de jours de ce mois. Ces dispositions sont applicables aux prestations dues à compter du 1^{er} février 2007.

Article D. 531-3 du Code de la Sécurité sociale

Article 123 de la loi de financement de Sécurité sociale n° 2006-1640

Le montant de l'allocation est fixé à **184,62 €** par mois en **2013**. Cette allocation est versée uniquement si l'enfant passe les examens médicaux obligatoires, à savoir :

- des 8 premiers jours ;
- de son 9^e ou 10^e mois ;
- de son 24^e ou 25^e mois.

En cas d'absence des examens médicaux obligatoires et en l'absence de motifs légitimes, l'organisme débiteur des prestations familiales suspend le versement de l'ensemble de la PAJE sur demande du médecin responsable du service départemental de la protection maternelle et infantile. En cas de naissances ou d'adoptions multiples, il est versé autant d'allocations que d'enfants.

La PAJE est aussi versée sous condition de ressources.

En 2013 :

Nombres d'enfant(s) à charge (y compris l'enfant adopté ou recueilli en vue d'une adoption)	Plafond annuel pour un couple avec 2 revenus	Plafond annuel pour un couple avec un seul revenus	Plafond annuel pour un parent isolé
1 enfant	46 014 €	34 819 €	46 014 €
2 enfants	52 978 €	41 783 €	52 978 €
3 enfants	61 335 €	50 140 €	61 335 €
Par enfant supplémentaire	8 357 €	8 357 €	8 357 €

En cas de décès de l'enfant, l'allocation de base est maintenue pendant 3 mois à compter du mois suivant le décès sous réserve notamment des conditions d'âge limite et de durée de versement de l'allocation. Celle-ci n'est ainsi pas due au-delà des 3 ans de l'enfant (20 ans pour les enfants adoptés) ou de la durée de versement maximum de 36 mensualités pour les enfants adoptés.

Pour obtenir la PAJE, il faut adresser à la CAF une photocopie du livret de famille attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant ou une photocopie de l'extrait d'acte de naissance, et l'attestation du premier certificat de santé qui doit être passé dans les 8 jours suivant la naissance.

L'allocation de base de la PAJE est cumulable avec l'allocation de soutien familiale.

Article L. 532-1 du Code de la Sécurité sociale

LE COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITÉ

Le complément de libre choix d'activité est versé à taux plein à la personne qui choisit de ne plus exercer d'activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant. Le complément est attribué à taux partiel à la personne qui exerce une activité ou poursuit une formation professionnelle rémunérée à temps partiel. Son montant est fonction de la quotité de l'activité exercée ou de la formation suivie. Le complément à taux partiel est attribué au même taux pendant une durée minimale déterminée par décret. Il ne peut y avoir révision de ce taux au cours de cette durée qu'en cas de cessation de l'activité ou de la formation. Lorsque le bénéficiaire du complément de libre choix d'activité a un seul enfant à charge, le droit au complément est ouvert le mois de la naissance ou de l'adoption de l'enfant ou le mois de l'arrêt du versement des indemnités de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, de l'indemnisation de congé de maladie ou d'accident du travail.

L'ouverture du droit est subordonnée à l'exercice antérieur d'une activité professionnelle suffisante pour ouvrir des droits à pension de retraite dans un régime de base. Cette activité doit avoir été exercée pendant une durée minimale au cours d'une période de référence précédant soit la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant pour lequel l'allocation est demandée, soit la demande si elle est postérieure lorsque le bénéficiaire compte plus d'un enfant à charge. Cette durée varie selon le nombre d'enfants à charge.

L'assuré doit avoir travaillé au moins 2 années (en continu ou non) :

- dans les 2 dernières années, s'il s'agit du 1^{er} enfant ;
- dans les 4 dernières années, s'il s'agit du 2^e enfant ;
- dans les 5 dernières années, à partir du 3^e enfant.

L'exercice de cette activité professionnelle de 2 ans doit avoir donné lieu à l'affiliation à 8 trimestres d'assurance vieillesse (le revenu pour valider un trimestre doit être d'au moins 200 heures sur la base du SMIC en vigueur au premier janvier de l'année à valider).

Sont assimilées à activité salariée :

- les périodes de perception d'indemnités journalières maladie, maternité, accident de travail ;
- les formations professionnelles rémunérées ;
- les périodes de chômage indemnisé (sauf pour le 1^{er} enfant).

En cours de service d'un complément, lorsqu'un décès a pour effet de réduire le nombre d'enfants à charge (le décès concernant un enfant autre que celui au titre duquel le complément est versé), le droit au complément est maintenu sans réexamen de la condition relative à l'activité professionnelle antérieure à la condition que les autres conditions d'ouverture du droit soient remplies. Ainsi, si la famille passe de 3 à 2 enfants, la condition d'activité antérieure n'est pas réexaminée au titre de l'enfant ouvrant droit au complément. Si la famille passe de 2 à 1 enfant, l'allocation est maintenue pendant 3 mois à compter du mois suivant le décès. Les deux membres d'un couple ne peuvent cumuler le bénéfice de deux compléments de libre choix d'activité à taux plein. Lorsque les deux membres du couple exercent une activité professionnelle ou poursuivent une formation professionnelle rémunérée à temps partiel, un complément à taux partiel peut être attribué à chacun d'entre eux sans que, toutefois, le montant cumulé de ces deux compléments à taux partiel puisse être supérieur à celui du complément à taux plein. Les périodes de congés conventionnels postnataux ou les congés payés à l'issue du congé maternité, paternité ou adoption sont prises en compte pour l'attribution du complément de libre choix d'activité pour les familles ayant un seul enfant à charge.

Lettre ministérielle DSS - 12 août 2004

Circulaire CNAF n° 2004-030- 19 août 2004

Aucune condition de ressources du ménage n'est demandée. Toutefois, l'assuré ne doit pas percevoir une pension ou une indemnité liée à une précédente activité (pension d'invalidité, de retraite, allocation adulte handicapé, allocation de chômage, indemnités journalières maladie).

Pour les enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, le complément est versé pendant une durée minimale à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer des adoptants. Le complément est également versé pour les enfants dont l'âge, au moment de leur arrivée au foyer des adoptants, est supérieur à l'âge de 20 ans. Pour les enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, le complément est versé pendant une durée minimum d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer des adoptants. L'âge limite du versement du complément est dans ce cas de 20 ans.

En cas de naissances de triplés et plus, le complément est versé jusqu'au mois précédant le 6^e anniversaire des enfants. En cas d'adoptions multiples simultanées d'au moins 3 enfants, le complément est versé pendant 3 ans (versement de 36 mensualités de complément) à compter de l'arrivée des enfants au foyer des adoptants, à la condition que chacun des enfants ait moins de 20 ans.

Au 1^{er} avril 2013, les montants sont les suivants :

Si le salarié ne travaille plus :

Situation du salarié	En cas de perception de l'allocation de base de la PAJE	En cas de non perception de l'allocation de base de la PAJE
Montant mensuel du complément de libre choix d'activité	388,79 €	572,81 €

Si le salarié travaille à temps partiel :

Situation du salarié	Pour un temps de travail ne dépassant pas 50 % de la durée du travail fixée dans l'entreprise	Pour un temps de travail compris entre 30 et 80 % de la durée du travail fixée dans l'entreprise
En cas de perception de l'allocation de base de la PAJE, le montant mensuel du complément est de :	250,95 €	144,77 €
En cas de n° perception de l'allocation de base de la PAJE, le montant mensuel du complément est de :	435,57 €	329,38 €

Pour le premier enfant, la durée de versement est de 6 mois à compter du mois de la naissance ou de l'adoption ou après la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le complément de libre choix d'activité peut être versé pendant une durée librement choisie par les parents. Le droit au bénéfice du complément de libre choix d'activité à temps partiel pour une salariée ayant bénéficié d'arrêt maladie est ouvert à compter du mois de l'arrêt du versement des indemnités journalières pour une durée maximale de 6 mois (pour la période restant à courir avant l'expiration du délai de 6 mois). Après avoir bénéficié d'un congé maternité puis d'un arrêt maladie, une salariée qui reprend à temps plein puis décide de poursuivre son activité à temps partiel, doit donc bénéficier du complément de libre choix d'activité.

Cass. civ. 2^e, 14 février 2007, n° 05-20.963

Pour les autres enfants, l'allocation est versée jusqu'au mois précédant les 3 ans du plus jeune enfant ou 6 ans en cas de triplés (ou plus) ou lorsque cesse toute autre condition de droit. Il faut effectuer une demande de complément de libre choix d'activité et une déclaration de situation pour en bénéficier.

Le père ou la mère qui, bénéficiant du complément de libre choix d'activité tout en poursuivant son activité à temps partiel, perd son emploi et s'inscrit comme demandeur d'emploi, peut bénéficier des allocations de chômage et continuer à percevoir le complément de libre choix d'activité. Lorsque l'intéressé perd son emploi et ne bénéficie pas du complément de libre choix d'activité, il ne peut demander le bénéfice de ce complément et celui des allocations de chômage. Si la mère ou le père obtient le bénéfice de ce complément alors qu'il est en cours d'indemnisation au titre du chômage, le versement de l'allocation est interrompu.

Directive UNEDIC n° 03.04 du 19 janvier 2004

LE COMPLÉMENT OPTIONNEL DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITÉ (COLCA)

Les parents d'enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2006 peuvent opter pour le complément de libre choix d'activité à taux plein. Trois conditions cumulatives doivent être réunies :

- avoir au moins 3 enfants à charge ;
- cesser totalement son activité : la prestation ne peut être versée en cas de travail à temps partiel ;
- la cessation d'activité est limitée à un an maximum.

Article D. 531-16-1 du Code de la Sécurité sociale

Le recours au COLCA est optionnel. Lorsque le choix est effectué par le parent à l'ouverture du droit, il est irrévocable.

L'allocataire ne peut percevoir :

- une indemnité de congés payés ;
- des indemnités journalières maladie, maternité, paternité ou d'accident du travail ;
- l'allocation aux adultes handicapés ;
- une pension d'invalidité, de retraite ;
- une allocation de chômage y compris l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF).

Si l'allocataire perçoit une allocation de chômage, il peut demander à Pôle Emploi de suspendre son paiement pour bénéficier du complément optionnel de libre choix d'activité. Ce paiement reprendra lorsque l'allocataire cessera de bénéficier du complément optionnel de libre choix d'activité.

Le COLCA est cumulable avec :

- les rentes viagères à titre onéreux ;
- les rentes accident du travail ;
- l'allocation de veuvage et les pensions de réversion liées au décès du conjoint ;
- les indemnités de licenciement.

L'intéressé doit justifier d'une activité professionnelle d'au moins 2 ans au cours des 5 ans précédant la naissance ou l'adoption ou l'accueil au foyer de l'enfant.

L'allocation est de **634,53 €** par mois en **2013** si l'allocation vient en complément de l'allocation de base de la PAJE et de **819,14 €** par mois lorsque la personne ou le ménage ne perçoit pas la PAJE.

Article D. 531-12 du Code de la Sécurité sociale

Le droit est ouvert pour une durée maximale de 12 mois calculée à partir du mois :

- de la naissance ;
- de l'adoption ;
- ou du recueil en vue d'adoption.

Le COLCA peut être versé à partir du mois :

- de la naissance, de l'adoption ou du recueil en vue d'adoption ;
- de fin de perception de l'indemnisation maternité, paternité, maladie, accident du travail ou de l'allocation de remplacement ;
- du mois de cessation d'activité si celle-ci se situe dans le délai de 12 mois ;
- de fin ou de suspension de votre indemnisation de chômage.

Le dernier mois payé est le mois précédant :

- le 1^{er} anniversaire de l'enfant, de l'adoption ou du recueil en vue d'adoption ;
- la reprise d'activité à temps plein ou à temps partiel.

Au cours de la durée maximale de droit de 12 mois, les 2 parents peuvent successivement bénéficier du COLCA. Lorsqu'une nouvelle naissance ou adoption intervient en cours de droit au COLCA, les conditions d'ouverture de droit ne sont pas automatiquement réexaminées au titre du nouvel enfant. Les parents continuent donc à bénéficier du COLCA jusqu'au terme du droit. Cependant le choix entre le COLCA et le complément de libre choix d'activité au titre du nouvel enfant doit être proposé au bénéficiaire. Plusieurs situations peuvent se présenter :

- le bénéficiaire demande le COLCA pour le nouvel enfant. Le droit au COLCA en cours se poursuit jusqu'au terme initialement prévu (tant que les conditions sont réunies). Puis les conditions sont réexaminées au regard du droit au COLCA du nouvel enfant. La période de 12 mois pour le nouvel enfant débute le mois de naissance de cet enfant ;
- le bénéficiaire ne retourne pas de nouvelle demande. Le droit au COLCA se poursuit jusqu'au terme initialement prévu (tant que les conditions sont réunies).

En cours de droit au COLCA, en cas de décès de l'enfant ouvrant droit au COLCA, le droit est maintenu pendant 3 mois dans la limite de la période maximale de droit. En cours de droit au COLCA, lorsqu'un décès (concernant un enfant autre que celui au titre duquel le complément est versé) a pour effet de réduire le nombre d'enfants à charge, le droit au COLCA est maintenu jusqu'au terme initialement prévu. Cette règle s'applique également lorsque le décès a pour conséquence de faire passer le nombre d'enfants à charge à moins de 3.

L'effectivité de l'arrêt d'activité doit être vérifiée au moins une fois en cours de droit. Le complément peut être servi de façon discontinue en cas d'alternance de reprise d'activité et de cessation ou réduction d'activité.

Lettre circulaire CNAF n° 2006-079 du 28 juin 2006

Décret n° 2006-732 du 22 juin 2006

LE COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE

Un complément est attribué pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée ou d'une garde à domicile. Il comprend :

- une prise en charge totale ou partielle des cotisations et contributions sociales liées à la rémunération de la personne qui assure la garde de l'enfant ;
- une prise en charge partielle de la rémunération de la personne qui assure la garde de l'enfant.

Le complément de libre choix du mode de garde est versé à la condition que le ménage ou la personne seule dispose d'un minimum de revenus tirés d'une activité professionnelle. Le montant de ce revenu diffère selon que la charge des enfants est assumée par un couple ou par une personne seule. Un décret précise les conditions dans lesquelles ces modalités sont adaptées aux non-salariés. Les situations qui sont assimilées à une activité professionnelle pour le bénéfice du complément et leurs modalités de prise en compte sont déterminées par décret. En tant qu'employeur, les parents reçoivent un carnet PAJE emploi qui permet de déclarer la rémunération du salarié.

Chaque mois, cette information est retournée au centre PAJE emploi qui calcule le montant des cotisations et indique celles restant à la charge des parents. Il adresse directement au salarié l'attestation d'emploi qui vaut bulletin de salaire. Le complément peut être versé aux familles ayant recours à une association ou à une entreprise habilitée pour assurer la garde d'un enfant.

Article L. 531-5 du Code de la Sécurité sociale

Le complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant peut être versé au ménage ou à la personne qui recourt, pour assurer la garde d'un enfant, à un établissement d'accueil de jeunes enfants expérimental, dont la capacité d'accueil maximale ne dépasse pas 9 enfants de moins de 6 ans (micro crèche).

Article L. 531-6 du Code de la Sécurité sociale

Article R. 521-13 du Code de la Sécurité sociale

Décret n° 2007-959 du 9 mai 2007

Le complément est attribué à la condition que le couple ou la personne seule dispose, le mois au titre duquel le complément est attribué, d'un minimum de revenus tirés d'une activité professionnelle.

Pour les salariés

Ce revenu minimum est fixé à 2 fois le montant de la base mensuelle de calcul des allocations familiales lorsque la charge des enfants est assumée par un couple (montant égal à **798,00 €** à compter du **1^{er} janvier 2013**) et à une fois le montant de cette base (montant égal à **399,00 €** à compter du **1^{er} janvier 2013**) si la charge des enfants est assumée par une personne seule. Les périodes de congés de maladie, maternité, adoption ou paternité rémunérés ou de perception d'indemnités journalières (maladie, maternité, repos pour adoption, paternité, accident du travail) ainsi que les périodes de chômage indemnisé et de formation professionnelle rémunérée sont assimilées à de l'activité professionnelle pour le bénéfice de ce complément. À l'ouverture du droit, cette condition est appréciée le mois précédant l'ouverture du droit ou, si les conditions ne sont pas remplies au cours de ce mois, le mois d'ouverture du droit.

Parents ayant des horaires spécifiques

L'article 107 de la loi de financement de Sécurité sociale pour 2009 institue un principe de modulation du montant du complément pour les parents ayant des horaires spécifiques de travail. Le montant est fixé par décret.

Articles L. 531-5 et L. 531-6 du Code de la Sécurité sociale

Lorsque la personne ou les membres du ménage qui bénéficient du complément de libre choix du mode de garde travaillent et font garder leurs enfants selon des horaires spécifiques, les plafonds de ressources sont majorés de 10 %. Sont prises en compte comme horaires spécifiques de travail les périodes comprises entre 22 heures et 6 heures ainsi que celles intervenant un dimanche ou un jour férié. La majoration est due si le nombre d'heures de garde en horaires spécifiques est supérieur ou égal à 25 heures dans le mois au titre duquel elle est demandée. Pour ouvrir droit à la majoration, le demandeur déclare le nombre d'heures de garde en horaires spécifiques :

- sur un formulaire prévu à cet effet lorsque le complément du mode de garde est demandé au titre d'une garde par une assistante maternelle agréée ;
- sur l'attestation établie par l'association, l'entreprise habilitée ou l'établissement d'accueil de jeunes enfants pour la justification des dépenses de garde lorsque le complément du mode de garde est demandé au titre d'une association ou une entreprise habilitée à la garde d'enfant.

Le nombre d'heures de garde en horaires spécifiques est contrôlé par l'organisme débiteur des prestations familiales une fois par an sur la base d'une attestation annuelle du ou des employeurs de la personne ou des membres du ménage précisant, pour chacun des douze derniers mois, le nombre d'heures total effectuées en horaires spécifiques. Lorsque le contrôle fait apparaître que le seuil de 25 heures de travail en horaires spécifiques ne peut être justifié ou n'a pas été atteint au titre d'un mois civil, l'organisme débiteur des prestations familiales procède au recouvrement de la majoration indûment versée. Ces dispositions sont applicables aux gardes d'enfants effectuées à compter du 1^{er} septembre 2009.

*Article D. 531-23-1.-I. du Code de la Sécurité sociale
Décret n° 2009-908 du 24 juillet 2009*

Revenu minimum

La condition de revenu minimum n'est pas exigée à l'ouverture du droit pour :

- les étudiants (personne seule ou couples d'étudiants) : en revanche, la condition de revenus est exigée si le couple est composé d'un étudiant et d'un non étudiant) ;
- les bénéficiaires de certains minima sociaux (allocation d'adulte handicapé, allocation d'insertion et allocation spécifique de solidarité) ;
- les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (API) ou du revenu de solidarité active (RSA), qui sont inscrits dans une démarche d'insertion et qui sont, soit titulaires d'un contrat de travail, d'un contrat d'insertion pour les bénéficiaires du RSA, soit inscrits à Pôle Emploi, soit qui suivent une formation professionnelle.

La condition relative à ce revenu est, pour ces cas, présumée remplie pour une période de 12 mois à compter de l'ouverture du droit. Elle est examinée, à l'ouverture du droit et à son renouvellement, le mois précédant l'ouverture ou le renouvellement du droit ou si les conditions ne sont pas remplies au cours de ce mois, le mois d'ouverture ou de renouvellement du droit.

Les personnes qui recourent à un organisme privé (association ou entreprise) pour assurer la garde de leurs enfants bénéficient du complément. Deux conditions spécifiques doivent être remplies :

- la famille ne peut bénéficier du complément que si l'organisme privé est agréé par l'État (l'agrément est délivré par le préfet du département où l'activité est exercée sur proposition du directeur départemental du travail) en cas de garde à domicile ou est titulaire de l'autorisation (délivrée par le président du conseil général après avis du maire de la commune d'implantation) prévue à l'article L. 2324-1 du Code de la santé publique en cas de garde par une assistante maternelle. L'organisme ne doit pas, par ailleurs, bénéficier de prestation de service versée par les CAF ;
- l'enfant doit être gardé par un organisme de ce type au minimum 16 heures dans le mois. Les gardes occasionnelles ne peuvent donc faire l'objet d'une aide par ce biais.

Lorsque les parents emploient au cours d'un même mois une assistante maternelle et une personne à domicile pour assurer la garde d'un ou plusieurs enfants, les cotisations sociales sont prises en charge au titre de chaque emploi dans les conditions de droit commun. Pour le calcul de la prise en charge partielle de la rémunération, il est fait masse des rémunérations versées au titre des emplois. Le plafond maximal d'aide applicable est la somme des plafonds maximaux applicables à chaque enfant en fonction de son âge.

Lorsque les parents recourent uniquement à des organismes privés pour assurer la garde de leurs enfants et que ceux-ci sont gardés à la fois par une assistante maternelle et à domicile, il est fait masse des dépenses engagées par l'un et l'autre mode de garde. Le montant maximal de l'aide est la somme des plafonds maximaux prévus pour la garde par une assistante maternelle applicables à chaque enfant en fonction de son âge.

L'aide est d'abord calculée pour les dépenses concernant la ou les personnes employées par la famille (cotisations sociales et prise en charge partielle de la rémunération). L'aide due au titre de la garde, par le biais de l'entreprise privée, est ensuite calculée. L'addition des deux aides ainsi calculées ne peut excéder la somme des plafonds maximaux applicables à chaque enfant en fonction de son âge prévus pour la garde par une assistante maternelle par le biais d'un organisme privé.

En cas de bénéfice d'un complément de libre choix d'activité pour une activité ou une formation professionnelle rémunérée à temps partiel au plus égale à 50 %, le complément de libre choix du mode de garde est versé au taux réduit (taux divisé par deux) en cas de bénéfice d'un complément d'activité pour une activité comprise entre 50 % et 80 %, la famille ou la personne a droit au complément de garde à taux plein.

En cas d'emploi direct d'une garde d'enfants à domicile ou d'une assistante maternelle agréée, la CAF prend en charge la rémunération et les cotisations générées par cet emploi à hauteur des montants suivants :

Plafonds de revenus 2011			
Enfant(s) à charge	Inférieurs à	Ne dépassant pas	Supérieurs à
1 enfant	20 706 €	46 014 €	46 014 €
2 enfants	23 840 €	52 978 €	52 978 €
3 enfants	27 601 €	61 335 €	61 335 €
Au delà de 3 enfants	+ 3 760	+ 8 357 €	+ 8 357 €

Montants mensuels maximums de la prise en charge par la CAF en cas de rémunération directe du (de la) salarié(e) en fonction des plafonds de revenus (du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014)				
Âge de l'enfant	- de 3 ans	458,18 €	288,92 €	173,33 €
	De 3 à 6 ans	229,09 €	144,48 €	86,67 €

Il faut effectuer une demande de complément de libre choix du mode de garde et une déclaration de situation. En cas d'emploi d'une garde d'enfant à domicile, il faut également remplir une autorisation de prélèvement automatique et joindre un relevé d'identité bancaire ou postal à la demande. Il faut établir un contrat de travail ou une lettre d'engagement précisant les horaires, le salaire, les congés payés ...

En cas de recours à une association, entreprise ou micro-crèche la CAF prend en charge les dépenses générées à hauteur des montants suivants :

Plafonds de revenus 2011			
Enfant(s) à charge	Inférieurs à	Ne dépassant pas	Supérieurs à
1 enfant	20 706 €	46 014 €	46 014 €
2 enfants	23 840 €	52 978 €	52 978 €
3 enfants	27 601 €	61 335 €	61 335 €
Au delà de 3 enfants	+ 3 760	+ 8 357 €	+ 8 357 €

Montants mensuels maximums de la prise en charge en fonction des plafonds de revenus (du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014)			
Âge de l'enfant	<i>Quand l'association ou l'entreprise emploie une assistante maternelle</i>		
- de 3 ans	693,34 €	577,79 €	462,24 €
De 3 à 6 ans	346,67 €	288,90	231,12 €
Âge de l'enfant	<i>Quand l'association ou l'entreprise emploie une garde à domicile ou en cas de micro-crèche</i>		
- de 3 ans	837,81 €	722,23 €	606,68
De 3 à 6 ans	418,91 €	361,12 €	303,34 €

PROTECTION SOCIALE À L'ISSUE DU CONGÉ PARENTAL

Les personnes qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé pour maladie ou maternité faisant immédiatement suite au congé parental, retrouvent, pendant 12 mois à compter de la reprise du travail, les droits aux prestations en nature et en espèces des assurances maladie-maternité, invalidité-décès, qui leur étaient ouverts avant le début du congé parental.

Article D. 161-2 du Code de la Sécurité sociale

Mais le salarié qui ne reprend pas son travail, à l'issue du congé parental d'éducation, perd le bénéfice des prestations en espèces des assurances maladie-maternité, invalidité-décès. Ainsi en a décidé la Cour de cassation :

- pour une salariée qui s'est inscrite à l'ANPE au terme de son congé.

Cass. soc. 11 mars 1999, n° 97-16.577

- pour une salariée ayant adhéré à une convention de conversion pendant son congé parental.

Cass. soc. 10 octobre 1996, n° 94-18.612

Le bénéfice de l'ACCRE (Aide de l'État aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise) est étendu aux personnes bénéficiaires du complément de libre choix d'activité et de la PAJE, depuis le 1^{er} janvier 2007. Cette aide étatique consiste surtout en une exonération totale de charges sociales pendant les 12 premiers mois d'activité de création ou de reprise d'entreprise. Les bénéficiaires de l'ACCRE, dont les personnes titulaires d'un COLCA ou percevant la PAJE, qui créent ou reprennent une entreprise, sont donc immédiatement affiliées au régime de protection sociale dont ils dépendent en fonction de leur nouveau statut (salarié ou travailleur indépendant).

Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006, JO du 22 décembre

Personnes bénéficiaires de l'allocation de présence parentale

Les personnes bénéficiaires de l'allocation de présence parentale conservent leurs droits aux prestations en nature de l'assurance-maladie, maternité, de leur régime d'origine pendant la durée de perception de l'allocation. A l'issue de cette période, elles retrouvent les droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, acquis antérieurement à l'ouverture du droit à l'allocation.

Article L. 161-9-1 du Code de la Sécurité sociale

Personnes involontairement privées d'emploi

Les personnes qui, pendant un congé parental ou à l'issue de ce congé, sont involontairement privées d'emploi, bénéficient pour elles-mêmes et leurs ayants droit, tant que dure leur indemnisation, de leurs droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance-maladie, maternité, invalidité et décès dont elles relevaient antérieurement au congé parental d'éducation.

Article L. 311-5 du Code de la Sécurité sociale

CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

Les droits aux prestations en espèces des assurances maladie, maternité, invalidité sont rétablis dans les conditions antérieures au congé, à condition que le salarié reprenne son activité professionnelle, et qu'il n'ait perçu aucune rémunération au titre de l'aide familiale apportée pendant le congé.

Article L. 378-1 du Code de la Sécurité sociale

ALLOCATION PARENTALE D'ÉDUCATION

Le versement de l'allocation parentale d'éducation à taux plein peut être prolongé, notamment en cas de naissances multiples, dans l'hypothèse de reprise d'activité professionnelle d'un parent bénéficiaire, lorsque l'enfant est âgé d'au moins 18 mois et de moins de 60 mois.

Article D. 532-5 nouveau du Code de la Sécurité sociale

DROIT DU TRAVAIL

Le congé parental d'éducation est ouvert au salarié, père, mère ou adoptant qui en fait la demande, dans un délai de 3 ans suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption. Ainsi, le salarié peut demander un congé parental à tout moment avant le 3^e anniversaire de l'enfant. Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer, dans l'hypothèse d'une adoption.

Article L. 1225-47 du Code du travail

Pour ouvrir droit au congé parental d'éducation, l'enfant adopté ou « confié en vue de son adoption » ne doit pas encore avoir atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans). Dès lors que le salarié remplit les conditions, le congé parental d'éducation est un droit, que l'employeur ne peut refuser. Le non-respect par l'employeur de ce droit peut être sanctionné :

- par des dommages-intérêts au profit du salarié ;
- par une amende de 5^e classe d'un montant de 1 500 €, porté à 3 000 € en cas de récidive.

Articles L. 1225-71 et R. 1227-5 du Code du travail

Lorsque le ou la salarié(e) demande un congé parental à temps partiel, le passage à temps partiel est de droit, s'il existe un poste disponible. Par contre, la fixation de l'horaire à temps partiel relève du seul pouvoir de direction de l'employeur. En d'autres termes, le salarié ne peut imposer à l'employeur son nouvel horaire de travail. Le refus par le salarié de reprendre le travail à l'horaire fixé par l'employeur, peut alors être sanctionné par un licenciement disciplinaire. Mais la faute grave ne peut toutefois être retenue si l'horaire proposé est incompatible avec les obligations impérieuses de l'intéressé(e).

Cass. soc. 1^{er} avril 2003, n° 00-41.873

Une directive européenne abroge la directive 96/34 du 3 juin 1996 et rend applicable l'accord-cadre du 18 juin 2009 sur le congé parental d'éducation.

Article 3, Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010, JOUE du 18

Les dispositions de cet accord visent notamment :

- à élargir le champ des bénéficiaires en posant comme principe la non-exclusion des travailleurs à temps partiel, à durée déterminée ou des intérimaires (clause 1, § 3) ;
- à prévoir une durée minimale du congé parental d'éducation fixée à 4 mois (clause 2, § 2) ;
- à octroyer un droit à l'aménagement des horaires ou de son rythme de travail à l'issue d'un tel congé pendant une période déterminée (clause 6, § 1).

Les États membres de l'Union européenne ont, en principe, 2 ans pour la transposer en droit national, soit au plus tard jusqu'au 8 mars 2012.

Le droit français est conforme à la plupart des dispositions de l'accord et comporte même des dispositions plus favorables. Il sera toutefois nécessaire d'en adopter de nouvelles, par exemple, pour le droit à aménagement d'horaire au retour du congé parental d'éducation.

DURÉE DU CONGÉ PARENTAL

Quelle que soit la date de départ du congé parental d'éducation, celui-ci prend obligatoirement fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant. En fait, le salarié peut demander un congé de 1 an, qu'il peut prolonger 2 fois, dans la limite de ce 3^e anniversaire. Le congé parental peut être renouvelé deux fois sans jamais dépasser le 3^e anniversaire de l'enfant.

Article L. 1225-48 du Code du travail

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le congé parental d'éducation est d'une durée initiale de 1 an, susceptible d'être prolongée 2 fois dans la limite d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer familial.

Article L. 1225-48 du Code du travail

En cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans mais qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental d'éducation ne peut excéder une année à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Article L. 1225-48 du Code du travail

En cas de maladie, accident ou handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé au plus 1 an après sa date limite, quelle que soit la date de son début.

Article L. 1225-49 du Code du travail

La gravité de la maladie ou de l'accident doit être constatée par un certificat médical précisant que l'état de santé de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée. En outre, le handicap grave de l'enfant est reconnu dès lors qu'il ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale prévue par l'article L. 541-1 du Code de la Sécurité sociale : l'invalidité permanente de l'enfant doit être au moins égale à 80 %, ou comprise entre 50 et 80 % lorsqu'il fréquente un établissement d'éducation spéciale pour handicapés.

Articles R. 1225-12 du Code du travail et R. 541-4 du Code de la Sécurité sociale

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation peut reprendre son activité professionnelle avant le terme initialement prévu uniquement :

- en cas de décès de l'enfant ;
- en cas de diminution importante des ressources du ménage.

Article L. 1225-52 du Code du travail

Dans tous les autres cas, l'employeur n'est pas tenu d'accepter le retour anticipé du salarié.

Dans les mêmes circonstances, le salarié peut choisir de reprendre son activité seulement à temps partiel. L'employeur doit réintégrer le salarié, dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire, dans le mois qui suit sa demande motivée. À défaut, il peut être condamné :

- à des dommages-intérêts au profit du salarié ;
- à une amende de 1 500 €, correspondant aux contraventions de la 5^e classe, portée à 3 000 € en cas de récidive.

Articles L. 1225-52, L. 1225-71 et R. 1227-5 du Code du travail

Aucune disposition légale n'interdit au salarié de trouver un accord avec l'employeur pour prolonger le congé parental d'éducation au-delà de son terme légal, soit au-delà des 3 ans de l'enfant. Les articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail relatifs au congé parental ne sont en effet pas d'ordre public absolu, il est possible d'y déroger dans un sens favorable au salarié (notion d'ordre public social). En conséquence, le salarié ne peut ultérieurement invoquer la nullité de cet accord de prolongation comme contraire à la loi et demander la reprise anticipée du travail (sauf en cas de décès de l'enfant ou diminution importante des ressources du ménage).

Cass. soc. 11 février 2004, n° 01-43.574

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé parental d'éducation.

Article L. 1111-2 du Code du travail

Formalités à remplir

Le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- du point de départ en congé ;
- de la durée prévisible de ce congé.

Articles L. 1225-50 et R. 1225-13 du Code du travail

Depuis 2004, le salarié intéressé peut également notifier à l'employeur son intention de prendre le congé par lettre remise en main propre contre décharge.

Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004, JO du 26 juin

Lorsque le congé parental suit immédiatement le congé de maternité ou d'adoption, cette information doit parvenir à l'employeur au moins 1 mois avant le terme dudit congé. Dans les autres hypothèses, l'employeur doit être informé 2 mois au moins avant le début du congé parental.

Article L. 1225-50 du Code du travail

Ces formalités sont réputées accomplies au jour de l'expédition des lettres recommandées avec demande d'avis de réception. Le non-respect des délais n'est pas sanctionné par l'irrecevabilité de la demande de congé parental.

Cass. soc. 3 juin 1997, n° 95-42.960

L'utilisation d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception n'est pas une condition du droit au congé parental mais seulement un moyen de preuve que l'employeur a été informé.

Cass. soc. 12 mars 2002, n° 99-43.501

Toutefois le non respect de cette procédure n'est pas sanctionnable par l'employeur comme le rappelle la Cour de cassation. En l'espèce l'employeur avait licencié une salariée qui n'avait pas repris son travail à l'issue de son congé maternité. L'intéressée contestait son licenciement, en invoquant un congé parental d'éducation.

De son côté, l'employeur estimait qu'elle ne pouvait pas prétendre au congé parental pour la période suivant immédiatement son congé maternité : la salariée avait fait sa demande 6 jours après, et de ce fait, ne l'avait pas informé au moins un mois avant le terme dudit congé. Les juges ont donné tort à l'employeur et l'ont condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- d'une part, la salariée réunissait les conditions requises pour bénéficier d'un congé parental (ancienneté d'un an à la naissance de l'enfant) ;
- d'autre part, avant même d'avoir été informé par LRAR, l'employeur avait connaissance du motif de l'absence de la salariée.

Cass. Soc, 25 janvier 2012, n° 10-16369

Le salarié doit avertir l'employeur de son intention de prolonger le congé parental, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu. En cas d'interruption prématurée du congé, l'employeur doit être informé un mois à l'avance du retour du salarié. Le salarié peut, dans les mêmes formes et délais, informer l'employeur qu'il entend transformer son congé parental en activité à temps partiel ou inversement.

Article L. 1225-51 du Code du travail

Dans le cadre d'un congé parental à temps partiel, il est impossible de modifier la durée du travail initialement choisie au cours de la prolongation du congé parental.

SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

Le contrat de travail étant seulement suspendu, le salarié reste compris dans les effectifs de l'entreprise. Il est interdit d'exercer une autre activité professionnelle pendant un congé parental d'éducation, autre que des activités d'assistant(e)maternel(le).

Article L. 1225-53 du Code du travail

Le bénéfice d'un congé parental d'éducation ne fait pas obstacle aux règles protectrices de la maternité. L'employeur ne peut notamment pas licencier pour motif économique une salariée, pendant son congé parental, alors qu'elle l'a précédemment informé qu'elle était à nouveau enceinte. Seule la faute grave ou l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pourraient en effet être invoqués. S'affranchissant du critère chronologique qui régit ordinairement les concours de suspension de contrat de travail, la jurisprudence donne donc la primauté aux règles protectrices de la maternité sur celles applicables au congé parental d'éducation.

Cass. soc. 11 février 2004, n° 01-43.574

ISSUE DU CONGÉ

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

Article L. 1225-55 du Code du travail

Il n'est alors pas nécessaire de prévenir l'employeur de la reprise du travail. Ce dernier est réputé suffisamment informé par la lettre recommandée dans laquelle le salarié a exprimé son intention de prendre un congé parental d'éducation ou de le renouveler. Celle-ci doit en effet mentionner la date de point de départ ainsi que la durée du congé parental.

Cass. soc. 2 juin 1992, n° 88-42.816

Un emploi similaire peut être proposé seulement lorsque le poste initial du salarié n'existe plus ou n'est plus disponible. La nécessaire similitude entre l'emploi proposé au retour de congé et l'emploi initial du salarié implique au minimum le même niveau de rémunération et la même qualification professionnelle. Selon la jurisprudence, le refus d'un poste non similaire à celui occupé par le salarié avant le congé parental ne s'analyse ni en démission, ni en faute grave. Le licenciement qui peut en résulter n'est légitime que si la proposition d'un poste non similaire est justifiée par un motif économique.

Cass. soc. 24 novembre 1998, n° 96-41.740

Par ailleurs, le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental d'éducation peut bénéficier d'une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article L. 1225-56 du Code du travail

De plus, la loi de finances pour 2004 a créé un « crédit d'impôt famille » au bénéfice des entreprises qui mettent en place des structures d'accueil pour les enfants ou participent à la formation professionnelle des salariés en congé parental. Ce crédit d'impôt est égal à 25 % des dépenses exposées, et plafonné à 500 000 € par an et par entreprise.

Décret n° 2004-844 du 20 août 2004 - JO du 24 août

Une loi du 23 mars 2006 étend ce crédit d'impôt aux dépenses de formation engagées par l'entreprise en faveur de nouveaux salariés recrutés à la suite d'une démission ou d'un licenciement pendant un congé parental d'éducation lorsque cette formation débute dans les trois mois de l'embauche et dans les six mois qui suivent le terme de ce congé.

Article 244 quater F du Code général des impôts

Le salarié peut aussi demander à passer à temps partiel à son retour de congé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme du congé.

Article L. 1225-51 du Code du travail

Le salarié bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel ressortissant de la même catégorie professionnelle ou emploi équivalent, comme tout salarié qui souhaite passer à temps partiel.

Article L. 3123-8 du Code du travail

Aussi, l'employeur ne peut refuser le passage à temps partiel au retour du congé parental d'éducation que s'il n'existe pas de poste disponible. Par contre, le salarié ne peut revendiquer à temps partiel le poste qu'il occupait auparavant à temps complet.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur, en vue de son orientation professionnelle. C'est l'occasion d'examiner les besoins en formation du salarié, dans le cadre de son droit à une formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, au sein de l'entreprise.

Article L. 1225-57 du Code du travail

RUPTURE DU CONTRAT

Le salarié peut choisir de ne pas reprendre son travail après le congé parental d'éducation. Dans cette hypothèse, il est tenu de manifester sa volonté de démissionner de façon claire et non équivoque. La rupture du contrat de travail est alors soumise au droit commun de la démission. Elle est notamment assortie d'un préavis, à moins que l'employeur dispense le salarié de l'exécuter.

L'article L. 1225-66 du Code du travail permettant à un salarié de démissionner sans préavis, au terme du congé de maternité ou d'adoption, avec priorité de réembauchage pendant un an, n'est pas applicable au salarié dont le congé parental d'éducation arrive à terme. Le fait de ne pas se présenter au travail, au jour prévu pour la reprise à l'issue du congé parental d'éducation ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner. Si l'absence injustifiée du salarié se prolonge, l'employeur peut seulement prendre l'initiative de le licencier. La jurisprudence considère que le seul fait d'oublier de reprendre le travail à la date prévue ne constitue pas une faute grave, privative de l'indemnité de licenciement et de préavis.

Cass. soc. 2 juin 1992, n° 88-42.816

Il est possible de licencier un salarié en congé parental d'éducation pour un motif indépendant de ce congé.

Cass. soc. 12 février 1997, n° 93-42.510

L'interdiction légale de licencier une salariée avant, pendant et après le congé de maternité ou d'adoption, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail, n'est pas applicable au salarié en congé parental d'éducation. Aussi, l'employeur peut invoquer tout autre motif pour rompre le contrat, sous réserve qu'il soit étranger au congé parental et non discriminatoire. La seule succession de plusieurs congés de maternité et congés parentaux n'est pas un motif légitime de licenciement. L'employeur ne peut pas non plus arguer du congé parental d'éducation comme critère de l'ordre des licenciements, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

Cass. soc. 7 octobre 1992, n° 89-45.503

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination du droit et du montant de l'indemnité de licenciement.

Article L. 1225-54 du Code du travail

Lorsque le licenciement intervient pendant le congé parental d'éducation, le salarié est en principe dans l'impossibilité d'exécuter son préavis et ne peut prétendre à une indemnité compensatrice. Il en est autrement pour la partie du délai-congé susceptible d'être exécutée après la fin du congé parental.

Cass. soc. 28 novembre 1991, n° 90.43-154

ANCIENNETÉ

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages acquis avant la suspension du contrat.

Article L. 1225-54 du Code du travail

Des accords de branche professionnelle peuvent prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence des salariés, pendant un congé parental à temps plein, est intégralement prise en compte.

Bien entendu en cas de congé parental à temps partiel, c'est-à-dire lorsque le salarié n'a pas totalement interrompu son travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte en totalité dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

CONGÉS PAYÉS

Le congé parental d'éducation n'étant pas une période de travail effectif, le salarié n'acquiert pas de droits à congés annuels payés pendant son déroulement, sauf disposition conventionnelle contraire. Il n'y a pas lieu, ici, de prendre en considération la moitié de la durée du congé parental, pour augmenter la durée des congés payés acquise avant le début du congé parental.

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars

Si le salarié n'acquiert pas de congés payés, en revanche il ne perd pas ses droits acquis précédemment et qu'il n'a pas épuisé du fait du congé parental. La règle selon laquelle congé payé pas pris équivaut à congé payé perdu ne vaut plus en congé parental. La cour de justice européenne opte pour le report des congés payés à l'issue du congé parental. Alors qu'une assistante maternelle qui n'a pas pu exercer son droit à congés payés pendant la période de référence en raison de sa maladie, d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou d'un congé de maternité ne le perd pas. Une salariée ayant pris un congé parental, ne pouvait jusqu'à présent bénéficier, à son retour, des congés payés qu'il avait acquis mais n'avait pu prendre avant son départ. Un arrêt récent de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) vient d'en décider autrement. S'appuyant sur l'accord-cadre européen sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 et annexé à la directive 96/34/CE du Conseil européen, l'arrêt indique que « les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental », et s'appliquent à l'issue du congé. Il précise également que ce principe « s'oppose à une disposition nationale (...) selon laquelle les travailleurs faisant usage de leur droit au congé parental de deux ans perdent, à l'issue de ce congé, des droits à congés annuels payés acquis durant l'année précédant la naissance de leur enfant ». Compte tenu de cette jurisprudence de la CJUE, on peut supposer qu'à terme la Cour de cassation révisera sa position et optera également pour le report des congés payés après le congé parental.

CJUE, 22 avril 2010, affaire n° C-486/08

FORMATION PROFESSIONNELLE

Un congé parental d'éducation n'est pas cumulable avec un congé individuel de formation. Un salarié en congé parental qui voudrait suivre une formation doit le faire à ses frais. S'il souhaite partir en congé individuel (CIF) et bénéficier du FONGECIF, il doit alors renoncer à son congé parental. Mais la prise en charge financière par cet organisme n'étant pas automatique, il court le risque de connaître une perte totale de ressources.

Pour le droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié en congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars

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 ou en congé parental.

SANCTIONS

De façon générale, l'inobservation par l'employeur des dispositions du Code du travail relatives au congé parental d'éducation, donne droit à la victime à l'attribution de dommages-intérêts qui s'ajoutent aux éventuelles indemnités de rupture du contrat de travail.

Article L. 1225-71 du Code du travail

Toute convention contraire aux dispositions légales intéressant la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants est nulle.

Article L. 1225-70 du Code du travail

PAIE

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur au cours du congé parental. Il peut toutefois bénéficier d'un report de congés annuels payés, dans le cadre d'un compte épargne-temps. Lorsqu'un accord collectif impose à l'employeur de verser un complément de rémunération au salarié en congé parental d'éducation, cette allocation complémentaire peut être exonérée de charges salariales et patronales à la condition que l'employeur compense, par des embauches, le volume d'heures perdues du fait du congé parental, dans les 30 jours suivant la prise de congé.

SALAIRE EN CAS DE CONGÉ PARENTAL TOTAL

L'employeur n'est tenu à aucun maintien de salaire en congé parental total. Il a alors deux options de gestion du salarié. La première pratique consiste à établir un solde de tout compte au salarié lors de son départ en congé parental afin d'éviter la gestion sur plusieurs années de divers reliquat. Cependant le salarié n'est pas en rupture du contrat mais en simple suspension, aussi la deuxième solution est juridiquement plus juste. Elle consiste à établir chaque mois un bulletin de paie à 0 afin de permettre au logiciel de conserver en mémoire le salarié et de remplir plus justement et plus rapidement les différentes déclarations de charges (notamment la DADS-U).

En cas de maintien de la couverture mutuelle et/ou prévoyance pendant le congé parental, s'il existe une prise en charge salariale de ces garanties, il est aussi possible de voir des bulletins de salaire avec un net négatif. Ces garanties peuvent être directement payées chaque mois par le salarié (par chèque par exemple) ou au retour du salarié par le biais d'une reprise sur salaire progressive.

SALAIRE EN CAS DE CONGÉ PARENTAL À TEMPS PARTIEL

Le salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Si le salarié choisit la formule du temps partiel, l'horaire doit être au moins égal à 16 heures par semaine.

Article L. 1225-47 du Code du travail

En revanche, à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, la fixation de l'horaire de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Cass. soc. 4 juin 2002, n° 00-42262

Cass. soc. 23 septembre 2009, n° 08-41641

Le refus du salarié d'appliquer les nouveaux horaires fixés par l'employeur ne constitue pas une faute grave lorsque la proposition de l'employeur n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses.

Cass. soc. 1^{er} avril 2003, n° 00-41873

Pendant la période de 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 disposition contraire dans un accord collectif.

Article L. 1225-51 du Code du travail

Le salarié en congé parental à temps partiel se gère comme un salarié à temps partiel. Un avenant au contrat de travail doit être établi. Il précise la ou les périodes non travaillées et peut aussi prévoir une rémunération mensualisée indépendante de l'horaire réel du mois. Les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la durée légale (ou, en cas de modulation, les heures effectuées au-delà des limites fixées par accord) sont soumises à la réglementation relative aux heures supplémentaires.

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Il doit être écrit et comporter des mentions obligatoires telles que, notamment :

- la durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (contrat conclu sur une base hebdomadaire) ou entre les semaines du mois (contrat conclu sur une base mensuelle), sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile.

Article L. 3123-14 du Code du travail

Le défaut de certaines mentions ouvre droit, pour le salarié, à la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein, mais cette requalification n'est pas automatique et l'employeur peut toujours prouver que le salarié est bien à temps partiel.

Cass. soc. 9 juillet 2003, n° 01-42.451

En outre, le contrat doit :

- définir par avance les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du travail peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- déterminer également à l'avance les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués par écrit au salarié.

La rémunération est proportionnelle, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise, à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Article L. 3123-11 du Code du travail

Une convention ou un accord collectif peut prévoir des modalités spécifiques pour les éléments de paie conventionnels dès lors que ces conditions ne sont pas discriminatoires.

Exemple

Aux termes d'un accord collectif, après un an de présence dans l'entreprise, tout membre du personnel horaire bénéficiait d'allocations de vacances et d'allocations de fin d'année payées en juillet et en décembre. Ces allocations n'étaient dues que si l'intéressé avait travaillé 24 jours dans l'année. Les salariés ayant moins d'un an, mais plus d'un mois de présence, bénéficiaient d'une allocation au minimum proportionnelle au nombre de mois de présence. Il en résultait que les salariés à temps partiels qui remplissaient les conditions prévues par ce texte devaient bénéficier de l'intégralité de ces allocations. Il n'y avait pas lieu de procéder à des calculs au prorata de la durée du travail effectué, alors que l'accord collectif n'en prévoyait pas et qu'il n'est possible d'y déroger que par dispositions plus favorables pour les salariés.

Cass. soc. 9 juin 2004, n° 02-46348

Un prorata des primes en fonction du temps de travail ou du salaire peut être possible, tant qu'il n'y a pas de discrimination et de rupture de l'égalité de traitement. Mais lorsque l'accord collectif prévoit l'attribution d'une prime de durée d'expérience aux salariés ayant au moins trois ans d'expérience et une prime familiale aux salariés chefs de famille sans évoquer la possibilité de prorata, le montant des primes est considéré comme forfaitaire et l'employeur doit verser celles-ci intégralement et sans prorata aux salariés à temps partiel.

Cass. soc. 17 juin 2009, n° 08-41.077

Le salaire à temps partiel s'établit selon la formule de calcul suivante :

$$\text{Salaire temps plein} / \text{Durée du travail temps plein} \times \text{Durée du travail temps partiel}$$

Abattement d'assiette pour temps partiel

Pour le calcul des cotisations patronales et salariales dues pour l'emploi de salariés à temps partiel, les employeurs peuvent bénéficier d'un abattement d'assiette (appelé également proratisation du plafond) destiné à compenser la différence entre le montant des cotisations dues au titre de chacun de ces salariés et le montant des cotisations qui seraient dues pour une durée de travail identique dans le cas où chacun d'eux travaillerait à temps complet. D'un commun accord, employeur et salarié peuvent renoncer à l'application de cet abattement et calculer les cotisations sans réduction de plafond. Cette renonciation doit être complète : l'unicité d'assiette des cotisations patronales et salariales doit être maintenue.

Article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale

L'horaire de travail du salarié à temps partiel doit être inférieur soit à la durée de travail fixée par la loi (35 heures hebdomadaires), soit à la durée de travail inférieure fixée conventionnellement par la branche, l'entreprise ou l'établissement.

Article L. 3123-1 du Code du travail

La rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait occupé un poste à temps plein doit être supérieure au plafond de la Sécurité sociale, non seulement certains mois de l'année mais également globalement pour l'année. Dans le cas contraire, l'abattement pratiqué en cours d'année est annulé à l'occasion de la régularisation annuelle.

Les salariés dont l'assiette ou le montant des cotisations sont forfaitaires ne peuvent ouvrir droit à l'abattement d'assiette. Les salariés dont l'emploi donne lieu à des taux réduits ou à des taux spécifiques (ex. : artistes de spectacle, journalistes, mannequins) ne peuvent bénéficier de l'abattement d'assiette pour temps partiel. L'assiette des cotisations des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ne peut être abattue.

Article L. 242-10 du Code de la Sécurité sociale

Pour un même contrat de travail, il est impossible d'appliquer à la fois l'abattement d'assiette pour temps partiel et le dispositif de maintien des cotisations vieillesse en cas de temps partiel.

Article R. 241-0-2 du Code de la Sécurité sociale

L'assiette des cotisations plafonnées est réduite à proportion de la rémunération du poste à temps partiel par rapport à la rémunération du même poste à temps plein selon la formule suivante :

$$\text{Salaire à temps partiel} \times \text{Plafond de la périodicité de la paie} / \text{Salaire à temps plein}$$

Le plafond de Sécurité sociale à retenir dans la formule de calcul est celui de la périodicité de la paie. Si le travail à temps partiel commence ou se termine en cours de mois, il faut retenir une valeur égale à autant de trentièmes de ce plafond qu'il y a de jours calendaires dans la période d'emploi à temps partiel.

Le plafond réduit s'applique aux cotisations plafonnées, à savoir :

- la cotisation d'assurance vieillesse plafonnée ;
- la contribution plafonnée au FNAL ;
- aux cotisations chômage en tranche A et en tranche B. La limite supérieure de la tranche B s'obtient en multipliant le plafond réduit par 4 ;
- les cotisations ARRCO en tranche A (pour les cadres) et en tranches 1 et 2 (pour les non-cadres), sachant que la limite supérieure de la tranche 2 s'obtient en multipliant le plafond réduit par 3 ;

- les cotisations AGIRC en tranches B et C, sachant que les limites supérieures des tranches B et C s'obtiennent en multipliant le plafond réduit respectivement par 4 et par 8.

L'abattement d'assiette pour temps partiel doit être pratiqué lors de chaque paie et non en fin d'année.

Article R. 242-7 du Code de la Sécurité sociale

L'employeur n'est pas en droit de le pratiquer à l'occasion de la régularisation annuelle.

Cass. soc. 1^{er} avril 1999, n° 97-17962

Lorsque le plafond réduit n'a été appliqué que certains mois de l'année parce que la rémunération du poste à temps plein n'était pas supérieure au plafond au titre des autres mois, le plafond annuel réduit peut être calculé suivant la même règle qu'en cours d'année en fonction du plafond de la période, de la totalité de la rémunération à temps partiel et de la totalité de la rémunération à temps plein :

Rémunération de la période à temps partiel X plafond de la même période / Rémunération de la période à temps plein

En présence, au cours d'un même exercice, de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ouvrant droit à abattement d'assiette, l'assiette plafonnée est déterminée en totalisant les plafonds applicables au cours de chaque période.

Bulletin de salaire : CONGÉ PARENTAL TEMPS PARTIEL

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIÉ	EMPLOYEUR
Nom et Prénom :	Nom ou Raison sociale :
Adresse :	Adresse :
N° SS :	N° SIRET :
Emploi :	URSSAF :
Coefficient :	Convention collective :
	APE :

Période du : 1 au 30 avril 2013

Durée du travail
20 heures/semaine
86,67 heures/mois
SB = 1900,00 €

SALAIRE (Base 151,67 H)	1900,00
SALAIRE BRUT	1900,00

Temps plein =
3 324,95 €

Prorata plafond
1900/3324,92 x 3086 =
1763,47

COTISATIONS SOCIALES	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS	1945,14	0,50%	9,7257082		
CSG Déductible	1945,14	5,10%	99,20222364		
CSG Non Déductible	1945,14	2,40%	46,68339936		
VIEILLESSE					
TA	1763,47	6,75%	119,03	8,40%	148,13
Totalité	1900,00	0,10%	1,90	1,60%	30,40
URSSAF AUTRES					
ALLOC FAMILIALES	1900,00			5,40%	102,60
ACCIDENT DU TRAVAIL	1900,00			1,30%	24,70
MALADIE	1900,00	0,75%	14,25	12,80%	243,20
Cont. Solidarité Autonomie	1900,00			0,30%	5,70
FNAL	1900,00			0,50%	9,50
VERSEMENT TRANSPORT	1900,00			2,00%	38,00
TAXE PREVOYANCE	78,39			8,00%	6,27
CHOMAGE					
TA + TB	1900,00	2,40%	45,60	4,00%	76,00
AGS	1900,00		0,00	0,40%	7,60
RETRAITE COMPLEMENT.					
ARRCO T1	1763,47	3,00%	52,90	4,50%	79,36
ARRCO T2	136,53	8,00%	10,92	12,00%	16,38
AGFF T1	1763,47	0,80%	14,11	1,20%	21,16
AGFF T2	136,53	0,90%	1,23	1,30%	1,77
PREVOYANCE/MUTUELLE					
MUTUELLE	3086,00	0,50%	15,43	0,50%	15,43
PREVOYANCE TA	1763,47	0,30%	5,29	1,20%	21,16
PREVOYANCE TT	1 900,00	0,40%	7,60	2,20%	41,80
TOTAL DES RETENUES			443,88		889,17

NET A PAYER	1 456,12
CSG/CRDS	56,41
NET IMPOSABLE	1 512,53

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

Frais de transport : trajet domicile – lieu de travail

Pour les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à 50 % de la durée légale du travail, l'employeur a la même obligation que pour les salariés à temps plein. Il n'y a aucun prorata à faire.

Article R. 3261-9 du Code du travail

Pour les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures inférieur à 50 % de la durée du travail à temps complet, la prise en charge est proratisée par le rapport :

Nombre d'heures travaillées / 50 % de la durée du travail à temps complet
--

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 un salarié en congé parental d'éducation 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, et plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de 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 parental d'éducation, rien n'est expressément prévu par les textes. Ainsi, si le salarié est à temps partiel, sa rémunération à temps partiel sera prise en compte, à l'inverse si le salarié est en congé parental total, le salarié peut ne rien percevoir faute d'avoir perçue une rémunération sur la période considérée.

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 parental d'éducation ne sont pas nécessairement considérées comme du temps de présence et peuvent empêcher au salarié de percevoir une réserve spéciale de participation, faute d'être présent.

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 parental 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. Faute de rémunération, le salarié en congé parental total ne perçoit pas de prime d'intéressement.

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. Étant donné que le congé parental total n'est pas du temps de travail effectif, le salarié peut ne rien percevoir.

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 n'ont aucun impact dans cette répartition.

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

