

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale a été instauré par la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000, relative au financement de la Sécurité sociale pour 2001. Il s'agit d'une véritable suspension du contrat de travail, dont le salarié peut bénéficier lorsqu'un enfant à sa charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves, nécessitant la présence d'une personne à ses côtés.

Article L. 1225-62 du Code du travail

Auparavant, le salarié avait seulement la possibilité de réduire son activité et donc de travailler à temps partiel. Dorénavant, il a le choix entre cette activité à temps partiel et une véritable suspension du contrat. En outre, depuis 2001, le salarié peut bénéficier d'une prestation familiale spécifique - l'allocation de présence parentale - pendant le congé ou la période d'activité à temps partiel.

PROTECTION SOCIALE

ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE – PIÈCES JUSTIFICATIVES

Pièces justificatives

Catégories professionnelles	Situations	Nature du document	Périodicité
Toutes catégories		<ul style="list-style-type: none"> ■ Demande APP ^(*) ■ Certificat médical détaillé sous pli cacheté établi par un médecin ■ Certificat médical précisant la durée nécessaire de la présence parentale pour au moins 4 mois ou 2 mois en cas d'affection périnatale 	<ul style="list-style-type: none"> ■ A l'ouverture du droit ■ A l'ouverture du droit et aux renouvellements
Salariés autres que VRP et employés de maison	Cessation totale d'activité dans le cadre d'un CPP	■ Déclaration sur l'honneur ou attestation de l'employeur précisant la durée d'interruption dans le cadre du CPP	■ A l'ouverture du droit et aux renouvellements
	Activité à temps partiel dans le cadre d'un CPP	■ Déclaration sur l'honneur ou attestation de l'employeur précisant la durée et le pourcentage d'activité exercée par rapport à une activité à temps plein dans l'entreprise dans le cadre d'un CPP	■ A l'ouverture du droit et aux renouvellements
Chômeurs indemnisés	Cessation d'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déclaration sur l'honneur indiquant la cessation de recherche d'emploi ■ Déclaration sur l'honneur de l'inactivité et de l'absence d'indemnisation ^(*) 	■ A l'ouverture du droit
Stagiaires de la formation professionnelle rémunérée	Cessation de formation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déclaration sur l'honneur ou attestation du formateur précisant la date de cessation de formation ■ Déclaration sur l'honneur de l'inactivité ^(*) 	■ A l'ouverture du droit
Autres catégories professionnelles : VRP, employés de maison, non-salariés	Cessation totale d'activité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déclaration sur l'honneur précisant la date de cessation d'activité et sa durée prévisible ^(*) ■ Déclaration sur l'honneur de la non-activité ^(*) 	■ A l'ouverture du droit
	Activité à temps partiel	■ Déclaration sur l'honneur précisant la durée et le pourcentage d'activité exercée par rapport à une activité à temps plein ^(*)	■ A l'ouverture du droit et aux renouvellements

^(*) La demande d'APP et l'attestation de renouvellement valent déclaration sur l'honneur

APP : Allocation de Présence Parentale

CPP : Congé de Présence Parentale

ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE – ATTRIBUTION ET MONTANT

La loi de financement de la sécurité pour 2006 définit l'allocation journalière de présence parentale qui se substitue dès le 1^{er} mai 2006, à l'allocation de présence parentale.

Articles L. 544-1 et L. 544-7 du Code de la Sécurité sociale

L'état de santé de l'enfant doit être attesté par un certificat médical détaillé établi par le médecin qui le suit. Ce dernier devra notamment y indiquer la durée prévisible du traitement. Le droit à cette prestation est soumis à un avis favorable du service du contrôle médical de la CPAM auprès de laquelle est affiliée l'enfant en qualité d'ayant droit. Il y a lieu de fournir un certificat médical détaillé, sous pli cacheté, établi par le médecin. L'allocataire doit interrompre ponctuellement son activité professionnelle.

Article L. 544-2 du Code de la Sécurité sociale

En cas d'avis défavorable du contrôle médical, les parents peuvent contester, par le biais de l'expertise médicale (médecin expert désigné d'un commun accord entre médecin traitant et médecin conseil).

Article L. 141.1 du Code de la Sécurité sociale

En cas d'activité salariée, l'assuré doit bénéficier d'un congé de présence parentale. Pour cela il doit en faire la demande auprès de son employeur.

En cas de chômage indemnisé, dès que l'assuré bénéficie de l'AJPP, le paiement des allocations de chômage est automatiquement suspendu à la demande de la CAF. L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) peut être versée à tout demandeur d'emploi qui suspend toute recherche d'emploi ou de formation et à ceux qui exercent occasionnellement une activité. La perception de l'AJPP n'est pas cumulable avec les allocations d'assurance chômage. Dans le cas d'une activité occasionnelle, la personne perçoit des AJPP correspondant aux jours de congé de présence parentale pris au cours du mois, le nombre de jours indemnisables correspond au nombre de jours calendaires du mois civil considéré, minoré du nombre de jours non payables au titre de l'AJPP (AJPP X 7/5) et des jours non indemnisables (rémunération / salaire journalier de référence).

Directive UNEDIC n° 2007-07 du 22 janvier 2007

Il est versé autant d'allocations journalières que de jours d'absence pris dans la limite de 22 allocations par mois. Les 2 parents peuvent bénéficier successivement ou simultanément des allocations dans la limite globale de 22 allocations journalières par mois. Le montant de l'allocation journalière est de **42,71 €** pour un couple et de **50,75 €** pour une personne seule.

Article D. 544-6 du Code de la Sécurité sociale

Un complément mensuel pour frais de **109,25 €** est versé si l'allocataire a engagé des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant pour un montant égal ou supérieur à **109,79 €**. Il peut être versé même si pour un mois donné aucune allocation journalière de présence parentale n'est versée. Les ressources ne doivent pas dépasser une limite variable selon la situation.

Article L. 544-6 et L. 544-7 du Code de la Sécurité sociale

L'allocation journalière de présence parentale est soumise à des conditions de ressources. Pour l'année **2013**, elles sont les suivantes (ressources 2011) :

	Couple avec un seul revenu	Parent isolé ou couples avec deux revenus
1 enfant	25 416 €	33 589 €
2 enfants	30 499 €	38 672 €
3 enfants	36 599 €	44 772 €
Par enfant en plus	6 100 €	6 100 €

La déclaration de ressources à la CAF est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2008, et remplacée par la déclaration d'impôts sur le revenu directement transmise par l'administration. Et les ressources prises en compte sont celles de l'année civile précédente. Dorénavant, les prestations servies par la CAF restent identiques pour une année civile entière et non plus de juin à juillet suivant. Aussi, sont restées applicables jusqu'au 31 décembre 2008 les plafonds de ressources perçues en 2006. Une déclaration sur l'honneur précisant pour chaque mois considéré le montant des dépenses doit être adressée à la CAF chaque mois. L'allocataire doit être en mesure de produire, à la demande de la CAF, tous les éléments nécessaires à la justification de ces dépenses. Ce plafond de ressources varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il est majoré lorsque chaque membre du couple dispose d'un revenu professionnel ou lorsque la charge du ou des enfants est assumée par une seule personne.

Articles L. 544-2 à L. 544-7, D. 544-1 à D. 544-10 du Code de la Sécurité sociale

La demande d'allocation journalière de présence parentale est adressée à la CAF territorialement compétente, accompagnée des documents suivants :

- une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie d'un congé de présence parentale ;
- un certificat médical détaillé, établi conformément à un modèle défini par arrêté ministériel, adressé sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical, attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant et précisant la nature des soins contraignants et les modalités de la présence soutenue du parent aux côtés de l'enfant, ainsi que la durée prévisible du traitement de l'enfant.

Article R. 544-1 du Code de la Sécurité sociale

L'allocation de présence parentale est due à compter du premier jour du mois civil au cours duquel est déposée la demande. L'allocation cesse d'être due à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit à prestation cessent d'être remplies.

Le versement de l'AJPP permet d'ouvrir droit aux prestations en nature de l'assurance-maladie pendant toute sa durée. Si l'assuré perçoit l'allocation journalière de présence parentale, la CAF peut, sous conditions de ressources, affilier gratuitement à l'assurance vieillesse des parents au foyer.

Article L. 381-1 du Code de la Sécurité sociale

Le droit est ouvert par période de 6 mois renouvelable dans la limite de 3 ans. Au cours de cette période de 3 ans, il est possible de bénéficier de 310 allocations journalières au maximum. Lorsque la durée prévisible de traitement de l'enfant est inférieure à 6 mois et n'est pas renouvelée, le droit à prestation est interrompu. Si le traitement doit avoir une durée supérieure, le médecin traitant de l'enfant peut fixer une nouvelle durée prévisible et le droit est réexaminé dans les conditions prévues à l'ouverture du droit. L'allocation continue à être versée dans la limite de 6 mois et pendant une durée maximale de 3 ans. Si la période de traitement n'a pas été renouvelée et en cas de rechute de l'enfant dans la période de 3 ans, le droit est réactivé, le décompte de la durée de la période de droit et le nombre d'allocations journalières s'effectue à partir de la date initiale de l'ouverture du droit. Au-delà de la période initiale de 3 ans, un nouveau droit à l'AJPP peut être ouvert en cas de récurrence ou de rechute. Pour une pathologie différente, un nouveau droit de 310 jours peut également être ouvert, à l'intérieur ou en dehors de la période initiale.

L'allocation journalière de présence parentale est due à compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel est déposée la demande, sous réserve que les conditions d'ouverture du droit soient réunies. Elle cesse d'être due à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions de droit ne sont plus réunies. Il ne pourra pas être attribué plus de 310 allocations journalières au cours d'une période fixée par décret. Au-delà de cette durée maximum, le droit à cette allocation pourra être de nouveau ouvert, en cas de rechute, de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre duquel un premier droit à l'allocation a pu être accordé. Les allocations journalières de présence parentale peuvent être partagées entre les deux parents.

Toutefois, un décret fixera le nombre de jours maximal d'allocations journalières pouvant être versées au cours d'un mois civil à l'un ou aux deux membres du couple au titre d'un même enfant.

Articles L. 544-3 à L. 544-5 du Code de la Sécurité sociale

L'allocation journalière de présence parentale n'est pas cumulable pour un même bénéficiaire avec :

- l'indemnisation des congés de maternité, paternité ou d'adoption ;
- l'indemnisation de l'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité versées aux conjoints de travailleurs indépendants et des praticiens et auxiliaires médicaux ;
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail ;
- un avantage personnel de vieillesse ou d'invalidité ;
- l'allocation parentale d'éducation ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçu pour le même enfant ;
- l'allocation d'adulte handicapé ;
- les compléments allocation d'éducation spéciale perçus pour un même enfant ;
- les indemnités versées aux demandeurs d'emploi.

Ces indemnités sont seulement suspendues. Elles reprendront jusqu'à leur terme lorsque cessera le versement des allocations journalières de présence parentale.

Articles L. 544-8 et L. 544-9 du Code de la Sécurité sociale

La demande d'allocation journalière doit être accompagnée d'une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie d'un congé de présence parentale. L'allocataire doit remplir un formulaire d'allocation journalière de présence parentale. Le médecin doit remplir l'attestation médicale précisant la durée prévisible de traitement (à compléter sur le formulaire ou à joindre sur papier libre). Le formulaire rempli par l'assuré et le médecin doit être retourné sans oublier de joindre le certificat médical, sous pli confidentiel, établi par le médecin. Ce certificat sera transmis par la CAF au médecin-conseil de l'assurance-maladie.

Chaque mois, les bénéficiaires adressent à la CAF :

- pour les personnes en congé de présence parentale : une attestation visée par l'employeur indiquant le nombre de jours de congés de présence parentale pris au cours de la période considérée ;
- pour les personnes en formation professionnelle rémunérée : une attestation du formateur indiquant que la formation professionnelle a été interrompue ainsi qu'une attestation sur l'honneur attestant que cette interruption est motivée par la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue auprès de l'enfant malade ;
- pour les personnes à la recherche d'un emploi : une déclaration sur l'honneur de cessation de recherche d'emploi active ainsi qu'une attestation sur l'honneur attestant que cette interruption est motivée par la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue auprès de l'enfant malade ;

- pour les travailleurs non salariés, les exploitants agricoles, les VRP et les employés de maison : une attestation sur l'honneur indiquant le nombre de jours d'interruption d'activité au cours de la période considérée et une attestation sur l'honneur attestant que cette interruption est motivée par la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue auprès de l'enfant malade.

Article D. 544-9 du Code de la Sécurité sociale

Si l'allocataire est au chômage indemnisé, la CAF demandera à Pôle Emploi de suspendre l'indemnisation pendant la durée de versement de l'AJPP. Ensuite, tous les six mois, la CAF adressera un formulaire pour permettre de renouveler la demande.

Décret n° 2006-658 du 2 juin 2006

Pour la période comprise entre la cessation d'activité et le versement de l'allocation, la personne en congé de présence parentale bénéficie du maintien de l'ensemble des droits aux prestations en espèces et en nature des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, acquis avant la suspension du contrat de travail. Une Ordonnance du 15 avril 2004 garantit les droits aux prestations en espèces de l'assurance-maladie pour les parents qui prennent un congé de présence parentale, pendant celui-ci. Peu importe que le congé soit à temps complet ou à temps partiel.

Ordonnance n° 2004-329 du 15 avril 2004 - JO du 17 avril

La personne bénéficiaire de l'allocation de présence parentale, à taux plein ou à taux partiel, est affiliée à l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale, sous réserve que ses ressources ou celles du ménage soient inférieures à un plafond fixé par décret.

Article L. 381-1 du Code de la Sécurité sociale

Par extension des règles applicables au congé parental d'éducation, le bénéficiaire d'un congé de présence parentale peut également acquérir des points de retraite complémentaire ARRCO pendant la durée du congé, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes, dans le cadre d'un accord d'entreprise. Les cotisations sont assises sur la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler dans des conditions normales.

Lettre-circulaire ARRCO n° 2001-49 du 9 novembre 2001

À l'issue du congé de présence parentale et de la période de perception de l'allocation versée par les organismes de Sécurité sociale, le salarié qui reprend son activité professionnelle retrouve l'intégralité de ses droits tels qu'ils étaient antérieurement à la suspension du contrat, pendant une durée limitée (par décret). De même, à l'issue d'un congé à temps partiel et de la perception de l'allocation à taux partiel, les prestations en espèces sont calculées en tenant compte des rémunérations afférentes à l'activité à temps plein antérieure à l'activité partielle, et ce, dès l'interruption du versement de l'allocation.

DROIT DU TRAVAIL

BÉNÉFICIAIRES

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit à la suspension de son contrat lorsque sa présence auprès de l'enfant est nécessaire, ou à la réduction de son activité. L'enfant doit être à la charge effective et permanente du salarié qui sollicite ce congé et ouvrir droit aux prestations familiales. En d'autres termes, il doit s'agir :

- d'un enfant encore scolarisé donc d'au plus 16 ans ;
- d'un jeune d'au plus 20 ans et dont la rémunération éventuelle ne dépasse pas 55 % du SMIC, qui poursuit des études, est placé en apprentissage ou en stage de formation professionnelle ;
- d'un jeune qui ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale ou qui se trouve, en raison d'une infirmité ou d'une maladie chronique, dans l'impossibilité médicalement constatée de se livrer à une activité professionnelle.

Articles L. 512-3 et L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale

En outre, la maladie ou la lésion grave (par suite d'accident) dont est atteint l'enfant doit être constatée par certificat médical attestant également que son état rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui au moins pendant une période déterminée. En cas de grave handicap, celui-ci est établi lorsqu'il ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale prévue à l'article L. 541-1 du Code de la Sécurité sociale.

Article R. 1225-15 du Code du travail

DURÉE DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 ouvrés, pendant 3 ans au maximum. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est celle définie dans le certificat médical.

Articles L. 1225-62 et D. 1225-16 du Code du travail

Tous les 6 mois, la durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié bénéficie de ce droit à congé fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical, et qui doit être envoyé à l'employeur.

Article D. 1225-17 du Code du travail

En cas de nouvel examen médical tous les 6 mois attestant la nécessité d'une présence parentale auprès de l'enfant, le salarié qui entend prolonger son congé ou la période d'activité à temps partiel doit en avvertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 15 jours à l'avance. Selon les mêmes modalités, il peut informer l'employeur :

- soit de son intention de transformer le congé de présence parentale en activité à temps partiel ;
- soit de transformer son activité à temps partiel en congé de présence parentale.

Article L. 1225-63 du Code du travail

FORMALISME DE LA DEMANDE

Le salarié informe l'employeur de son intention de prendre un congé de présence parentale ou de réduire son activité, 15 jours à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le certificat médical attestant de la maladie, de l'accident ou du handicap graves de l'enfant doit être joint à la demande.

Article R. 1225-14 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

Le salarié peut prendre un ou plusieurs jours de congé sans prendre la totalité des congés de présence parentale à laquelle il a droit. Dans cette hypothèse, le salarié en informe au préalable son employeur au moins 48 heures à l'avance.

Article L. 1225-63 du Code du travail

En outre, chaque mois au plus, les bénéficiaires d'un congé de présence parentale adressent à la CAF une attestation visée par l'employeur indiquant le nombre de jours de congés de présence parentale pris au cours de la période considérée.

Article D. 544-9 du Code de la Sécurité sociale

ANCIENNETÉ

En cas de suspension du contrat de travail, le salarié continue à faire partie des effectifs de l'entreprise. La durée du congé de présence parentale, véritable suspension du contrat, est prise en compte pour moitié dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de ce congé.

Article L. 1225-65 du Code du travail

CONGÉS PAYÉS

En l'absence de précisions légales, le congé de présence parentale ne peut être considéré comme une période de travail effectif ouvrant droit à congés annuels payés. Aussi, le salarié n'acquiert pas de droit à congés pendant cette période, sauf disposition conventionnelle contraire. Il n'y a pas lieu ici de prendre en considération la règle selon laquelle la durée du congé est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Par contre, lorsque le salarié réduit seulement son activité professionnelle, ses droits liés à l'ancienneté et aux congés payés restent inchangés.

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

FORMATION PROFESSIONNELLE

Un congé de présence parentale n'est pas cumulable avec un congé individuel de formation. Un salarié en congé de présence parentale 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 de présence parentale. 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 de présence parentale d'éducation est intégralement prise en compte.

Article L. 6323-2 du Code du travail

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 congé de présence parentale.

SITUATION PENDANT LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Il est possible de rompre le contrat de travail pendant un congé de présence parentale, sous réserve de ne pas invoquer un motif discriminatoire tel l'état de santé de l'enfant ou la nécessité d'une présence à ses côtés. La durée du congé de présence parentale, véritable suspension du contrat, est alors prise en considération pour moitié dans le calcul du montant de l'indemnité de licenciement. Le salarié n'est en principe pas en mesure d'effectuer son préavis pendant une suspension de son contrat et n'a donc pas droit à une indemnité compensatrice. Il en va autrement pour la partie du préavis susceptible d'être exécutée après le terme du congé de présence parentale.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 1225-64 du Code du travail

Le salarié doit alors adresser une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend retrouver ses fonctions.

Article L. 1225-52 du Code du travail

ISSUE DU CONGÉ

À l'issue du congé de présence parentale ou de la période d'activité à temps partiel, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié dans son précédent emploi ou de lui proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 1225-64 du Code du travail

Comme dans le cadre du congé parental d'éducation, il n'est pas nécessaire d'informer l'employeur de la reprise du travail, celui-ci étant censé suffisamment informé par la lettre de demande de congé. Un emploi similaire doit être proposé seulement si l'ancien poste du salarié n'existe plus ou n'est plus disponible. La nécessaire similitude entre l'emploi proposé au retour de congé et l'emploi initialement occupé par le salarié induit pour le moins le même niveau de rémunération et la même qualification professionnelle.

La démission du salarié au terme du congé de présence parentale ou de la période d'activité à temps partiel est possible. Dans cette hypothèse, toutefois, le régime de droit commun de la démission s'applique : respect d'un préavis conventionnel ou contractuel le cas échéant, volonté claire et non équivoque du salarié de rompre le contrat de travail, ... Il n'est pas prévu de facilités particulières de démission, comme au terme du congé de maternité.

PAIE

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, le salarié en congé de présence parentale n'est pas rémunéré par l'employeur. Il bénéficie toutefois d'une allocation de présence parentale versée par les organismes de Sécurité sociale, s'il remplit certaines conditions. Lorsqu'il réduit seulement son activité, le statut de travailleur à temps partiel s'applique au salarié. Il peut aussi bénéficier d'un report de congés annuels payés, dans le cadre d'un compte épargne-temps.

SALAIRE EN CAS DE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE TOTAL

L'employeur n'est tenu à aucun maintien de salaire en congé de présence parentale 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 de présence parentale 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 de présence parentale, 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 DE PRÉSENCE PARENTALE À TEMPS PARTIEL

Il s'agit d'un véritable passage 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 :

Salaire temps plein / Durée du travail temps plein x 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 :

$$\text{Rémunération de la période à temps partiel} \times \text{plafond de la même période} / \text{Rémunération de la période à temps plein}$$

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.

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 de présence parentale 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 de présence parentale, 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 de présence parentale 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 de présence parentale 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. La solution est différente en cas de passage à temps partiel.

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 présence parentale 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 de présence parentale 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 de présence parentale 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

