

CONGÉS DE LONGUE DURÉE

Comme annoncé dans la loi n° 2003-591 du 2 juillet 2003, les modalités d'accès aux congés de longue durée ont été harmonisées en 2004 :

- assouplissement des formalités, la demande initiale pouvant désormais être faite par remise en mains propres contre décharge ;
- assouplissement des possibilités de refus de la part de l'employeur, l'absence devant désormais seulement avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (au lieu de « conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise »).

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

Depuis le 1^{er} janvier 2007, un nouveau congé de longue durée est créé pour s'occuper d'un parent malade ou dépendant. Il s'agit du congé de solidarité familiale qui se substitue au congé d'accompagnement des personnes en fin de vie.

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

CONGÉ SABBATIQUE

CONDITIONS

Le droit au congé sabbatique est ouvert à tout salarié qui, à la date de son départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois consécutifs ou non.

L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe doit être prise en compte pour l'appréciation du droit à congé du salarié.

Article L. 3142-81 du Code du travail

Le salarié doit également justifier de 6 années d'activité professionnelle et ne pas avoir bénéficié au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise :

- d'un congé sabbatique ;
- d'un congé pour création d'entreprise ;
- d'un congé de formation d'une durée d'au moins 6 mois.

CAPITALISATION DES CONGÉS PAYÉS

La 5^e semaine de congés payés peut être, à la demande du salarié, reportée jusqu'au départ en congé sabbatique. Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur 6 années.

Article L. 3142-90 du Code du travail

Au moment du départ en congé, une indemnité compensatrice est versée au salarié pour l'ensemble des congés payés non pris.

Exemple

Un salarié reporte durant 5 années sa 5^e semaine de congés payés. Il lui sera versé lors du départ en congé, une indemnité compensatrice équivalente à 5 semaines de congés payés.

En cas de renonciation au congé sabbatique, les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels par fraction de 6 jours et jusqu'à épuisement.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congés reportés.

Cette capitalisation de la 5^e semaine de congés payés peut être cumulée avec le report de 10 jours de congés par an au maximum, autorisé dans le cadre d'un compte épargne-temps, pour pouvoir bénéficier d'un congé de longue durée.

FORMALITÉS

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception au moins 3 mois à l'avance, de la date de son départ en congé sabbatique, en précisant la durée de ce congé.

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

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

En réponse, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge :

- de son accord sur la date de départ ;
- du report du congé sabbatique ;
- de son refus.

À défaut de réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la lettre de demande du salarié, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Article L. 3142-88 du Code du travail

Même si le salarié ne respecte pas le délai de prévenance de 3 mois, l'employeur est tenu de lui répondre par écrit dans les 30 jours. À défaut, son accord concernant le départ du salarié est réputé acquis.

Cass. Soc. 12 mars 2008 – n° 06-43.866 – Soc. Eserv Global c/ M X – Bull civ V n° 61

REPORT DU CONGÉ

La date de départ en congé indiquée par le salarié peut être différée par l'employeur dans la limite de 6 mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée avec avis de réception envoyée par le salarié. Cette durée est portée à 9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Article L. 3142-84 du Code du travail

Pourcentage d'absences dans les entreprises de 200 salariés et plus

Le départ en congé peut être différé par l'employeur, de telle sorte que le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre d'un congé sabbatique et/ou d'un congé pour création d'entreprise, ne dépasse pas 2 % de l'effectif. La date de départ peut être différée jusqu'à ce que la condition de taux soit remplie.

Le taux est limité à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

Article L. 3142-86 du Code du travail

Pourcentage d'absences dans les entreprises de moins de 200 salariés

Le départ en congé peut être différé par l'employeur de telle sorte que le nombre de jours d'absence prévu au titre d'un congé sabbatique et/ou pour création d'entreprise, ne dépasse pas 2 % du nombre total des jours de travail effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé.

Le taux est limité à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

Article L. 3142-86 du Code du travail

REFUS DU DÉPART

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut refuser un congé sabbatique s'il estime que ce congé a des conséquences préjudiciables à la productivité et à la marche de l'entreprise.

L'employeur doit au préalable recueillir l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Il doit, à peine de nullité, motiver son refus et informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

Recours du salarié

Le salarié peut contester ce refus devant le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes, dans les 15 jours suivant la réception de la lettre.

Article L. 3142-87 du Code du travail

DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est au minimum de 6 mois et au maximum de 11 mois. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant le terme prévu par le congé.

Article L. 3142-85 du Code du travail

Cette disposition a pour objet d'encourager le remplacement du salarié par un contrat de travail à durée déterminée à terme précis.

Situation du salarié pendant le congé

Le salarié n'est en principe pas rémunéré, sauf s'il a bénéficié de la capitalisation de la 5^e semaine de congés payés ou d'un report de congés dans le cadre d'un compte épargne temps.

En outre, le congé sabbatique constitue une suspension du contrat de travail. Le salarié n'acquiert donc pas de droits à congés payés et son ancienneté dans l'entreprise est elle-même suspendue, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

L'assurance-maladie et l'assurance maternité du salarié sont maintenues pendant toute la durée du congé sabbatique.

Article L. 161-8 du Code de la Sécurité sociale

Mais le salarié n'acquiert aucun droit à retraite.

Exercice d'une activité pendant le congé

Aucune interdiction d'exercer une activité salariée ne s'impose au salarié au cours du congé sabbatique.

Le salarié demeure cependant tenu de respecter les obligations de loyauté et de non-concurrence à l'égard de son employeur.

Cass. soc. 5 juin 1996 - Sté Générale c/ Sinoussi - Bull. civ. V, n° 231

ISSUE DU CONGÉ

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

Article L. 3142-95 du Code du travail

À défaut, l'employeur peut être condamné à des dommages et intérêts.

Article L. 3142-105 du Code du travail

Exemple

Peut être condamné à des dommages-intérêts, l'employeur qui propose au salarié un emploi à temps partiel, à son retour de congé sabbatique, alors qu'il occupait un poste à temps plein avant son départ.

Cass. soc. 16 mars 1989 - Sté Arjomari-Prioux c/ M. Hantz - Bull. civ. V, n° 231

Entretien professionnel

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé sabbatique, a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Cet entretien peut fournir l'occasion d'examiner les besoins en formation du salarié.

Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Article L. 6315-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congés sabbatiques avec l'indication de la suite qui y a été donnée.

Article L. 3142-106 du Code du travail

CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Articles L. 3142-78 et suivants du Code du travail

La loi sur l'initiative économique du 1^{er} août 2003 a modifié le régime du congé pour création d'entreprise. Elle propose également, en alternative à ce congé, un passage à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

Article 17 - Loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique - JO du 5 août modifié par Loi n° 2006-450 du 18 avril 2006 - JO du 19 avril

CONDITIONS

Le Congé est ouvert au salarié qui crée ou reprend une entreprise. La loi du 18 avril 2006 étend le bénéfice de ce congé à la personne qui exerce des responsabilités de direction au sein d'une entreprise qualifiée d'« innovante », au sens de l'article 44 sexies-0 du Code général des impôts, au moment où il sollicite ce congé.

Article L. 3142-79 du Code du travail

Le salarié doit, à la date du départ en congé, justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 24 mois (consécutifs ou non). L'ancienneté s'apprécie à la date du départ en congé.

Article L. 3142-81 du Code du travail

Ce droit ne peut être exercé pour une nouvelle création ou reprise d'entreprise intervenant moins de 3 ans après la précédente.

Article L. 3142-81 du Code du travail

Par ailleurs, la clause d'exclusivité prévue au contrat de travail est levée (sauf lorsqu'il s'agit d'un VRP), ce qui n'empêche pas le salarié d'être tenu par une obligation de loyauté envers son employeur, pendant la suspension du contrat. Le salarié ne peut donc pas créer ou reprendre une activité complètement concurrente de celle de son employeur.

Article 15 - Loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique - JO du 5 août

CAPITALISATION DES CONGÉS PAYÉS

La 5^e semaine de congés payés peut être, à la demande du salarié, reportée jusqu'au départ en congé pour création d'entreprise. Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur 6 années.

Article L. 3142-100 du Code du travail

Au moment du départ en congé, une indemnité compensatrice est versée au salarié pour l'ensemble des congés payés non pris.

Exemple

Un salarié reporte durant 5 années sa 5^e semaine de congés payés. Il lui est versé lors du départ en congé, une indemnité compensatrice équivalente à 5 semaines de congés payés.

En cas de renonciation au congé pour création d'entreprise, les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels par fraction de 6 jours et jusqu'à épuisement. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congés reportés. Cette capitalisation de la 5^e semaine de congés payés peut être cumulée avec le report de 10 jours de congés par an au maximum, autorisé dans le cadre d'un compte épargne-temps, pour pouvoir bénéficier d'un congé de longue durée.

FORMALITÉS

Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins 2 mois à l'avance :

- de la date du départ en congé ;
- de la durée envisagée de ce congé.

Le salarié doit préciser l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre ou de l'entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante dans laquelle il prévoit d'exercer des responsabilités de direction.

Article D. 3142-41 du Code du travail

En réponse, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge :

- de son accord sur la date de départ ;
- du report du congé pour création d'entreprise ;
- de son refus.

A défaut de réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la lettre de demande du salarié, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Article D.3142-43 du Code du travail

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

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

REPORT DU CONGÉ

L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de 6 mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée avec avis de réception. Ce délai de report est porté à 9 mois, dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Article L. 3142-84 du Code du travail

Le départ en congé peut être également différé par l'employeur, en fonction du pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique, ou en fonction du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ces congés.

Article L. 3142-86 du Code du travail

REFUS DU DÉPART

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut refuser un congé pour création d'entreprise s'il estime que ce congé a des conséquences préjudiciables à la productivité et à la marche de l'entreprise.

L'employeur doit au préalable recueillir l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Il doit, à peine de nullité, motiver son refus et informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

Article L. 3142-87 du Code du travail

Recours du salarié

Le salarié peut contester ce refus devant le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes, dans les 15 jours suivant la réception de la lettre.

Article L. 3142-87 du Code du travail

DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est en principe d'un an. Elle peut être prolongée d'au plus un an, ce qui porte la durée maximale du congé à deux ans.

Le salarié doit informer son employeur de sa volonté de prolonger le congé, par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 2 mois avant le terme de la première année de congé.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé. Ce principe vaut pour la première année de congé comme pour sa prolongation.

Articles L. 3142-70 et L. 3142-74 du Code du travail

SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

Le salarié n'est pas rémunéré pendant un congé pour création d'entreprise, excepté :

- s'il a bénéficié de la capitalisation de la 5^e semaine de congés payés ;
- s'il a reporté des jours de congés dans le cadre d'un compte épargne-temps ;
- s'il a débloqué de façon anticipée sa réserve spéciale de participation, la création ou la reprise d'une entreprise donnant droit au déblocage anticipé de la participation si le salarié ou son conjoint ont le contrôle effectif de la société, en application de l'article R. 442-17 du Code du travail.

Le salarié, qui n'exerce plus son emploi pendant la durée de son congé, ne peut se prévaloir des dispositions conventionnelles attribuant un logement à titre gratuit au titulaire de cette fonction.

Cet avantage en nature est, en effet, considéré comme un accessoire de l'emploi.

Cass. soc. 19 février 1997 - Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuel de la Réunion c/ Pause

Le contrat étant suspendu pendant le congé pour création d'entreprise, le salarié n'acquiert en principe pas de droits à congés.

De même, son ancienneté est interrompue, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables. Dans la mesure où il est inscrit aux ASSEDICS comme demandeur d'emploi créateur ou repreneur d'une entreprise, le titulaire du congé peut bénéficier de l' ACCRE (Aide de l'État aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise). Il s'agit surtout d'être exonéré de toute cotisation sociale pendant une période de 12 mois, renouvelable 1 fois.

En matière de protection sociale, la création ou la reprise d'une entreprise conduit le salarié à relever d'une nouvelle couverture sociale, qui dépend de son statut de salarié ou de travailleur indépendant. Jusqu'en 2007, la personne qui bénéficie de l'ACCRE pouvait continuer à être affilié aux régimes salariés d'assurance sociale et de prestations familiales pendant une période de 12 mois, au titre du dispositif de maintien de droits. Depuis le 1^{er} janvier 2007, le maintien de droits n'est plus applicable, le titulaire du congé pour création d'entreprise bénéficiaire de l'ACCRE est immédiatement affilié au régime de protection sociale dont il dépend en fonction de son statut (salarié ou travailleur indépendant).

Articles L. 161-1-1, L. 161-8 et R. 161-3 du Code de la Sécurité sociale modifiés par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 - JO du 22 décembre

ISSUE DU CONGÉ

Le salarié doit, au moins 3 mois avant la fin de son congé, informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception :

- de son intention d'être réemployé ;

ou

- de son intention de rompre le contrat.

Lorsqu'il manifeste sa volonté d'être réemployé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 3142-105 du Code du travail

A défaut, peuvent intervenir des dommages et intérêts.

Article L. 3142-106 du Code du travail

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé. En cas de volonté de rompre le contrat de travail, les dispositions légales, contractuelles ou conventionnelles relatives au préavis de démission ne s'appliquent pas. De même, le salarié n'a pas à payer d'indemnité de rupture, du fait de la non-exécution de son préavis.

Articles L. 3142-84 et L. 3142-85

S'il y a modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, à son retour de congé, le salarié peut légitimement la refuser, sans être considéré comme démissionnaire ou comme ayant commis une faute grave. C'est à l'employeur de prendre l'initiative de le licencier, le cas échéant.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé pour création d'entreprise, bénéficie d'une réadaptation professionnelle en cas, notamment, de changements de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié n'est pas compté dans les 2 % de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément du congé de formation prévu à l'article L. 6322-7 du Code du travail.

Article L. 3142-86 du Code du travail

INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congés pour création d'entreprise avec l'indication de la suite qui y a été donnée.

Article L. 3142-106 du Code du travail

ALTERNATIVE AU CONGÉ : LE PASSAGE À TEMPS PARTIEL POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

Le salarié qui crée ou reprend une entreprise a droit à une période de travail à temps partiel, d'une durée d'un an, prolongeable d'au plus un an.

Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non. Deux périodes à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise sont au moins séparées d'une période de 3 ans de travail à temps plein.

Le salarié informe l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois à l'avance, de la date de début de la période à temps partiel, de l'amplitude de la réduction du temps de travail souhaitée et de la durée envisagée pour cette réduction du temps de travail.

Articles L. 3142-81 et L. 3142-82 du Code du travail

Les conditions d'acceptation ou de report et refus par l'employeur sont identiques à celles applicables en cas de demande de congé pour création ou reprise d'entreprise.

Articles L. 3142-83, L. 3142-96 à L. 3142-99 du Code du travail

Seule condition à part entière : le passage à temps partiel du salarié qui crée ou reprend une entreprise donne lieu à un avenant au contrat de travail fixant la durée de la période à temps partiel et conforme aux prévisions légales (qualification, rémunération, nombre d'heures ou de jours travaillés, répartition de cette durée sur la journée ou la semaine, le mois, conditions de la modification de cette durée de travail à temps partiel etc.).

Toute prolongation de la période de travail à temps partiel à la demande du salarié donne lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

Article L. 3142-87 du Code du travail

Le salarié dont un avenant à son contrat de travail a prévu le passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme fixé par cet avenant. A l'issue de la période de travail à temps partiel convenue, le salarié concerné retrouve une activité à temps plein assortie d'une rémunération au moins équivalente à celle qui lui était précédemment servie. Il ne s'agit pas nécessairement du poste occupé à temps plein avant la période de travail à temps partiel. Il peut y avoir changement d'activité.

Article L. 3142-90 du Code du travail

Pendant la période de travail à temps partiel, le salarié perçoit un salaire correspondant au nombre d'heures travaillées. Le Compte-épargne-temps peut être utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées, comme en matière de congé. De même, le salarié peut obtenir le déblocage anticipé de la participation, des sommes placées sur un PEE ou dans un fonds salarial.

CRÉDIT D'IMPÔT AUGMENTÉ POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS QUI CRÉENT OU REPRENNENT UNE ENTREPRISE

La réduction d'impôt prévue à l'article 200 octies du code général des impôts est majorée de 400 € lorsque l'aide est apportée à une personne handicapée au sens de l'article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles.

Décret n° 2006-638 du 1^{er} juin 2006 - JO du 2 juin

CRÉATION D'UNE ACTIVITÉ CONCURRENTÉ DE CELLE EXERCÉE PAR L'EMPLOYEUR

Le Code du travail prévoit que la clause d'exclusivité contenue dans le contrat de travail du salarié ne s'applique pas pendant le congé pour reprise ou création d'entreprise. Les obligations contractuelles relatives à la loyauté restent toutefois de mise. Autrement dit, la personne en congé pour création ou reprise d'activité professionnelle ne doit pas commettre des actes de concurrence déloyales envers son employeur.

Article L. 121-9 devenu L. 1222-5 du Code du travail

CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Articles L. 3142-32 et suivants du Code du travail

CONDITIONS

Le congé est ouvert aux salariés désireux de participer à une mission hors de France pour le compte d'une association loi 1901 à objet humanitaire ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre. La liste de ces associations est fixée par arrêté interministériel.

Le salarié doit, à la date du départ en congé, justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois (consécutifs ou non). L'ancienneté s'apprécie à la date du départ en congé.

Article L. 3142-32 du Code du travail

FORMALITÉS

Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins 30 jours à l'avance :

- de la date du départ en congé ;
- de la durée envisagée de ce congé ;
- du nom de l'association pour le compte de laquelle la mission sera effectuée.

Article L. 3142-14 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

En réponse, l'employeur doit pour le moins faire connaître son refus motivé au salarié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut de réponse de l'employeur, dans un délai de 15 jours, son accord est réputé acquis.

Article L. 3142-34 du Code du travail

Urgence

En cas d'urgence, le salarié peut solliciter un congé d'une durée maximale de 6 semaines, sous préavis de 48 heures.

L'employeur lui fait connaître sa réponse dans un délai de 24 heures. Il n'est pas, dans ce cas, tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord.

Article L. 3142-35 du Code du travail

Attestation remise à l'employeur à l'issue du congé

Le salarié remet à son employeur, à l'issue du congé de solidarité internationale, une attestation constatant l'accomplissement de la mission et délivrée par l'association ou l'organisation concernée.

Article L. 3142-39 du Code du travail

REFUS DU DÉPART

Le congé de solidarité internationale peut être refusé par l'employeur, s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. L'employeur doit alors faire connaître son refus au salarié, en le motivant, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans un délai de 15 jours, à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, son accord est réputé acquis.

Article L. 3142-34 du Code du travail

Ce refus peut être contesté directement devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes, qui statue en référé et en dernier ressort.

Article D.3142-16 du Code du travail

L'employeur peut également refuser le congé de solidarité internationale, lorsqu'est atteint le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément de ce congé, fixé par décret en fonction de l'effectif de l'établissement :

- 1 bénéficiaire pour un établissement occupant moins de 50 salariés ;
- 2 bénéficiaires de 50 à 99 salariés ;
- 3 bénéficiaires de 100 à 199 salariés ;
- 4 bénéficiaires de 200 à 499 salariés ;
- 5 bénéficiaires de 500 à 999 salariés ;
- 6 bénéficiaires de 1000 à 1999 salariés ;
- 1 bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1000 salariés, au-delà de 2000 salariés.

Article D. 3142-15 du Code du travail

DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé de solidarité internationale ou la durée cumulée de plusieurs congés de ce type pris de façon continue ne peut excéder 6 mois. En cas d'urgence, il ne peut dépasser 6 semaines.

Articles L. 3142-33 et L. 3142-35 du Code du travail

Le congé peut être interrompu pour cas de force majeure et, dans cette hypothèse, le salarié peut retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

Article L. 3142-38 du Code du travail

La durée du congé ne peut être, sauf d'un commun accord entre le salarié et son employeur, imputée sur celle des congés annuels payés.

Article L. 3142-37 du Code du travail

Situation du salarié pendant le congé

La rémunération du salarié par l'entreprise pendant le congé de solidarité internationale n'est pas prévue par la loi. Le Code du travail ne prévoit pas non plus la possibilité de capitaliser la 5^e semaine de congés payés, comme pour les congés sabbatiques et pour création d'entreprise.

Le salarié peut cependant être rémunéré par son employeur :

- si l'accord instituant un compte épargne-temps dans l'entreprise permet le report des congés pour bénéficier d'un congé de solidarité internationale ;
- si l'intéressé s'accorde avec l'employeur pour imputer la durée de son congé sur celle des congés annuels payés.

Par ailleurs, la durée du congé de solidarité internationale est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

Article L. 3142-37 du Code du travail

ISSUE DU CONGÉ

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

Article L. 3142-38 du Code du travail

Dans l'hypothèse où l'employeur lui propose la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, à l'issue du congé de solidarité internationale, le salarié peut la refuser sans être considéré comme démissionnaire ou comme ayant commis une faute grave. Il appartient à l'employeur, le cas échéant, de prendre l'initiative de rompre le contrat de travail.

INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le chef d'entreprise communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé avec l'indication de la suite qui y a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé de solidarité internationale.

Article L. 3142-36 du Code du travail

CONTRAT DE VOLONTARIAT DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Au cours du congé de solidarité internationale, le salarié peut conclure un Contrat de volontariat avec une association de solidarité internationale, agréée par le Ministère des Affaires étrangères.

Ce contrat a été instauré par une loi du 23 février 2005.

Loi n° 2005-159 du 23 février 2005 - JO du 24 février

C'est un contrat écrit qui organise une collaboration désintéressée entre l'association et le volontaire. Il ne relève pas, sauf dispositions contraires prévues par la présente loi, des règles du code du travail. Il est conclu pour une durée limitée dans le temps.

Ce contrat, exclusif de l'exercice de toute activité professionnelle, a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire.

Le volontaire de solidarité internationale accomplit une ou plusieurs missions dans un État autre que les États membres de l'Union européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen. Il ne peut accomplir de mission dans l'État dont il est le ressortissant ou le résident régulier.

Si le candidat volontaire est un salarié de droit privé, l'engagement pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale d'une durée continue minimale d'un an est un motif légitime de démission.

Dans ce cas, si l'intéressé réunit les autres conditions pour bénéficier d'une indemnisation du chômage, ses droits seront ouverts à son retour de mission. Ces droits seront également ouverts en cas d'interruption de la mission.

L'ensemble des compétences acquises dans l'exécution d'un contrat de volontariat de solidarité internationale en rapport direct avec le contenu d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification est pris en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience.

A l'issue de sa mission, l'association délivre au volontaire une attestation d'accomplissement de mission de volontariat de solidarité internationale.

CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail

DÉFINITION

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, ou ultérieurement, le salarié peut prétendre à la suspension de son contrat de travail pour élever son enfant : il s'agit du congé parental d'éducation.

Dans les mêmes conditions et délais, le salarié peut demander à reprendre son emploi seulement à temps partiel. Il ne s'agit alors plus d'une suspension du contrat de travail. Ce passage à temps partiel pour élever son enfant est toutefois couramment appelé "congé parental à temps partiel", du fait qu'il est régi par les mêmes dispositions du Code du travail.

Articles L. 1225-47 du Code du travail

Conditions à remplir

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 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 - *Palmouries c/ EURL Cabanie d'Aussonne*

DURÉE DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Pour le père et la mère naturels

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.

La loi du 4 août 2014 modifie la durée du congé parental d'éducation en cas de naissances ou d'adoptions multiples : « En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants. »

Article L. 1225-48 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août

En créant une nouvelle prestation CAF « la prestation partagée d'éducation », la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, incite au partage du congé pour l'éducation de l'enfant entre les membres du couple. Une part de la prestation, définie en nombre de mois, doit être réservée au second parent, dans les faits le plus souvent le père. Des décrets doivent préciser les modalités de cette incitation. Pour les familles avec un seul enfant, il devrait s'agir de six mois supplémentaires qui s'ajouteraient aux actuels six mois déjà prévus. Pour les familles avec deux enfants et plus, qui choisissent une interruption d'activité de trois ans, six mois seraient accordés au deuxième parent.

Pour les adoptants

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

Maladie, accident ou handicap grave de l'enfant

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

Interruption anticipée du congé

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

- 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 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

Prolongation du congé

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. 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 - Boissière c/ Germain

Remplacement du salarié en congé parental d'éducation

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

Départ en congé parental

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 - Sté Spadis c/ Mme Tardy - Bull. civ. V, n° 207

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 - Charpentier c/ Toni

Prolongation ou interruption du congé

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

À noter l'impossibilité, dans le cadre d'un congé parental à temps partiel, 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'assistante maternelle.

Article L. 1225-53 du Code du travail

Rémunération du salarié par l'employeur

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.

Prestations versées par la Caisse d'allocations familiales

L'allocation parentale d'éducation a été remplacée en 2004 par le dispositif de la PAJE (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant). Pour bénéficier de la PAJE, les conditions sont les suivantes :

- avoir au moins un enfant de moins de 3 ans à charge ;
- cesser le travail ou travailler à temps partiel ;
- justifier de 8 trimestres de cotisations à l'assurance vieillesse ;
- ne pas percevoir l'allocation adultes handicapés (AAH), de pension d'invalidité ou de vieillesse, d'indemnités journalières maladie, maternité, paternité, accidents du travail ou d'allocation-chômage.

☞ *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 restés applicables jusqu'au 31 décembre 2008 les plafonds de ressources perçues en 2007.*

Les plafonds de ressources perçues en 2012, pour prétendre à la PAJE sont distincts, en 2014, selon si la date de naissance ou la date d'adoption de l'enfant se situe avant ou après le 1^{er} avril :

Nombre d'enfants	Couple avec un seul revenu		Parents isolés ou couple avec deux revenus	
	Avant le 1 ^{er} avril	Après le 1 ^{er} avril	Avant le 1 ^{er} avril	Après le 1 ^{er} avril
1	35 480 €	35 480 €	46 888 €	45 077 €
2	42 576 €	41 878 €	53 984 €	51 475 €
3	51 091 €	48 276 €	62 499 €	57 873 €
Par enfant supplémentaire	8 515 €	6 398 €	8 515 €	6 398 €

Par enfants à charge, il faut entendre ceux dont la famille assume financièrement l'entretien, la responsabilité affective et éducative, qu'il existe ou non un lien de parenté avec eux, jusqu'au mois précédant :

- ses 20 ans ;
- ses 21 ans pour le complément familial et les aides au logement.

Jusqu'en 2014, le montant d'allocation versé par la CAF pendant un congé parental d'éducation dépendait de l'ouverture du droit ou non à l'allocation de base et du temps de travail conservé ou non. Il y avait donc plusieurs montants déterminés en fonction de l'octroi ou non de l'allocation de base (avec ou sans allocation) et de 3 situations distinctes : interruption complète d'activité professionnelle ; mi-temps maximum ; activité comprise entre 50 et 80%.

Pour les enfants nés ou adoptés à compter du **1^{er} avril 2014**, le montant de l'allocation de base est soit plein soit partiel, selon la situation financière des parents uniquement. Et ce sont les montants du complément de libre choix d'activité (CLCA) ou du complément de libre choix de mode de garde, qui varient eux en fonction de l'activité interrompue ou partiellement maintenue.

Le montant de l'allocation de base, à taux plein, pour **2014**, est égal à **184,62 €**. L'allocation de base à taux partiel est égale à **92,31 €** en **2014**, si les revenus des parents dépassent les plafonds suivants :

Nombre d'enfants à charge	Couple avec un seul revenu	Couple avec 2 revenus ou parent isolé
1	29 700 €	37 733 €
2	35 055€	43 088 €
3	40 411€	48 444 €
4	45 767€	53 800 €

Prestation : le Complément de libre choix d'activité (CLCA) pour les enfants nés ou adoptés avant le 30 septembre 2014

Le Complément de libre choix d'activité est une prestation de la PAJE, versée en plus de l'allocation de base, lorsqu'un des parents interrompt complètement son activité professionnelle ou réduit son temps de travail pour « élever » son enfant. Il n'est pas nécessaire d'avoir 2 ou 3 enfants, comme auparavant pour le versement de l'ancienne allocation parentale d'éducation. Le foyer doit seulement comporter un enfant de moins de 3 ans.

Il faut en outre justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse au titre d'une activité professionnelle, acquis dans les 2 ans qui précèdent la naissance de l'enfant si c'est le premier, dans les 4 ans s'il s'agit d'un 2^e enfant, dans les 5 ans si la famille comprend 3 enfants ou plus.

Cette prestation n'est pas cumulable avec d'autres prestations versées par la CAF, les caisses de Sécurité sociale ou Pôle emploi. En d'autres termes, pour obtenir le complément de libre choix d'activité, l'allocataire CAF ou son conjoint ne doivent pas déjà percevoir, en particulier une pension d'invalidité ou de retraite, des indemnités journalières maladie, maternité, paternité ou d'accident du travail, une allocation de chômage, etc.

En cas de perception d'allocations de chômage, il est possible de s'adresser à Pôle emploi pour en suspendre le paiement, afin de bénéficier du complément de libre choix d'activité (ce qui prolonge donc d'autant l'indemnisation chômage, ultérieurement).

Le montant du complément de libre choix d'activité dépend de la situation professionnelle du demandeur et de son droit à l'allocation de base de la PAJE : plus aucune activité professionnelle, exercice à temps partiel d'une activité salariée.

Pour les enfants arrivés au foyer avant le **1^{er} avril 2014**, les montants du CLCA sont les suivants :

	Avec allocation de base de la PAJE	Sans allocation de base de la PAJE
En cas d'activité interrompue	390,52 €	576,24 €
En cas de temps partiel au plus 50%	252,46 €	438,17 €
En cas de temps partiel compris entre 50 et 80%	145,63 €	331,35 €

Pour les enfants arrivés au foyer après le **1^{er} avril 2014**, les montants du CLCA sont les suivants :

En cas d'activité interrompue	390,52 €
En cas de temps partiel au plus 50%	252,46 €
En cas de temps partiel compris entre 50 et 80%	145,63 €

La durée de versement du CLCA varie en fonction du nombre d'enfants déjà présents au foyer :

- 6 mois à compter de la naissance ou de l'adoption ou de la fin du congé de maternité ou d'adoption, lorsqu'il s'agit d'un premier enfant ;
- jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant à partir du deuxième enfant ;
- jusqu'au 6^e anniversaire des plus jeunes des enfants s'il s'agit de triplés ou plus

La loi du 4 août prolonge en effet la durée du congé parental en cas de naissances multiples jusqu'à l'entrée en maternelle des enfants. Pour les naissances multiples et les adoptions simultanées d'au moins trois enfants, le congé parental pourra être prolongé cinq fois jusqu'aux six ans des enfants maximum.
Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes – JO du 5 août

Autre prestation possible : Le complément optionnel de libre choix d'activité

Annoncé lors de la Conférence de la famille 2005, le COLCA (complément optionnel du libre choix d'activité) est entré en vigueur au 1^{er} juillet 2006. Il ne se substitue pas au traditionnel congé parental d'éducation, à temps complet ou à temps partiel ou au CLCA. D'ailleurs, les deux compléments ne sont pas cumulables. Les parents ont désormais le choix entre les deux formules. S'il choisit le COLCA, le parent ne pourra ultérieurement changer de complément et demander à bénéficier d'un CLCA. L'objectif du COLCA est de permettre aux parents, et particulièrement aux femmes en situation professionnelle fragile, de retrouver plus rapidement le monde du travail.

La prestation COLCA peut être versée par la caisse d'allocations familiales pendant au plus 12 mois, à compter de la naissance, de l'adoption ou de l'accueil du 3^e enfant. Le versement cesse le mois précédant les 1 an de l'enfant ou la reprise d'activité à temps complet ou à temps partiel. Le congé est partageable entre le père et la mère.

Le montant de la prestation dépendait du versement de la PAJE pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} avril 2014. :

	Si perception de la PAJE	Sans PAJE
Montant du CLCA 2014	638,34 €	824,06 €

Pour les enfants nés ou adoptés après le **1^{er} avril 2014**, le montant mensuel net du Colca est de **638,34 €** qu'il y ait lieu ou non à versement de la PAJE.

Le CLCA n'est pas cumulable avec :

- des indemnités journalières maladie, maternité, paternité ou accidents du travail ;
- des indemnités de chômage ;
- des indemnités de congés payés ;
- l'allocation adulte handicapé ;
- une pension d'invalidité ou de retraite.

Par contre, la CLCA peut se cumuler avec :

- des indemnités de licenciement ;
- une rente viagère pour invalidité ou accident du travail ;
- une pension de réversion ;
- une allocation de veuvage.

Nouvelle prestation pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} octobre 2014

Une loi du 4 août 2014 crée une nouvelle prestation, la prestation partagée d'éducation de l'enfant, destinée à remplacer au 1^{er} octobre 2014 le complément de libre choix d'activité (CLCA) pour les enfants nés ou adoptés à partir de cette date.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes – JO du 5 août

La nouvelle prestation poursuit le même but que le Complément du libre choix d'activité, c'est-à-dire permettre à l'un des parents de réduire ou de cesser totalement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant. Mais elle doit comporter une incitation au partage du congé pour l'éducation de l'enfant entre les membres du couple. Une part de la prestation, définie en nombre de mois, sera réservée au second parent, dans les faits le plus souvent le père.

Des décrets doivent préciser les modalités de cette incitation. Pour les familles avec un seul enfant, il devrait s'agir de six mois supplémentaires qui s'ajouteraient aux actuels six mois déjà prévus. Pour les familles avec deux enfants et plus, qui choisissent une interruption d'activité de trois ans, six mois seraient accordés au deuxième parent.

Les familles monoparentales ne sont pas concernées par ce dispositif de partage et leurs droits actuels sont maintenus.

La loi prévoit que cette nouvelle prestation concernera les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} octobre 2014. Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} octobre 2014, les dispositions antérieures relatives au CLCA demeurent applicables.

Nouvelle maternité en cours de congé parental

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 - Boissière c/ Germain

Ancienneté et congés payés

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.

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 acquis avant le début du congé parental.

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

Rupture du contrat pendant le congé

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

Cass. soc. 12 février 1997 - Sté GSF Neptune c/ Mme Naroyanin et autres - Bull. civ. V, n° 59

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.

☞ *Les règles protectrices de la maternité priment sur celles régissant le congé parental. Aussi, si la salariée tombe enceinte au cours d'un congé parental, l'employeur ne peut la licencier que pour faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat de travail.*

Cass. soc. 11 février 2004 - Boissière c/ Germain

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 - Sté Angers Beaucozéd Industrie c/ Mme Cottenceau et autres - Bull. civ. V, n° 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 - Nouvelle Sté Tournonaise de Chaussures c/ Mme Mandon - Bull. civ. V, n° 540

Congé parental et 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

Protection sociale du salarié en congé parental

Pendant le congé parental d'éducation, le salarié conserve ses droits aux prestations en nature de l'assurance maladie-maternité. Par contre, il ne bénéficie pas des prestations en espèces, ne pouvant arguer d'une perte de salaire.

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

La Caisse d'allocations familiales qui verse la PAJE, y compris le complément de libre choix d'activité, peut affilier le bénéficiaire à l'assurance vieillesse, gratuitement, en réglant les cotisations à sa place.

Le père assuré, en congé parental, a droit à une majoration de sa durée d'assurance vieillesse, égale à la durée effective du congé parental, appréciée de date à date. Le nombre de trimestres correspondant est alors arrondi au chiffre immédiatement supérieur.

Article L. 351-5 du Code de la Sécurité sociale

Dans le même sens, une majoration de la durée d'assurance vieillesse est accordée aux femmes ayant bénéficié d'un congé parental, égale à la durée effective du congé, si elle est plus favorable que la majoration d'assurance vieillesse pour enfant élevé. Cette disposition est applicable aux pensions de vieillesse ayant pris effet le 1^{er} septembre 2003.

Circulaire CNAV n° 2004-38 du 23 juillet 2004

Le salarié en congé parental d'éducation acquiert des points de retraite complémentaire moyennant le versement des cotisations correspondantes, lorsque son entreprise relève du régime ARRCO ou AGIRC, en application d'un accord collectif ou d'un vote majoritaire des salariés. Les cotisations sont assises sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait poursuivi normalement son activité.

ISSUE DU CONGÉ

Réintégration du salarié dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire

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 - Schutze c/ SA Expansia - RJS 7/92 n° 880

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 - Mme Sundas Cottin c/ Hôpital Cognacq Jay - Bull. civ. V, n° 512

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

Une loi du 23 mars 2006 permet, un 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 modifié par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars.

Reprise du travail à temps partiel

Le salarié peut 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.

Démission du salarié

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 - Schutze c/ SA Expansia - RJS 7/92 n° 880

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 mai 1999 - CPAM de Lens c/ Teissier

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

Cass. soc. - 10 octobre 1996 - CPAM d'Arras c/ Lefebvre - RJS 11/96 n° 1185

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.

Auparavant, le bénéfice de l'ACCRE était également associé au maintien de droits aux assurances sociales salariés et aux prestations familiales, pendant la 1^{ère} année d'activité. Cette possibilité de maintien de droits a été supprimée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007. 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

Entretien professionnel avec l'employeur

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental d'éducation, ou d'une période de travail à temps partiel pour « élever » son enfant, 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.

Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. L'employeur est obligé de prendre l'initiative d'organiser cet entretien depuis l'entrée en vigueur d'une loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.

Article L. 1225-57 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

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

De façon générale, 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

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Article L. 1225-62 du Code du travail

DÉFINITION

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 modifié 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.

Conditions à remplir

La condition d'ancienneté (1 an) exigée par l'ancien dispositif d'activité à temps partiel est supprimée. Désormais, 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 ;
- ou 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 ;
- ou encore 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 introduit par le décret n° 2006-659 du 2 juin 2006 - JO du 4 juin

FORMALITÉS

Départ en congé

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 modifié par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – JO du 8 mars

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, modifié par la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 - JO du 20 décembre

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, modifié par le décret n° 2006-659 du 2 juin 2006 - JO du 4 juin

Prolongation du congé

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 avertir 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 modifié du Code du travail

Situation du salarié pendant le congé de présence parentale

En cas de suspension du contrat de travail, le salarié continue à faire partie des effectifs de l'entreprise.

Absence de rémunération

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.

Allocation de présence parentale

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006 a modifié quelque peu le régime de l'allocation de présence parentale, qui devient, en particulier, une allocation journalière de présence parentale. En outre, le versement de l'allocation n'est plus enfermé dans des durées fixes prévues par décret et variables en fonction des pathologies.

Article L. 544-1 du Code de la Sécurité sociale, modifié par la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 - JO du 20 décembre

L'allocation journalière de présence parentale est attribuée à la personne qui interrompt ou réduit son activité professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 1225-62 du Code du travail, lorsque l'enfant dont elle assume la charge est atteint d'une maladie, d'un handicap grave, ou est victime d'un accident d'une particulière gravité, nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident susmentionnés. Le droit à la prestation est soumis à un avis favorable du service du contrôle médical de la CPAM. Le droit est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement de l'enfant. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen, au terme de la durée du traitement, par le médecin contrôle et ensuite, tous les 6 mois.

L'allocation est versée dans la limite d'une durée maximale de 3 ans, pour un même enfant et par maladie, handicap ou accident. Le nombre maximum d'allocations journalières versées au cours de cette période est égal à 310.

Au-delà de la durée maximum de 3 ans, le droit à l'allocation journalière de présence parentale peut être ouvert de nouveau, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier droit à l'allocation de présence parentale ou à l'allocation journalière de présence parentale avait été ouvert, dès lors que les conditions légales sont réunies.

Le nombre d'allocations journalières versées au titre d'un même enfant au cours d'un mois civil à l'un ou aux deux membres du couple ne peut être supérieur à 22. L'allocation est allouée par foyer, et non pas par personne, y compris dans l'hypothèse où les 2 parents prennent un congé de présence parentale.

Le montant de l'allocation journalière est fixé par décret. Il est majoré pour la personne assumant seule la charge de l'enfant.

Pour 2014, les montants de l'allocation journalière de présence parentale sont les suivants :

- pour un couple : **42,97 € par jour** ;
- pour une personne seule : **51,05 €**.

Un complément pour frais, d'un montant de **109,90 € en 2014** est attribué au ménage ou à la personne dont les ressources ne dépassent pas un plafond, lorsque la maladie, le handicap ou l'accident de l'enfant exigent des dépenses à la charge desdits ménages ou personne, supérieures en **2014 à 110,45 €**.

Plafond de ressources 2012	Couples avec un seul revenu	Parent isolé ou couple avec 2 revenus
Famille avec 1 enfant	25 899 €	34 227 €
Famille avec 2 enfants	31 079 €	39 407 €
Famille avec 3 enfants	37 295 €	45 623 €
Par enfant supplémentaire	6 216 €	6 216 €

☞ *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.*

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, modifiés par la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 - JO du 20 décembre et par Décret n° 2006-659 du 2 juin 2006 - JO du 4 juin

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, modifié par le décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 - JO du 22 août

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.

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

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- l'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité ;
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail ;
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi ;
- un avantage personnel de vieillesse ou d'invalidité ;
- l'allocation parentale d'éducation ou le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant ;
- l'allocation aux adultes handicapés.

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

Ancienneté et congés payés

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

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.

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

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

Rupture du contrat pendant le congé

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 délai-congé susceptible d'être exécutée après le terme du congé de présence parentale.

Protection sociale du salarié en congé de présence parentale

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 modifié 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

Décès de l'enfant ou diminution des ressources

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

Réintégration dans l'emploi précédent ou dans un poste similaire

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.

Démission

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.

Protection sociale à l'issue du congé

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.

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, à l'issue de 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

☞ *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 - Schutze c/ SA Expansia - RJS 7/92 n° 880

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

DÉFINITION

Il s'agit d'une suspension du contrat, ou de la possibilité de réduire son activité à temps partiel, accordée au salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne qui partage son domicile, fait l'objet de soins palliatifs à la fin de sa vie.

Selon le Code de santé publique, les soins palliatifs sont des soins actifs et continus pratiqués par une équipe interdisciplinaire en institution ou à domicile, destinés à soulager la douleur, à apaiser la souffrance psychique, à sauvegarder la dignité de la personne malade et à soutenir son entourage.

Sanction

Est nulle de plein droit toute disposition contraire aux articles suivants du Code du travail :

- L. 3142-16 et L. 3142-17 (droit au congé, durée, formalités) ;
- L. 3142-19 (réintégration à l'issue du congé) ;
- L. 3142-20 (maintien de l'ancienneté).

CONDITIONS À REMPLIR

La loi n° 99-477 du 9 juin 1999 qui a mis en place le congé de solidarité familiale n'impose aucune condition particulière à remplir préalablement par le salarié. Aucune ancienneté minimale n'est ainsi exigée.

Le salarié doit simplement justifier que la personne qu'il souhaite accompagner en fin de vie bénéficie de soins palliatifs par un certificat médical.

DURÉE DU CONGÉ

La durée maximale du congé de solidarité familiale est de 3 mois.

Le congé débute 15 jours au moins après la formulation de la demande. Toutefois, en cas d'urgence absolue médicalement constatée, le congé peut débiter, sans délai, dès la date de réception par l'employeur de la lettre de demande.

Il prend fin :

- soit à l'expiration de cette période de 3 mois ;
- soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée ;
- à une date antérieure.

Article L. 3142-17 du Code du travail

Ce congé est cumulable avec les congés conventionnels pour événements personnels et/ou avec les congés légaux pour événements familiaux, en cas de décès de la personne accompagnée.

FORMALITÉS À ACCOMPLIR

Le salarié doit envoyer à son employeur au moins 15 jours à l'avance, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, l'informant de sa volonté de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs.

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 est également tenu d'informer l'employeur de la date prévisible de son retour de congé, en respectant un préavis minimal de 3 jours francs.

Enfin, le salarié bénéficiaire peut demander, selon les mêmes modalités, à transformer le congé, véritable suspension du contrat, en période d'activité à temps partiel. L'accord préalable de l'employeur est alors nécessaire.

Article L. 3142-16 du Code du travail

SITUATION DU SALARIÉ AU COURS DU CONGÉ

Le contrat du salarié est suspendu pendant toute la période de congé. L'intéressé ne perçoit pas de rémunération à charge de l'employeur, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Le salarié en congé de solidarité familiale ou qui travaille à temps partiel pour le même motif ne peut exercer par ailleurs aucune autre activité professionnelle.

Article L. 3142-18 du Code du travail

La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les droits acquis avant le début du congé.

Article L. 3142-20 du Code du travail

Par contre, à défaut de précisions légales ou conventionnelles en ce sens, le congé de solidarité familiale n'est pas assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits et de la durée des congés payés.

Enfin, le contrat de travail peut être rompu pendant le congé pour un motif étranger à l'état de santé de la personne accompagnée et à la volonté du salarié d'accompagner cette personne. Ce licenciement ne peut être fondé sur un motif discriminatoire, sous peine d'être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'ouvrir droit à des dommages-intérêts à ce double titre, au profit du salarié.

Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie peut être versée au salarié en congé de solidarité familiale qui accompagne à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, permettant ainsi de rémunérer, sous conditions, tout ou partie des absences du salarié.

Pour bénéficier de l'allocation, la personne en fin de vie doit être accompagnée à domicile (et non à l'hôpital). Il peut s'agir, par exemple, du domicile de la personne accompagnée, de celui de la personne accompagnante ou d'une tierce personne, d'une maison de retraite ou d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Le montant de l'allocation est fixé, en **2013**, à **54,82 €** par jour, ou à **27,41 €** si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel. Elle est versée de manière journalière par la CPAM, dans la limite maximale de 21 jours (ou 42 jours en cas de réduction de travail à temps partiel), ouvrables ou non.

L'allocation n'est pas cumulable, pour un même bénéficiaire, avec les prestations suivantes :

- indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail (le cumul est toutefois possible si l'indemnisation est perçue au titre d'une activité à temps partiel) ;
- complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

Loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 - JO du 3 mars

Décret n° 2011-50 du 11 janvier 2011 - JO du 14 janvier

Le montant de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est réduit de 7,5 % au titre de la CSG et de 0,5 % au titre de la CRDS. Le montant net de l'allocation est donc de **50,43 €** par jour à compter du **1^{er} avril 2013** (ou **25,22 €** par jour en cas d'activité à temps partiel). Elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

ISSUE DU CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT

A l'issue du congé de solidarité familiale, ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 3142-19 du Code du travail

Cette obligation de réintégration à charge de l'employeur naît à la date de réception de la lettre du salarié l'informant de son retour, adressée au minimum 3 jours francs avant la reprise du travail.

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.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Il est possible d'acquérir des points de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC pendant un congé de solidarité familiale, moyennant le versement des cotisations afférentes. Cette faculté doit être prévue par accord collectif.

Les cotisations sont calculées comme si la personne avait poursuivi son activité dans des conditions « normales ».

Circulaire AGIRC/ARRCO n° 2004-14 DRE du 13 juillet 2004

CONGÉ SANS SOLDE

ABSENCE DE RÉMUNÉRATION

Le trait caractéristique du congé sans solde est l'absence de rémunération à charge de l'employeur pendant cette période.

La loi ne prévoit pas la possibilité pour le salarié de prendre un congé sans solde, hors cas légaux de congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité nationale, ou congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

CONGÉ CONVENTIONNEL

La possibilité de prendre un congé sans solde doit être prévue par la convention collective applicable dans l'entreprise.

La convention collective fixe alors :

- le cas échéant, le ou les motifs pouvant justifier l'octroi d'un congé :
convenances personnelles, activités d'intérêt général, congé de représentation (au sein d'associations), ... ;
- les conditions d'ouverture du droit à congé : condition d'ancienneté notamment ;
- la durée autorisée du congé et la possibilité de prolongation ;
- les modalités de réintégration du salarié dans l'entreprise au terme du congé ;
- le maintien partiel de certains avantages en nature ou l'absence de rémunération par l'employeur ;
- le maintien des droits acquis avant le congé, liés à l'ancienneté notamment ;
- etc.

Dans ce cas, les dispositions conventionnelles s'imposent à l'employeur. Leur non-respect peut se résoudre en dommages-intérêts au profit du salarié, voire en rupture du contrat aux torts de l'employeur.

Exemple

La convention collective applicable dans l'entreprise prévoit un congé non rémunéré susceptible d'être accordé à tout salarié, pendant une période de 2 ans, renouvelable une fois exceptionnellement et dans des conditions décidées unilatéralement par l'employeur. Le salarié peut demander sa réintégration dans l'entreprise 2 mois avant le terme du congé. Lorsque la durée initialement convenue du congé est supérieure à 6 mois, l'employeur a l'obligation de formuler 2 propositions de reclassement dans l'entreprise, à un poste similaire et sans modification de lieu de travail, dans un délai de 6 mois. Les dispositions conventionnelles imposent donc la réintégration du salarié dans un délai de 6 mois à compter de l'expiration du congé.

Si l'employeur ne remplit pas son obligation conventionnelle de proposition de reclassement, le salarié peut demander en justice la rupture du contrat du fait de l'employeur, qui s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 24 avril 2001 - Leblond c/ INA

PROTECTION SOCIALE

Depuis avril 2001, dès lors que les conditions d'ouverture du droit aux prestations sont remplies avant le début du congé sans solde, le salarié bénéficie dans son intégralité du dispositif de maintien de droits prévu à l'article L. 161-8 du Code de la Sécurité sociale. Des indemnités journalières maladie-maternité doivent donc lui être servies lorsqu'il se trouve en incapacité pendant le congé sans solde.

Circulaire CNAMTS-DDRI n° 58-2001 du 11 avril 2001

Les caisses primaires d'assurance maladie sont tenues de modifier leur politique, consistant depuis 1994, à refuser le versement des indemnités journalières maladie-maternité pour une incapacité survenue pendant un congé sans solde, considérant que le salarié ayant volontairement renoncé à son salaire, il n'y avait aucune perte de gains à compenser.

☞ *Les conditions de maintien des droits aux prestations en espèces (indemnités journalières) des personnes en congé sans solde pourraient prochainement être réformées, en application de la loi d'habilitation du 3 juillet 2003, autorisant le gouvernement à simplifier et harmoniser le droit par voie d'ordonnances.*

Loi n° 2003-591 du 2 juillet 2003 habilitant le gouvernement à simplifier le droit - JO du 3 juillet

CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

DÉFINITION

Le congé de soutien familial est né de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007. Il est destiné aux personnes qui souhaitent réduire ou cesser leur activité professionnelle pour s'occuper d'un parent dépendant, que ce soit pour quelques semaines ou pour une période beaucoup plus longue.

Le Code du travail offre donc à ces personnes un cadre juridique protecteur. À noter cependant que ce congé n'est pas rémunéré, son bénéficiaire renonce donc à son salaire pendant le congé.

Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 - JO du 22 décembre
Articles L. 3142-22 à L. 3142-31, D. 3142-9 à D. 3142-13 du Code du travail
Articles L. 378-1 et L. 381-1 du Code de la Sécurité sociale

Ce congé de soutien familial est distinct du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, renommé « congé de solidarité familiale » régi par les articles L. 225-15 à L. 225-17, devenus L. 3142-16 et suivants du Code du travail.

CONDITIONS À REMPLIR PAR LE DEMANDEUR

Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein de l'entreprise, pour prétendre à un congé de soutien familial.

Il ne doit pas exercer une autre activité professionnelle salariée pendant le congé. Mais il peut être employé par la personne aidée dans le cadre de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH).

Lorsque la personne aidée est en effet bénéficiaire de l'APA, elle peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exception de son conjoint, de son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un PACS.

Lorsque la personne aidée est bénéficiaire de la PCH, elle peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec laquelle elle a conclu un PACS.

Le dispositif du congé de soutien familial est ouvert aux travailleurs indépendants mais ni aux fonctionnaires (de l'État), ni aux agents non titulaires des 3 fonctions publiques (État, collectivités territoriales et hôpitaux).

Circulaire DSS/2007/446 du 18 décembre 2007 – BOSS n° 2008/1 du 15 février 2008-10-09

CONDITIONS RELATIVES À LA PERSONNE AIDÉE

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière. Elle ne doit pas faire l'objet d'un placement dans un établissement spécialisé ou chez un tiers autre que le salarié demandeur.

Il peut s'agir du conjoint du salarié demandeur, de son concubin ou de la personne avec qui il a conclu un PACS, de son ascendant, de son descendant ou de l'enfant dont il a la charge, de son collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, grand-oncle, grand-tante, petit-neveu, petite-nièce, cousin germain).

Il peut aussi s'agir de l'ascendant, du descendant, de l'enfant à charge, du collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint, concubin ou de la personne avec laquelle le salarié est pacsé.

La personne aidée doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- s'il s'agit d'un enfant ou d'un adulte handicapé, le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 % ;
- pour les personnes victimes d'une perte d'autonomie, elles ont droit à l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I ou II de la grille nationale AGGIR (Autonomie-Gérontologie- Groupe ISO-Ressources), c'est-à-dire les personnes :
 - ayant perdu toute autonomie physique ou mentale, qui nécessitent la présence continue d'intervenants extérieurs (groupe I),
 - confinées au lit ou au fauteuil, nécessitant une surveillance permanente et des aides ponctuelles fréquentes (groupe II).

Décret n° 2007-573 du 18 avril 2007 - JO du 20 avril créant les articles D. 3142-9 et D. 3142-11 du Code du travail

MISE EN ŒUVRE DU CONGÉ

Le salarié demandeur doit prévenir son employeur au moins 2 mois avant le début envisagé pour le congé de soutien familial. Ce délai est ramené à 15 jours, en cas d'urgence, notamment :

- s'il se produit une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne soutenue, attestée par certificat médical ;
- en cas de cessation brutale de l'hébergement en établissement de la personne.

Décret n° 2007-573 du 18 avril 2007 - JO du 20 avril créant l'article D. 225-3 du Code du travail

La demande de congé doit être adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou être remise en main propre contre décharge. La lettre doit informer l'employeur du souhait du salarié de suspendre le contrat de travail pour s'occuper d'un membre de sa famille et surtout la date envisagée pour le départ en congé.

La lettre est assortie de plusieurs justificatifs :

- déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne soutenue ;
- déclaration sur l'honneur précisant que le salarié n'a jamais pris un tel congé au cours de sa carrière professionnelle ou, s'il a déjà pris un tel congé, la durée de ce dernier ;
- une copie de la décision administrative attribuant un taux d'incapacité permanente de 80 % au moins à la personne aidée ;

ou

- une copie de la décision administrative accordant le bénéfice de l'allocation personnalisée d'autonomie et mentionnant le groupe d'appartenance I ou II de la grille AGIRR.

Décret n° 2007-573 du 18 avril 2007 - JO du 20 avril créant l'article D. 3142-12 du Code du travail

Le départ et le retour du salarié doivent être préparés lors d'entretiens individuels avec l'employeur, afin de prévoir les conséquences sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Dès lors que les conditions sont remplies, pour le salarié demandeur et la personne aidée, l'employeur ne peut refuser le congé. Celui-ci est de droit.

DURÉE DU CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

Le congé de soutien familial est d'une durée de 3 mois renouvelable, dans la limite de 1 an pour l'ensemble de la carrière du salarié.

Lorsque le salarié entend renouveler le congé, il en informe son employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu. Ce délai de prévenance est réduit à 15 jours en cas d'urgence (dégradation de l'état de santé de la personne soutenue ou cessation inopinée de son hébergement). La demande de renouvellement doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

Décret n° 2007-573 du 18 avril 2007 - JO du 20 avril

Le salarié peut reprendre le travail et renouveler son congé ultérieurement. Dans ce cas, il doit respecter les formalités d'une demande de congé initial : lettre recommandée avec demande d'accusé de réception 2 mois à l'avance, sauf urgence (délai réduit à 15 jours).

SITUATION DU SALARIÉ AU COURS DU CONGÉ

Le bénéficiaire du congé de soutien familial n'est pas rémunéré par son employeur, ni indemnisé par la Sécurité sociale. Mais il peut être rémunéré dans le cadre de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation compensatoire à domicile pour personnes handicapées. Ces allocations peuvent en effet être versées directement à l'aidant familial ou aux services d'aide à domicile sur délibération du Conseil Général, chargé de leur gestion.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le départ en congé.

Il est également tenu compte de toute la durée du congé de soutien familial pour l'ouverture du droit individuel à la formation professionnelle (DIF).

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

Pendant la durée du congé, le salarié conserve ses droits à l'assurance maladie. A l'issue du congé de soutien familial, le salarié qui reprend donc son activité retrouve ses droits aux prestations en espèces maladie, maternité, invalidité et décès, sauf s'il a bénéficié d'une rémunération en tant qu'aidant familial pendant le congé.

Le salarié en congé de soutien familial peut obtenir des points de retraite complémentaire. Ses cotisations sont alors calculées comme s'il avait continué à travailler.

Circulaire AGIRC/ARRCO n° 2007-12 du 6 juillet 2007

Le salarié en congé de soutien familial bénéficie de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), sous réserve que les ressources du salarié ou du ménage ne dépassent pas le plafond de ressources prévu pour l'octroi du complément familial, ou celui prévu pour le versement de l'allocation de rentrée scolaire pour une personne seule. L'AVPF garantit à la personne qui cesse ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper de ses enfants ou d'un enfant handicapé une continuité de ses droits à la retraite.

Cette affiliation est subordonnée à la production de justificatifs, dont la liste est donnée par l'article D. 381-2-2 du Code de la Sécurité sociale.

Circulaire CNAF n° 2008-001 du 16 janvier 2008

ISSUE DU CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de soutien familial ou même y renoncer dans les conditions suivantes :

- décès de la personne aidée ou admission de celle-ci au sein d'un établissement spécialisé ;
- diminution importante des ressources ;
- recours à un service d'aide à domicile ;
- congé de soutien familial pris par un autre membre de la famille.

Pour reprendre le travail, le salarié doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge, un mois à l'avance. Ce délai est ramené à 2 semaines si la personne soutenue est décédée.

Décret n° 2007-573 du 18 avril 2007 - JO du 20 avril

Lorsque le congé de soutien familial prend fin, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié doit demander à son employeur une attestation précisant les dates de cessation et de reprise d'activité, à destination des organismes de Sécurité sociale.

Circulaire DSS n° 2007-446 du 18 décembre 2007

À l'issue du congé, le salarié peut bénéficier des prestations en espèces de l'assurance maladie sous réserve de reprendre son activité professionnelle au sein de l'entreprise et de n'avoir pas été rémunéré par la personne aidée pendant le congé. Il doit en outre remplir les conditions prévues aux articles L. 313-1 et L. 341-2 du Code de la Sécurité sociale, relatifs aux durées minimales d'affiliation ou de cotisation ou d'heures minimales de travail, pour l'octroi des prestations maladie, maternité, invalidité, décès et pension d'invalidité. Or, la durée du congé de soutien familial n'entre pas en considération pour l'appréciation de ces périodes minimales. En cas d'arrêt de travail dans les mois qui suivent la fin du congé, les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces sont appréciées en neutralisant la période de congé de soutien familial.

Circulaire DSS n° 2007-446 du 18 décembre 2007

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de soutien familial a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Cet entretien peut fournir l'occasion d'examiner les besoins en formation du salarié.

Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Article L. 6315-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars