



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

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

Sommaire

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

SECTION III : AMENAGEMENTS SOUPLES DU TEMPS DE TRAVAIL	65
I) La réglementation relative aux aménagements du temps de travail en faveur des salariés : temps partiel, aménagements d’horaires, télétravail.....	66
A) Le travail à temps partiel	66
B) Le dispositif d’horaires individualisés	69
C) Le droit au télétravail	71
D) Bilan global de ces dispositifs	73
II) Certains dispositifs généraux, tels le cet et l’épargne salariale, peuvent contribuer à fournir des aménagements souples aux parents et aux aidants	73
A) Le CET : un dispositif pouvant être aménagé au bénéfice des parents et des aidants	73
B) Le dispositif d’épargne salariale.....	76
 CHAPITRE II : ORIENTATIONS	77
PREAMBULE : LES INTERETS EN PRESENCE ; LES OBJECTIFS	77
 SECTION I	79
 CONGES, INDEMNISATIONS ET DROITS RETRAITES.....	79
I) Possibilité d’« harmonisation » et de consolidation des congés dans un crédit-temps unique	79
A) Unification des dispositifs	79
B) Faut-il consolider toutes (ou une partie) des situations éligibles dans un « crédit temps unique » ?	84
II) Pistes d’améliorations des congés et des indemnités	89
A) Le congé de maternité	89
B) Le congé de paternité	91
C) Le congé parental d’éducation.....	92
D) Le débat sur la PreParE	94
E) Le congé de présence parentale	98
F) Le congé pour enfant malade.....	99
G) Le congé de proche aidant.....	99
H) L’indemnisation des aidants (hors salariat) d’une personne en perte d’autonomie.....	100
I) Le droit au répit des aidants.....	100
III) Pistes d’amélioration des droits à retraite	101
A) L’assurance vieillesse des parents au foyer	101
B) La majoration de durée d’assurance des parents d’un enfant allocataire de l’AEEH	103

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

ANNEXES ASSOCIEES :

ANNEXE 1 FICHES DE PRESENTATION DE CHAQUE DISPOSITIF

DOCUMENT 1 : Le congé de maternité

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

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

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

DOCUMENT 5 : Le congé de présence parentale

DOCUMENT 6 : Le congé de solidarité familiale

DOCUMENT 7 : Le congé de proche aidant

DOCUMENT 8 : Le congé pour enfant malade

DOCUMENT 9 : Le congé sabbatique

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

DOCUMENT 11 : Tableau congés DGT

ANNEXE 2 AMENAGEMENTS SOUPLES DU TEMPS ET DU LIEU DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

DOCUMENT 3 : Les congés familiaux des travailleurs non-salariés

ANNEXE 4 ECLAIRAGES DE L'ETRANGER

DOCUMENT 1 : Panorama des congés destinés aux parents en Europe

DOCUMENT 2 : Le congé parental et son indemnisation en Allemagne

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

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

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

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

DOCUMENT 1 : Texte de la proposition de Directive

DOCUMENT 2 : Proposition de Directive : synthèse

PREAMBULE

1) Vocabulaire

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

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

2) Nécessité d'une offre de services publics puissante

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

3) Aides en nature et aides en espèces

a) Les aides en espèces

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

b) Aides en nature

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

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

4) Entre volontariat et obligation

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

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

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

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

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

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

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

*

* *

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

6) Les besoins des aidants

Ils souhaitent :

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

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

INTRODUCTION

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

Ce document s'organise en deux parties.

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

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

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

CHAPITRE 1 : L'ETAT DES LIEUX

SECTION I : CONTEXTES ET ENJEUX

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

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

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

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

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

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

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

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

⁴ Insee Première n°1663, août 2017

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

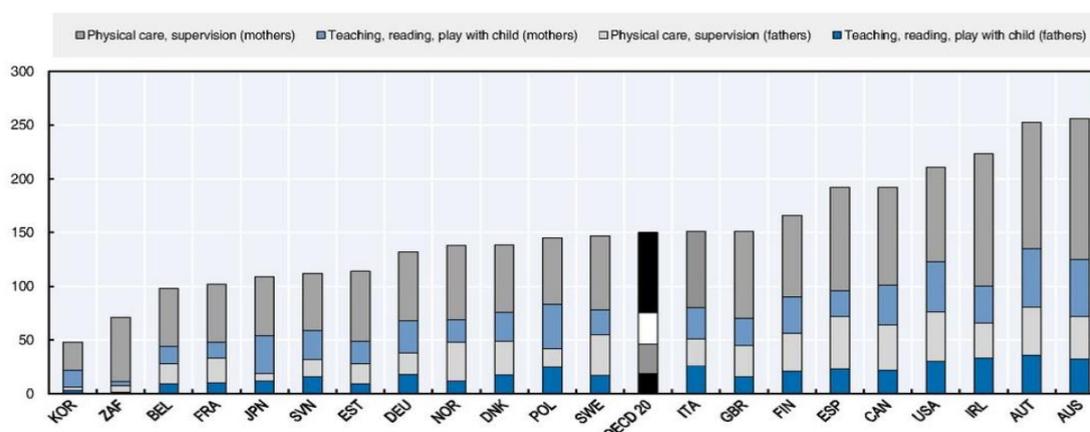
⁶ Source : L'indice de confiance des jeunes (15-25 ans), Étude la Poste./ BETC pour commission enfance. Cela rejoint les données du forum adolescence 2012, où non seulement les jeunes déclarent avoir besoin des adultes, mais sont aussi une majorité à souhaiter nourrir plus d'échanges avec les adultes.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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Proches en situation de handicap

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

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

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

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

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

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

¹⁵ Sources : CNAF et CCMSA 2015.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) L'interruption d'activité professionnelle

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

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

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

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

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

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

¹⁷ Insee Première n°1663 août 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁹L'exploitation de l'enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010 montrent que de nombreuses raisons conduisent les mères à prendre un congé parental à temps plein, mais les plus fréquentes - citées par environ 90 % des mères - sont le bien de l'enfant et le souhait de se consacrer à son éducation. Parmi les autres motifs proposés dans l'enquête, suivent le coût des modes de garde (pour 33 % des mères) et le besoin de se remettre de la naissance (30 %), puis l'incompatibilité entre les horaires de travail et les horaires des services d'accueil (17 %) et l'absence de solution de garde à proximité (17 %).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) L'impact sur la rémunération²⁴

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Les aidants de personnes âgées et de personnes handicapées

1) Caractéristiques et profils des aidants

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

Cette aide peut être prodiguée de manière plus ou moins régulière, sur des périodes plus ou moins longues, voire de façon permanente. Elle peut prendre plusieurs formes : soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, gestion du budget, démarches administratives, coordination, vigilance/veille, soutien psychologique, activités domestiques...

L'aidant peut être un conjoint, un enfant, un parent, un membre de la famille ou un membre de l'entourage. Il peut cohabiter ou non avec la personne aidée.

Selon l'enquête Handicap-Santé ménages, réalisée en 2008, il y aurait en France 8,3 millions de proches aidants. Ils sont âgés en moyenne de 52 ans, les femmes représentant 57% des aidants. Près de la moitié (47%) occupent un emploi, quels que soient la maladie, le handicap et l'âge de l'aidé, ce qui représente environ 4 millions d'aidants actifs.

Pour 63% de l'ensemble des personnes aidées, l'aide provient uniquement de l'entourage ; pour 14%, elle est prodiguée uniquement par des professionnels et, dans 23% des cas, elle est mixte, en combinant le soutien des professionnels et des proches.

Chez les personnes âgées de 20 à 59 ans, l'aide apportée par l'entourage est nettement majoritaire : 85% d'entre elles reçoivent uniquement l'aide de leur proche, 5% seulement l'aide de professionnels et 10% bénéficient d'une aide mixte.

Chez les personnes de 60 ans ou plus aidées en raison d'un problème de santé ou d'un handicap, le recours à l'aide des professionnels est plus développé : 48% d'entre elles reçoivent uniquement l'aide de proches, 20% uniquement celle de professionnels et 32% le soutien à la fois de l'entourage et des professionnels (Soullier et Weber, 2011).

L'aide des parents, et notamment celle de la mère (82%), est enfin très fréquente chez les personnes jeunes aidées en raison d'un problème de santé ou d'un handicap.

C'est une aide sur le long terme : les trois quarts des aidants le sont depuis au moins 4 ans et 34% depuis au moins 10 ans.

Prodiguée par un seul aidant, l'aide est le plus souvent apportée par des femmes : plus souvent par la conjointe que par le conjoint (le conjoint aidant est dans 58% des cas une femme²⁹), par les filles que les fils et par les mères que les pères.

²⁸ Guide des aidants familiaux, ORSE et UNAF, 2014

²⁹ « Besoins et attentes des aidants familiaux de personnes handicapées vivant à domicile ». Etude réalisée à la demande du Conseil général du Rhône, février 2009, p13

Nature du lien de parenté entre aidé et aidant unique selon l'âge et le sexe de la personne aidée

En % L'aidant est ...	Âge de l'aidé					
	de 5 à 24 ans	de 25 à 59 ans	60 ans ou plus	Ensemble	L'aidé est un homme	L'aidé est une femme
Le conjoint	2	54	44	44	50	40
La fille	0	6	20	14	6	18
Le fils	0	3	13	8	5	10
La mère	82	15	0	12	17	9
Le père	6	2	0	1	1	1
Une autre personne - femme	10	14	15	14	14	15
Une autre personne - homme	0	6	8	7	7	7
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Champ : personnes âgées de 5 ans ou plus vivant en ménages ordinaires et aidées régulièrement pour des raisons de santé ou un handicap par un seul proche.

Lecture : parmi les personnes âgées de 5 ans à 25 ans vivant à domicile et aidées régulièrement pour des raisons de santé ou de handicap par un seul aidant non professionnel, 82 % sont aidées uniquement par leur mère.

Source : *Enquête Handicap-Santé 2008, volet ménages, Insee.*

Eclairage sur les aidants de personnes âgées de plus de 60 ans

En 2008, 4,3 millions de personnes aidaient régulièrement au moins un de leurs proches âgé de 60 ans ou plus à domicile en raison d'un problème de santé ou d'un handicap, selon l'enquête Handicap-Santé auprès des aidants informels (HSA, DREES, 2008³⁰). Parmi elles, 3,9 millions apportaient une aide à la vie quotidienne³¹. L'étude conduite était centrée sur les personnes aidant un seul proche âgé à domicile dans les tâches de la vie quotidienne, soit 3,4 millions de personnes en 2008 en France.

Ces aidants étaient âgés en moyenne de 58 ans et 54 % étaient des femmes. La moitié d'entre eux (49%) étaient les enfants de la personne âgée et un tiers (31%) étaient leur conjoint. Les autres aidants étaient des autres membres soit de la famille (frères, sœurs...), soit de l'entourage (amis, voisins...).

37% à 41% de ces aidants selon les différentes sources, soit de 1,3 million à 1,4 million, occupent un emploi ; 90% des hommes et 75% des femmes l'occupent à temps plein³².

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

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

³² Données issues de l'enquête APA de 2003 (DREES – Etudes et résultats, n°459, janvier 2006). L'enquête Handicap-Santé ménages 2008, plus récente, faut apparaître un taux d'emploi de l'entourage de 39% (sachant que son champ est très large) mais ne donne pas d'indications sur le travail à temps partiel des aidants.

Ces proches aidants appartiennent majoritairement à la « génération pivot ». Agés de 50 à 65 ans, ils (elles) prennent soin de leurs parents³³, gèrent pour ceux qui occupent un emploi la fin de leur carrière professionnelle, et une partie continue d'aider leurs propres enfants. Un quart d'entre eux (elles) a encore des enfants à charge, et les autres ont souvent à les accompagner dans leur recherche d'insertion professionnelle ou les débuts de leur vie familiale³⁴.

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

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

La vie professionnelle des aidants est fortement impactée.

Les principales difficultés rencontrées sont : le manque de temps (39 %), du stress (21 %), de la fatigue (19 %). Les trois quarts des aidants actifs ont dû s'absenter au cours des 12 derniers mois en dehors des congés payés, du fait de leur rôle d'aidant. Pour faire face et quand cela est possible, les aidants négocient des aménagements dans leur vie professionnelle. Les plus fréquents sont le changement dans les horaires de travail (65 %), la réduction du nombre d'heures (36 %), le rapprochement du lieu de travail, voire le changement de la nature du travail.

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

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

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

b) Une volonté de conserver son emploi

Selon les études analysées³⁷, l'impact de l'activité d'aide auprès d'un proche malade sur la vie professionnelle des aidants familiaux revêt trois effets : un « effet substitution », un « effet revenu » et un « effet répit ».

Le premier correspond aux conséquences négatives de l'activité d'aidant sur le travail de l'aidant lorsqu'il se traduit par une diminution de l'activité professionnelle. Les deux autres effets agissent de manière opposée, se traduisant par une volonté de préserver, voire d'augmenter son investissement professionnel. L'effet revenu caractérise le souci d'augmenter ses revenus afin de faire face à une prise en charge qui peut s'avérer coûteuse.

³³ Les hommes sont principalement aidés par leur conjointe, les femmes par leurs enfants. Cette situation tient aux différences d'espérance de vie entre hommes et femmes et aux différences d'âge au sein des couples.

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

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

³⁶ Analyse annuelle des données d'absentéisme maladie issues du portefeuille des entreprises clientes de Malakoff Médéric, représentant 3 millions de salariés dans 44 500 entreprises. Les données analysées sont issues des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) de 2014.

³⁷ Des travailleurs « sous pression » Logiques d'engagements et pratiques du care auprès de proches âgés en situation de dépendance, Arnaud Campéon, Blanche Le Bihan, « gérontologie et société » n°145, p 103 à 117

L'effet répit qualifie l'attitude de certains aidants familiaux qui ressentent le besoin de consacrer plus de temps à leur activité professionnelle afin de ne pas se laisser complètement happer par les tâches d'aide et de soin. Pour de nombreux aidants familiaux, l'activité professionnelle constitue une véritable protection, leur évitant de « basculer totalement dans la fonction d'aide ».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION II : LES DISPOSITIFS DESTINES AUX PARENTS ET AUX AIDANTS

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

I) ELEMENTS DE SYNTHESE

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

A) Les congés

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

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

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

2) Définition des règles : socle légal et dispositions conventionnelles

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

- Les congés « d'ordre public » (prévus au chapitre V du titre II du livre 2 de la 1ère partie du code du travail), soit les congés de maternité, paternité, adoption, parental d'éducation, de présence parentale et pour enfant malade, dont l'ensemble des dispositions relève de l'ordre public et qui ne peuvent donc faire l'objet que de dispositions conventionnelles plus favorables que la loi.

- Les congés « spécifiques » (« Autres congés » prévus à la section I du chapitre II du titre IV du livre Ier de la 3ème partie du code du travail), soit les congés pour événements familiaux⁵⁶, de solidarité familiale et de proche aidant, dont certains paramètres ont été ouverts à la

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

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

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

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

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

Il comprend :

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

b) Les dispositifs conventionnels

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

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

a) Mesures du socle légal

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

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

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

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

c1) Les négociations de branche

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

- Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (énoncées aux articles L. 3121-14, L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22⁵⁷ du présent code) ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

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

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

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

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

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

c2) Les négociations au niveau des entreprises

Les négociations obligatoires relatives à la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelles peuvent être prises en compte dans le cadre d'un accord collectif d'une durée maximale de quatre ans (Ordonnance 1 art. 6 : art 2241 2).

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

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

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

3) Brève présentation des congés

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

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

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

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

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

a) Tableau de synthèse : caractéristiques principales des congés familiaux

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

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

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

b) Principales caractéristiques des congés familiaux

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

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

b2) Des disparités importantes existent entre les congés

b21) Possibilité de prendre les congés à temps partiel

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

b22) Conditions de fractionnement et délais de prévenance

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

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

b23) Conditions d'éligibilité

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

Pour d'autres on se réfère soit :

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

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

b24) Rémunération du congé

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

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

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

b25) Les droits connexes au congé

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

b26) Enfin des disparités existent entre catégories d'actifs

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

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

c) Des taux de recours inégaux

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

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

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

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

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

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

B) Les indemnisations

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

Elles sont mises en œuvre :

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

2) Des logiques différentes

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

- de son principe :

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

- de son niveau :

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

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

- du son statut social et fiscal :

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

- des règles de sa revalorisation :

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

C) Les droits à retraite

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

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

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

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

a) L'AVPF améliore la retraite des aidants

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

a1) Dans le régime de base

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

- L'AVPF donne lieu à des reports au compte sur la base d'un salaire horaire équivalent au SMIC. Ces reports peuvent le cas échéant être retenus dans le salaire de référence (25 meilleures années) pour le calcul de la pension et conduire par ce biais à une hausse de la pension. Ainsi, en 2013, 77 % des nouveaux retraités bénéficiaires de l'AVPF voient leur salaire annuel moyen (SAM) augmenter du fait de l'AVPF⁶¹.

a2) Dans les régimes complémentaires

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

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

b) Les situations éligibles

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

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

⁶¹ En 2013, 13 % des nouvelles retraitées bénéficiaires de l'AVPF voient leur SAM diminuer en raison du dispositif AVPF. Il s'agit d'assurées mono-pensionnées dont le SAM comprend moins de 25 salaires annuels avec une partie d'entre eux supérieurs au salaire reporté au compte au titre de l'AVPF. Il s'agit également des assurées poly-pensionnées ayant des années d'AVPF dans leur SAM alors que d'autres années cotisées à un niveau de salaire supérieur à 1 SMIC ne sont pas prises en compte en raison de la règle de proratisation (Eclairage sur l'AVPF p.137, Rapports de la CCSS, « Les Comptes de la Sécurité Sociale », juin 2015).

⁶² Pour les assurés ayant liquidé leur pension entre l'âge légal et l'âge taux plein et qui totalisent une durée d'assurance inférieure à 20 trimestres au plus à celle requise pour l'obtention du taux plein, le nombre de points acquis aux régimes AGIRC ARRCO est affecté d'un coefficient d'abattement pour âge ou pour trimestres manquants, le plus favorable étant retenu.

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

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

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

c) Durée de la couverture par l'AVPF

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

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

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

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

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

e) Profil des bénéficiaires

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

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

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

f) Financement

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

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

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

g) Limites du dispositif

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

3) Les autres droits à retraite

a) Les parents d'enfants handicapés

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

b) Un régime spécifique d'âge de la retraite

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

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

Ou :

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

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

II) ANALYSE DES DISPOSITIFS PAR SITUATIONS FAMILIALES

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

A) Accueillir un enfant autour de sa naissance

1) Le congé de maternité

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

a) Durée

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

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à charge			
Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1 ^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 ^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

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

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

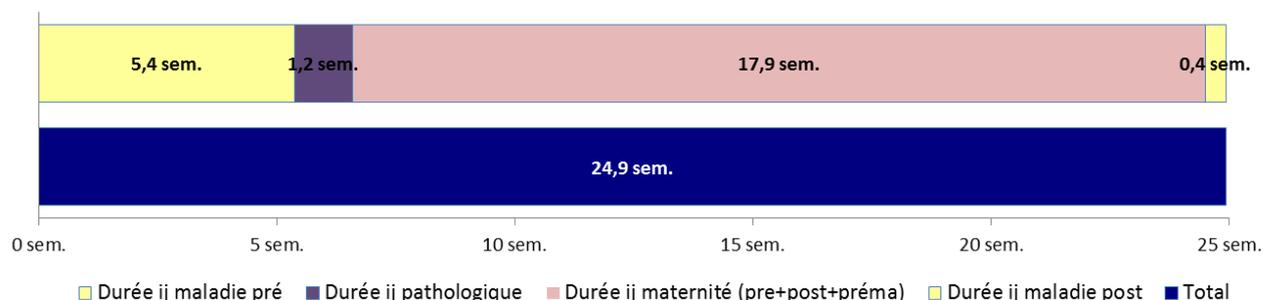
Selon une étude de la CNAMTS⁶⁸, la durée moyenne totale du congé de maternité indemnisé tous rangs⁶⁹ (intégrant les congés maladie et congés pathologiques) s'élève à 24,9 semaines (17,9 semaines au titre du congé maternité lui-même, 1,2 semaines de congé pathologique et 5,8 semaines de maladie majoritairement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

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

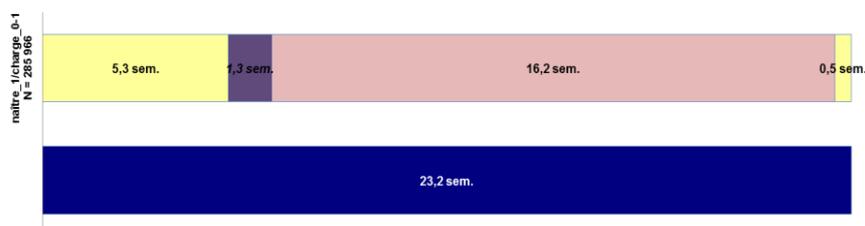
⁶⁸ Etude réalisée en septembre 2017 par la CNAMTS, à partir des données médicales (PMSI) recueillies sur les 341 244 mères de 20 à 45 ans affiliées au régime général ayant accouché en 2014 et bénéficiant d'IJ maternité.

⁶⁹ hors naissances multiples

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



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



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



Selon une étude de la DREES⁷⁰, seules 4 % des mères de un ou deux enfants ont pris un congé de maternité inférieur à 16 semaines : il est alors de 13 semaines en moyenne. En revanche, à compter de la troisième naissance, ce cas devient plus fréquent puisqu'environ un quart des mères de trois enfants et plus ont déclaré avoir pris un congé de maternité de moins de six mois.

b) Interdiction d'emploi

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

⁷⁰ ER Drees n°531,2006

⁷¹ Article L1225-29 du code du travail.

c) Conditions d'éligibilité

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

- être affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date présumée de l'accouchement,
- cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation et au moins pendant huit semaines,
- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt, soit avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période,
- en cas d'activité saisonnière ou discontinue : avoir travaillé au moins 600 heures (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 2 030 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période) au cours des 12 derniers mois précédant le début du congé.

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

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

d) L'indemnisation

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

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

e) Droits à retraite associés

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

⁷² Etude réalisée en septembre 2017 par la CNAMTS, à partir des données médicales (PMSI) recueillies sur les 341 244 mères de 20 à 45 ans affiliées au régime général ayant accouché en 2014 et bénéficiant d'IJ maternité.

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

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

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

Par ailleurs, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit une modification du dispositif de validation par le report au compte de l'assurée, pour les congés maternité débutant à compter du 1er janvier 2012, des indemnités journalières maternité à hauteur de 125 % de leur montant ; dans la majorité des cas, cette mesure augmente le salaire annuel moyen pris en compte pour le calcul du montant de retraite.

f) Financement

Il est assuré par les régimes d'assurance maladie.

g) Statut fiscal

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

h) La situation des non-salariés

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

h1) Les indépendantes (non agricultrices)

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

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

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

h2) Les agricultrices

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

2) Les congés des pères

a) Le congé de naissance

Tout salarié bénéficie, sans condition d'ancienneté, de trois jours de congé pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

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

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

Les jours de congés sont payés.

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

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

b1) Un congé facultatif

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

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

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

b3) Calendrier

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

b4) Taux de recours

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

D'après l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants⁷⁶, en 2013, 62% de l'ensemble des pères ayant au moins un enfant de moins de 3 ans fin 2013, et 68% de ceux qui y sont éligibles⁷⁷ ont pris un congé de paternité pour leur plus jeune enfant.

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

De nombreux facteurs peuvent intervenir dans le non recours⁷⁸ : la précarité, la possibilité ou non d'aménager son temps de travail, la perte de revenu potentiellement associée au congé de paternité, la taille de l'établissement employeur, qui peut notamment influencer sur la facilité à se faire remplacer en cas d'absence, l'acceptation du congé de paternité par les collègues et la hiérarchie, ou encore simplement la méconnaissance des modalités du congé.

Le plafonnement des indemnités semble avoir une incidence sur les ménages les plus aisés. A partir du cinquième quintile de niveau de vie, les pères recourent moins au congé de paternité.

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

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

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

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

Le recours des pères aux revenus les plus modestes est encore plus faible (faible connaissance de leur droit au congé de paternité, moindre acceptation du milieu professionnel à l'égard du congé de paternité.)

Sur le champ de l'ensemble des salariés hors secteur public, le nombre de pères bénéficiaires du congé de paternité a progressé continuellement jusqu'en 2008. Après une stabilisation entre 2008 et 2011, le nombre de bénéficiaires a régulièrement diminué, s'élevant à 366 000 en 2015, un niveau inférieur à celui de 2008. Cette diminution ne peut pas être imputée entièrement à la baisse du nombre de naissances depuis 2010.

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

b5) La situation des non-salariés

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

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

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

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

b6) Financement

Le congé est financé par la branche famille.

B) Elever un enfant de moins de trois ans

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

Sous des conditions différentes selon les dispositifs, le fait de ne pas travailler ou de travailler à temps partiel pour s'occuper de son jeune enfant peut offrir un cadre protecteur, il faut alors pouvoir associer trois statuts :

- le bénéfice du congé parental qui emporte garantie de retour à l'emploi ;
- la perception d'une prestation monétaire (CLCA ou PreParE) ;
- l'affiliation à l'AVPF.

Cependant les conditions d'accès à ces différents statuts ne sont pas directement liées.

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

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

1) Le congé parental d'éducation

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant, tout parent salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation (CPE), lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Le congé parental est de droit.

Il existe deux modalités de congé parental :

- le congé parental à temps plein, durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- le congé parental à temps partiel : la durée doit être d'au moins 16 heures par semaine.

a) Conditions d'éligibilité

Tout salarié, homme ou femme, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, à la date de son arrivée au foyer (avant l'âge de 16 ans).

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

b) Durée

Le congé parental a, postérieurement au congé de maternité, une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé deux fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant.

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

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

c) Fractionnement

Le parent salarié peut choisir la date de début et la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental à temps plein, soit d'une réduction de sa durée du travail. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut modifier la durée du travail initialement choisie, sauf accord de l'employeur. La répartition des horaires doit également être fixée en accord avec l'employeur.

d) Droits à retraite

Au régime général, le congé parental d'éducation à temps plein ouvre droit à une majoration de la durée d'assurance retraite égale à la durée effective du congé⁸³. Pour un même enfant, cette majoration pour congé parental ne se cumule pas avec la majoration d'assurance maternité, adoption et éducation ni avec aucune majoration de durée d'assurance prévue dans

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

⁸² L'enfant ouvre droit à l'AAEH

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

le cadre des autres régimes de base obligatoire. La caisse de retraite compare les droits acquis au titre de chaque majoration et retient le nombre de trimestres le plus élevé⁸⁴.

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

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

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

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

a) Conditions d'éligibilité

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

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

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

⁸⁴ source : www.lassuranceretraite.fr

⁸⁵ Voir fiche à venir sur les droits retraite associés. En théorie, le cumul entre AVPF et MDA « congé parental » (ou une validation équivalente dans les régimes spéciaux) n'est plus possible depuis la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2010. En pratique, les règles de non cumul actuelles ne sont pas applicables car les droits AVPF et MDA sont attribués à des moments différents : les droits AVPF sont calculés au fil de la carrière alors que l'attribution des trimestres de MDA est réalisée à la liquidation. D'ailleurs, le décret d'application n'est pas encore publié.

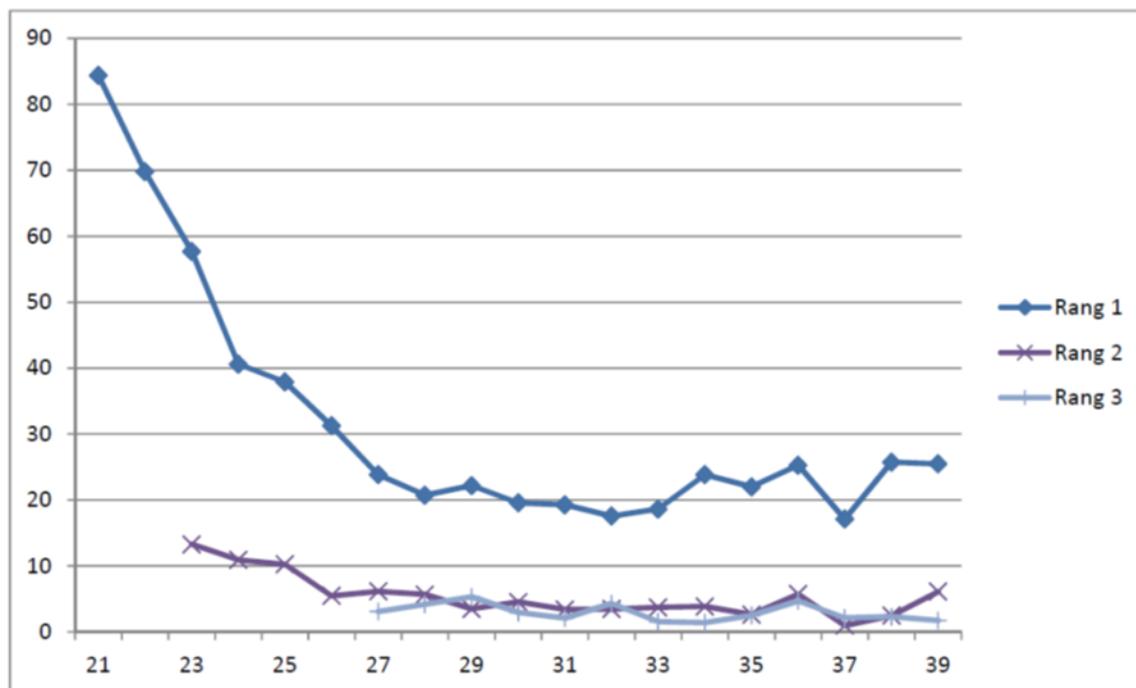
⁸⁶ Pour plus de précisions, on se reportera à la fiche « CLCA/Prepare » figurant en annexe 1.

⁸⁷ Sauf pour les naissances de rang 1

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

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

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



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

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

Source : DREES, EIC 2013.

b) Durée

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

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

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

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

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

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

c) Indemnisation

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

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

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

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

Revenu net mensuel 2015 pour bénéficiaire de l'Allocation de Base (AB) en vigueur du 1er janvier au 31 décembre 2017				
Enfants au foyer (nés ou à naître)	Montant à taux plein 184,62 €		Montant à taux partiel 92,31 €	
	Couple avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité	Couple avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité
1	2 683 €	3 409 €	3 206 €	4 073 €
2	3 167 €	3 893 €	3 784 €	4 651 €
3	3 651 €	4 377 €	4 362 €	5 229 €
Par enfant en plus	484 €	484 €	578 €	578 €

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

⁹² Données Filéas, Régime général

e) Régime optionnel de la prestation majorée

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

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

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

f) Statut fiscal

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

g) Impact sur le revenu disponible de la famille

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

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

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

⁹⁴ contre 115 000 allocataires du CLCA à taux plein ayant au moins trois enfants (soit 2% des bénéficiaires du CLCA de rang 3 et plus à taux plein).

⁹⁵ où les deux parents sont actifs à plein temps

d1) Pour les couples

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

Couples					
Ecart de revenu disponible par rapport à l'activité à temps plein des deux parents					
Salaire du père	Salaire de la mère	Revenu disponible des parents travaillant à temps plein	PreParE 20%	PreParE 50%	PreParE 100%
			Passage à temps partiel 80% de la mère et recours à une assistante maternelle 80%	Passage à temps partiel de la mère et recours à une assistante maternelle 50%	Interruption d'activité de la mère
1 600	1 200	2 888	1%	-5%	-14%
2 000	1 500	3 546	0%	-7%	-22%
2 400	1 800	3 994	2%	-4%	-22%
2 800	2 100	4 389	2%	-3%	-20%
3 200	2 400	4 998	-3%	-8%	-24%

Source : SG HCFEA, législation 2016

- En cas d'interruption totale d'activité, la baisse de revenu disponible est significative. Elle augmente avec le revenu du ménage.

- En cas de temps partiel à 80%, le revenu disponible du ménage augmente pour les mères disposant d'un salaire inférieur à 2100€, et ne diminue que faiblement pour les tranches supérieures de revenu.

- En cas de temps partiel à 50%, le revenu disponible baisse de moins de 10%.

d2) Les familles monoparentales

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

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

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

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

Familles monoparentales				
Ecart de revenu disponible par rapport à l'activité à temps plein				
Salaire de la mère	Revenu disponible de la famille monoparentale travaillant à temps plein	PreParE 20%	PreParE 50%	PreParE 100%
		Passage à temps partiel 80% de la mère et recours à une assistante maternelle 80%	Passage à temps partiel de la mère et recours à une assistante maternelle 50%	Interruption d'activité de la mère
1 200	2 130	-2%	-11%	-32%
1 500	2 226	-2%	-10%	-35%
1 800	2 360	-3%	-12%	-39%
2 100	2 572	-4%	-17%	-44%
2 400	2 838	-7%	-21%	-49%

Source : SG HCFEA, législation 2016

h) Indexation

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

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

i) Bilan

h1) effectifs et dépenses

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

Nombre de bénéficiaires de la PreParE et masse financières en 2016

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

Source : Cnaf, données tous régimes

h2) Durée de perception

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

h3) Type de PreParE

Sur les quelque 400 000 bénéficiaires du régime général en 2016, plus de la moitié (53%) le sont à taux plein, 40% à taux partiel pour des durées de travail entre 50 et 80% et 8% à taux partiel pour des durées de travail inférieures ou égales à 50%⁹⁷.

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

h4) Evolution des bénéficiaires

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

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

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

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

⁹⁷ Source : PQE « Famille » 2017

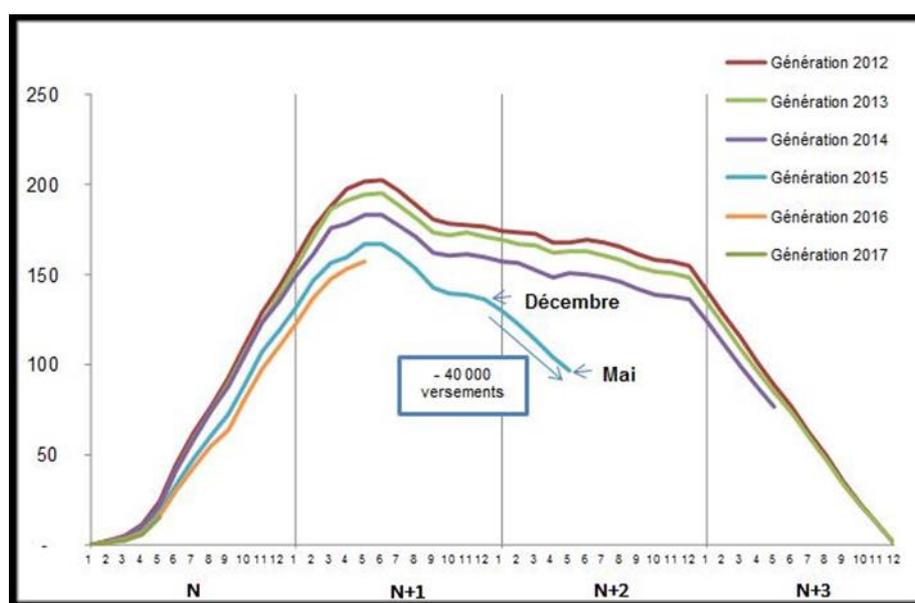
⁹⁸ Source : CNAF-DSER, fichier Filéas décembre 2016, tableau TSAR BE245

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

¹⁰⁰ PQE « Famille » 2018, p43

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

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



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

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

Issu de la lettre ONPE

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les mères sans emploi à l'issue du CLCA, la précarité de l'emploi occupé antérieurement représente un facteur aggravant¹⁰² : 78% des femmes en CDI avant l'entrée dans le CLCA retravaillent quelques mois après la sortie du dispositif, contre 48% de celles en contrat à durée déterminée. D'autre part, les bénéficiaires percevant de faibles revenus d'activité (inférieurs à 1000 euros nets mensuels) avant l'entrée dans le CLCA à taux plein retravaillent moins souvent 6 à 9 mois après la sortie du dispositif que les autres.

Enfin, plus le nombre d'enfants augmente, moins les femmes reprennent une activité professionnelle à la sortie du CLCA à taux plein. Elles peuvent prévoir une naissance supplémentaire et ne pas reprendre leur emploi. Par ailleurs la durée de perception du CLCA, plus longue pour les bénéficiaires ayant plusieurs enfants que pour celles n'en ayant qu'un, induit un éloignement du marché du travail qui peut rendre plus difficile le retour à l'emploi à la sortie du dispositif, de même que l'enchaînement des prestations, qui induit également un éloignement durable du marché du travail.

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

¹⁰¹ PQE famille 2018

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

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

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

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

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

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

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

C) S'occuper d'un enfant malade

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

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

a) Caractéristiques

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

a1) Le congé est de droit

Il est ouvert à tout salarié du secteur privé¹⁰⁴ s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident.

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

a2) Le congé n'est pas rémunéré

a3) l'apport des conventions collectives

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

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

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

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

Nous ne disposons d'aucune statistique sur ce congé. Une étude de la Dares¹⁰⁵ indique seulement que « toutes choses égales par ailleurs », le fait d'avoir au moins un enfant de moins de 6 ans et de ne pas être en couple augmente le risque d'être absent pour maladie ou garde d'enfant malade de près de 50 % pour les femmes et de 22 % pour les hommes.

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

a) Le congé de présence parentale

Ce congé est ouvert sans condition d'ancienneté, au salarié dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales¹⁰⁶ est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants. Ces situations doivent être attestées par un certificat médical.

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

b) Durée

Le nombre maximum de jours de congés est de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à trois ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné en demi-journée. En cas de rechute ou de récurrence de la maladie de l'enfant, le salarié peut prendre à nouveau un congé de présence parentale au-delà de la période de 310 jours.

Le congé de présence parentale fonctionne ainsi comme un « compte crédit jours » de 310 jours ouvrés, que le salarié peut utiliser en fonction des besoins de son enfant.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé. Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance.

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

c1) Caractéristiques

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

Le salarié bénéficie pour chaque jour de congé d'une « allocation journalière de présence parentale » (AJPP). Son montant est de 42,92 euros net par jour pour un couple et 50,99 euros net pour une personne seule. Elle peut être versée simultanément ou alternativement aux deux membres du couple de parents dans la limite de 22 jours par mois (soit un total mensuel de 944 € pour un couple, et de 1 121 € pour une personne seule).

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

¹⁰⁶ Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente. Il doit avoir moins de 20 ou 21 ans, ne doit pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 907,19 €, ni bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

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

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

c2) Statut fiscal

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

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

c31) Pour les couples

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

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

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

Salaire du père	Salaire de la mère	Revenu disponible des parents travaillant à temps plein	Ecart de revenu disponible par rapport à l'activité à temps plein des deux parents		
			AJPP 20% du mois	AJPP 50% du mois	AJPP 100% du mois
			189 €	472 €	944€
1 600	1 200	3 115	-2%	-4%	-2%
2 000	1 500	3 773	-2%	-6%	-12%
2 400	1 800	4 221	0%	-3%	-13%
2 800	2 100	4 733	-2%	-5%	-14%
3 200	2 400	5 342	-4%	-9%	-18%

Source : SG HCFEA, législation 2016

c32) Pour les familles monoparentales

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

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

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

Source : SG HCFEA, législation 2016

b23) Financement

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

b3) Recours et dépenses

Selon la Cnaf, en décembre 2016, on compte 6 200 bénéficiaires¹⁰⁷ de l'AJPP. Les deux tiers perçoivent en moyenne 738€ par mois sans complément AJPP et l'autre tiers perçoit 933€ par mois, y compris le complément. La dépense tous régimes est de 76 millions d'euros sur l'année 2016.

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

b4) Droits à retraite

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

¹⁰⁷ Au régime général

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

Le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Depuis la loi n°2014-459 du 9 mai 2014 (« Loi Mathys »), un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Le législateur a ici entendu sécuriser une pratique initialement mise en œuvre au sein des entreprises. Une proposition de loi visant à étendre le dispositif de dons de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap a été adoptée en 1ère lecture par l'Assemblée nationale le 7 décembre 2017.

D) Elever un enfant handicapé

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

a) le congé parental d'éducation

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

b) Le congé de présence parentale

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

c) Le congé de proche aidant

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

c1) Durée et organisation du congé

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié qui informe l'employeur dans un délai fixé par voie conventionnelle ou, à défaut, dans les délais supplétifs fixés à un mois pour la prise du congé et, pour son renouvellement, à quinze jours avant le terme du congé initialement prévu.

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

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

¹¹¹ Ce proche doit être, pour le salarié, soit son conjoint ; concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ; son ascendant (par exemple : père) ou descendant (par exemple : fille) ; l'enfant dont il assume la charge au sens des prestations familiales ; son collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, oncle, tante, neveux, nièces, grands oncles et tantes ; petits-neveux et nièces ; cousins et cousines germains) ; l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ; une personne, sans lien de parenté avec lui, avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

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

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

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

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

Le congé n'est pas rémunéré.

2) Les dispositifs possibles d'indemnisation

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

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

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

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

b1) caractéristiques du système des compléments d'AEEH

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

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

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

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

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

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

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

Les compléments de l'AEEH :

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

b2) combinaison entre dispositifs

b21) AJPP et complément d'AEEH

Les deux dispositifs ne sont pas cumulables.

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

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

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

Cumul potentiel des montants des compléments d'AEEH et PreParE

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

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

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

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

3) Droits en matière de retraite

a) L'AVPF

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

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

b) autres droits

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

E) Accompagner une personne adulte handicapée

1) Le congé de proche aidant

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

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

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

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

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

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

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

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

La Prestations de compensation du handicap (PCH)

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

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

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

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

b) Le recours au salariat d'un aidant

b1) Le salariat d'un membre de la famille

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

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

b2) le niveau du salaire

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

¹¹⁶ Note DGCS en annexe

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

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

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

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

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

c1) Deux tarifs de dédommagement

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

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

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

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

c2) Plafond de dépenses

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

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

c3) Statut du dédommagement

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

¹¹⁸ 308 et 198 pour le plafond majoré

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

c4) Pluralité d'aidants

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

d) Recours à la PCH

d1) Effectif

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

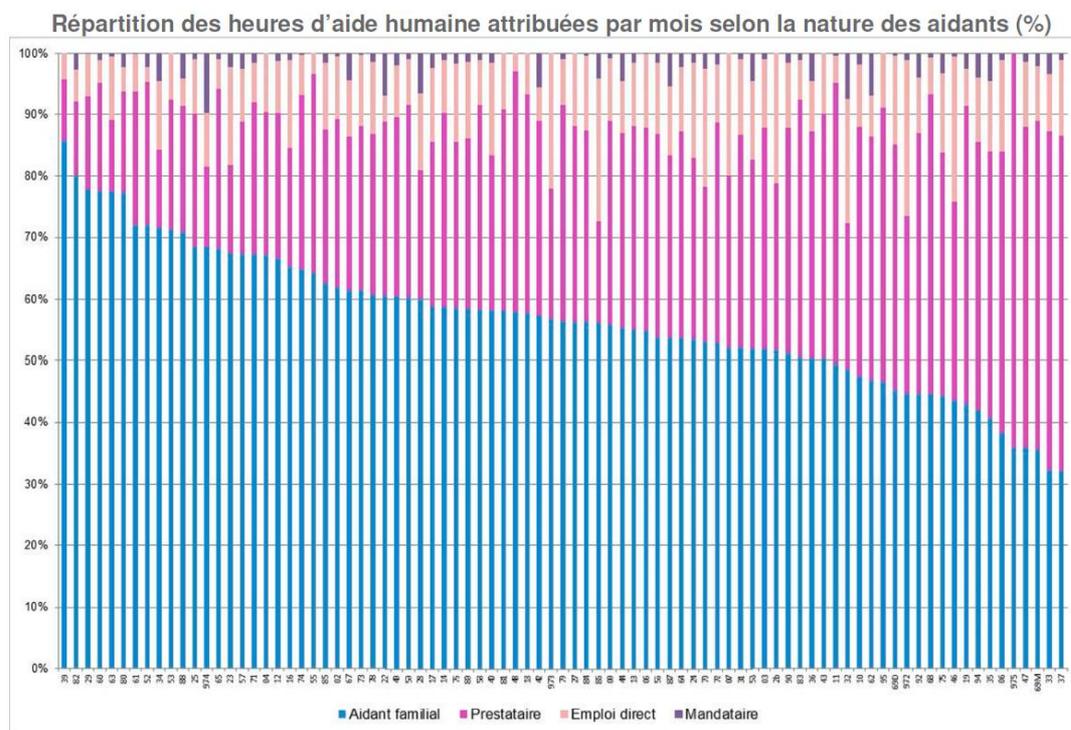
La majorité des 1,05 millions d'allocataires de l'AAH ne sont donc pas allocataires de la PCH ou de l'ACTP.

d2) L'aidant familial plus souvent dédommagé que salarié

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

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

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



Source : Enquête mensuelle PCH, CNSA (85 MDPH)

3) Droits à retraite

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

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

F) Accompagner une personne âgée en perte d'autonomie

1) Le congé de proche aidant

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

¹²¹ ni le concubin ou le partenaire de Pacs

2) Indemnisations

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

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

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

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

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

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

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

G) Accompagner une personne en fin de vie

1) Le congé de solidarité familiale

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

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

A défaut de convention ou d'accord, le salarié informe l'employeur au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, de la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

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

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

Le congé est pris en continu ou, avec l'accord de l'employeur, soit pris de manière fractionnée, soit transformé en période d'activité à temps partiel. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est de une journée.

2) Indemnisation

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

Le nombre maximal d'allocations journalières susceptibles d'être versées est fixé à 21 en cas d'arrêt complet ou 42 lorsque le demandeur réduit son activité professionnelle (dans ce cas, le montant de l'allocation est réduit de moitié). L'allocation est versée pour chaque jour, ouvrable ou non.

Le montant brut de l'allocation est fixé à 55,37€ par jour (au 1/4/2017) lorsque le demandeur suspend son activité professionnelle et pour les demandeurs d'emploi indemnisés qui n'exercent aucune activité professionnelle. Sur le montant brut de l'allocation, sont prélevées la CSG au taux de 7,5 % et la CRDS au taux de 0,5 %. Le montant net de l'allocation s'élève donc à 50,9 €. Le montant maximum de l'indemnisation (21 jours) atteint donc 1069,74€.

L'allocation est fractionnable dans le temps. Le salarié peut ainsi bénéficier de plusieurs périodes de versement, dans la limite de la durée maximale de versement de 21 jours (ou 42 jours en cas d'activité à temps partiel).

L'allocation est également fractionnable entre plusieurs personnes accompagnantes. Dans cette situation, le versement de l'allocation peut se faire de façon concomitante ou de façon successive, dans la limite de la durée maximale de versement de 21 jours (ou 42 jours en cas d'activité à temps partiel), au titre de la même personne accompagnée.

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

3) Il n'existe pas de droit à AVPF

SECTION III : AMENAGEMENTS SOUPLES DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

*

* *

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

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

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

3° Ne pas perdre trop de droits à retraite

4° Ne pas subir trop de handicap de carrière

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

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

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

A) Le travail à temps partiel

1) La réglementation

a) Des conditions précisément encadrées

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

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

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

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

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

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

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

b) Opposabilité

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

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

*

* *

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

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

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

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

1) le champ du travail à temps partiel

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

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

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

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

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

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

- Pour donner des soins à un proche

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

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

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

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

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

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

3) Des avantages en matière de retraite

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

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

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

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

2) Bilan quantitatif

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

B) Le dispositif d'horaires individualisés

1) Une procédure strictement encadrée

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

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

Ces horaires individualisés comportent :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3) Bilan

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

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

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

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

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

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

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

4) Les évolutions relatives aux ordonnances du 22 septembre 2017

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

C) Le droit au télétravail¹³⁷

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Pratiques occasionnelles de télétravail

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

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

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

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

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

4) Bilan

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

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

¹⁴⁰ AEF/ conférence de presse de présentation des ordonnances.

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

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

¹⁴² concertation partenaires sociaux *op.cit.*

D) Bilan global de ces dispositifs

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

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

II) CERTAINS DISPOSITIFS GENERAUX, TELS LE CET ET L'EPARGNE SALARIALE, PEUVENT CONTRIBUER A FOURNIR DES AMENAGEMENTS SOUPLES AUX PARENTS ET AUX AIDANTS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Principes généraux du CPA

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

b) Objectifs

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

c) Perspectives de fonctionnement et d'utilisation du CPA

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

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

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

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

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

Trois utilisations des jours épargnés seraient possibles :

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

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

d) Modalités de gestion et de financement

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

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

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

*

* *

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

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

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

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

B) Le dispositif d'épargne salariale

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE II : ORIENTATIONS

PREAMBULE : LES INTERETS EN PRESENCE ; LES OBJECTIFS

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

1) L'intérêt des enfants et des personnes aidées

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

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

2) L'intérêt des parents et des aidants

Il passe par :

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

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

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

4) L'intérêt des employeurs

Ils souhaitent notamment :

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

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

SECTION I

CONGES, INDEMNISATIONS ET DROITS RETRAITES

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

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

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

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

A) Unification des dispositifs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a1) Le congé de proche aidant

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

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

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

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

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

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

a2) Le congé pour enfant malade

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

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

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

L'harmonisation des congés en Belgique

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

b1) les situations d'inactivité totale

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

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

Cinq situations d'inactivité donnent lieu à indemnisation

- la maternité/paternité. Ce sont les seuls congés avec une prestation proportionnelle de haut niveau, imposable (pouvant être complétée pour les mères ayant un salaire supérieur au plafond de la sécurité sociale selon les conventions collectives). Cette conception n'est pas remise en cause.

- la présence des parents auprès de leur enfant de moins de trois ans, notamment dans le cadre du congé parental d'éducation. La PreParE à taux plein (392€) est une prestation forfaitaire, de facto associée à l'AB de la PAJE¹⁵⁶ et non imposable. Son montant est modeste et la baisse du revenu disponible peut être significative au cas d'interruption d'activité. Il semble qu'il n'y aurait pas de consensus pour augmenter nettement le niveau de la prestation, en tout cas si on en maintient la durée de perception.

- la présence d'un parent auprès de son enfant malade ou handicapé. L'allocation de présence parentale, prestation forfaitaire et non imposable de 1 121€ par mois pour une personne seule et de 944€ par mois pour un couple, assure une perte de revenu disponible relativement contenue (voir section II C.).

- l'impossibilité avérée pour un parent de travailler compte tenu du soutien qu'il apporte à son enfant handicapé permet en sus de l'AEEH (130€ par mois) de bénéficier d'un complément

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

¹⁵⁵ éventuellement dans la limite du plafond de la sécurité social

¹⁵⁶ L'AB de la PAJE est une prestation forfaitaire (deux niveaux de 184,62et 92.31€/mois) sous condition de ressources.

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

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

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

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

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

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

b2) les situations d'inactivité partielle

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

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

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

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

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

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

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

¹⁵⁸ L'AB de la PAJE est une prestation forfaitaire (deux niveaux de 184,62€ et 92,31€/mois) sous condition de ressources.

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

- est très variable

- diminue avec le volume « d'activité perdue », traduisant une préférence pour la réduction d'activité plutôt qu'un arrêt total d'activité.

- est plus faible pour les ménages aisés (compte tenu de la nature forfaitaire de la plupart des indemnisations et du plafonnement des indemnisations proportionnelles au salaire de référence)

- protège les ménages de petit revenu (c'est lié au caractère forfaitaire des indemnisations et à leur statut fiscal qui entraîne qu'elles ne rentrent pas dans l'assiette des prestations sociales, notamment pour le calcul des aides au logement)

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

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

* possibilité de majoration parent isolé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

* *

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La directive de 2010

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

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

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

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

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

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

a2) Quelles seraient les conséquences en France ?

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

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

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

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

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

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

a22) pour les familles

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

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

a22) pour les entreprises

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

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

a23) pour les finances publiques

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Variations dans le système Belge des congés

1) Coexistence de deux congés parentaux

a) dans le socle

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

b) dans l'étage supplémentaire

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

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

a) Pour le socle de droit commun

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

b) Pour l'étage supplémentaire

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

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

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

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

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

- certaines catégories de personnel sont exclues

4) Variation de l'indemnisation

Dans l'étage supplémentaire, l'indemnisation varie avec l'âge du salarié (au-dessous et au-dessus de 50 ans) et son statut (avec une majoration sensible pour le parent isolé et son statut civil

b) Le système allemand de congé parental

En Allemagne, les deux parents peuvent faire valoir un droit à congé parental auprès de leur employeur. Sa durée maximum est de 36 mois (trois ans), pouvant être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Pour y être éligible, le parent qui le prend ne doit pas travailler plus de 30 heures par semaine. Le congé parental peut être pris par chaque parent ou par les deux parents simultanément. Le parent peut prendre une période de 24 mois entre le troisième et le huitième anniversaire de l'enfant. De cette façon, les parents peuvent fournir à l'enfant un accompagnement renforcé à certains moments de sa vie, par exemple lors de son entrée à l'école primaire.

L'indemnisation du congé couvre quant à elle les 14 mois suivant la naissance de l'enfant, (beaucoup plus en cas de prise de temps partiel par les deux parents). Le montant de l'allocation parentale s'élève à 65 % ou 67% du salaire moyen des 12 derniers mois précédant la naissance, avec un minimum versé de 300 € pour le parent sans activité professionnelle avant la naissance, et un maximum de 1.800 €.

II) PISTES D'AMELIORATIONS DES CONGES ET DES INDEMNISATIONS

A) Le congé de maternité

1) Evolution de la durée du congé de maternité

a) L'allongement du congé pour les naissances de rangs 1 et 2 et possibilité de durée

La recommandation n°191 sur la protection de la maternité de l'Organisation internationale du travail (OIT) dispose que : « Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité [...] à dix-huit semaines au moins. »

En 2008, la Commission européenne a également proposé d'allonger la période de congé maternité obligatoire à 18 semaines. En dépit d'une série de discussions au sein du Conseil, celui-ci n'a pas souhaité entamer de négociations avec le Parlement sur ce projet. Plusieurs États membres, dont la France, s'y opposaient en effet, pour des raisons budgétaires. En juillet 2015, la Commission a donc décidé de retirer sa proposition.

L'Association Internationale pour la Santé Mentale du Bébé (WAIMH), constituée d'experts et de chercheurs spécialisés dans la croissance et la maturation psychiques du très jeune enfant, indique que les relations précoces parents-enfants sont fondamentales pour le développement de l'enfant, la diminution des risques quant à sa santé, ainsi que pour le développement et l'affirmation des compétences parentales. La présence parentale dans les 3 à 4 premiers mois serait donc positive et pourrait justifier un allongement du congé de maternité post natal de 10 à 12 semaines.

Cependant, selon une récente étude de la CNAMTS¹⁶², la durée moyenne totale du congé de maternité indemnisé (intégrant les congés maladies et les congés pathologiques) pour les mères d'un premier ou deuxième enfant¹⁶³ s'élève, pour les femmes affiliées au régime général ayant accouché en 2014, à 23,2 semaines dont 1,8 semaines de congés pathologiques et 5,3 semaines de congés maladie, soit une durée significativement supérieure aux 16 semaines réglementaires.

Il est difficile de chiffrer le coût du passage de 16 à 18 semaines dans la mesure où on ne sait pas s'il entraînerait une régression des congés pathologiques et maladie.

La direction de la sécurité sociale avance une fourchette de 250/270M€ en fonction d'hypothèses de régression des congés pathologiques¹⁶⁴, soit une augmentation d'environ 11% de la dépense actuelle.

Combiné avec l'allongement de la durée de 16 à 18 semaines pour les rangs 1 et 2, a également été évoqué le projet de ramener la durée du congé de 26 à 18 semaines pour les naissances de rangs 3 et plus. On aurait donc une durée unique de congé maternité (hors grossesses multiples) et le coût des réformes serait ramené à 100M€.

L'instruction de ces pistes devrait être poursuivie en prenant en compte d'éventuelles évolutions du congé parental d'éducation et de la PreParE. La réduction du nombre de semaines pour les naissances de rangs 3 ne pourrait s'envisager que si les femmes ont la possibilité de basculer du congé de maternité au congé parental d'éducation dans des

¹⁶² Etude réalisée en septembre 2017 par la CNAMTS, à partir des données médicales (PMSI) recueillies sur les 341 244 mères de 20 à 45 ans affiliées au régime général ayant accouché en 2014 et bénéficiant d'IJ maternité.

¹⁶³ Hors grossesses multiples

¹⁶⁴ L'étude ne tient pas compte des congés maladie autres que pathologiques

conditions relativement équivalentes (droit opposable à l'employeur et niveau d'indemnisation équivalent ou proche).

- b) Introduire la possibilité de prendre les deux semaines supplémentaires de congé maternité post natal à temps partiel (semaine 16 à semaine 18) pour les mères de rang 1 et 2, et la période allant de la 16^{ème} semaine à la 26^{ème} semaine pour les mères de rang 3 et plus

Ces possibilités offriraient l'opportunité pour la mère d'un retour au travail progressif, et, pour le nouveau-né, une possibilité accrue d'adaptation aux modes d'accueil. Elle permettrait en outre d'offrir une nouvelle possibilité pour les 25% de mères de trois enfants et plus¹⁶⁵ qui n'ont pas pris la totalité de leur congé maternité.

Cette proposition n'a pas été expertisée à ce stade et devrait aussi s'inscrire dans le cadre de réflexion plus large en lien avec l'évolution du congé parental d'éducation et de la PreParE.

2) Un déplafonnement des IJ maternités jugé non prioritaire

Il généraliserait à l'ensemble des salariés la pratique des entreprises qui complètent souvent les IJ au-dessus du plafond.

Il entrainerait une baisse des charges des entreprises et une augmentation des charges de l'assurance maladie.

Il ne semble pas que cette réforme puisse être classée parmi des actions prioritaires. Au demeurant il n'est peut-être pas pertinent d'aborder le problème du mécanisme du plafond sur un champ limité.

3) Le congé maternité des non-salariées

- a) Les indépendantes (non agricoles)

- Il ne semble pas réaliste de subordonner le congé de maternité à un arrêt de travail. On peut certes encourager¹⁶⁶ les professions à développer des formules de remplacement (comme c'est le cas dans le monde agricole). Mais la situation actuelle de ces professions ne permet pas d'en faire le dispositif exclusif du congé de maternité.

Il est donc logique de maintenir le versement de la fraction « inconditionnelle » du congé de maternité qui permet aux mères de diminuer, là où c'est possible, leur niveau d'activité et/ou de recourir à des emplois familiaux pour diminuer leurs tâches domestiques.

- on peut se demander s'il convient de sortir de la logique des forfaits (fraction inconditionnelle et IJ) et de basculer vers une formule proportionnelle au revenu de référence qui est celle des salariées. Le Secrétariat Général du Conseil n'a pas procédé à l'instruction de cette question.

¹⁶⁵ ER Drees n°531, 2006

¹⁶⁶ Par le recours au crédit d'impôt famille ou par des financements de l'assurance maladie

b) Les agricultrices

Les suggestions de la profession consistant à faciliter le gré à gré dans les remplacements sont pertinentes.

On pourrait par ailleurs attribuer une indemnisation forfaitaire dans les cas d'impossibilité du remplacement.

B) Le congé de paternité

D'après l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2013 (*Etudes et résultats*, DREES, n°957), près de sept pères sur dix (68%) éligibles au dispositif ayant au moins un enfant de moins de trois ans ont eu recours au congé de paternité (hors congé de naissance).

Ce chiffre masque cependant des disparités dans le taux de recours. Ainsi, si une très grande majorité des pères salariés du secteur public (neuf sur dix) et du secteur privé (huit sur dix) en contrat à durée indéterminée ont pris un congé de paternité à la naissance de leur dernier enfant, seule la moitié des autres salariés et le tiers des travailleurs indépendants l'ont fait. Par ailleurs, depuis 2011, le nombre de bénéficiaires diminue régulièrement. Cette diminution ne peut pas être imputée entièrement à la baisse du nombre de naissances depuis 2010.

Dans un tel contexte, certains préconisent de rendre obligatoire le congé de paternité¹⁶⁷, afin notamment de soustraire une partie des pères à la pression managériale susceptible d'être exercée sur eux, et(ou) d'allonger sa durée d'une période équivalente de 11 jours, afin de permettre un meilleur partage par les deux parents du temps consacré au jeune enfant.

Selon l'enquête LH2/Équilibres, réalisée en avril 2011, 73 % des hommes étaient favorables à l'allongement du congé de paternité d'au moins deux semaines, ce qui le porterait à un mois.

Les réformes envisagées nécessitent au préalable d'investiguer davantage les raisons du non-recours de certains pères au congé paternité et de mieux comprendre les déterminants des différences observées entre les pères selon leurs statuts professionnels, les niveaux de rémunération et d'indemnisation du congé, et le secteur d'activité dans lequel ils exercent.

1) Un déplafonnement des IJ du congé de paternité jugé non prioritaire

Il suivrait logiquement un déplafonnement des IJ maternité mais pour les raisons mentionnées ci-dessus, celui-ci n'apparaîtrait pas prioritaire.

2) Possibilité de congé paternité obligatoire

Si le congé paternité est un droit opposable (l'employeur ne peut le refuser), il n'est pas obligatoire.

Pour diminuer le non-recours des pères lié à la pression managériale ou aux difficultés d'acceptation de certains milieux professionnelles, on peut envisager de le rendre obligatoire comme pour le congé de maternité¹⁶⁸. Il faudrait définir une période d'interdiction d'emploi par l'employeur. Le congé serait pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Si le

¹⁶⁷ Hélène Périvier : OFCE policy brief : réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité

¹⁶⁸ Article L. 1225-29 du code du travail :

« Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement. Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement. »

père n'effectue pas sa demande de congé, les 11 jours seraient alors automatiquement positionnés immédiatement avant l'expiration de ce délai.

Pour certains, l'introduction d'une obligation de ce type comporte un risque juridique. La justification du caractère obligatoire des huit semaines du congé maternité repose sur des raisons de santé publique (protéger la santé des bénéficiaires), ce qui n'est pas le cas pour le congé de paternité.

3) L'allongement de la durée du congé de paternité

On évoque souvent le doublement de la durée du congé¹⁶⁹. Cette possibilité est à instruire en liaison avec d'éventuelles évolutions du congé parental d'éducation.

4) Le coût de ces projets d'évolution du congé de paternité

Selon une première estimation, réalisée par la DSS,

- rendre le congé de 11 jours actuel obligatoire aurait un coût de 125 M€
- passer à un congé obligatoire de 22 jours aurait un coût de 505 M€
- octroyer 11 jours supplémentaires non obligatoires aurait un coût de 255 M€

C) Le congé parental d'éducation

1) Aménagements envisagés dans le cadre de la conception actuelle du congé

- a) Porter la limite du congé parental aux trois ans de l'enfant, ou à son entrée à l'école maternelle

Pour les familles d'enfants dont le troisième anniversaire précède l'année de la rentrée en maternelle, la fin du droit au congé parental à trois ans¹⁷⁰ peut constituer une difficulté, les parents ne bénéficiant pas nécessairement d'une solution de garde permettant de couvrir la période séparant la fin du congé du début de la scolarisation de l'enfant.

La législation prévoit déjà qu'en cas de naissance de jumeaux, le congé parental d'éducation est prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.

Fixer la fin du congé parental à l'entrée à l'école maternelle de l'enfant faciliterait la gestion de cette période pour les parents.

- b) Assouplir le fractionnement du congé

Le congé parental est accordé pour une durée initiale d'un an au plus, renouvelable deux fois dans la limite du troisième anniversaire de l'enfant. A la fin de chaque période, le salarié peut reprendre son poste ou une activité à temps complet, sans délai, ni formalités.

Par ailleurs, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie, sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

¹⁶⁹ Une piste parfois évoquée consisterait à placer les 11 jours ou les 22 jours à l'issue du congé de maternité de la mère, lorsque celle-ci reprend son activité professionnelle.

¹⁷⁰ Suppose que le père ait pris sa part de PreParE

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit :

1° S'il bénéficie d'une interruption totale d'activité, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée initialement prévue par le contrat de travail ;

2° S'il travaille à temps partiel pour élever un enfant, de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée.

Ainsi, en dehors des deux renouvellements prévus par la réglementation, ou des circonstances exceptionnelles précitées (décès de l'enfant, diminution importante des ressources du ménage), il n'est pas prévu de fractionnement du congé : on ne peut pas l'interrompre pendant une période donnée, pour retrouver son poste dans des conditions identiques à celles précédant la période de congé, puis prendre à nouveau une période de congé, à temps plein ou à temps partiel¹⁷¹.

On pourrait étudier l'opportunité de faire évoluer ces règles en augmentant le nombre possible de renouvellements, qui passerait ainsi de 2 à 4 sur la période totale du congé parental. Cet assouplissement pourrait être assorti de la possibilité pour le salarié de demander, à chaque renouvellement, une modification de la durée de travail, avec l'accord de l'employeur, celui-ci étant tenu de motiver son refus.

Un congé plus flexible, à prendre en plusieurs fois, et qui pourrait être arrêté dans des conditions plus souples aurait sans doute moins de conséquences négatives sur les carrières professionnelles des mères d'une part, et pourrait attirer davantage les pères d'autre part.

Une flexibilité accrue du congé parental risquerait en revanche d'augmenter les contraintes d'organisation et l'insécurité des entreprises, notamment des PME.

c) Modifier les délais de prévenance

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'une interruption totale d'activité, soit d'une réduction de sa durée du travail. Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions prévues dans ces circonstances.

Ces délais de prévenance apparaissent compatibles avec la souplesse d'organisation visée pour le salarié et ne semblent pas nécessiter de modifications.

Les modalités pratiques de mise en œuvre sont à instruire avec les partenaires sociaux.

¹⁷¹ Seule l'interruption anticipée du congé parental est actuellement prévue.

2) Octroyer une période de congé parental supplémentaire entre le 3^{ème} et le 18^{ème} anniversaire de l'enfant

Le CPE actuel s'achève au plus tard le jour du 3^{ème} anniversaire de l'enfant (sauf en cas de naissances multiples¹⁷² et en cas de maladie, accident ou handicap¹⁷³).

Le CPE ne permet pas un accompagnement de l'enfant à d'autres moments de sa vie, par exemple au moment de l'entrée à l'école primaire, en cas de difficultés lors de l'adolescence, ou en cas de crise familiale, telle que la séparation des parents.

Il pourrait donc être proposé de permettre aux parents de bénéficier, au-delà de la durée actuelle du congé parental de trois ans, d'une période supplémentaire de six mois, pouvant être prise, à leur appréciation personnelle, entre le troisième anniversaire de l'enfant et un âge limite à définir (8 comme dans la fonction publique, 18 voire 20/21 ans¹⁷⁴). Les possibilités de fractionnement et les délais de prévenance, à instruire avec les partenaires sociaux, pourraient s'inspirer des conditions octroyées dans le cadre du congé de proche aidant ou du congé de présence parentale.

Cette période supplémentaire de congé ne serait pas rémunérée.

On notera qu'il existe déjà dans la fonction publique une possibilité de prise de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans dans la fonction publique

La mise en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans est de droit. Elle est accordée par périodes maximales de trois ans, renouvelables sans limitation tant que les conditions d'obtention demeurent (en l'espèce, jusqu'aux huit ans de l'enfant).

Le fonctionnaire mis en disponibilité doit justifier à tout moment que son activité ou sa situation correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position.

La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans n'ouvre pas droit à rémunération.

D) Le débat sur la PreParE

1) Les conditions d'éligibilité

Des options très différentes sont évoquées

- supprimer la prise en compte des périodes de perception de la PreParE dans le décompte des années de référence requises. Cela « casserait » l'enchaînement des prestations puisque la perception d'une nouvelle PreParE ne serait possible que si le parent concerné a « reconstitué » sa référence d'activité de deux ans en reprenant un emploi.

- prendre en compte les périodes de chômage dans le calcul des références d'activité pour les naissances de rang 1. Le HCF¹⁷⁵ l'avait proposé en 2010 pour ne pas pénaliser les jeunes parents dont l'insertion professionnelle est hachée.

¹⁷² Prolongation jusqu'à l'entrée en maternelle pour les jumeaux et jusqu'au 6^{ème} anniversaire pour les triplés

¹⁷³ prolongation d'un an

¹⁷⁴ Age limite pour être à charge au sens de la réglementation des prestations familiales

¹⁷⁵ Problématiques et voies de réformes du complément de libre choix d'activité, Note adoptée par le HCF le 11 février 2010, http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/note_voies_de_reforme_CLCA_version_18_fevrier.pdf

- supprimer les références d'activité. Le droit à prestation serait donc généralisé et la population éligible serait augmentée de 27% pour les mères de rang 1, de 5% pour les mères de rang 2 et de 3% pour les autres mères. L'extension bénéficierait surtout à des mères jeunes (notamment au rang 1) qui n'ont pas validé le nombre de trimestres suffisant : étudiantes, parents dont l'insertion sur le marché du travail est hachée...

Incidence sur le RSA

Une partie des parents exclus par la condition d'activité antérieure bénéficient du RSA. C'est le cas notamment dans le RSA majoré. Leur accorder la PreParE n'entraînerait pas de charges pour les finances publiques ; il y aurait simplement un transfert de charges entre le département (dont les dépenses de RSA diminueraient) et la branche famille (dont les dépenses de PreParE augmenteraient).

2) La refonte éventuelle de la PreParE

Cinq options sont en examen. Chacune d'entre elles devra être approfondie et réfléchie en lien avec la question des modes d'accueil du jeune enfant (augmentation du nombre de places et/ou restructuration de l'offre pour répondre à l'évolution des besoins des familles), corollaire indispensable d'une refonte efficiente de la PreParE.

- a) Option 1 : le retour au dispositif antérieur à la loi du 1^{er} janvier 2015 en ce qui concerne la durée de perception de la prestation

Il permettrait d'atteindre le troisième anniversaire de l'enfant même si le deuxième parent ne prend pas sa part de PreParE. On évite la période délicate entre le deuxième anniversaire de l'enfant et sa scolarisation. Cette option n'est plus guère évoquée.

- b) Option 2 : un statu quo aménagé

On garde les règles actuelles de durée¹⁷⁶ et de partage entre les deux parents. On ne peut donc atteindre le troisième anniversaire de l'enfant que si le père prend sa part de PreParE.

Dans ce cadre, plusieurs aménagements sont évoqués.

b1) Améliorer la valeur en équivalent salaire de la prestation.

L'indexation de la prestation sur les prix et la diminution des possibilités de cumul entre la prestation et l'AB de la PAJE ont conduit à la dégradation du taux de remplacement PreParE/salaire. A son niveau actuel de 392€, la PreParE se situe à 14% du salaire mensuel par tête (SMPT) et à 21% avec le cumul de l'AB de la PAJE (577€/mois).

Poursuivie sur le long terme, l'indexation sur les prix enlèverait tout intérêt à la prestation.

Retrouver le ratio de 1994 supposerait de porter le niveau de la prestation à taux plein à 542€/mois (et à 727€ y compris AB de la Paje à taux plein¹⁷⁷) soit une augmentation de 38%. Ce niveau serait de 350€/mois en cas de travail à temps partiel de 50% au plus du temps plein et 202€/mois pour le travail à temps partiel entre 50 et 80%.

Cela ne s'impose pas pour le temps partiel où le taux de remplacement est élevé. Cela représenterait un effort financier lourd (425M€), même à comportement constant, pour la

¹⁷⁶ Pour certains on pourrait ramener à 6 mois la durée de la part du « deuxième parent » (le père de facto) ce qui permettrait d'atteindre les deux ans et demi de l'enfant si ce parent ne prend pas sa part.

¹⁷⁷ En 1994, la prestation de 446€ soit 26% du salaire mensuel par tête (SMPT) n'était pas cumulable avec l'APJE (équivalent de la Paje) qui était de fait incluse.

PreParE à taux plein. Cette option serait contestée par beaucoup d'intervenants au débat, réticents devant une telle relance de l'incitation au retrait total d'activité.

- Mais il serait opportun d'indexer désormais la PreParE sur un index salarial.

b2) prolonger le terme de la PreParE jusqu'à l'entrée en école maternelle

Ce serait cohérent avec la prolongation envisagée du congé parental.

c) Option 3 : Une PreParE plus courte et mieux rémunérée

c1) Un droit d'indemnisation de durée limitée pour chaque parent et non transférable

- Projets de référence

*le rapport Clergeau¹⁷⁸ préconisait une indemnisation du congé parental de durée plus courte (de l'ordre d'un an), d'un montant plus élevé et partagée entre les deux parents. On attendait de cette réforme un meilleur statut financier pour les allocataires et la diminution de l'éloignement prolongé du marché du travail pour les mères.

* Dans le même esprit, le projet de Directive relatif à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée d'avril 2017 pose le principe d'un congé parental de quatre mois minimum pour chaque parent, rémunéré au moins au niveau de l'indemnisation pour maladie. En outre, ces quatre mois ne pourraient être transférés, de sorte que si l'un des parents ne les prend pas, ils seraient perdus.

Dans l'option la plus couramment avancée, la PreParE permettrait d'atteindre le premier anniversaire de l'enfant et chacun des parents aurait un droit de six mois (durée dont on soustrait le congé de maternité et le congé de paternité). Ces droits ne seraient pas transférables.

Les familles monoparentales bénéficieraient de la PreParE jusqu'au premier anniversaire de l'enfant (durée dont on soustrait le congé de maternité).

c4) Une indemnisation plus élevée, proche de celle de l'indemnisation maladie

Le régime des IJ maladie

L'indemnité maladie journalière versée par la sécurité sociale se monte à 50% du salaire journalier brut, dans la limite d'un plafond égal à 1,8 fois le SMIC¹⁷⁹. L'employeur a quant à lui l'obligation de verser, à partir du 8^{ème} jour d'arrêt maladie et pendant les 30 premiers jours, des indemnités complémentaires à celle de la sécurité sociale, permettant au salarié de percevoir 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant les 30 jours suivants, cette rémunération doit atteindre les deux tiers de la rémunération antérieure. Au-delà du 60^{ème} jour, la rémunération complémentaire due par l'employeur est épuisée. Les deux périodes d'indemnisation dues par l'employeur sont respectivement augmentées de 10 jours par période d'ancienneté de 5 ans, avec un plafond de 90 jours.

- le taux d'indemnisation

Pour ne pas « coller » à ce régime sophistiqué, qui assure un taux de remplacement très élevé et comporte un financement de l'employeur, on pourrait retenir un taux de 50% du salaire brut

¹⁷⁸ Rapport d'information sur la prestation d'accueil du jeune enfant, Marie-Françoise Clergeau, Députée, juillet 2009.

¹⁷⁹ Taux porté à 66% à partir du quatrième mois pour les ALD

antérieur à la prise du congé, s'appliquant en cas d'interruption totale d'activité, et, de manière proportionnelle, en cas de prise d'un temps partiel.

Cette indemnisation serait plafonnée au plafond de la sécurité sociale et imposable.

Avec les cas-types décrits dans la fiche PreParE en annexe, on compare la variation de revenu disponible entre le dispositif actuel et le dispositif envisagé à 60% du salaire net antérieur, une fois pris en compte le coût de la garde et l'interaction du système socio-fiscal.

Les cas-types portent sur des familles avec deux jeunes enfants et reprennent la législation 2016. Par convention, mais aussi parce que cela correspond à la situation la plus fréquente, on suppose que l'aîné a entre trois et six ans et le plus jeune moins de trois ans.

- Incidence pour les couples

Impact du passage à temps partiel ou de l'interruption d'activité avec la PreParE sur le revenu disponible d'un couples (y compris frais de garde) dans le système actuel et dans un nouveau système à 60% du salaire net antérieur

Salaire du père	Salaire de la mère	Revenu disponible des parents travaillant à temps plein	Système actuel			Nouveau système		
			PreParE 20%	PreParE 50%	PreParE 100%	Nouvelle PreParE 50% de 60% salaire net	Nouvelle PreParE 20% de 60% salaire net	Nouvelle PreParE 100% de 60% salaire net
			Passage à temps partiel 80% de la mère et recours à une assistante maternelle 80%	Passage à temps partiel de la mère et recours à une assistante maternelle 50%	Interruption d'activité de la mère	Passage à temps partiel 80% de la mère et recours à une assistante maternelle 80%	Passage à temps partiel de la mère et recours à une assistante maternelle 50%	Interruption d'activité de la mère
1 600	1 200	2 888	1%	-5%	-14%	1%	-1%	-9%
2 000	1 500	3 546	0%	-7%	-22%	1%	-2%	-9%
2 400	1 800	3 994	2%	-4%	-22%	0%	0%	-8%
2 800	2 100	4 389	2%	-3%	-20%	-1%	1%	-8%
3 200	2 400	4 998	-3%	-8%	-24%	-1%	-3%	-10%

Source : SG HCFEA, législation 2016

Ces cas-types montrent qu'avec un dispositif à 60% du salaire net antérieur :

- la baisse de revenu disponible de la famille en cas d'interruption serait significativement réduite (et ce d'autant plus que le salaire antérieur est élevé). Pour l'interruption d'activité avec un salaire à 1 200€, le caractère imposable de la nouvelle prestation implique une baisse des aides au logement (- 181€) mais dont la perte est plus que compensée par la nouvelle PreParE (+ 329€).
- en cas de prise de temps partiel 80%, les deux systèmes sont relativement équivalents, avec une variation de revenu disponible très faible.
- en cas de prise de temps partiel 50%, le nouveau système est plus favorable en réduisant voir en annulant la baisse de revenu disponible.

- Incidence pour les familles monoparentales

Le système envisagé améliore leur situation à l'exception du passage à temps partiel pour les salaires les plus faibles.

Impact du passage à temps partiel ou de l'interruption d'activité avec la PreParE sur le revenu disponible d'une famille monoparentale (y compris frais de garde) dans le système actuel et dans un nouveau système à 60% du salaire net antérieur

			Système actuel			Nouveau système		
Famille monoparentale	Salaire de la mère	Revenu disponible des parents travaillant à temps plein	PreParE 20%	PreParE 50%	PreParE 100%	<i>Nouvelle PreParE 50% de 60% salaire net</i>	<i>Nouvelle PreParE 20% de 60% salaire net</i>	<i>Nouvelle PreParE 100% de 60% salaire net</i>
			Passage à temps partiel 80% de la mère et recours à une assistante maternelle 80%	Passage à temps partiel de la mère et recours à une assistante maternelle 50%	Interruption d'activité de la mère	Passage à temps partiel 80% de la mère et recours à une assistante maternelle 80%	Passage à temps partiel de la mère et recours à une assistante maternelle 50%	Interruption d'activité de la mère
	1 200	2 130	-2%	-11%	-32%	-4%	-14%	-21%
	1 500	2 226	-2%	-10%	-35%	-5%	-10%	-19%
	1 800	2 360	-3%	-12%	-39%	-3%	-8%	-18%
	2 100	2 572	-4%	-17%	-44%	-3%	-9%	-20%
	2 400	2 838	-7%	-21%	-49%	-5%	-12%	-23%

Source : SG HCFEA, législation 2016

d) Option 4 : une durée variant avec la quotité de travail, favorisant la prise de temps partiel

Dans la réglementation actuelle, la durée du congé est identique, qu'il soit pris à taux partiel ou à taux plein. Il pourrait être proposé (dans l'hypothèse d'un congé parental de quatre à six mois), à l'instar du congé parental en Belgique, de raisonner en équivalent temps plein : le nombre de mois serait doublé (8 ou 12 mois) en cas de travail à temps partiel de 50% et quintuplé (20 ou 30 mois) en cas de travail aux 4/5ème de temps, dans la limite des trois ans de l'enfant.

e) Option 5 : un droit d'option

Tous les parents d'enfants de moins de trois ans (tous rangs de naissance) auraient le choix entre le système actuel (durée longue/rémunération forfaitaire) et une PreParE de durée plus courte et mieux rémunérée (soit par une prestation forfaitaire soit par une indemnisation proportionnelle au salaire).

E) Le congé de présence parentale

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, attestés par un certificat médical. Sa durée est au maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois), à prendre en fonction des besoins de l'enfant, dans une période de trois ans.

On pourrait élargir le congé pour la situation d'accompagnement de proches adultes victimes d'une maladie ou d'un accident d'une particulière gravité. En effet, cette situation n'est actuellement couverte par aucun congé familial existant.

Cela impliquerait de changer sa dénomination, par exemple en « congé d'assistance médicale ».

F) Le congé pour enfant malade

Ce congé n'est pas indemnisé pour les salariés du secteur privé, tandis qu'il l'est pour ceux du secteur public.

Il n'existe cependant pas de statistiques fournissant le nombre de jours pris annuellement par les salariés pour la garde de leur enfant malade, ce qui ne permet pas d'établir une estimation du coût qui serait engendré par cette indemnisation.

On a dit plus haut que l'indemnisation ne peut être considérée comme une mesure prioritaire.

G) Le congé de proche aidant

Trois réformes sont évoquées.

1) Elargir le droit à congé pour prendre en compte la situation des personnes qui sont aidants familiaux à plusieurs titres

Actuellement, le congé peut être pris pour une durée de trois mois¹⁸⁰ et renouvelé, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Compte tenu du fait que certains salariés peuvent aider plusieurs personnes sur l'ensemble de leur carrière professionnelle, il pourrait être souhaitable de fixer la durée maximale à un an par personne aidée.

2) Rendre opposable la possibilité de prendre le congé à temps partiel

3) Indemniser le congé de proche aidant

La proposition de Directive sur la conciliation vie professionnelle – vie familiale des parents et aidants présentée en avril 2017 par la Commission européenne prévoit que les salariés aidants puissent bénéficier d'un droit à congé d'un minimum de 5 jours par an pour les soins aux parents dépendants ou malades, indemnisés au moins au niveau d'un congé maladie¹⁸¹. Elle ne semble pas pertinente (durée trop courte au regard de la situation des personnes dépendantes ; taux d'indemnisation élevé dont on n'est pas sûr qu'il soit raisonnable au vu d'autres choix qu'on peut privilégier dans ce dossier).

Le niveau d'indemnisation le plus couramment évoqué est celui de l'AJPP. Mais on pourrait retenir un niveau plus faible.

Les charges financières résultant d'une indemnisation sont difficiles à prévoir.

Elles seraient en partie « compensées » pour les parents et aidants de personnes handicapées dans la mesure où nombre de bénéficiaires potentiels du congé peuvent déjà disposer d'une indemnisation. C'est le cas des parents d'un enfant handicapé avec le régime des

¹⁸⁰ Disposition supplétive dont les accords de branche et d'entreprise peuvent s'écarter

¹⁸¹ *Article 6* : Congé d'aidant : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de prendre au moins cinq jours de congé d'aidant par an et par travailleur. »

Article 8 : Revenus adéquats : « [...] les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé visé à l'article 4, 5 ou 6 reçoivent une rémunération ou une allocation adéquate équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. »

compléments de l'AEEH et des proches d'une personne handicapée adulte compte tenu du recours possible à la PCH.

Elles dépendraient pour les proches d'une personne en perte d'autonomie des effectifs potentiels et du taux de recours au congé rénové. On avait estimé en 2015 à près de 30 000 les allocataires potentiels¹⁸². La dépense effective dépendrait du taux de recours, de la quotité du congé (temps plein ou temps partiel) et de sa durée dans la limite d'une année. On ne dispose d'aucune base permettant de les estimer.

H) L'indemnisation des aidants (hors salariat) d'une personne en perte d'autonomie

Elle n'existe pas dans le champ de la perte d'autonomie mais existe dans le champ du handicap. Dans le cadre de la PCH, elle était en moyenne de 215€/mois en 2012¹⁸³.

Il conviendrait d'analyser les termes d'une transposition du régime de la PCH dans la gestion de l'APA et de la cohérence entre un système d'indemnisation et l'éventuelle rémunération du congé de proche aidant évoquée ci-dessus dans la mesure où ces deux dispositifs se complètent, voire se superposent.

Une éventuelle transposition pose trois questions principales :

- une question de conception. Pour l'essentiel les aidants non-salariés des personnes en perte d'autonomie sont âgés (il s'agit le plus souvent du conjoint d'un allocataire dont l'âge est supérieur à 80 ans) et la durée pendant laquelle ils sont aidants est limitée. On est donc dans une problématique différente de celle des aidants d'adultes handicapés.

- une question de champ. On pourrait limiter l'éventuelle indemnisation aux aidants d'allocataires de l'APA en GIR 1 à 3 (comme c'est le cas pour le congé de proche aidant)

- une question de financement. Même si elle est limitée aux GIR 1 à 3 d'une part et si le dédommagement serait contraint par les plafonds de l'APA, l'indemnisation pèserait sur les finances du département. Compte tenu des actions que ceux-ci doivent assumer, l'option d'un dédommagement pourrait ne pas paraître prioritaire.

I) Le droit au répit des aidants

Certains parents ou aidants assument une lourde tâche auprès des personnes qu'elles accompagnent. C'est notamment le cas pour les parents d'enfants handicapés et pour les personnes qui s'occupent d'un adulte handicapé ou d'un proche en perte d'autonomie.

S'il est nécessaire de les mettre à même de l'assumer - c'est l'objet des systèmes de congés, d'indemnisation et d'aménagements des conditions de travail analysés supra – on doit aussi leur ménager des moments de répit.

Les dispositifs qui y contribuent sont multiples.

¹⁸² 290 000 allocataires de l'APA en GIR 1 et 2 ; 47% de ces allocataires ont un aidant en activité ; pour 10% l'aidant n'est pas un proche éligible au congé ; chacun de ces aidants n'ouvre droit qu'à un an de congé maximum.

¹⁸³ Calcul du SG, d'après « Evolution des prestations compensatrices du handicap de 2006 à 2012. DREES. Etudes et résultats 829 de janvier 2013 »

1) Le crédit d'impôt pour emplois familiaux

Il permet de diminuer le coût des emplois familiaux auxquels les parents et les aidants peuvent recourir pour alléger leur charge.

Le niveau des plafonds actuels semble cohérent avec les besoins de recours (12 000€ en règle générale, somme majorée de 750 € par enfant à charge, par membre du foyer âgé ou par ascendant de plus de 65 ans ; 20 000€ en invalidité notamment pour les GIR 1 et 2). Il serait cependant souhaitable de vérifier cette appréciation en analysant les taux de saturation actuels (nombre de ménages éligibles qui exposent des dépenses supérieures aux plafonds).

2) Le droit au répit des aidants des personnes adultes handicapés et des personnes en perte d'autonomie

Il doit être correctement pris en compte dans les plans personnalisés.

Le rapport du Conseil de l'Age adopté de 1^{er} décembre 2017 sur « La prise en charge des aides à l'autonomie et son incidence sur la qualité de vie des personnes âgées et de leurs proches aidants » a montré que le niveau des plafonds et l'ouverture du crédit d'impôt permettraient d'améliorer sensiblement le développement du droit au répit.

C'est dans ce cadre qu'on devrait analyser la pertinence d'étendre aux aidants de personnes en perte d'autonomie le régime de dédommagement des aidants d'une personne handicapée adulte dans la PCH. Ce dédommagement pourrait financer les heures de répit. Ce serait une méthode permettant d'objectiver leur financement dans le plan d'aide.

3) Le développement de l'offre de formules « institutionnelles » de répit

Le Conseil de l'âge pourrait l'étudier en 2018.

III) PISTES D'AMELIORATION DES DROITS A RETRAITE

Parmi les pistes de réforme évoquées par exemple par le Collectif Inter-Associatif des Aidants Familiaux (CIAAF), on n'étudie ici que deux d'entre elles : l'amélioration de l'AVPF et l'extension de la validation d'annuités qui existe en cas de perception de l'AEEH.

A) L'assurance vieillesse des parents au foyer

Pour une description détaillée du dispositif d'AVPF, on se reportera à l'annexe I10.

L'analyse de l'AVPF et de ses rapports avec les autres droits familiaux de retraite a fait l'objet d'un rapport en 2013. Dans ce cadre, quatre réformes sont étudiées.

1) Les indications de l'AVPF

a) En cas d'inactivité complète

Les congés et situations éligibles sont correctement couverts. Il s'agit d'élever un enfant de moins de trois ans (et percevoir à ce titre l'Allocation de base de la PAJE ou la PreParE) ; élever au moins trois enfants de plus de trois ans (et percevoir à ce titre le complément familial) ; percevoir l'AJPP ; s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie, prendre un congé de proche aidants.

b) Travail à temps partiel

Pour le travail à temps partiel, seules sont prises en compte les situations où un parent s'occupe d'un enfant de moins de trois ans et perçoit la PreParE ou l'AB de la Paje, et lorsqu'un aidant prend un congé de proche aidant.

L'extension aux bénéficiaires du congé de solidarité familiale devrait être retenue, même si sa portée sera très limitée compte tenu de la durée du congé.

2) La durée d'affiliation

Il y a un écart important pour les aidants couverts par le congé de proche aidant entre la durée actuelle d'affiliation et la durée des situations d'inactivité ou de moindre activité liées aux besoins des personnes aidées dans les situations de perte d'autonomie.

On devrait étudier l'élargissement de la période d'affiliation dans les situations où les équipes d'instruction (équipe départementale pour l'APA) reconnaîtraient la logique de ce niveau d'activité.

3) l'assiette des droits ?

- a) On a indiqué supra que dans la majorité des situations, l'annuité validée sur la base du SMIC ne dégradait pas le SAM.

Passer à une cotisation assise sur le revenu de référence mobiliserait fortement les finances de la branche famille sans que l'apport aux intéressés (mal documenté) soit très conséquent.

- b) Pour certains il conviendrait d'instituer un système de prise en charge de cotisations aux régimes complémentaires.

Cette réforme mobiliserait aussi les finances de la branche famille. Elle bénéficierait aux affiliés de façon croissante avec le revenu si la cotisation était assise sur le salaire de référence.

4) Faut-il revoir les conditions de revenu ?

- a) La prise en compte du revenu de la personne à affilier

Les plafonds sont peu contraignants.

- b) La prise en compte du revenu du ménage.

Elle est contestée parce qu'elle fait dépendre la retraite d'un parent (de façon très majoritaire la femme) du revenu de son conjoint¹⁸⁴. Cette conception peut sembler peu cohérente avec la progression des droits individuels et l'évolution des statuts juridiques des couples (notamment la régression des mariages et partant des pensions de réversion).

Leur suppression pourrait mobiliser fortement les finances de la branche.

¹⁸⁴ Les partenaires d'un PACS et les concubins

c) L'indexation des plafonds sur les prix conduit à la restriction du champ des ménages éligibles

Mais il n'est guère envisageable de proposer le passage à une indexation sur les salaires pour la seule AVPF.

On ne pourrait aborder ce problème que dans le cadre d'une réflexion d'ensemble sur le système des plafonds dans la gestion des prestations familiales.

*

* *

Si on comprend le sens des réformes évoquées ci-dessus, on ne peut ignorer qu'elles pèseraient sur les finances de la branche Famille. Il n'est donc crédible d'en apprécier la pertinence que si on les situe dans une réflexion d'ensemble sur la politique familiale d'une part, que si on a mesuré les gains à en attendre pour les ménages d'autre part.

Il serait au demeurant utile de situer ces réflexions dans le cadre global de l'examen portant sur la conception d'ensemble de nos systèmes de retraite.

B) La majoration de durée d'assurance des parents d'un enfant allocataire de l'AEEH

L'augmentation de la durée validée (un trimestre par trente mois de prise en charge dans la limite de huit trimestres) ne pourrait être envisagée que si on disposait d'un bilan de l'apport des systèmes actuel et envisagé dans les retraites de parents d'enfants handicapés.

Il en va de même s'agissant de l'extension de cette majoration à d'autres catégories d'aidants.

SECTION III

DISPOSITIFS ET FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL

I) DEVELOPPER LES AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL EN FAVEUR DES SALARIES

A) L'aménagement du temps de travail en faveur des salariés figure à l'agenda politique de plusieurs Etats membres

1) Royaume-Uni : « Right to Request » généralisé à partir de 2014

Un droit à demander tout type d'aménagements d'horaires, de durée du travail et de lieu de travail à son employeur a été progressivement mis en place au Royaume-Uni : le périmètre légal de ces dispositions du droit du travail anglais a d'abord concerné les parents des jeunes enfants et d'enfants handicapés. Le droit a ensuite été étendu en 2007 après une évaluation de l'impact¹⁸⁵, à tous les « donneurs de soin », puis généralisé en 2014. Ce droit est assorti d'un guide gouvernemental de pratiques pour les entreprises et d'une instance d'arbitrage (ACAS).

2) Allemagne : chantier du temps choisi, 2016. Work 4.0

Le ministère allemand des affaires sociales a produit en avril 2015 un livre vert sur l'avenir du travail à l'heure du numérique. Le document a servi de base à une phase de consultation associant syndicats, entreprises, associations, experts et société civile dans divers formats afin de déterminer les enjeux induits par la transformation numérique, et plus globalement par l'ensemble des mutations économiques, technologiques, sociales et culturelles façonnant le monde du travail. Cette phase de diagnostic participatif s'est conclue fin 2016 par un livre blanc sur l'avenir du travail qui détermine les principaux champs de négociations à venir.

Huit thèmes¹⁸⁶ ont été identifiés parmi lesquels un chantier « temps de travail » insistant sur un double enjeu de flexibilité et de plus grande auto-détermination pour les salariés. Pour favoriser la négociation par les partenaires sociaux de solutions innovantes, il a été proposé de lancer une expérimentation d'un droit au choix de son emploi du temps pour deux ans : il s'agit d'offrir aux salariés un choix des modalités de temps et lieu de travail (y compris sans réduction du temps de travail), en contrepartie d'une possibilité de déroger partiellement à certains éléments des lois sur le temps de travail, dans le cadre d'accord collectifs à négocier.

3) Pays-Bas : Flexible time Act, 2016

Aux Pays-Bas, la loi sur la flexibilité du travail (« Flexible time Act »), introduite en 2000, puis assouplie en 2016, ouvre de larges perspectives aux parents et aidants désireux de disposer de temps pour s'occuper de leurs proches.

Aux termes de cette loi, tout salarié¹⁸⁷ disposant d'une ancienneté d'au moins vingt-six semaines peut demander à son employeur une modification, temporaire ou permanente, du

¹⁸⁵ Third Work-Life Balance Employer Survey du gouvernement britannique trouvant une augmentation du recours aux pratiques d'aménagements horaires souples.
<http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=legal>

¹⁸⁶ Employabilité ; temps de travail ; secteur des services et conditions de travail ; santé au travail ; protection des données ; co-détermination et participation ; travail indépendant et avenir de l'Etat providence.

¹⁸⁷ A l'exception du personnel militaire, et des salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

nombre d'heures hebdomadaires fixées dans son contrat de travail, de son lieu de travail, et de ses horaires de travail (quelles soient journalières ou fixées sur une autre période).

La demande doit être effectuée par écrit avec un délai de prévenance de deux mois. Elle peut être renouvelée chaque année, avec des termes différents si le salarié souhaite faire évoluer les différents paramètres de son temps de travail.

Après échange entre l'employeur et le salarié, l'employeur est tenu d'accepter la demande du salarié, concernant le nombre d'heures hebdomadaires et les horaires de travail, sauf s'il dispose de raisons sérieuses impliquant l'intérêt de l'entreprise. Ces raisons sérieuses peuvent avoir trait par exemple à la situation financière, à l'organisation, ou à la sécurité de l'entreprise. Concernant la demande de changement de lieu de travail, l'employeur peut la refuser après échange avec le salarié.

4) La proposition de Directive d'avril 2017

La récente proposition de Directive européenne sur la conciliation vie professionnelle – vie familiale intègre le droit pour les salariés de demander à leur employeur des « formules souples de travail ». Elle prévoit d'octroyer le droit pour les parents d'enfants jusqu'à 12 ans et les aidants de demander « une formule souple de travail¹⁸⁸ » pendant une période donnée, l'employeur n'ayant pas d'obligation d'accorder le changement demandé.

La « formule souple de travail » est définie dans ce document comme « la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail. »

B) Le « Right to request » : un enjeu en France pour diffuser à grande échelle des pratiques encore peu développées, dans un contexte de mutation du travail

1) Problématique

S'agissant de dispositifs qui touchent à l'organisation du travail et dont les formes seraient dépendantes des secteurs et des entreprises, la voie de la négociation entre partenaires sociaux est préférable à la loi.

Stricto sensu¹⁸⁹ rien n'empêche aujourd'hui une entreprise française d'opter pour des pratiques d'aménagements souples, soit dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier sur la qualité de vie au travail, qui doit porter notamment sur l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale (art. L. 2242-8 du code du travail) ou le cas échéant dans le cadre de la négociation annuelle sur le temps de travail (art. L. 2242-5). Le champ de la négociation interprofessionnelle semble assez saturé. Les négociations de branche (obligation de négocier sur l'égalité avec des aspects conditions d'emploi, conditions de travail tous les

¹⁸⁸ Son article 9 est ainsi rédigé :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à un âge déterminé, qui ne peut être inférieur à douze ans, et les aidants aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de leurs proches. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.

2. L'employeur examine les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs. L'employeur justifie tout refus d'une telle demande.

3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont limitées dans la durée, le travailleur a le droit de revenir à son rythme de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir à son rythme de travail de départ dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur est tenu d'examiner ces demandes. »

¹⁸⁹ Voir annexe 4 pour plus de détails sur les modalités légales et textes de référence par M. Fourcade.

quatre ans) pourraient aussi porter sur ces sujets d'aménagements souples -(art. L. 2241-3) et sont susceptibles d'être bien adaptées à la diversité avec laquelle les secteurs économiques pourront se saisir des opportunités de réorganisation ouvertes par la transition numérique. Cela dit, les obligations en matières de négociations obligatoires (notamment sur égalité professionnelle et qualité de la vie) pourront dorénavant être assouplies par un accord d'entreprise (ou un accord de branche pour les sujets négociés au niveau de la branche) qui pourra fixer les thèmes et la fréquence des négociations obligatoires et les informations à transmettre. Un risque existe donc que les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ne traitent pas spécifiquement de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, et en particulier des difficultés ayant trait aux aidants familiaux et aux parents pendant des périodes de « crises » familiales ou plus chroniquement en lien avec la maladie ou le handicap d'un enfant.

Les demandes de **gré à gré** plus ou moins formelles et individuelles entre un salarié et un employeur sont également possibles, sur la base d'un double volontariat, sachant qu'un large arsenal de dispositifs existe d'ores et déjà (cf. section I). Mais cela peut s'avérer insatisfaisant pour trois raisons :

- Premièrement, du fait d'un manque de **sécurisation des pratiques** côté employeur comme des salariés. En témoignent les évolutions dans l'encadrement du télétravail (double recherche des partenaires sociaux d'encadrement des dispositifs par un cadre juridique et de souplesse pour que l'encadrement juridique ne tue pas la diffusion, voir ci-après).
- Deuxièmement l'approche individuelle risque de déséquilibrer les **collectifs de travail**.
- Enfin, si l'individualisation des aménagements du travail est souhaitable, les démarches risquent d'être pénalisantes pour les carrières si elles restent individuelles.

Un encadrement juridique aurait une tout autre portée, non seulement pratique mais aussi symbolique, pour signifier la prise en compte par la responsabilité sociale des entreprises de la parentalité et de l'aide à ses proches.

Face à des avancées qui restent faibles en matière d'aménagements souples, des propositions pour revitaliser le cadre des négociations méritent d'être considérées. De fait « en venant encadrer des pratiques qui se diffusent en dehors de tout cadre légal, l'intervention de l'Etat a aussi pour effet de les légaliser et de les légitimer » de nouvelles formes d'emplois et d'organisation du travail¹⁹⁰.

En mai 2017, les partenaires sociaux avaient validé un "rapport commun" identifiant "sept enjeux" autour du télétravail dans le cadre de la concertation engagée sur ce sujet, prévue par la loi du 8 août 2016 : la clarification des règles juridiques applicables au télétravail ; l'articulation entre le télétravail régulier, occasionnel et informel ; l'organisation du temps de travail ; le droit à la déconnexion ; la protection des données personnelles ; la mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers lieux ; et l'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance".

¹⁹⁰ Rapport COE, 2014 *op.cit.*

Dans ce rapport, le télétravail apparaissait comme un révélateur des transformations numériques. Il est préconisé, plus largement de « s'interroger sur l'évolution des notions inhérentes à la relation de travail et notamment des espaces de travail, de la notion de temps de travail, de l'évaluation de la charge de travail, des méthodes de management, de la nature de l'efficacité collective de la communauté de travail. Alors que d'une part le risque existe d'une augmentation "de la flexibilité pour les besoins de l'entreprises (La CGT souligne ainsi la question de la mobilité géographique, les changements d'horaire, le travail de nuit étendu et la possibilité "d'imposer ces mesures aux salariés quel que soit leur contrat de travail") et que d'autres part les partenaires sociaux dans leurs ensemble sont apparus convaincus d'une rénovation profonde des relations de travail en lien avec la transformation numérique des vies, un cadrage plus large d'aménagements souples paraît pertinent.

L'extension du télétravail prévu par les ordonnances d'août 2017 s'inscrit dans cet objectif. Mais il serait dommage de limiter la réflexion sur la transformation numérique du travail à cette thématique, d'autant que le télétravail n'est pas adapté à toutes les activités, cultures d'entreprise ou fonctions. Un cadre plus large, portant sur les aménagements souples pour répondre aux besoins et demandes des parents et aidants actifs et permettre de trouver des accords d'entreprises au plus près des réalités de terrains et des transformations majeures que le numérique et la technologie produisent sur le travail et les vies des gens, serait pertinent.

2) Instaurer un « Right to Request » en France

Pour permettre au salarié parent ou aidant de mieux maîtriser son emploi du temps, les moyens d'accéder à des aménagements des lieux et horaires de travail pourraient être améliorés, à l'instar de ce qui est pratiqué aujourd'hui par le Royaume-Uni, avec le « Right to Request », et par les Pays-Bas, grâce au « Flexible time Act ». Dans le contexte du droit du travail français deux enjeux se posent plus spécifiquement : i) diffuser une meilleure connaissance et appropriation par les salariés et les employeurs des nombreux dispositifs existants (tels que télétravail ou télétravail temporaire cf. cf. section I) et ii) développer des pratiques plus innovantes, plus diverses et potentiellement mieux adaptées à la fois aux besoins des salariés parents ou aidants et des organisations et collectif de travail en entreprises dans un contexte de transformation numérique (organisation du travail « gagnante, gagnante »¹⁹¹).

Si cette thématique relève majoritairement du champ de la négociation collective - l'organisation du temps de travail et l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle font partie des thèmes de la négociation annuelle obligatoire¹⁹²-, l'Etat conserve la possibilité de légiférer et d'exercer un rôle d'orientation et d'incitation auprès des partenaires sociaux. Il peut donc, à l'aide de mesures appropriées, encourager les entreprises à proposer aux salariés en situation de parents ou d'aidants des formules d'organisation du travail plus flexibles.

Les propositions suivantes mobilisent la capacité d'incitation des pouvoirs publics dans ce domaine :

- En s'inspirant du « Right to Request » en vigueur au Royaume-Uni, du « Flexible time Act » néerlandais et de la récente proposition de Directive européenne, et du nouveau droit au

¹⁹¹ Voir annexe 2 pour des exemples de bonnes pratiques qui ne pénalisent pas les entreprises.

¹⁹² *Le chef d'entreprise a l'obligation d'entamer des négociations dès lors que des **organisations syndicales représentatives** sont constituées dans l'entreprise. Ces négociations doivent porter sur des thématiques précises. La **négociation annuelle obligatoire (NAO)** consiste en une **obligation de négocier**, mais la conclusion d'un accord n'est pas obligatoire.*

télétravail souple formulé dans l'ordonnance 3, art. 21, instaurer le droit pour tout salarié de demander à son employeur un aménagement souple de son emploi du temps, pour raisons familiales et pour l'employeur, l'obligation de répondre de manière sérieuse à cette demande, en circonscrivant les motifs du refus éventuel.

- Alternativement, le gouvernement pourrait élaborer un document d'orientation servant de point de départ à une concertation ou négociation interprofessionnelle portant spécifiquement sur l'aménagement du temps de travail en lien avec l'exercice de la parentalité et le rôle d'aidant et les mutations du travail liées au numérique et à l'automatisation. Si les partenaires sociaux ne s'en saisissent pas, opter pour un volet « aménagements souples » dans le cadre des négociations de branche en fixant un objectif de détermination des conditions d'une expérimentation d'un « Right to Request » à la française. Dans tous les cas, il importe de laisser une marge de négociation aux partenaires sociaux, afin qu'ils s'approprient le sujet, en leur demandant de faire des propositions susceptibles d'être adoptées dans le cadre d'un accord interprofessionnel.

II) DEVELOPPER L'USAGE DU COMPTE EPARGNE TEMPS ET DE L'EPARGNE SALARIALE A DES FINS D'ACCOMPAGNEMENT FAMILIAL

A) Assouplir l'utilisation du CET à des fins d'accompagnement familial

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

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

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

Les partenaires sociaux disposent d'une grande autonomie dans la négociation du CET. Il n'existe pas de liste limitative des éléments pouvant être y être affectés, ou des usages qui peuvent être faits des droits accumulés.

Le compte épargne temps peut donc, dès à présent, dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, intégrer des jours de congés pris pour raisons familiales, ou offrir un complément de rémunération aux congés familiaux peu ou pas indemnisés.

Son objet se prête aisément à ces deux utilisations puisque ce dispositif est destiné notamment à permettre au salarié « *d'accumuler des droits à congé rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.*¹⁹³ »

De fait, certains salariés utilisent déjà les droits épargnés sur le compte, soit pour prendre des jours de congés utilisés pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche en perte d'autonomie, soit pour compenser financièrement, en tout ou partie, une période de congé peu ou pas rémunéré, qu'il s'agisse d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, de proche aidant, ou de solidarité familiale. Ce complément de rémunération peut aussi notamment concerner un passage à temps partiel.

¹⁹³ Article L3151-2 du code du travail. Disposition d'ordre public.

En tant qu'outil de complément de rémunération, le CET présente de l'intérêt pour les catégories de parents ou aidants dont la rémunération se situe au-dessus de l'indemnisation accordée dans le cadre de la prise d'un congé parental (PreParE), d'un congé de présence parentale (AJPP) ou de solidarité familiale (Allocation d'accompagnement de fin de vie). Les cadres, hommes ou femmes, appartiennent fréquemment à cette catégorie. Cette formule peut également offrir un complément de rémunération utile aux familles monoparentales, dont le revenu de remplacement n'atteint pas 100% de la rémunération antérieure lorsqu'elles perçoivent l'indemnisation du congé parental (PreParE).

Certaines dispositions supplémentaires pourraient favoriser davantage l'usage du CET pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

1) Inciter davantage d'entreprises à proposer un Compte épargne temps à leurs salariés

Tous les salariés ne disposent pas actuellement d'un CET. Les Compte épargne-temps (CET) sont subordonnés à l'existence d'accords collectifs les prévoyant. Selon une étude de la DARES¹⁹⁴ réalisée en 2011, un tiers des salariés déclarait qu'il était possible d'ouvrir un CET dans leur entreprise et, parmi eux, quatre salariés sur dix en possédaient un.

Si l'on considère que le CET est susceptible de constituer un outil adapté au développement des congés familiaux et à la constitution d'un complément d'indemnisation pour ces congés, il conviendrait d'étudier les actions envisageables pour favoriser la création d'un CET dans les entreprises.

2) Exonérer fiscalement et socialement les abondements de l'employeur en cas d'utilisation du CET pour raisons familiales

L'employeur peut abonder le CET du salarié en jours ou en argent. Aux termes de l'article L3152-4 du code du travail¹⁹⁵, ces abondements sont actuellement exonérés sur les plans fiscal et social s'il le fait dans le cadre de la préparation de la retraite du salarié.

Une disposition similaire pourrait être introduite en cas d'abondement de l'employeur pour l'utilisation du CET pour raisons familiales. Mais cette réforme mérite d'être étudiée pour vérifier qu'elle ne pose pas de problème technique de gestion.

3) Augmenter les plafonds annuels ou maximum de capitalisation des jours épargnés sur le compte épargne temps, afin de faciliter la prise de temps pour raisons familiales

La limite annuelle de capitalisation de jours de congés est de la compétence des entreprises. Il convient qu'elles s'en emparent.

¹⁹⁴ Dares Analyses 2011-054 – Heures supplémentaires et rachat de jours de congé

¹⁹⁵ Article L3152-4 du code du travail

La convention ou l'accord collectif prévoit que les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés, en tout ou partie :1° Pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient des régimes prévus aux 2° ou 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts et au sixième alinéa et au 1° de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime

B) Etendre le régime de déblocage anticipé de l'épargne salariale

Par dérogation aux principes d'une épargne longue, les placements de fonds provenant de la participation et de l'intéressement peuvent être débloqués sans pénalité fiscale dans un nombre limité de situations.

On compte chaque année 600 000 déblocages (soit 7 % environ des titulaires de ces placements). Le montant moyen débloqué est de 7 600€. Les motifs les plus fréquents sont la fin d'un contrat de travail (55%) et l'acquisition/rénovation de la résidence principale (17%).

Pour compenser en partie les limites des systèmes d'indemnisation actuels, on pourrait élargir le déblocage sans pénalité fiscale :

- aux situations d'invalidité de l'ascendant de l'aidant (actuellement on ne couvre que l'invalidité du conjoint ou de l'enfant du salarié disposant d'un compte d'épargne salariale)
- à certains congés liés à la vie de la famille¹⁹⁶.

III) COMPLETER LE DISPOSITIF CREDIT IMPOT FAMILLE

Un nombre croissant d'employeurs entreprennent de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale de leurs salariés. Il est souhaitable de soutenir ce mouvement, à travers notamment le développement du dispositif de crédit impôt famille.

Le crédit d'impôt famille est un dispositif fiscal incitatif destiné aux entreprises qui engagent des dépenses pour la création ou le fonctionnement de crèches ou haltes garderies assurant l'accueil des enfants de moins de 3 ans de leurs salariés, ou des dépenses destinées à financer des services à la personne.

Deux progrès sont envisageables concernant le crédit impôt famille : élargir le champ des bénéficiaires et calculer le crédit par établissement d'une part ; admettre dans les dépenses éligibles des plateformes de services destinés à aider les employés qui ont à leur charge des personnes handicapées ou en perte d'autonomie (comme c'est déjà le cas pour les conciergeries.)

¹⁹⁶ Si l'on ne veut pas trop « ouvrir » les dérogations aux principes du blocage pour une épargne longue et dans des situations plus contraintes, on pourrait ne pas retenir le congé parental.