



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

**Synthèse du rapport adopté par
le Haut Conseil de la famille de l'enfance et de l'âge
lors de sa séance plénière
12 décembre 2017**

Ce rapport s'attache à analyser les conditions permettant aux personnes, en particulier lorsqu'elles sont actives ou en âge d'être actives, de disposer de temps pour s'occuper de leurs proches : les enfants dont elles ont la charge, des proches en situation de vulnérabilité, de handicap ou de perte d'autonomie. Deux questions sont centrales : celle des congés et des possibilités de réduction d'activité ou d'aménagements de la durée ou de l'organisation du travail pour raison « familiale » au sens large d'une part, celle de l'indemnisation des temps de congé ou de moindre activité d'autre part.

Ce rapport aborde successivement trois points :

- 1 - que peut-on dire des besoins et des enjeux ?
- 2 - quel est l'état des lieux des dispositifs existants ?
- 3 - quelles orientations peut-on proposer pour l'évolution de cet ensemble ?

1 BESOINS, CONTEXTES ET ENJEUX

DES BESOINS CROISSANTS, QU'IL S'AGISSE DES ENFANTS ET ADOLESCENTS, OU DES PROCHES EN SITUATION DE HANDICAP ET DE PERTE D'AUTONOMIE

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 parents¹ 2,3 millions d'entre eux ont moins de trois ans.

La fonction parentale demande une forte mobilisation des parents, incluant notamment une présence effective auprès de l'enfant ou de l'adolescent, des moments réguliers d'échanges, d'activités communes (repas, loisirs), et un investissement dans la scolarité. Elle nécessite une implication tout au long de la vie de l'enfant, dans le cadre notamment des soins apportés aux jeunes enfants, de la gestion des moments de crises, ou pour faire face aux imprévus.

Préserver un temps parental de qualité ne s'oppose pas à l'exercice d'une activité professionnelle². Cet engagement doit être reconnu par la société comme un investissement positif, demandant que les contraintes de temps qui pèsent sur les parents soient mieux réparties et assouplies.

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.

¹ - Insee Première n°1663, août 2017

² - 48 % des actifs européens déclarent ainsi mieux s'entendre avec leurs enfants quand ils ont un travail.

Cette « révolution de l'âge », qui repose sur l'augmentation de l'espérance de vie, 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 majeur. Les pouvoirs publics privilégiant leur maintien à domicile le plus longtemps possible, les proches aidants constituent donc des acteurs centraux dans l'accompagnement de ces personnes en perte d'autonomie.

Proches en situation de handicap : une demande importante

Deux types de sources permettent d'évaluer les effectifs de la population en situation de handicap :

- les sources administratives :

On compte 1,1 million de bénéficiaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH) et 255 000 ménages perçoivent l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

- les enquêtes auprès des ménages

L'enquête Handicap-Santé Ménages³ (HSM) estime que 10 % de la population française âgée de cinq ans ou plus, soit 6,3 millions de personnes, reçoit à domicile de l'aide régulière de la part de l'entourage ou de professionnels pour raison de santé ou de handicap ; 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.

LES PARENTS ET LES PROCHES AIDANTS ACTIFS RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS POUR ÉQUILIBRER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Les parents d'enfants de moins de 18 ans : un impact important sur les carrières professionnelles et les retraites des femmes

En 2013, 8 millions de familles, dont 1,8 million de familles monoparentales, comprennent au moins un enfant mineur.

Même si l'enquête « Etude des relations familiales et intergénérationnelles » montre qu'un mode de partage plus égalitaire concerne désormais environ 30% des couples, essentiellement aux deux bouts de l'échelle sociale, les femmes continuent cependant d'assumer majoritairement l'exercice du temps parental⁴ et l'aide aux proches dépendants.

Pour exercer leurs responsabilités parentales, elles peuvent avoir recours à l'interruption d'activité professionnelle, au temps partiel ou infléchir leur carrière. Ces modifications de comportement d'activité peuvent avoir des impacts négatifs sur les rémunérations et la retraite des mères⁵.

³ - 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

⁴ - Sur le champ des mères d'au moins deux enfants, les trois quarts des mères modifient leur comportement d'activité (rapport du CREDOC commandé par la CNAF « Congé parental et carrière professionnelle des mères. Enquête auprès de 3 000 femmes ayant au moins deux enfants et le dernier né en 1998 »)

⁵ - 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.

Les différences de carrières professionnelles entre femmes et hommes se traduisent également par des écarts d'âge de départ à la retraite et de niveau des pensions⁶. Les femmes partent en moyenne un an plus tard à la retraite que les hommes. Avec la progression de l'activité féminine et la montée en charge de certains droits familiaux liés aux enfants, l'écart se réduit mais demeure important parmi les jeunes retraités.

Les aidants de personnes âgées et de personnes handicapées : la nécessité de négocier des aménagements de la vie professionnelle

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. 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.

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 leurs proches, 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.

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, par les filles que les fils et par les mères que les pères.

Lorsqu'ils assistent un proche âgé en perte d'autonomie, ces proches aidants appartiennent majoritairement à la « génération pivot ». Agés de 50 à 65 ans, ils (elles) prennent soin de leurs parents, gèrent pour ceux (celles) qui occupent un emploi la fin de leur carrière professionnelle, et certains continuent 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 familiale.

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

⁶ - 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).

DES ÉVOLUTIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES APPELLENT ÉGALEMENT UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

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

La numérisation de l'économie fait émerger de nouvelles formes d'organisation du travail qui se caractérisent par une plus grande flexibilité, du fait des entreprises (dé-standardisation des horaires et flexibilité du lieu de travail) et du fait des salariés (rapport au temps et lieu de travail plus personnalisés), avec des variations qui tiennent aux secteurs d'entreprises et aux besoins des salariés. Cela peut conduire dans certains cas à un renforcement des contraintes professionnelles et, le cas échéant, à des risques d'affaiblissement des dimensions collectives essentielles du travail, 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.

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

L'essor continu des couples biactifs reflète l'aspiration d'un nombre croissant de femmes à participer au marché du travail. Ils constituent aujourd'hui plus de 60% des couples, ce qui modifie la répartition de l'équilibre travail/vie familiale au sein des familles.

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 1990.

Couples biactifs et familles monoparentales dont le parent est actif sont particulièrement soumis aux tensions entre temps parental et temps professionnel.

Une aspiration croissante des salariés à mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle, dans un contexte de contraintes accrues

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

La vie de famille, et plus spécifiquement le temps avec les enfants, semblent pâtir des arbitrages que doivent mettre en place les salariés français : 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.

Les parents d'aujourd'hui aspirent en outre 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. Cet investissement dans la parentalité traduit aussi l'accroissement des devoirs parentaux et l'essor des exigences et des tensions éducatives. Il est congruent avec un mouvement du droit de la famille qui a consacré une coparentalité indissoluble et indépendante des formes d'union.

② ÉTAT DES LIEUX : LES DISPOSITIFS DE CONGÉ ET D'INDEMNISATION RELATIFS AUX PARENTS ET AUX AIDANTS

Les analyses qui suivent portent essentiellement sur les salariés du secteur privé. Pour une analyse de la situation des agents de la fonction publique et de celle des travailleurs non-salariés, on se reportera aux travaux présentés en annexe 3 : « Congés familiaux et temps partiel : comparaisons public-privé », et « Congés familiaux des travailleurs non-salariés. »

Huit congés familiaux ont été analysés⁷ : le congé de maternité, le congé de paternité et le congé de naissance, le congé parental d'éducation, le congé pour enfant malade, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, le congé de solidarité familiale (voir le tableau de synthèse en annexe).

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

Une grande disparité des congés familiaux

On constate des disparités importantes entre les différents congés familiaux, tant en termes de conditions d'éligibilité, que de niveau d'indemnisation, de règles de revalorisation de ces indemnisations, de possibilité de prise du congé à temps partiel ou de manière fractionnée, de régime social et fiscal. Par ailleurs, certains de ces congés (solidarité familiale, présence parentale, proche aidant) apparaissent largement méconnus, ce qui explique en partie leur faible utilisation. Enfin, le nombre élevé de ces congés, et la complexité de leurs règles de gestion, réduisent leur lisibilité, tant auprès des salariés potentiellement bénéficiaires, que des employeurs.

En matière de droits à retraite, l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), associée aux congés familiaux (à l'exception du congé de solidarité familiale), limite de façon relativement efficace les effets négatifs sur la future pension de retraite des périodes pendant lesquelles les parents ont cessé ou réduit leur activité professionnelle pour élever leurs enfants ou s'occuper de leurs proches. L'AVPF n'ouvre cependant des droits qu'au titre de la retraite de base, les retraites complémentaires n'étant concernées qu'à la marge.

Effectuer un bilan de l'utilisation de ces congés n'apparaît pas aisé, dans la mesure où les congés non indemnisés ne sont pas suivis sur le plan statistique. Nous ne disposons de données – au demeurant lacunaires – que lorsque ces congés donnent lieu à indemnisation.

Des systèmes d'indemnisation aux logiques différentes

L'indemnisation peut être liée à un congé (c'est le cas du congé de maternité par exemple). Mais elle peut être liée aussi à une situation de moindre activité professionnelle, que celle-ci intervienne dans le cadre juridique d'un congé

⁷ - Un neuvième, le congé sabbatique, a également été intégré dans la réflexion, bien que non spécifique aux motifs familiaux.

ou pas (c'est le cas pour les non-salariés). Elle peut servir à salarier un aidant (c'est le cas de la PCH pour les personnes handicapées ou de l'APA pour les personnes en perte d'autonomie). Elle peut enfin servir à dédommager le soutien que des personnes apportent à leurs proches.

Les dispositifs d'indemnisation diffèrent par leur niveau (élevé pour le congé de maternité ; modeste pour la PreParE par exemple) ; leur nature (la prestation est le plus souvent forfaitaire ; mais elle peut être proportionnelle au revenu antérieur au congé) et leur caractère imposable ou non.

ANALYSE DES DISPOSITIFS PAR SITUATIONS FAMILIALES

Accueillir un enfant autour de sa naissance : le congé de maternité, les congés de naissance et de paternité

S'agissant des salariées du secteur privé, le congé de maternité apparaît bien intégré dans les entreprises et pris en majorité dans sa totalité. Selon une étude de la DREES, seules 4 % des mères de un ou deux enfants ont pris un congé de maternité inférieur à 16 semaines. 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. L'indemnisation légale de ce congé est complétée pour les mères dont le revenu dépasse le plafond de la sécurité sociale dans une partie des entreprises.

Concernant le recours au congé de paternité, d'après l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, en 2013, les deux tiers des pères éligibles ont pris un congé de paternité pour leur plus jeune enfant. Ce recours varie cependant sensiblement en fonction de la catégorie d'emploi et du niveau de revenu du père. Il diminue depuis 2012.

De nombreux facteurs peuvent intervenir dans le non recours : 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, la résistance ressentie de la prise du congé de paternité par les collègues et la hiérarchie, ou encore simplement la méconnaissance des modalités du congé.

Par ailleurs, dans le cadre du congé de naissance, les pères salariés bénéficient de trois jours de congés rémunérés, cumulables avec le congé de paternité, pour chaque naissance ou adoption.

Élever un enfant de moins de trois ans : le congé parental d'éducation et la prestation partagée d'accueil de l'enfant

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, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut pas le refuser. 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.

Il n'est pas rémunéré. Le congé parental pris postérieurement au congé de maternité a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé deux fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant⁸.

⁸ - Quatre ans si l'enfant est en situation de handicap.

La prestation partagée d'accueil de l'enfant (PreParE) est un dispositif général qui couvre, sous certaines conditions antérieures d'activité, l'ensemble des ménages, salariés et non-salariés, qui ont un enfant de moins de trois ans. Elle compense partiellement la perte de revenu liée à l'inactivité professionnelle partielle ou totale, notamment dans le cadre du congé parental d'éducation. La durée du versement est, pour les parents d'un enfant, de 6 mois par parent dans la limite du premier anniversaire de l'enfant. Pour les parents en couple de deux enfants ou plus, elle est de 24 mois pour chaque parent jusqu'au 3^e anniversaire du plus jeune des enfants. Les parents peuvent ainsi se partager la prestation. Pour les familles monoparentales qui ne peuvent pas partager l'indemnisation, la durée de versement est potentiellement plus longue⁹. En 2016, on compte 410 000 bénéficiaires de cette prestation, pour un montant de dépenses de près de 1,6 milliards d'euros. En 2017, la prestation pour inactivité totale est de 392€/mois (soit 14 % du Salaire Moyen par tête). Plus de la moitié de ces bénéficiaires (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 %. Près des deux tiers des parents 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 an.

Depuis 2007, on observe une diminution régulière des bénéficiaires, en particulier pour la prestation indemnisant un arrêt total d'activité. Cette tendance à la baisse du recours s'est accélérée suite aux réformes sur les montants en 2014 et sur la durée en 2015.

Par ailleurs, la mise en place de la PreParE ne semble pas avoir eu pour effet d'accroître le taux de recours des pères. En 2016, le pourcentage de pères bénéficiaires du CLCA/PreParE reste stable par rapport aux années précédentes, autour de 4 %. L'obligation de partage entre le père et la mère, instaurée avec la mise en place de la PreParE, est peu observée.

La durée de perception du CLCA/PreParE, plus longue pour les bénéficiaires ayant plusieurs enfants que pour celles n'en ayant qu'un, et la possibilité d'enchaîner les prestations, induisent par ailleurs un éloignement du marché du travail qui peut rendre plus difficile le retour à l'emploi de certaines mères à la sortie du dispositif.

S'occuper d'un enfant malade

● La maladie « courante » de l'enfant : le congé pour enfant malade

Le congé pour enfant malade est de droit. Il est ouvert à tout salarié du secteur privé¹⁰ 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). Le congé n'est pas rémunéré (sauf si un accord collectif le prévoit). Nous n'avons pas de données sur son utilisation.

● Grave maladie, handicap ou accident de l'enfant : le congé de présence parentale et l'indemnisation des parents salariés d'un enfant handicapé

Le congé de présence parentale, crédit-temps de 310 jours, à prendre en fonction des besoins, sur une période de trois ans, s'adresse au salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

⁹ - Elle peut aller jusqu'au 1^{er} anniversaire pour un premier enfant et jusqu'aux 3^{ème} anniversaire pour 2 enfants et plus.

¹⁰ - Les fonctionnaires bénéficient d'un régime différent.

En 2016, on ne compte que 6 200 bénéficiaires de l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP), indemnisation associée au congé de présence parentale.

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 handicapé, 10 % pour des affections périnatales et 5 % pour un accident.

Accompagner une personne handicapée ou en perte d'autonomie

● Le congé de proche aidant

Remplaçant depuis le 1^{er} janvier 2017 le congé de soutien familial, le congé de proche aidant permet au salarié de suspendre son contrat de travail pour accompagner un proche en situation de handicap ou une personne âgée en perte d'autonomie. Sa durée est choisie par le salarié sans pouvoir dépasser une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur toute la carrière du salarié. Il n'est pas rémunéré. Le congé peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en activité à temps partiel ou être fractionné. Le nombre de bénéficiaires n'est pas connu.

● Élever un enfant handicapé

Un parent d'un enfant en situation de handicap peut demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, ou d'un congé de proche aidant, ce dernier n'étant pas rémunéré.

Le parent qui n'a pas droit au congé de présence parentale, celui qui l'a déjà pris, celui qui peut bénéficier d'un régime plus favorable que celui offert par ce congé, peut alternativement avoir recours au régime d'indemnisation qui vient « compenser » le fait qu'il est dans l'impossibilité de travailler ou de travailler à temps plein en raison des soins apportés à son enfant handicapé.

Dans ce cas, il peut bénéficier, en sus de l'allocation d'éducation des enfants handicapés (AEEH), d'un complément dont le montant augmente en fonction des contraintes liées à la situation de l'enfant. D'autres familles peuvent avoir recours à la prestation de compensation du handicap (PCH) si son montant est supérieur à celui du complément d'AEEH.

● Accompagner une personne adulte handicapée

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

Il peut bénéficier d'une indemnisation dans le cadre de la prestation de compensation du handicap (PCH), aide financière versée à la personne handicapée pour répondre à ses besoins (en rapport avec sa perte d'autonomie). Il existe deux possibilités d'indemnisation : soit en salariant l'aidant familial¹¹, soit en lui versant un dédommagement.

● Accompagner une personne âgée en perte d'autonomie

L'aidant d'une personne âgée en perte d'autonomie peut prendre un congé de proche aidant. Ce congé n'est pas rémunéré, mais l'aidant familial, à l'exception du conjoint, concubin ou partenaire Pacsé, peut-être salarié par la personne aidée dans le cadre de l'APA (Allocation personnalisée d'autonomie). En revanche, il n'existe pas de dispositif de dédommagement (hors salariat) de l'aidant comme dans le champ du handicap.

¹¹ – Excepté le conjoint, concubin ou partenaire de PACS sauf si l'état de santé nécessite à la fois une aide totale pour les actes essentiels de sa vie quotidienne et une présence quasi-constante ou constante pour des soins.

- **Accompagner une personne en fin de vie : le congé de solidarité familiale**

Le congé de solidarité familiale permet d'assister, sous conditions, un proche en fin de vie. D'une durée maximum de trois mois (en l'absence de convention ou d'accord collectif), le congé est partiellement indemnisé, et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le congé peut être assorti de l'Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), qui indemnise le congé de solidarité familiale dans la limite de 21 jours ou 42 jours en cas de prise du congé à temps partiel.

On ne compte en 2016 que 545 bénéficiaires de l'AJAP.

③ AMÉNAGEMENTS SOUPLES DU TEMPS DE TRAVAIL

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES ET TÉLÉTRAVAIL

L'aménagement du temps de travail, des horaires ou du lieu de travail (recours au télétravail) constituent 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 réclamée des 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 attestent : abandon de la référence temporelle traditionnelle du travail, 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.

En matière d'aménagements individuels du temps de travail, la réglementation a également évolué progressivement dans le sens d'un assouplissement. Les demandes individuelles de passage à temps partiel ou d'aménagement d'horaires demeurent cependant aujourd'hui largement encadrées. En matière de télétravail cependant, l'ordonnance de septembre 2017, relative "à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail" améliore sensiblement le régime juridique du travail à distance. Le télétravail évolue désormais comme une "modalité normale" de travail.

Ainsi aujourd'hui, toutes formes confondues, environ 30 % des salariés français bénéficient de dispositifs souples « à la demande » (10 % pour les pratiques les plus innovantes donnant du contrôle sur son emploi du temps) permettant une certaine flexibilité individualisée du temps et du lieu de travail, bénéfique à leur besoin de conciliation. La France connaît cependant un certain retard dans ce domaine, puisque ce pourcentage s'élève à plus de 50% dans plusieurs pays nordiques et anglo-saxons.

4 ORIENTATIONS ET PROPOSITIONS

A CONGÉS, INDEMNISATIONS ET DROITS RETRAITE

UNE UNIFICATION DIFFICILE DE L'ENSEMBLE DES CONGÉS MAIS UNE RÉELLE AMÉLIORATION POSSIBLE : INDEXER L'ENSEMBLE DES INDEMNISATIONS SUR LES SALAIRES

Les congés et indemnités répondant à des logiques différentes selon les situations, il apparaît difficile de définir quels seraient les critères pertinents de convergence.

Un axe d'amélioration semble néanmoins pouvoir être retenu : s'agissant d'indemnisation ayant pour vocation de compenser en partie une baisse de revenu d'activité, il serait nécessaire de généraliser l'indexation des indemnités sur les salaires, plutôt que sur les prix, afin d'éviter la dégradation de leur niveau dans le temps et de leur assurer un niveau homogène de revalorisation.

L'AMÉLIORATION DE CHACUN DES TYPES DE CONGÉS

Congé de maternité : faire évoluer sa durée ?

Pour le développement de l'enfant et le besoin de présence parentale durant les trois premiers mois de l'enfant¹², une première évolution évoquée pour les salariées concerne l'allongement du congé post-natal de 10 à 12 semaines pour les naissances de rang 1 et 2, qui porterait la durée totale légale du congé de 16 à 18 semaines. Le coût de cet allongement a été estimé en première analyse à 250/270 M€.

Est parfois évoqué le projet de ramener la durée du congé pour les naissances de rangs 3 et plus à 18 semaines contre 26 aujourd'hui. Combiné avec l'allongement de la durée de 16 à 18 semaines pour les rangs 1 et 2, on aurait alors 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 conditions relativement équivalentes (droit opposable à l'employeur et niveau d'indemnisation équivalent ou proche).

Pour les indépendantes (non agricultrices), comme il est difficile de subordonner le congé de maternité à un arrêt de travail, il est 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 les tâches domestiques. On peut en revanche encourager¹³ 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 (comme c'est le cas pour les agricultrices).

¹² - La recommandation n°191 de l'OIT sur la protection de la maternité préconise une durée du congé de maternité de dix-huit semaines au moins. 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.

¹³ - Par le recours au crédit d'impôt famille ou par des financements de l'assurance maladie.

Pour les agricultrices, la prestation permet de payer une remplaçante. Or pour 40 % d'entre elles, ce remplacement n'a pas pu être organisé et elles ne bénéficient donc d'aucune indemnisation. Pour ces dernières, on pourrait faciliter le gré à gré dans les remplacements et leur attribuer une indemnisation forfaitaire dans les cas d'impossibilité du remplacement.

Congé de paternité : le rendre obligatoire ?

Pour diminuer le non-recours des pères lié à la pression managériale ou à la dévalorisation de l'investissement paternel dans certains environnements professionnels, on peut envisager de rendre obligatoire l'actuel congé de paternité de 11 jours¹⁴. Une autre hypothèse d'évolution serait d'allonger sa durée d'une période équivalente de 11 jours, afin de permettre une implication mieux équilibrée entre les deux parents, et la création de liens d'attachement précoces entre le père et l'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.

Selon une première estimation de la DSS, rendre le congé de 11 jours actuel obligatoire aurait un coût de 125 M€.

L'hypothèse d'un allongement de la durée du congé¹⁵, mesure estimée entre 255 M€ (non obligatoire) et 505 M€ (si obligatoire), est à instruire en liaison avec d'éventuelles évolutions du congé parental d'éducation. Avant toute réforme, il apparaît nécessaire d'analyser davantage les motifs de non-recours des pères au congé de paternité, et de mieux comprendre les 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.

Congé parental d'éducation : ouvrir une option au-delà des 3 ans de l'enfant et jusqu'à ses 18 ans

Les besoins de présence parentale des enfants et adolescents ne s'arrêtent pas à l'âge de trois ans. Ces besoins varient avec des degrés qui dépendent de l'âge des enfants, mais aussi des circonstances de la vie et des histoires familiales.

Parmi les aménagements envisagés dans le cadre de la conception actuelle du congé, il est proposé d'étendre la limite du congé parental à l'entrée de l'enfant à l'école maternelle, afin de faciliter la gestion de la transition pour les parents, et d'assouplir, en concertation avec les partenaires sociaux, les possibilités de fractionnement et de renouvellement du congé, en augmentant le nombre maximum de renouvellements de 2 à 4.

Pour permettre un accompagnement de l'enfant non centré uniquement sur la petite enfance, par exemple au moment de l'entrée à l'école primaire, en cas de difficultés lors de l'adolescence, en cas de décrochage scolaire¹⁶, ou en cas de crise familiale, de un élargissement du congé parental pendant toute la période de responsabilité parentale (18 ans de l'enfant) serait pertinent. Une conception élargie du congé parental d'éducation consisterait à octroyer, au-delà de sa durée actuelle prenant fin au troisième anniversaire de l'enfant, une période

14 - Dans cette option, il devrait être interdit d'employer un père pendant la durée de son congé. Sa mise en œuvre supposerait de lever les obstacles juridiques à la telle obligation.

15 - 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.

16 - L'implication des parents est un facteur de réussite scolaire et prévention du décrochage Voir notamment Ichou M(2010), « rapprocher les familles populaires de l'école », Dossiers d'études n°125, Cnaf ; Avvisati F., Gurgand M., Guyon N., Maurin E (2010), « quels effets attendre d'une politique d'implication des parents d'élèves dans les collèges ? Les enseignements d'une expérimentation contrôlée, Paris School of Economics, synthèse du rapport pour le Haut Commissaire à la jeunesse.

de congé parental supplémentaire de 6 mois, non rémunérée, entre le 3^{ème} et le 18^{ème} anniversaire de l'enfant, afin de permettre son accompagnement à d'autres moments de sa vie. Les possibilités de fractionnement et les délais de prévenance associés à cette période supplémentaire, 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.

La prepare, prestation associée perçue par certains bénéficiaires du congé parental d'éducation : étudier une évolution de ses modalités et de sa durée

Les caractéristiques actuelles de la PreParE ont conduit à une baisse du recours à cette prestation, liée notamment à la diminution de la prestation en équivalent salaire et au souhait des femmes ne pas trop s'éloigner de l'emploi. Cette baisse s'est accélérée depuis la réforme mise en place en 2015. Par ailleurs, l'augmentation du recours des pères, qui était un des objectifs du nouveau système, ne s'est pas concrétisée.

Il est en conséquence proposé que le Conseil de la famille approfondisse l'examen de cinq options. Chacune d'entre elles devra être réfléchi en lien avec le développement des modes d'accueil du jeune enfant, corollaire indispensable d'une réforme efficiente.

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 père ne prend pas sa part de PreParE. On évite la période délicate entre le deuxième anniversaire de l'enfant et sa scolarisation.

Option ② : un statu quo aménagé

On garde les règles actuelles de durée¹⁷ 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 peuvent être étudiés

① Améliorer la valeur en équivalent salaire de la prestation.

Pour permettre une revalorisation régulière de la prestation, il serait souhaitable de l'indexer sur les salaires plutôt que sur les prix, comme c'est le cas actuellement.

② Revoir les règles d'activité antérieure

- prendre en compte les périodes de chômage dans le calcul des références d'activité pour les naissances de rang 1 ; le HCF¹⁸ l'avait proposé en 2010 pour ne pas pénaliser les jeunes parents dont l'insertion professionnelle est souvent hachée ;

- supprimer les références d'activité antérieure : 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... pour certains, cette option ne devrait pas être retenue parce qu'elle pourrait « détourner » les jeunes parents de l'activité professionnelle.

¹⁷ - 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.

¹⁸ - 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

③ Prolonger le terme de la PreParE jusqu'à l'entrée en école maternelle

Ce serait cohérent avec la prolongation envisagée pour le congé parental.

Option ③ : Une PreParE plus courte et mieux rémunérée

Un droit d'indemnisation de durée limitée pour chaque parent et non transférable

Le rapport Clergeau¹⁹ 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.

L'option la plus couramment avancée aujourd'hui consisterait en une PreParE permettant d'atteindre le premier anniversaire de l'enfant, chaque parent bénéficiant d'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).

Une indemnisation plus élevée, proche de celle de l'indemnisation maladie

Pour ne pas « coller » au régime de l'indemnisation maladie, qui assure un taux de remplacement très élevé et comporte un financement de l'employeur, on pourrait par exemple retenir un taux de 60 % du salaire net 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.

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, à l'instar du congé parental en Belgique, de raisonner en équivalent temps plein, c'est-à-dire que le nombre de mois serait doublé en cas de travail à temps partiel à 50 % (8 mois ou 12 mois), et quintuplé (20 mois ou 30 mois) en cas de travail aux 4/5^{ème} de temps, dans la limite des trois ans de l'enfant.

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).

¹⁹ - Rapport d'information sur la prestation d'accueil du jeune enfant, Marie-Françoise Clergeau, Députée, juillet 2009.

Congé de présence parentale : l'élargir à l'accompagnement de proches adultes

Il est proposé d'élargir ce congé à 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. »

Congé de proche aidant : augmenter sa durée totale et prévoir une indemnisation

Concernant ce congé, il est proposé :

- d'élargir le droit à congé compte tenu du fait que certains salariés peuvent aider plusieurs personnes sur l'ensemble de leur carrière professionnelle (s'occuper de son enfant handicapé puis de longues années après un ascendant en perte d'autonomie), il pourrait être souhaitable de fixer la durée maximale à un an par personne aidée.
- de rendre opposable la possibilité de prendre le congé à temps partiel ;
- d'adopter le principe d'une indemnisation du congé de proche aidant. Le niveau d'indemnisation le plus couramment évoqué est celui de l'AJPP.

Droits à retraite

Il est proposé d'améliorer la couverture actuellement offerte par l'AVPF :

- en ouvrant le bénéfice de l'AVPF aux bénéficiaires du congé de solidarité familiale, actuellement exclus de ce dispositif ;
- en ouvrant le bénéfice de l'AVPF, au-delà du congé de proche aidant, aux aidants d'une personne en perte d'autonomie dès lors qu'il est reconnu que leur inactivité (totale ou partielle) est liée de façon nécessaire à la situation de la personne qu'ils aident.

Indemnisation d'un aidant d'une personne en perte d'autonomie

On devrait étudier l'extension à ces aidants du dispositif existant dans le champ du handicap.

B DISPOSITIFS ET FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL

Les négociations entre partenaires sociaux sur la qualité de la vie au travail et l'égalité professionnelle relèvent dorénavant largement du droit supplétif. Les accords d'entreprise pourront fixer les thèmes des négociations obligatoires, avec le cas échéant un risque de n'aborder que superficiellement les enjeux d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. En la matière, il serait notamment dommage de limiter la réflexion sur les transformations numériques aux seules avancées sur le télétravail. Un cadre permettant d'impulser des dynamiques d'accord d'entreprise qui expérimentent une plus large palette de dispositifs pour répondre aux besoins des parents et aidants, au plus près des réalités de terrains et des marges de manœuvres ouvertes par les mutations du travail, serait pertinent.

FACILITER LES AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL : PROPOSER UN « RIGHT TO REQUEST » POUR MOTIFS FAMILIAUX

En s'inspirant de ce qui existe au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, il est proposé de fixer, dans le cadre d'un document d'orientation, point de départ d'une concertation avec les partenaires sociaux, les conditions d'une expérimentation d'un « Right to Request pour motifs familiaux ». Ce droit permettrait à tout salarié parent ou aidant de demander à son employeur un passage au temps partiel, un aménagement de ses horaires ou un aménagement de son lieu de travail, l'employeur ayant le droit de refuser la demande, mais devant motiver son refus.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS : ÉLARGIR L'ACCÈS AU CET ET SON USAGE POUR MOTIFS FAMILIAUX

Il est proposé d'instruire, avec les partenaires sociaux, les points suivants, visant à favoriser la possibilité de prendre du temps sur son CET pour s'occuper de sa famille :

- dispositions incitant davantage d'entreprises à proposer un Compte épargne temps à leurs salariés ;
- dispositifs d'exonération fiscale et sociale des abondements de l'employeur en cas d'utilisation du CET pour raisons familiales ;
- augmentation des plafonds annuels ou maximum de capitalisation des jours épargnés sur le compte épargne temps, pour faciliter son utilisation pour raisons familiales.

AUTRES ORIENTATIONS

Étendre le régime de déblocage anticipé de l'épargne salariale

Pour compenser en partie les limites des systèmes d'indemnisation actuels, il serait proposé²⁰, en concertation avec les partenaires sociaux, d'élargir le déblocage de l'épargne salariale 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) ;
- dans des conditions à préciser, aux congés pour motifs familiaux.

Élargir l'usage du crédit d'impôt famille

Deux progrès sont envisageables dans ce domaine : 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).

²⁰ – Certains membres sont réservés sur cette possibilité qui contrevient à la constitution d'une épargne de long terme et qui pourrait renforcer des inégalités entre salariés.

ANNEXE : Tableau de synthèse : caractéristiques principales des congés familiaux

	Congé de maternité	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Congé parental d'éducation
Fait générateur	Naissance d'un enfant	Naissance d'un enfant	Élever un enfant de moins de 3 ans
Condition d'ancienneté entreprise	AUCUNE (mais condition affiliation SS et de nombre d'heures de travail minimum)	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)
Renouvellement	NON	NON	2 fois dans la limite des 3 ans de l'enfant
Temps partiel /fractionnement	NON (possibilité de reporter 3 semaines le congé prénatal en postnatal)	NON	Temps partiel OUI
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
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
Statut fiscal	IMPOSABLE	IMPOSABLE	Si PreParE non imposable
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
Niveau net mensuel temps partiel 50%	NON	NON	253 € hors Allocation de Base de la Paje
Niveau net mensuel temps partiel 80%	NON	NON	146 € hors Allocation de Base de la Paje
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

*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

Congé enfant malade	Congé de présence parentale	Congé solidarité familiale	Congé de proche aidant
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
AUCUNE	AUCUNE	AUCUNE	1 an
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 négocier, à défaut : 3 mois (max 6 mois)	Renvoi à négocier, à défaut : 3 mois (max 1 an sur la carrière)
NON	OUI (dans la limite des trois ans)	Renvoi à négocier, à défaut : 1 fois	Renvoi à négocier à défaut : Possible dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière
NON	Fractionnable OUI par journée	OUI (avec accord employeur)	OUI (avec accord employeur)
AUCUN	Au moins 15 jours (+ 48h avant chaque jour d'absence) avant le début du congé	Renvoi à négocier, à défaut : 15 jours sauf urgence	Renvoi à négocier, 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
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 (ouvra 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)
	NON IMPOSABLE	IMPOSABLE	Si complément AEEH non imposable - Si PCH imposable en bénéfices non commerciaux
	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**)
	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**)
	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**)
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 1ère anniversaire de l'enfant).

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

RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DU HCFEA : www.hcfea.fr

Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge est placé auprès du Premier ministre. Il est chargé de rendre des avis et de formuler des recommandations sur les objectifs prioritaires des politiques de la famille, de l'enfance, des personnes âgées et des personnes retraitées, et de la prévention et de l'accompagnement de la perte d'autonomie. Le HCFEA a pour mission d'animer le débat public et d'apporter aux pouvoirs publics une expertise prospective et transversale sur les questions liées à la famille et à l'enfance, à l'avancée en âge, à l'adaptation de la société au vieillissement et à la bientraitance, dans une approche intergénérationnelle.



Adresse postale : 14 avenue Duquesne - 75350 Paris 07 SP

Le HCFEA est membre du réseau France Stratégie