

ANNEXE 3

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

SOMMAIRE

ANNEXE 1	1
Les congés familiaux et aménagements souples du temps de travail dans les autres secteurs : secteur public / travailleurs non-salariés.....	1
DOCUMENT 1	3
Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique, incidences sur la rémunération et la retraite (DGAFP, avril 2017).....	3
DOCUMENT 2	45
Congés familiaux et temps partiel : comparaisons public-privé.....	45
DOCUMENT 3.....	57
Les congés familiaux des travailleurs non-salariés.....	57

DOCUMENT 1

GUIDE DES CONGES FAMILIAUX ET DU TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, INCIDENCES SUR LA REMUNERATION ET LA RETRAITE

(DGAFP, AVRIL 2017)



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION
2017

Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite



LES ESSENTIELS

DGAFF
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

GUIDE

CONGES FAMILIAUX ET TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE : INCIDENCES SUR LA REMUNERATION ET LA RETRAITE

Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Axe 3 - Mesure 12), il est prévu de « mieux informer les agents publics civils sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ».

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Le présent guide recense ainsi les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de congés, de positions statutaires et de temps partiel dans les trois versants de la fonction publique. Il précise également les impacts de ces dispositifs en matière de retraite.

Pour plus de précisions et pour toute question relative à leur situation personnelle, les agents sont invités à se rapprocher de leur gestionnaire ressources humaines et/ou du régime de retraite dont ils dépendent.

SOMMAIRE

PARTIE I - LES EFFETS DES CONGES FAMILIAUX ET DES POSITIONS STATUTAIRES SUR LA REMUNERATION	5
1. LE CONGÉ DE MATERNITÉ	6
1.1. Durée et conditions	6
1.2. Effets sur la rémunération	7
1.3. Effets sur le temps de travail	7
2. LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	8
2.1. Durée et conditions	8
2.2. Effets sur la rémunération	8
2.3. Effets sur le temps de travail	9
3. LE CONGÉ D'ADOPTION	10
3.1. Conditions et durée	10
3.2. Effets sur la rémunération	10
3.3. Effets sur le temps de travail	10
4. L'AUTORISATION D'ABSENCE DE TROIS JOURS POUR NAISSANCE OU ADOPTION	12
4.1. Durée et conditions	12
4.2. Effets sur la rémunération	12
5. LE CONGÉ PARENTAL	13
5.1. Conditions et régime	13
5.2. Effets sur la rémunération	14
6. LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	15
6.1. Régime et conditions	15
6.2. Effets sur la rémunération	15
7. LA DISPONIBILITÉ ET LE CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR ADOPTER UN ENFANT	17
7.1. Conditions	17
7.2. Effets sur la rémunération	17
8. LA DISPONIBILITÉ ET LE CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE MOINS DE HUIT ANS	18
8.1. Conditions et durée	18
8.2. Effets sur la rémunération	18
9. LA DISPONIBILITÉ POUR DONNER DES SOINS A UN PROCHE	19
9.1. Conditions et durée	19
9.2. Effets sur la rémunération	19

10.	LA DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE LE CONJOINT	20
10.1.	Durée et conditions	20
10.2.	Effets sur la rémunération	20
11.	LE CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR MOTIF FAMILIAL	21
11.1.	Durée et conditions	21
11.2.	Effets sur la rémunération	21
12.	LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	23
12.1.	Conditions et durée	23
12.2.	Effets sur la rémunération	23
PARTIE II - LES EFFETS DES CONGES FAMILIAUX ET DES POSITIONS STATUTAIRES SUR LES DROITS A PENSION DE RETRAITE		25
1.	LA PRISE EN COMPTE DES CONGÉS FAMILIAUX	26
2.	LES VALIDATIONS GRATUITES DE PÉRIODE D'INTERRUPTION OU DE RÉDUCTION D'ACTIVITÉ, LA BONIFICATION DE LA DURÉE DE SERVICES ET LES MAJORATIONS DE DURÉE D'ASSURANCE ACCORDÉES AU TITRE DES ENFANTS	28
2.1.	Les majorations de durée de services et d'assurance bénéficiant aux fonctionnaires.	28
2.2.	Les majorations de durée d'assurance bénéficiant aux agents contractuels	30
3.	LES MAJORATIONS DE PENSIONS POUR L'ÉDUCATION D'AU MOINS TROIS ENFANTS	32
4.	LES DISPOSITIFS DE RETRAITE ANTICIPÉE DES FONCTIONNAIRES PARENTS DE TROIS ENFANTS OU D'UN ENFANT ATTEINT D'UNE INVALIDITÉ ÉGALE OU SUPÉRIEURE À 80 %	33
PARTIE III - LES EFFETS DU TEMPS PARTIEL SUR LA RÉMUNÉRATION ET LA PENSION DE RETRAITE		35
1.	LE SERVICE À TEMPS PARTIEL	36
1.1.	Conditions	36
1.2.	Effets sur la rémunération	36
1.3.	Effets sur la retraite	37
2.	LE SERVICE À TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR ÉLEVER UN ENFANT	39
2.1.	Conditions	39
2.2.	Effets sur la rémunération	39
2.3.	Effets sur la retraite	39
3.	LE SERVICE À TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR DONNER DES SOINS A SON CONJOINT, UN ENFANT À CHARGE OU UN ASCENDANT	41
3.1.	Conditions	41
3.2.	Effets sur la retraite	41
ANNEXES : FICHES COMPLÉMENTAIRES		43
L'EFFET DES CONGÉS FAMILIAUX SUR LA DURÉE DU STAGE DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES ...		43
LES PRESTATIONS FAMILIALES VERSÉES PAR LA CAISSE D'ALLOCATION FAMILIALE (CAF)		44

**PARTIE I - LES EFFETS DES CONGES FAMILIAUX ET DES
POSITIONS STATUTAIRES SUR LA REMUNERATION**

1.1. Durée et conditions

Afin de bénéficier de la prise en charge par l'assurance maladie des examens prénataux, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donne lieu à une déclaration adressée par l'agente concernée avant la fin du quatrième mois auprès de l'organisme gestionnaire de l'assurance maladie obligatoire de rattachement de l'agente et, le cas échéant, à son employeur.

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants à naître et le nombre d'enfants déjà à charge.

Nombre d'enfant(s) à naître	Nombre d'enfant(s) déjà à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1	0 ou 1	6 semaines	10 semaines
1	2 ou +	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	Sans incidence	12 semaines	22 semaines
Triplés ou +	Sans incidence	24 semaines	22 semaines

Dans tous les cas, l'agente sera au moins absente durant une période minimale incompressible de repos de 8 semaines au total, qui peut comprendre 6 semaines à compter de la date d'accouchement.

A la demande de l'intéressée, sur avis du médecin du travail et sur présentation d'un certificat émanant du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du sixième mois, le report d'une fraction du congé prénatal sur le congé postnatal est possible, à condition que la période prénatale débute 3 semaines au minimum avant la date présumée de l'accouchement.

Des congés supplémentaires, dits « pathologiques », peuvent également être accordés sur prescription médicale, d'une durée de 2 semaines (14 jours) maximum avant la date de début du congé prénatal (période supplémentaire pouvant être prescrite à tout moment et découpée en plusieurs périodes) et 4 semaines (28 jours) maximum après la fin du congé post-natal. Toutes les règles applicables au congé maternité (effets sur la rémunération, la retraite et le temps de travail) le sont également pour les congés pathologiques.

Si le nourrisson reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine après l'accouchement, la mère peut reporter le reliquat du congé postnatal à la date de la fin d'hospitalisation de l'enfant.

En cas de naissance prématurée, le congé maternité n'est pas réduit. Le reliquat du congé prénatal non pris est reporté à la date de fin du congé postnatal. En cas de naissance prématurée intervenue plus de 6 semaines avant la date présumée et nécessitant l'hospitalisation de l'enfant, une période de congé maternité supplémentaire peut être accordée. Elle est égale à la durée entre la date de naissance et la date initialement prévue du début du congé prénatal.

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé, avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié. Il peut demander le report de tout ou partie de ce congé dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé avec traitement, il est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Le père ne peut cependant bénéficier de la période supplémentaire de congé de maternité pour hospitalisation de l'enfant dont aurait pu bénéficier la mère.

En cas de décès de l'enfant après la naissance, la mère peut bénéficier de la totalité de son congé postnatal.

1.2. Effets sur la rémunération

Durant le congé de maternité, la fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) et l'agente contractuelle (employée depuis au moins 6 mois) conservent leur traitement. L'agente contractuelle qui justifie de moins de 6 mois de services dans son administration ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Il en va de même pour les indemnités, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

En cas de service à temps partiel en cours au moment de la mise en congé de maternité, le temps partiel est automatiquement suspendu pendant le congé de maternité. La fonctionnaire et l'agente contractuelle sont, durant le temps du congé de maternité, rétablies à temps plein et perçoivent en conséquence un plein traitement.

Lorsque l'agente contractuelle conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale directement à l'agente (dans ce cas, l'agente informe son employeur de cette perception) ou, par subrogation, à l'administration.

1.3. Effets sur le temps de travail

L'agente précédemment à temps partiel qui avait été rétablie à temps plein durant le temps du congé, reprend ses fonctions à temps partiel à l'issue du congé de maternité, pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de la période d'autorisation de service à temps partiel. En effet, le congé maternité n'interrompt pas cette autorisation qui ne se trouve pas prolongée de la durée du congé.

Le temps passé en congé maternité est considéré comme du temps de service pour les droits à congés annuels et à avancement.

Suite à la naissance d'un enfant, un temps partiel de droit peut être accordé à la mère (et/ou au père) de l'enfant, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (soit 2 ans et douze mois). Le temps partiel de droit peut être demandé à tout moment dans la limite de cette durée.

L'agente contractuelle, pour en bénéficier, doit être employée depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein (cf. *infra*, le service à temps partiel de droit pour élever un enfant).

2.1. Durée et conditions

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas de naissance bénéficie au père de l'enfant. Il peut aussi être accordé à la personne qui, sans être le père de l'enfant, est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère. Le ou les bénéficiaires peuvent être fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) ou agents contractuels, dans les trois versants de la fonction publique.

Ce congé est accordé sur demande effectuée au moins un mois avant la date envisagée de début du congé et pour une durée de :

- 11 jours maximum pour 1 enfant ;
- 18 jours maximum en cas de naissances multiples.

Ce congé peut être fractionné, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes, dont l'une des deux est au moins égale à sept jours.

L'agent peut demander à bénéficier d'un congé d'une durée inférieure à la durée maximum.

Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né (le congé devra alors être obligatoirement pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant).

En cas de décès de la mère durant son congé de maternité, le père qui peut prendre le congé de maternité restant à courir dont la mère n'a pu bénéficier, prend le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal de maternité pris par lui.

2.2. Effets sur la rémunération

• Pour les fonctionnaires

Le traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.) sont versés intégralement durant toute la durée du congé.

Dans la fonction publique d'État, les primes et indemnités sont également versées en totalité, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

Dans la fonction publique territoriale, les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont définies par délibération de la collectivité territoriale.

Dans la fonction publique hospitalière, les règles de maintien ou de suspension des primes et indemnités sont déterminées par les textes les régissant.

• Pour les agents contractuels

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est rémunéré dès lors que l'agent contractuel justifie d'au moins 6 mois de services. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Lorsque l'agent contractuel conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale directement à l'agent ou, par subrogation, à l'administration.

2.3. Effets sur le temps de travail

Comme pour le congé maternité, le fonctionnaire ou l'agent contractuel à temps partiel bénéficie du temps plein pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant : l'agent est rétabli à temps plein et perçoit le plein traitement.

Dans ce cas, à l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (ou du congé de maternité en cas de décès de la mère), l'agent reprend ses fonctions à temps partiel pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de période d'autorisation de service à temps partiel, cette autorisation n'étant pas prolongée de la durée du congé.

Suite à la naissance d'un enfant, un temps partiel de droit peut être accordé au père de l'enfant, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (c'est-à-dire jusqu'à ses 2 ans et 12 mois). Le temps partiel de droit peut être demandé à tout moment dans la limite de cette durée. L'agent contractuel, pour en bénéficier, doit être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.

Références :

Dans la fonction publique d'Etat (F.P.E.) :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34 ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 22 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, articles 15, 16, 17, 32, et 49 (agents non titulaires de l'État) ;
- décret n° 93-522 du 26 mars 1993, article 2 (N.B.I.) ;
- décret n° 2010-997 du 26 août 2010, article 1 (primes et indemnités) ;
- circulaire D.G.A.F.P.-FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 (congé maternité) ;
- circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 (régime de maintien des primes et indemnités).

Dans la fonction publique territoriale (F.P.T.) :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57 ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, articles 7 et 8 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, articles 10, 11, 12, 33 et 41 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-863 du 18 juin 1993, article 2 (N.B.I.),
- circulaire NOR/FPPA/96/10038C du 21 mars 1996 ; circulaire NOR/INT/B/07/00097/C du 27 septembre 2007 (transfert sur congé post-natal).

Dans la fonction publique hospitalière (F.P.H.) :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 41 ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 25 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, articles 13, 14, et 45 (agents non titulaires) ;
- décret n° 94-139 du 14 février 1994, article 2 (N.B.I.) ;
- circulaire DH/FH1/DASITS 3 n° 96-152 du 29 février 1996 ;
- circulaire D.H.O.S./P 1 n° 2006-385 du 4 septembre 2006 (enfants prématurés hospitalisés).

Généralités :

- Code de la sécurité sociale, articles L.331-3 à L.331-6 (durée du congé de maternité et indemnisation).

3.1. Conditions et durée

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel auxquels un service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé confie un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption, peut bénéficier d'un congé d'adoption. **Ce congé est accordé de droit.** La loi ne fixe aucun délai pour informer son employeur de la date de début de son congé d'adoption. **Un délai de prévenance d'au moins deux semaines est cependant coutumier.**

Le congé d'adoption débute à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer, ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée.

Nombre d'enfant(s) adoptés	Nombre d'enfant(s) à charge	Durée du congé
1	0 ou 1	10 semaines
1	2 ou +	18 semaines
2 ou +	Sans incidence	22 semaines

Lorsque les deux parents (fonctionnaire, agent contractuel, salarié du privé, indépendant) travaillent, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, le congé d'adoption ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, dont une d'au moins 11 jours. Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou simultanément. Lorsque la durée du congé pour adoption est répartie entre les deux conjoints, les durées de congés sont majorées de 11 jours.

En cas de retrait de l'enfant par les services d'aide sociale à l'enfance, le congé cesse à compter de la date de retrait.

3.2. Effets sur la rémunération

- **Pour les fonctionnaires**

Durant le congé d'adoption, la rémunération du fonctionnaire (traitement, primes et indemnités) est maintenue, à l'exception des indemnités non forfaitaires qui correspondent à des remboursements de frais ou qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires).

- **Pour les agents contractuels**

L'agent contractuel en congé d'adoption conserve son plein traitement (sauf certaines primes et indemnités) s'il justifie de six mois de services.

À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. Lorsque l'agent contractuel conserve son plein traitement, l'administration verse l'intégralité du traitement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale directement à l'agent ou, par subrogation, à l'administration.

Nota bene : les agents contractuels peuvent également bénéficier d'une forme non rémunérée de congé d'adoption (cf. *infra le congé non rémunéré pour adopter un enfant*)

3.3. Effets sur le temps de travail

Durant le congé d'adoption, le temps partiel est suspendu : l'agent à temps partiel (fonctionnaire et agent contractuel) est rétabli dans les droits des agents exerçant à temps plein et perçoit le plein traitement.

A l'issue du congé d'adoption, l'agent précédemment à temps partiel qui avait été rétabli à temps plein durant le temps du congé, reprend ses fonctions à temps partiel pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de période d'autorisation de service à temps partiel, cette autorisation n'étant pas prolongée de la durée du congé.

Suite à l'adoption d'un enfant, un temps partiel de droit peut être accordé à la mère et/ou au père de l'enfant, pendant les 3 années suivant l'arrivée de l'enfant au foyer. Le temps partiel de droit peut être demandé à tout moment dans la limite de cette durée. L'agent contractuel, pour en bénéficier, doit être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à la date de prise d'effet du temps partiel.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34-5 ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 22 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, articles 15, 16, 17, 32 et 49 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-522 du 26 mars 1993, article 2 (N.B.I.) ;
- décret n° 2010-997 du 26 août 2010 (régime de maintien des primes et indemnités);
- circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 (régime de maintien des primes et indemnités).

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57-5 ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, articles 7 et 8 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, articles 10, 11, 12, 33 et 41 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-863 du 18 juin 1993, article 2 (N.B.I.).

Pour la F.P.H. :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 41-5 ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 25 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, articles 13, 14, et 45 (agents non titulaires) ;
- décret n° 94-139 du 14 février 1994, article 2 (N.B.I.).

4.1. Durée et conditions

L'autorisation d'absence pour naissance ou adoption d'un enfant est un congé d'une durée de trois jours ouvrables (le samedi étant considéré comme un jour ouvrable), consécutifs ou non, qui peuvent être pris dans une période de quinze jours entourant la naissance (enfant biologique) ou l'arrivée au foyer (enfant adopté). Les naissances multiples ne donnent pas lieu à l'application de règles particulières, et n'augmentent notamment pas le nombre de jours qui peut être octroyé: la durée du congé reste fixée à trois jours.

L'autorisation d'absence est ouverte aux fonctionnaires stagiaires, aux fonctionnaires et aux agents contractuels afin de faciliter les diverses démarches liées à la naissance d'un enfant.

Cette autorisation d'absence peut être accordée à l'agent, homme ou femme, ayant légalement reconnu l'enfant et vivant de manière notoire et permanente avec sa mère, sans avoir accouché de l'enfant ou bénéficié au premier chef d'un congé pour l'adopter. Si ces conditions ne sont pas remplies dans les cinq mois qui suivent la naissance, l'accueil ou l'adoption, une retenue du traitement correspondant aux trois jours d'absence est effectuée.

Le mariage ou le P.A.C.S. n'est pas requis pour bénéficier de ce congé, seule une vie maritale entre les deux parents du foyer dans lequel l'enfant va être accueilli doit exister. L'enfant doit être né viable ou vivant, la viabilité de l'enfant étant prononcée par le médecin.

L'autorisation d'absence de trois jours pour naissance ou adoption peut être cumulée avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou avec le congé d'adoption.

4.2. Effets sur la rémunération

L'autorisation d'absence de trois jours pour naissance ou adoption est rémunérée (maintien du traitement, des primes et indemnités dans leur intégralité).

Références :

- loi n° 46-1085 du 18 mai 1946 ;
- instruction ministérielle n° 7 du 23 mars 1950 (chapitre II) ;
- loi n° 70-459 du 4 juin 1970 (autorité parentale conjointe) ;
- Code du travail, articles L. 3142-1 et L. 3142-2.

5.1. Conditions et régime

Le congé parental constitue une position statutaire distincte de la position d'activité.

Il permet à un agent public de cesser son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant.

Il est ouvert aux fonctionnaires (stagiaires ou titulaires), et aux agents contractuels justifiant d'au moins une année de services à la date de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté et n'ayant pas atteint la fin de l'obligation scolaire (seizième anniversaire de l'enfant).

Ce congé est accordé de plein droit :

- après la naissance d'un enfant ;
- après un congé de maternité ;
- après un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- après un congé d'adoption ;
- après l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il peut être partagé entre les parents (agent public ou salarié de droit privé), qui peuvent choisir d'en bénéficier à tour de rôle ou concomitamment.

Le congé parental est accordé, sur simple demande écrite effectuée au moins deux mois avant le début du congé, par périodes de six mois renouvelables, pour une durée de :

- trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans ;
- ou d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

La dernière période du congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect des délais mentionnés ci-dessus. Par ailleurs, le titulaire d'un congé parental peut demander que la durée en soit écourtée. En outre, le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà en congé parental, celui-ci a droit, sans préjudice des congés maternité ou pour adoption, à un nouveau congé parental selon les mêmes modalités que pour la naissance du premier enfant.

Dans les trois versants de la fonction publique, les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental. Pour les agents contractuels hospitaliers, le congé parental est renouvelé par tacite reconduction jusqu'au terme des durées maximales autorisées.

Pour les agents titulaires, la période passée en congé parental a un impact sur l'ancienneté :

- Lorsque le congé parental a débuté à compter du 1^{er} octobre 2012, pour les titulaires, le temps est compté en totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, dans le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon.
- Lorsque le congé parental a pris fin avant le 1^{er} octobre 2012, les périodes de congés ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire pour un avancement de grade ou de corps. En revanche, elles sont prises en compte pour moitié dans le calcul des droits d'avancement d'échelon.

Pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale, lorsque le congé parental a débuté à compter du 1^{er} janvier 2016, le temps est compté en totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, dans le calcul des services requis pour le bénéfice de la réévaluation de la rémunération, de l'ouverture de droit à certains congés et pour se présenter à certains concours internes. Du 1^{er} octobre 2012 au 31 décembre 2015, le congé parental était pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le fonctionnaire placé en position de congé parental conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

Il n'acquiert pas de droit à congés annuels ou à jours de repos dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

A l'issue du congé parental, l'agent a un droit à réintégration.

5.2. Effets sur la rémunération

Le congé parental est un congé non rémunéré : l'agent ne perçoit ni traitement, ni prime.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 54 ;
- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, articles 52 à 57 (positions statutaires) ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 21 (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.T.:

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 75 ;
- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 29 à 34 (positions statutaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988 articles 14 et 33 (agents non titulaires) ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, article 12 (fonctionnaires stagiaires) ;

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 64 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, articles 40 à 44 ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 29 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, article 18 (agents non titulaires).

Pour les trois FP :

- décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques.

6.1. Régime et conditions

Le congé de présence parentale permet aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et agents contractuels (de l'Etat et de la fonction publique territoriale) de rester auprès d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère et/ou de son père et des soins contraignants.

Le droit au congé ne peut être ni refusé, ni reporté. Le congé de présence parentale est accordé de droit sur demande écrite de l'agent. **La demande de congé est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé et doit être accompagnée d'un certificat médical** attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant et de la nécessité d'une présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande et l'agent transmet sous 15 jours le certificat médical.

Dans les fonctions publiques d'État et territoriale, l'agent bénéficiaire du congé communique par écrit à son administration le calendrier mensuel de ses journées d'absence, au moins 15 jours avant sa date de début. Dans la fonction publique hospitalière, l'agent convient avec son administration du calendrier prévisionnel de ses absences. Dans les trois versants de la fonction publique, lorsque l'agent souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé ne correspondant pas au calendrier prévu, il en informe son administration au moins 48 heures à l'avance.

Le congé de présence parentale **ne peut excéder**, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, **310 jours (14 mois) ouverts** (c'est-à-dire effectivement travaillés) **sur une période de 36 mois (3 ans)**. Cette forme particulière de congé s'utilise sous la forme d'un « compte crédit » de jours d'absence, non fractionnables en demi-journées, l'unité minimale étant la journée. C'est le certificat médical du médecin qui suit l'enfant malade, accidenté ou handicapé qui, en précisant la durée pendant laquelle s'impose la nécessité de présence et de soins, détermine le nombre de jours qui compose le congé de présence parentale. Tous les six mois, cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur.

L'agent peut renoncer à son congé en cours au profit de l'autre parent. Ce dernier bénéficiera de la période restante.

Au cours de la période de congé de présence parentale, l'agent reste affecté sur son emploi.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé de présence parentale, le stage est prolongé, et la date de titularisation reportée, d'autant de jours de congés accordés.

Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les jours d'utilisation du congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade a permis des actions de solidarité concrètes au bénéfice de parents en grande détresse suite à la maladie de leurs enfants.

Elle a en effet instauré la possibilité pour un salarié, en accord avec son employeur, de 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, et ce au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les décrets en Conseil d'Etat qui déterminent les conditions d'application de la loi aux agents publics civils d'une part, et aux militaires d'autre part, ont été publiés le 28 mai 2015 (JO du 29 mai 2015).

6.2. Effets sur la rémunération

Pendant son congé, **l'agent n'est pas rémunéré** par son employeur.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 40 *bis* ;
- décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de présence parentale ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 21 *bis* (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 60 *sexies* ;
- décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale ;
- décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, article 12-1 (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.H. :

- décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 relatif aux modalités d'attributions du congé de présence parentale aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 29-1 (fonctionnaires stagiaires) ;

Pour les trois FP :

- Circulaire DSS/2B n° 2006-189 du 27 avril 2006 (allocation journalière de présence parentale).

7.1. Conditions

- **Pour les fonctionnaires : la disponibilité**

Lorsqu'il se rend dans un département d'outre-mer, ou une collectivité d'outre-mer, ou en Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, **le fonctionnaire a la possibilité d'obtenir, de droit, une disponibilité pour voyager en dehors de la métropole**. La mise en disponibilité **ne peut excéder six semaines par agrément**.

D'une façon générale, les textes ne fixent pas de durée minimale à cette disponibilité de droit.

- **Pour les agents contractuels : le congé non rémunéré**

Lorsqu'il se rend dans un département d'outre-mer, ou une collectivité d'outre-mer, ou en Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, **l'agent contractuel des trois versants de la fonction publique a la possibilité d'obtenir, de droit, un congé non rémunéré d'une durée maximale de six semaines par agrément pour voyager en dehors de la métropole**.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ. Eventuellement, l'agent peut choisir ensuite d'interrompre ce congé pour reprendre ses fonctions avant la date prévue.

7.2. Effets sur la rémunération

La disponibilité et le congé non rémunéré ne sont pas des périodes rémunérées.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 51 ;
- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, article 47 (disponibilité) ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 19 *bis* (agents non titulaires).

Pour la F.P.T.:

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 72 ;
- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 34-1 (disponibilité) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 14-1.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 62 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 article 34, dernier alinéa ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, article 18-1.

8.1. Conditions et durée

La mise en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans est accordée **de droit**, sur demande écrite de l'agent fonctionnaire. 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.

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine, trois mois au moins (dans la F.P.E. et la F.P.T.) ou deux mois au moins (dans la F.P.H.) avant l'expiration de la disponibilité.

La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans n'est ouverte ni aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels, qui bénéficient cependant de congés non rémunérés pour ce motif (cf. *infra*, point 11).

8.2. Effets sur la rémunération

La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans n'ouvre pas droit à rémunération.

Références :

Pour la F.P.E. :

- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, article 47 ;

Pour la F.P.T.:

- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 24-1 ;

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 62 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, article 34 a).

9.1. Conditions et durée

La mise en disponibilité pour donner des soins à un proche (c'est-à-dire au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant victime d'accident ou de maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne) **est accordée de droit**, sur demande écrite de l'agent fonctionnaire, **accompagnée des justificatifs médicaux**. Elle est accordée **par périodes maximales de trois ans, renouvelables sans limitation** tant que les conditions d'obtention demeurent (en l'espèce, état médical du malade ou de l'accidenté ou de la personne atteinte du handicap).

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.

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine, trois mois au moins (dans la F.P.E. et la F.P.T.) ou deux mois au moins (dans la F.P.H.) avant l'expiration de la disponibilité.

La disponibilité pour donner des soins n'est pas ouverte aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels. Ils peuvent cependant bénéficier d'autres congés (cf. *infra*, point 11).

9.2. Effets sur la rémunération

La disponibilité pour donner des soins à un proche n'ouvre pas droit à rémunération.

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, articles 51 et 52 ;
- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 article 47-1.

Pour la F.P.T.:

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 72 ;
- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 24-1.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 62 ;
- décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, article 34 a).

10.1. Conditions et durée

La mise en disponibilité pour suivre le conjoint (marié ou lié par un pacte civil de solidarité) astreint à une mutation professionnelle dans un lieu éloigné est accordée **de droit**, sur demande écrite de l'agent fonctionnaire, **accompagnée des justificatifs**. Elle est accordée **par périodes maximales de trois ans, renouvelables sans limitation** tant que les conditions d'obtention sont remplies (motif professionnel du conjoint).

La disponibilité pour suivre son conjoint ne peut être accordée aux concubins (C.E. – 25 novembre 1994 – Mlle P. et Mr B.).

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine, trois mois au moins (dans la F.P.E. et la F.P.T.) ou deux mois au moins (dans la F.P.H.) avant l'expiration de la disponibilité.

La disponibilité pour suivre le conjoint n'est pas ouverte aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels, qui peuvent cependant bénéficier de congés non rémunérés pour ce motif (cf. *infra*, point 11).

10.2. Effets sur le traitement

La disponibilité pour suivre le conjoint n'ouvre pas droit à rémunération.

Références :

Pour la F.P.E.: décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, article 47-2.

Pour la F.P.T.: décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 24- 2.

Pour la F.P.H. : décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, article 34 b).

11.1. Conditions

- **Pour les fonctionnaires stagiaires**

Les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un **congé sans traitement pour raisons familiales d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois** :

- pour élever un enfant de moins de huit ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, ou au conjoint, ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;
- dans la F.P.E. et la F.P.H., pour donner des soins à un enfant à charge ou au conjoint ou au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- dans la F.P.T., pour s'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- dans la F.P.E. et la F.P.H., pour suivre son conjoint ou son partenaire de P.A.C.S. astreint, de par sa profession, à établir sa résidence habituelle dans un lieu éloigné.

- **Pour les agents contractuels**

Dans les trois fonctions publiques, l'agent contractuel, employé de manière continue depuis plus d'un an, a droit sur sa demande à un **congé sans rémunération d'une durée maximale de trois ans, renouvelable**, pour les motifs suivants :

- élever un enfant de moins de huit ans,
- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité (P.A.C.S.), à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- dans la FPH, donner des soins au concubin à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un P.A.C.S. lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, dans un lieu éloigné.

11.2. Effets sur la rémunération

Cette période n'est pas rémunérée.

Références :

Pour la F.P.E.:

- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 19 ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 20.

Pour la F.P.T.:

- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, article 13 (fonctionnaire stagiaire) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 15 ;

Pour la F.P.H.:

- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 27 ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, article 19.

12.1. Conditions et durée

Le congé de solidarité familiale permet aux agents **fonctionnaires ou contractuels des trois versants** de la fonction publique **d'assister un de leurs proches** (ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le domicile de l'agent ou personne ayant désigné l'agent comme personne de confiance) **souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital**. Il s'est substitué à l'ancien congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Il est accordé sur demande écrite de l'agent.

Le congé de solidarité familiale **ne peut pas excéder six mois**. Il est accordé pour une période maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut être accordé pour une **période continue**, ou par **périodes fractionnées** de sept jours consécutifs (dont les durées cumulées ne peuvent pas être supérieures à six mois), ou encore sous la forme d'un **service à temps partiel** à 50%, 60%, 70% ou 80% du temps complet pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Le congé prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent concerné.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé de solidarité familiale, le stage est prolongé, et la date de titularisation reportée, d'autant de jours de congés accordés.

12.2. Effets sur la rémunération

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

En cas de cessation complète d'activité, le montant de cette allocation est fixé à 55,15 euros par jour et l'allocation est versée pour un nombre maximal de 21 jours.

En cas de temps partiel, ce montant est fixé à 27,58 euros par jour quelle que soit la quotité de travail et la durée de versement est de 42 jours quelle que soit la quotité de travail.

Si l'agent est fonctionnaire, l'allocation est versée par son administration. Si l'agent est contractuel, l'allocation est versée par la Sécurité sociale.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34-9° ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 19 ter (agents non titulaires) ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 19 bis (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57-10° ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 14-3 (agents non titulaires).

Pour la F.P.H. :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 41-9° ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, article 18-2 (agents non titulaires) ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 25-1 (fonctionnaires stagiaires).

Pour les trois FP :

- décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- décret n° 2013-68 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale pour les agents non titulaires des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière ;
- Code de la sécurité sociale, articles L.168-1, D.168-6 et D.168-7 (allocation journalière d'accompagnement).

**PARTIE II - LES EFFETS DES CONGES
FAMILIAUX ET DES POSITIONS
STATUTAIRES SUR LES DROITS A PENSION
DE RETRAITE**

- **Pour les fonctionnaires**

Le congé de maternité, le congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches (qui est assimilé au congé de maternité), le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les autorisations d'absences de trois jours pour naissance ou adoption et le congé d'adoption sont ouverts aux fonctionnaires en position d'activité et rémunérés à temps plein. Par conséquent :

- ils sont assimilés à des périodes de services effectifs à temps plein pour le calcul des durées de services et d'assurance requises pour la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite ;
- ils donnent lieu à assujettissement, sur la base de la rémunération versée durant ces congés, aux cotisations de retraite de base et additionnelle.

A noter que le congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches est assimilé au congé de maternité et est pris en compte, sans limite, pour la détermination de la durée d'assurance dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (alors que les périodes de congé de maladie sont, elles, retenues dans la limite de 4 trimestres).

Le congé de solidarité familiale est également pris en compte pour la constitution et la liquidation du droit à pension de retraite, en tant qu'il est assimilé par le statut à une période de services effectifs, sous réserve qu'il donne lieu au versement des cotisations retraites à son issue.

Le congé parental, le congé de présence parentale et le congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans font l'objet d'une validation gratuite pour la constitution et la liquidation des droits à pension de retraite (cf. *infra*, point 2.1.3.).

- **Pour les agents contractuels**

Le congé de maternité et le congé d'adoption sont pris en compte pour la retraite dans les conditions suivantes :

- lorsque l'enfant est né avant le 1^{er} janvier 2014, le trimestre civil de l'accouchement est validé pour un trimestre d'assurance ;
- lorsque l'enfant est né ou a été adopté à compter du 1^{er} janvier 2014, chaque période de 90 jours d'indemnités journalières au titre de la maternité, en cas de congé de maternité, ou chaque période de 90 jours d'indemnités journalières qui se termine après le 31 décembre 2013, en cas de congé d'adoption, est validée à hauteur d'un trimestre d'assurance.

Pour les agents dont le congé de maternité ou le congé d'adoption a débuté à compter du 1^{er} janvier 2012, les indemnités journalières perçues depuis cette même date sont reportées au compte à hauteur de 125 % de leur montant pour la détermination du salaire annuel moyen et peuvent être prises en compte dans les 25 meilleures années, le cas échéant.

Le congé parental donne droit à une majoration de sa durée d'assurance sous certaines conditions (cf. *infra*, point 2.2.5) et peut ouvrir droit à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) (cf. *infra*, point 2.2.6.).

Références :

Pour les fonctionnaires :

- code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), articles L. 5, L. 9 et R. 9 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, articles 8 et 11 ;
- décret n° 2002-1547 du 20 décembre 2002 relatif à la prise en compte pour la retraite du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie au profit des fonctionnaires régis par le titre Ier du statut général des fonctionnaires (prise en compte pour la retraite).

Pour les agents contractuels :

- code de la sécurité sociale, articles L. 351-3, L. 351-5, L. 381-1, R. 173-16, R. 351-12, R. 381-1 à R. 381-4 et D. 381 -1 à D. 381-7.

2.1. Les majorations de durée de services et d'assurance bénéficiant aux fonctionnaires

2.1.1. La bonification de durée de services attribuée au titre des enfants

Pour les enfants nés, adoptés ou pris en charge (recueillis) antérieurement au 1^{er} janvier 2004, les hommes et les femmes fonctionnaires bénéficient d'une bonification de leur durée de services d'un an (4 trimestres) par enfant, à condition qu'ils aient, pour chacun d'entre eux, interrompu ou réduit leur activité dans certaines conditions. Par ailleurs, les enfants recueillis par le fonctionnaire doivent avoir été élevés pendant au moins neuf ans avant leurs 21 ans.

Cas particulier : la bonification d'un an par enfant est également attribuée aux femmes qui ont accouché au cours de leurs années d'études et qui ont été recrutées dans la fonction publique dans un délai de deux ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours, sans qu'aucune condition d'interruption ou de réduction d'activité ne soit exigée..

L'interruption d'activité doit être d'une durée continue au moins égale à deux mois et être intervenue dans le cadre de l'un des dispositifs suivants et alors que l'assuré était agent public ou salarié de droit privé :

- congé de maternité,
- congé d'adoption,
- congé parental,
- congé de présence parentale,
- disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans (fonctionnaire seulement).

La réduction d'activité dans le cadre d'un temps partiel de droit pour élever un enfant ouvert aux fonctionnaires peut également justifier une bonification pour enfant. A cet effet, la réduction d'activité doit être constituée d'une période de service à temps partiel d'une durée continue d'au moins :

- 4 mois pour une quotité de temps de travail de 50 %,
- 5 mois pour une quotité de 60 %,
- 7 mois pour une quotité de 70 %.

La bonification est prise en compte pour la liquidation des droits à pension de retraite.

2.1.2. La majoration de durée d'assurance pour accouchement

Pour chacun de leurs enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004, les femmes fonctionnaires bénéficient d'une majoration de durée d'assurance fixée à deux trimestres, sous réserve qu'elles aient accouché postérieurement à leur recrutement dans la fonction publique.

Cette majoration est accordée sans qu'il soit nécessaire d'avoir interrompu ou réduit son activité. Elle n'est pas cumulable avec le dispositif de validation gratuite de période d'interruption ou de réduction d'activité ouvert aux fonctionnaires lorsque la durée d'assurance validée à ce titre est supérieure ou égale à 6 mois.

La majoration est uniquement prise en compte dans la durée d'assurance tous régimes retenue pour la décote et la surcote.

2.1.3. La prise en compte gratuite des périodes d'interruption ou de réduction d'activité au titre des enfants

Le temps passé par les fonctionnaires des deux sexes dans une position statutaire ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs ne peut être pris en compte pour la constitution et la liquidation du droit à pension, sauf dans les cas où l'agent a bénéficié pour chaque enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004 :

- d'un temps partiel de droit pour élever un enfant ;
- d'un congé parental ;
- d'un congé de présence parentale ;
- d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou d'un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans.

La prise en compte gratuitement est opérée dans la limite d'une durée de trois ans par enfant.

La période validée est prise en compte pour la constitution et la liquidation du droit à pension de retraite.

Le tableau ci-dessous récapitule les modalités de prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité sus-évoquées :

Cas d'interruption ou de réduction d'activité pour l'éducation d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004	Durée maximale de la période d'interruption ou de réduction d'activité	Durée maximale ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs et pouvant être prise en compte dans la constitution du droit à pension au titre de l'article L. 9-1°, ainsi que dans la liquidation		
		Naissance ou adoption d'un enfant unique	Naissances gémellaires ou adoption simultanée de plusieurs enfants de	Naissances ou adoptions successives, ou adoption simultanée de plusieurs enfants
Temps partiel de droit à 50 %	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté)	6 trimestres		Addition des durées correspondant à ces périodes En cas de chevauchement de périodes d'interruption ou de réduction d'activité au titre d'enfants différents, la période du chevauchement n'est comptée qu'une seule fois.
Temps partiel de droit à 60 %		4,8 trimestres,		
Temps partiel de droit à 70 %		3,6 trimestres,		
Temps partiel de droit à 80 %		2,4 trimestres,		
Congé parental	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans)	12 trimestres		
	Durée maximale d'un an pour un enfant adopté de plus de 3 ans	4 trimestres		
Congé de présence parentale	310 jours ouvrés	6 trimestres		
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans	Jusqu'aux 8 ans de l'enfant	12 trimestres	24 trimestres pour 2 enfants jusqu'à leurs 8 ans	
			32 trimestres pour 3 enfants ou plus jusqu'à leurs 8 ans	

2.1.4. La majoration de durée d'assurance pour éducation d'un enfant handicapé

Les fonctionnaires élevant à leur domicile un enfant de moins de 20 ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % bénéficient d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de trente mois, dans la limite de quatre trimestres.

La majoration est uniquement prise en compte dans la durée d'assurance tous régimes retenue pour la décote et la surcote.

2.2. Les majorations de durée d'assurance bénéficiant aux agents contractuels

Dans le régime général applicable aux agents contractuels du secteur public, des majorations de durée d'assurance peuvent être attribuées. L'ensemble de ces majorations est retenu dans la durée d'assurance pour la proratisation et le taux plein.

Les majorations pour maternité, pour adoption et pour éducation (cf. *infra*) s'appliquent aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2010. Pour les enfants nés ou adoptés avant cette date, une majoration de durée d'assurance de 8 trimestres est accordée à la mère.

2.2.1. La majoration de durée d'assurance pour maternité

Les agentes contractuelles peuvent se voir attribuer 4 trimestres de majoration de durée d'assurance au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement.

2.2.2. La majoration de durée d'assurance pour adoption

Les agents contractuels, hommes ou femmes, peuvent se voir attribuer 4 trimestres de majoration de durée d'assurance, pour chaque enfant adopté durant sa minorité, au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de l'accueil de l'enfant et des démarches préalables à celui-ci.

Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration ou définissent la répartition entre eux de celle-ci. Ce choix doit être exprimé auprès de la caisse d'assurance vieillesse compétente dans le délai de six mois à compter du quatrième anniversaire de l'adoption de l'enfant. En cas de désaccord exprimé par l'un ou l'autre des parents dans ce délai, la majoration est attribuée par la caisse à celui des parents qui établit avoir assumé à titre principal l'accueil et les démarches préalables à celui-ci ou, à défaut, est partagée par moitié entre les deux parents.

2.2.3. La majoration de durée d'assurance pour éducation

Les agents contractuels, hommes ou femmes, peuvent se voir attribuer 4 trimestres de majoration de durée d'assurance, pour chaque enfant mineur au titre de son éducation pendant les quatre années suivant sa naissance ou son adoption. Cette majoration est cumulable avec les majorations de durée d'assurance pour maternité ou adoption.

Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration ou définissent la répartition entre eux de celle-ci. Ce choix doit être exprimé auprès de la caisse d'assurance vieillesse compétente dans le délai de six mois à compter du quatrième anniversaire de la naissance de l'enfant ou de son adoption. En cas de désaccord exprimé par l'un ou l'autre des parents dans ce délai, la majoration est attribuée par la caisse à celui des parents qui établit avoir assumé à titre principal l'éducation de l'enfant pendant la période la plus longue ou, à défaut, est partagée par moitié entre les deux parents. En cas de défaut d'option et en l'absence de désaccord exprimé, la mère est réputée désignée par décision conjointe implicite. Lorsque les deux parents sont de même sexe, la majoration est partagée par moitié entre eux.

2.2.4. La majoration de durée d'assurance pour éducation d'un enfant handicapé

Les agents contractuels, hommes ou femmes, peuvent se voir attribuer une majoration de durée d'assurance au titre de l'éducation d'un enfant ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et soit à son complément, soit à la prestation de compensation du handicap. Cette majoration est égale à un trimestre par période d'éducation de trente mois, dans la limite de huit trimestres.

2.2.5. La majoration de durée d'assurance pour congé parental

Les agents contractuels, hommes ou femmes, ayant bénéficié d'un congé parental peuvent se voir attribuer une majoration de leur durée d'assurance égale à la durée effective du congé parental. Cette majoration n'est pas cumulable avec les majorations de durée d'assurance pour maternité, adoption et éducation et est accordée si elle est plus favorable que celles-ci.

2.2.6. L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

L'AVPF permet à l'agent de se constituer des droits à retraite au régime général, la caisse d'allocations familiales compétente cotisant à l'assurance vieillesse pour ce faire. L'agent contractuel qui éduque un enfant peut bénéficier de l'AVPF sous certaines conditions.

Tout d'abord, il doit être dans l'une des situations suivantes (au titre de l'enfant) :

- bénéficier de l'allocation de base de la CAF ;
- percevoir le complément de libre choix d'activité ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- percevoir le complément familial ;
- percevoir l'allocation journalière de présence parentale ;
- assurer la charge d'un enfant handicapé avec 80 % d'incapacité permanente.

Ensuite, l'agent (sauf s'il est isolé) doit cesser ou réduire son activité professionnelle (ex. : congé parental) et ses revenus ne doivent pas dépasser un plafond, distinct selon la situation d'affiliation.

Enfin, sauf exceptions, les ressources du foyer ne doivent pas dépasser un plafond, distinct selon la situation d'affiliation et du nombre d'enfants à charge.

2.2.7. Prise en compte des indemnités journalières dans le salaire de référence

Sous certaines conditions, les indemnités journalières perçues pendant les périodes de congé de maternité, paternité et adoption sont prises en compte dans le salaire de référence et permettent de valider des trimestres d'assurance.

Références :

Pour les fonctionnaires :

- CPCMR, articles L. 9, L. 12 à L. 12 ter, R. 9 et R. 13 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, articles 11, 15 et 21.

Pour les agents contractuels :

- Code de la sécurité sociale, articles L.331-3 et suiv., L.351-3, L. 351-4, L. 351-4-1, L. 351-5, L. 381-1, R. 173-15-1, R. 173-16, R.351-12, R. 381-1 à R. 381-4 et D. 381 -1 à D. 381-7.

- **Pour les fonctionnaires**

Une majoration de pension est prévue au bénéfice des fonctionnaires ayant élevé au moins trois enfants (enfant nés, adoptés ou recueillis). A l'exception des enfants décédés par faits de guerre, les enfants doivent avoir été élevés pendant au moins 9 ans soit avant leur seizième anniversaire, soit avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge au sens de l'assurance famille (20 ans dans le cas général).

Le taux de la majoration est fixé à 10 % du montant de la pension pour les trois premiers enfants et à 5 % par enfant au-delà du troisième, sans que le montant de la pension majorée puisse excéder le montant du traitement retenu pour la liquidation de la pension.

- **Pour les agents contractuels**

Une majoration de pension est prévue au bénéfice des agents contractuels ayant élevé au moins trois enfants (enfant nés, adoptés ou recueillis). Le taux de la majoration est fixé à 10 % du montant de la pension.

Références :

Pour les fonctionnaires :

- CPCMR, articles L. 18 et D. 16 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, article 24.

Pour les agents contractuels :

- code de la sécurité sociale, articles L. 351-12 et R. 351-30.

Le fonctionnaire peut liquider sa pension par anticipation au titre des enfants :

- lorsqu'il est parent d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ;
- lorsqu'il est parent de trois enfants.

4.1. Le départ anticipé en retraite ouvert aux fonctionnaires parents d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%

Le fonctionnaire civil parent d'un enfant (né, adopté ou recueilli) vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, peut partir en retraite anticipée à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu ou réduit son activité et qu'il ait accompli quinze années de services effectifs.

L'interruption d'activité doit être d'une durée continue au moins égale à deux mois de deux mois et être intervenue alors que le fonctionnaire était affilié à un régime de retraite obligatoire et dans le cadre :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé de paternité,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé parental,
- d'un congé de présence parentale,
- d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

La réduction d'activité est constituée par une période de service à temps partiel de droit pour élever un enfant d'une durée continue d'au moins quatre mois pour une quotité de temps de travail de 50 % de la durée du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer, d'au moins cinq mois pour une quotité de 60 % et d'au moins sept mois pour une quotité de 70 %.

Les périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation de l'intéressé dans un régime de retraite de base et pendant lesquelles celui-ci n'exerçait aucune activité professionnelle sont assimilées à des périodes d'interruption d'activité.

4.2. Le départ anticipé en retraite ouvert aux fonctionnaires parents de trois enfants

L'article 44 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a fermé le dispositif de départ en retraite anticipé des parents de trois enfants. Afin de respecter les projets de départ de chacun, des dispositions transitoires tiennent compte de la situation des fonctionnaires remplissant les conditions du dispositif avant le 1^{er} janvier 2012. Ces parents peuvent donc continuer à partir en retraite, à la date qu'ils choisissent.

Pour en bénéficier, les fonctionnaires doivent :

- avoir accompli 15 ans de services civils et militaires effectifs avant le 1^{er} janvier 2012 ;
- être parents de trois enfants au moins à la date du 1^{er} janvier 2012 ;
- avoir interrompu ou réduit leur activité.

Les modalités d'interruption ou de réduction d'activité sont les mêmes que celles requises des parents d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %.

Les paramètres de liquidation de la pension (durée d'assurance de référence, coefficient de minoration...) applicables à ces agents sont ceux correspondant à l'année de leurs 60 ans ou, le cas échéant, de l'année au cours de laquelle intervient la date d'ouverture des droits à pension si l'agent relève de la catégorie active. Si cet âge est atteint après 2019, le coefficient de minoration est celui applicable en fin de montée en charge. Lorsque la durée de services et bonifications correspondant à cette année n'est pas fixée, la durée exigée est celle correspondant à la dernière génération pour laquelle elle a été fixée.

Ces agents conservent également le bénéfice du dispositif de minimum garanti applicable avant cette même date.

Références :

- CPCMR, article L. 24 et R. 37 ;
- loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 44 ;
- décret n° 2010-1741 du 30 décembre 2010 portant application aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat des articles 44 et 52 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 2 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, article 25.

**PARTIE III - LES EFFETS DU TEMPS
PARTIEL SUR LA REMUNERATION
ET LA PENSION DE RETRAITE**

1.1. Conditions

Les quotités de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein **sont ouvertes aux temps partiels sur autorisation**. Les agents exerçant les fonctions de comptables bénéficient des seules quotités de 80% et 90%. Dans la fonction publique hospitalière, les agents ont aussi la possibilité de travailler à 75 %.

Le temps partiel est **ouvert aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels**. L'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an à temps plein et de façon continue. Ce délai d'un an d'exercice des fonctions à temps plein de façon continue ne s'applique qu'à l'occasion de la demande initiale d'exercice. Il n'est donc pas opposable à l'agent désireux d'effectuer une nouvelle reprise d'activité à temps partiel.

La période de travail à temps partiel débute à la date fixée d'un commun accord entre le demandeur et son chef de service, sauf pour les personnels enseignants, d'éducation et de documentation et les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, pour lesquels le temps partiel prend effet au 1^{er} septembre.

1.2. Effets sur la rémunération

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités ainsi que le supplément familial de traitement sont proratisés en fonction de la quotité de travail, dans les conditions suivantes :

Temps de travail	Rémunération
50%	50%
60%	60%
70%	70%
80%	85,7% (6/7ème)
90%	91,4% (32/35ème)

1.3. Effets sur la retraite

1.3.1. Modalités de prise en compte de la quotité travaillée

• Pour les fonctionnaires

Les périodes de service accomplies à temps partiel sont comptabilisées comme du temps plein pour la constitution du droit à pension de retraite et dans la durée d'assurance tous régimes retenue pour la décote et la surcote. En revanche, elles sont comptées au prorata de la quotité travaillée dans la durée de services et bonifications retenue pour la liquidation de la pension.

En cas de temps partiel les 6 derniers mois, c'est le traitement correspondant à un service à temps plein qui est retenu pour le calcul de la pension.

• Pour les agents contractuels

Au régime général, la durée d'assurance est déterminée à partir du montant de la rémunération perçue au cours de l'année : dans la limite de 4 trimestres par année civile, l'assuré valide autant de trimestres que son salaire comprend de montant égal à 150 heures payées au SMIC (au lieu de 200 avant le 1^{er} janvier 2014). Par suite, un salarié payé au SMIC et travaillant à temps partiel pourra néanmoins valider 4 trimestres par année civile s'il travaille au moins 4 mois en temps cumulé durant l'année.

Le salaire reporté au compte pour le calcul du salaire annuel moyen est celui correspondant au temps partiel. Le cas échéant, l'assuré bénéficie également de l'AVPF (*cf. supra* partie II).

1.3.2. Possibilité de surcotiser à hauteur du temps plein

• Pour les fonctionnaires

Les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2004 peuvent être décomptées, sur demande de l'agent, comme des périodes de service à temps plein, sans que cette prise en compte ne puisse avoir pour effet d'augmenter la durée de services liquidables de plus de 4 trimestres ou, pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, de 8 trimestres.

Cette prise en compte est effectuée sous réserve du versement par l'agent d'une retenue pour pension, qui est assise sur le traitement et, le cas échéant, la NBI correspondant à celui d'un agent de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein. La surcotisation est effectuée au choix de l'agent. Une fois accordée, elle ne peut être interrompue pendant la période d'autorisation de temps partiel, excepté si l'agent sollicite sa réintégration à temps plein ou une modification de sa quotité de temps partiel.

Pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, le taux de cette retenue est égal au taux de droit commun de la cotisation salariale retraite des fonctionnaires travaillant à temps plein. Dans les autres cas, ce taux est fixé par application de la formule suivante :

$$\text{Taux de surcotisation} = (T1 \times QT) + [80\% \times ((T1 + T2) \times QNT)]$$

Où :

- T1 est le taux de droit commun de la cotisation salariale retraite ;
- T2 est un taux représentatif de la cotisation employeur retraite égal à celui applicable aux employeurs immatriculés à la CNRACL ;
- QT est la quotité travaillée ;
- QNT est la quotité non travaillée.

Les taux de surcotisation et la durée maximale de surcotisation évoluent donc en fonction des quotités de temps partiel choisies.

- **Pour les agents contractuels**

Les agents contractuels n'ont pas la possibilité de surcotiser, quand bien même une telle possibilité existe au régime général (elle est réservée aux salariés bénéficiant d'un temps partiel prévu par le code du travail).

Références :

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 37 ;
décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;
- décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 (temps partiel annualisé) ;
- guide DGAFP du temps partiel du 12 août 2005.

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 60, 60 bis et 60 quater et 136
- décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, articles 46,46-1 et 47 ;
- décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 relatif aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social ;

Pour la retraite des fonctionnaires :

- CPCMR, articles L. 5, L. 11 et L.11 bis ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, articles 8, 13 et 14 ;
- décret n° 2004-678 du 8 juillet 2004 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Pour la retraite des agents contractuels :

- code de la sécurité sociale, articles L. 381-1, R. 381-1 à R. 381-4 et D. 381 -1 à D. 381-7.

2.1. Conditions

Pour les fonctionnaires et les agents contractuels, un temps partiel peut être accordé de droit, au père et à la mère de l'enfant (il n'y a pas nécessité de partage) lors de chaque naissance ou adoption, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou pendant les trois années qui suivent l'arrivée de l'enfant adopté au foyer. L'autorisation peut être demandée à tout moment dans la limite de ces délais.

Le temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet.

L'agent contractuel doit être employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein.

L'enfant doit être à charge, au sens au sens des articles L. 513-1, L. 521-2 et R. 513-1 du code de la sécurité sociale (CSS), c'est-à-dire au sens des prestations familiales. Le parent doit assurer l'entretien « effectif et permanent » de l'enfant.

2.2. Effets sur la rémunération

Le traitement versé pour un temps partiel de droit pour élever un enfant est le même que pour un temps partiel sur autorisation (cf. *supra*, le temps partiel en général).

2.3. Effets sur la retraite

- **Pour les fonctionnaires**

Comme cela est indiqué en partie II (cf. *supra*), le temps partiel de droit pour élever un enfant permet au fonctionnaire de bénéficier, selon les cas et, le cas échéant, selon la date de naissance ou d'adoption de l'enfant :

- de la bonification de services d'un an ;
- de la validation gratuite des périodes de réduction d'activité ;
- des dispositifs de départ anticipé en retraite ouverts aux fonctionnaires parents d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% ou de trois enfants.

- **Pour les agents contractuels**

Cf. *supra* point 1.3.1.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 37 bis ;
- décret n° 82-624 du 20 juillet 1982.

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 60 à 60 quater ;
- décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004.

Pour la F.P.H.:

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, articles 46-1, 47 ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 (agents-non titulaires).

Pour la retraite des fonctionnaires :

- CPCMR, articles L. 9, L. 12, L. 24, R. 9, R. 13 et R. 37 ;
- loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 44 ;
- décret n° 2010-1741 du 30 décembre 2010 portant application aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat des articles 44 et 52 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 2 ;
- décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, article 11, 15 et 25.

Pour la retraite des agents contractuels : idem § 1.

3.1. Conditions

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de **plein droit** pour que l'agent puisse donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Cette forme de temps partiel est ouverte aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels employés depuis plus d'un an à temps plein ou en équivalent temps plein.

L'autorisation de temps partiel de droit pour donner des soins est **subordonnée à la production d'un certificat médical émanant d'un médecin**. Ce certificat médical doit être renouvelé tous les six mois.

L'agent concerné devra **également** produire **un document attestant du lien de parenté** l'unissant à son enfant ou à son ascendant (original ou copie du livret de famille) ou de la qualité du conjoint (copie de l'acte de mariage, copie de pacte civil de solidarité, certificat de concubinage établi en mairie ou déclaration écrite sur l'honneur pour cet état avec copie d'une facture attestant de l'adresse commune).

S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un conjoint ou d'un ascendant handicapé, il est subordonné à la détention de la carte d'invalidité et/ou au versement de l'allocation pour adultes handicapés et/ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne.

S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un enfant handicapé, il est subordonné au versement de l'allocation d'éducation spéciale.

Le traitement versé pour un temps partiel de droit donner des soins est le même que pour un temps partiel sur autorisation (cf. *supra*, le temps partiel en général).

3.2. Effets sur la retraite

Le temps partiel de droit pour donner des soins à un enfant est traité, au regard de la retraite, comme le temps partiel sur autorisation.

Références :

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 37 bis ;
- décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 60 à 60 quater.

Pour la F.P.H. :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, articles 46-1, 47 ;
- décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 relatif aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 (agents-non titulaires).

Pour la retraite des fonctionnaires et des agents contractuels : idem § 1.

ANNEXE : FICHES COMPLEMENTAIRES

L'effet des congés familiaux sur la durée du stage des fonctionnaires stagiaires

Dans la fonction publique d'Etat, l'agent stagiaire a droit au congé de maternité, d'adoption ou de paternité d'accueil de l'enfant, dont les durées prolongent d'autant le stage. Néanmoins, la titularisation de la fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé de maternité prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé (alors que dans le cas d'un congé de maladie la date de titularisation est reportée d'autant). La titularisation du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un congé de paternité d'accueil de l'enfant prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, sans que la prolongation imputable à ce congé soit prise en compte dans la durée de stage.

Dans la fonction publique territoriale, lorsque du fait congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'agent peut être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage, sauf dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire stage.

Dans la fonction publique hospitalière, lorsque le fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée supérieure au dixième de la durée normale de stage (soit 36 jours pour un stage d'un an), le stage est prolongé d'autant de jours de congés accordés au-delà du dixième de la durée normale.

Cependant, dans les trois fonctions publiques, la date d'effet de la titularisation reste la date fin de la période normale stage, compte non tenu de la prolongation imputable aux congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption et de la prolongation pour une durée supérieure à un 10^{ème} de la durée normale de stage.

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire bénéficie de ce congé non rémunéré pour motif familial, le stage est prolongé, et la date de titularisation portée d'autant de jours de congés accordés. En outre, le fonctionnaire stagiaire doit demander à reprendre ses fonctions au moins deux mois avant l'expiration du congé.

Les prestations familiales versées par la Caisse d'allocations familiales (C.A.F.)

Indépendamment de la situation professionnelle de l'agent, suite à l'arrivée d'un enfant et sur demande du parent concerné, des allocations familiales ainsi que la prestation d'accueil du jeune enfant (P.A.J.E.) peuvent être versées par la Caisse d'allocations familiales (C.A.F.).

Les agents sont invités, dans tous les cas, à prendre l'attache de leur CAF pour déterminer précisément leurs droits au regard des prestations familiales.

• Les allocations familiales

Les allocations familiales sont versées par la C.A.F. à compter du mois civil qui suit la naissance ou l'accueil de l'enfant concerné. Elles sont dues à partir du deuxième enfant à charge en métropole sous condition de ressources. Pour ouvrir droit à ces allocations les enfants doivent, notamment, être âgés de moins de 20 ans.

Leur montant mensuel varie annuellement et selon le nombre d'enfants à charge (<http://www.caf.fr/aides-et-services/les-services-en-ligne/estimer-vos-droits>).

Des majorations existent pour certains des enfants âgés de plus de 11 ans selon la composition de la famille et leur date de naissance (se renseigner auprès de la C.A.F.). Le versement des allocations familiales (allocation forfaitaire et majoration mensuelle) dure jusqu'au mois précédent les 20 ans de l'enfant, ou, sous conditions et pour ce qui est de l'allocation forfaitaire de base, jusqu'au mois précédant le 21^{ème} anniversaire (se renseigner auprès de la C.A.F.).

Les parents séparés ou divorcés ayant un ou plusieurs enfants en résidence alternée peuvent opter pour le partage des allocations familiales (se renseigner auprès de la C.A.F.).

Les allocations familiales sont cumulables avec toutes les autres prestations qui peuvent être versées par la C.A.F.

• La prestation d'accueil du jeune enfant

Suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, l'agent peut bénéficier de la prestation d'accueil du jeune enfant (P.A.J.E.), versée par la C.A.F.

La P.A.J.E comprend :

- la prime à la naissance ou à l'adoption,
- l'allocation de base,
- deux formes possibles de complément de libre choix d'activité,
- un complément de libre choix du mode de garde.

Ces prestations, versées jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption pendant 36 mois avant le vingtième anniversaire de l'enfant, sont cumulables entre elles ou avec d'autres allocations sous certaines conditions, notamment un plafond de ressource (se renseigner auprès de la C.A.F.).

L'allocation de base de la P.A.J.E versée pour faire face aux premières dépenses d'accueil de l'enfant au foyer, attribuée par famille (une seule allocation de base est versée, même s'il y a au foyer plusieurs enfants de moins de trois ans). Dans le cas de naissances gémellaires ou d'adoptions simultanées, il est versé autant d'allocations de base que d'enfants nés du même accouchement ou adoptés simultanément.

Le complément de libre choix d'activité (C.L.C.A.) et le complément optionnel de libre choix d'activité (C.O.L.C.A.) (enfant(s) né(s) avant le 1er janvier 2015), ainsi que la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant majorée (PreParE majorée) (enfant(s) né(s) après le 1er janvier 2015) sont des prestations qui peuvent être versées par la C.A.F., suite à la naissance de l'enfant lorsque l'un des parents n'exerce pas d'activité ou travaille à temps partiel pour s'occuper d'un enfant (cf. *supra*, parties I. 5. su le congé parental, I.6. le congé de présence parentale, III. 2. le service à temps partiel de droit pour élever un enfant).

Le complément de libre choix du mode de garde peut être versé quand les parents emploient une assistante maternelle agréée ou une aide à domicile pour assurer la garde de l'enfant.

Dans les DOM, les allocations familiales sont perçues dès le premier enfant.

Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : Incidences sur la rémunération et la retraite

la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Axe 3 - Mesure 12), il est prévu de « mieux informer les agents publics civils sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ».

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de

Le présent guide recense ainsi les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de congés, de positions statutaires et de temps partiel dans les trois versants de la fonction publique. Il précise également les impacts de ces dispositifs en matière de retraite.

Pour plus de précisions et pour toute question relative à leur situation personnelle, les agents sont invités à se rapprocher de leur gestionnaire ressources humaines et/ou du régime de retraite dont ils dépendent.

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFF. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique - encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité - cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (Rime), des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'État*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

DOCUMENT 2

**CONGES FAMILIAUX ET TEMPS PARTIEL :
COMPARAISONS PUBLIC-PRIVE**

SOMMAIRE

Un impact salarial de la maternité (« family pay gap ») plus accentué dans le secteur privé que dans le secteur public.....	47
Des dispositions liées aux congés familiaux, aux modes de garde et aux modalités de temps partiel sensiblement plus favorables dans le secteur public.....	48
Les congés de maternité et de paternité dans la fonction publique.....	48
Une indemnisation plafonnée dans le secteur privé, non plafonnée dans le secteur public	48
Des conditions de retour en emploi plus favorables dans le secteur public	49
Pour les agents du secteur public, le temps partiel est suspendu pendant le congé de maternité ou de paternité	49
Des autorisations d'absence pour enfant malade plus généreuses dans le secteur public	49
Une prise en charge financière des frais de garde dans la fonction publique d'Etat.....	49
Les chèques emploi-service universels préfinancés (« CESU - garde d'enfant »).....	49
Des réservations de places en crèches	50
Des modalités de temps partiel plus favorables dans le secteur public que dans le secteur privé	50
Le temps partiel sur autorisation.....	50
Le temps partiel de droit	50
Le service à temps partiel peut-être organisé selon les modalités suivantes :	51
Une rémunération du temps partiel plus favorable pour les agents publics	51
Des avantages également en matière d'impact sur le calcul de la pension.....	53
La formation	54
Corrélativement au dispositif de temps partiel, le congé parental pour les fonctionnaires ne concerne qu'une interruption totale d'activité	54
Récapitulatif : situations dans lesquelles l'exercice d'un temps partiel est plus favorable pour les agents du secteur public que pour les salariés du secteur privé	55
Sources	56

UN IMPACT SALARIAL DE LA MATERNITE (« FAMILY PAY GAP ») PLUS ACCENTUE DANS LE SECTEUR PRIVE QUE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le Centre d'études de l'emploi a réalisé en mai 2014 une étude intitulée : « *Effet de la maternité sur la rémunération des mères et facteurs explicatifs : une comparaison public/privé*¹. » L'objectif de cette étude était de comparer l'effet de la maternité sur la rémunération des femmes selon qu'elles appartiennent au secteur public ou au secteur privé, en mobilisant les données issues de l'enquête Familles et Employeurs réalisée par l'Ined-Insee en 2004-2005.

En France, les femmes sont surreprésentées au sein de l'emploi public et moins présentes dans le secteur privé. Le rapport annuel sur la Fonction publique (DGAFP, 2016) montre qu'en 2015, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes, contre 44 % dans le secteur privé.

L'étude précitée explique notamment cette surreprésentation des femmes au sein du secteur public par une offre de mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle plus importante². Parmi ces mesures, celles qui contribueraient le plus à expliquer la féminisation de la Fonction publique sont³ : la prise en compte systématique de la vie familiale pour l'attribution du temps partiel, l'aide financière à la garde d'enfants, et l'existence de crèches ou de places en crèche. Ces trois caractéristiques sont analysées dans la seconde partie de cette note.

Les résultats de l'étude révèlent par ailleurs une « pénalité salariale »⁴ associée aux enfants plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public. Ainsi, la perte de salaire associée au fait d'avoir deux enfants est presque deux fois plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public : 11,9% contre 6,1%. De même, celle associée à trois enfants ou plus s'élève à 24,9% dans le privé et seulement à 15,9% dans le public. Par ailleurs, dans les deux secteurs, il n'existe une pénalité qu'à partir du deuxième enfant.

L'importance respective des différents facteurs explicatifs du « family pay gap » diffère entre le secteur public et le secteur privé. La pénalité associée à la maternité provient avant tout de la réduction du temps de travail des mères, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Elle peut être la conséquence d'un choix professionnel volontaire des mères (par exemple, passage à temps partiel), mais également d'un comportement particulier des employeurs à l'égard de leurs salariées mères (par exemple moindre accès à des postes à responsabilités).

Les interruptions de carrière constituent le deuxième facteur explicatif le plus important. Elles entraînent en effet une dépréciation des savoirs acquis, ce qui est particulièrement pénalisant en termes de salaire horaire. Leur effet est nettement plus fort dans le privé. En effet, suite à la naissance d'un enfant, les mères du privé interrompent plus fréquemment leur carrière que les mères du public. Cette différence se creuse au fil des naissances, passant de quatre à douze points de pourcentage environ entre les naissances de rang 1 et de rang 3 (cf tableau infra). En outre, suite à la naissance de leur deuxième enfant, les mères du privé ont tendance à interrompre plus longtemps leur carrière. En revanche, dans la Fonction publique, où les mères interrompent moins leur carrière, et où l'interruption est également moins pénalisée, l'interruption de carrière est à l'origine d'une pénalité sensiblement plus faible. Cela s'explique vraisemblablement par des mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle plus nombreuses dans le public que dans le privé, si bien que les salariées du public sont moins contraintes d'interrompre leur carrière suite à la naissance d'un enfant (cf infra).

En résumé, en France, le fait que le « family pay gap » soit plus important au sein du secteur privé qu'au sein du secteur public s'explique principalement par des interruptions de carrières plus fréquentes et plus pénalisantes des mères du secteur privé. Ainsi, encourager le développement de mesures de conciliation vie familiale-vie professionnelle pourrait permettre aux salariées du secteur privé d'interrompre moins fréquemment et moins longtemps leur carrière suite à la naissance d'une enfant, ce qui réduirait la pénalité totale associée à la maternité dans ce secteur.

¹ Chloé Duvivier, Mathieu Narcy, CEE

³ Lanfranchi J, Narcy M, 2013 "Female Overrepresentation in Public and Non profit Sector Jobs : Evidence from a French National Survey"

⁴ Perte de rémunération associée au fait d'avoir des enfants.

Transitions professionnelles des mères l'année suivant la naissance d'un enfant selon qu'elles appartiennent au secteur public ou au secteur privé

	Privé	Public
Part des mères interrompant leur carrière (%)		
suite à une première naissance	11,3	7,0
suite à une deuxième naissance	22,6	14,0
suite à une troisième naissance	44,6	32,6
Durée d'interruption (en années)		
suite à une première naissance	3,8	4,1
suite à une deuxième naissance	2,7	1,8
suite à une troisième naissance	3,4	2,8
Part des mères passant à temps partiel (%)		
suite à une première naissance	4,1	5,7
suite à une deuxième naissance	9,7	20,8
suite à une troisième naissance	6,2	16,3

Source : Ined-Insee, *Familles et Employeurs*, 2004-2005

DES DISPOSITIONS LIEES AUX CONGES FAMILIAUX, AUX MODES DE GARDE ET AUX MODALITES DE TEMPS PARTIEL SENSIBLEMENT PLUS FAVORABLES DANS LE SECTEUR PUBLIC

Pour une description complète des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique, on se reportera au « Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite », édité par la DGAFP, édition 2017.

Les congés de maternité et de paternité dans la fonction publique

Trois modalités distinguent les congés de maternité et de paternité dans la fonction publique et dans le secteur privé : la rémunération, la fin du congé, et la situation des parents travaillant à temps partiel, les autres caractéristiques étant comparables.

Une indemnisation plafonnée dans le secteur privé, non plafonnée dans le secteur public

Tandis que le salarié du secteur privé est indemnisé au moyen d'indemnités journalières calculées à partir des salaires des 3 mois qui précèdent l'interruption de travail du fait de la grossesse ou de la naissance, indemnités plafonnées dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours⁵, le salarié du secteur public (fonctionnaire titulaire ou agent contractuel justifiant de 6 mois de services⁶) conserve son traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) sans notion de plafonnement.

En sus du traitement et de la NBI, le bénéfice des primes et indemnités versées est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement. Les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeurent applicables. Les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agent dans ses fonctions demeurent applicables.

⁵ Il faut indiquer néanmoins que de nombreuses conventions collectives incluent une clause de maintien du salaire, l'écarte entre l'indemnisation octroyée par la sécurité sociale et le salaire antérieur étant compensé par l'employeur.

⁶ Dans le cas contraire, l'agent contractuel perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Dans le secteur privé, la jurisprudence a instauré le principe selon lequel les primes et gratifications sont dues si la salariée est présente dans l'entreprise le jour du versement.

Des conditions de retour en emploi plus favorables dans le secteur public

À l'issue du congé de maternité, la fonctionnaire est réaffectée dans son ancien emploi. À défaut, elle est affectée dans un emploi équivalent, **le plus proche de son dernier lieu de travail**. Elle peut être affectée, à sa demande, sur **un emploi plus proche de son domicile**, sous respect de certaines priorités en matière de mutation. L'agent contractuel est quant à elle réintégrée sur son emploi précédent. À défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire, avec une rémunération équivalente.

La salariée du secteur privé reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, mais la législation ne comporte pas de notion de proximité du dernier lieu de travail.

Pour les agents du secteur public, le temps partiel est suspendu pendant le congé de maternité ou de paternité

Pour les agents de la fonction publique à temps partiel, le temps partiel est suspendu pendant le congé maternité. **L'agent est rétabli à temps plein, notamment pour la rémunération du congé.**

Il n'en est pas de même pour la salariée du secteur privé, dont les indemnités journalières sont calculées sur la base de ses trois derniers mois de salaire. Ainsi, si celle-ci travaillait à temps partiel avant le début du congé de maternité, son indemnisation sera calculée également sur cette base.

Des autorisations d'absence pour enfant malade plus généreuses dans le secteur public

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié du secteur privé s'occupant d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée légale du congé est fixée à **3 jours** par an. Elle est portée à **5 jours** si l'enfant est âgé de moins de 1 an, ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans. **Le congé n'est pas rémunéré.**

L'agent public peut bénéficier d'autorisations d'absence **rémunérées** pour soigner un enfant malade, ou **en assurer la garde si l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible** (fermeture imprévue de l'école par exemple). L'enfant doit avoir 16 ans maximum, ou être handicapé (quel que soit son âge). La durée annuelle de ces autorisations d'absence est égale à **6 jours par an** pour un agent travaillant 5 jours par semaine. Si les 2 parents sont agents publics, ils peuvent cumuler leurs droits et bénéficier de **12 jours par an**. L'agent public peut également bénéficier de 12 jours par an s'il assume seul la charge d'un ou plusieurs enfant(s), si son époux(se) ou partenaire de Pacs recherche un emploi, ou si son époux(se) ou partenaire de Pacs ne bénéficie, par son emploi, d'aucune autorisation d'absence. Ces autorisations d'absence sont accordées par journées ou demi-journées.

Une prise en charge financière des frais de garde dans la fonction publique d'Etat

Ces dernières années, l'action sociale interministérielle s'est tout particulièrement attachée à favoriser pour les agents la conciliation de leur vie professionnelle et familiale. A ce titre, c'est dans le domaine des aides aux familles des agents publics que l'action sociale interministérielle (budget 2016 : 126,3 M€) est la plus développée.

Dans le secteur privé, ces prestations sont généralement prises en charge par les comités d'entreprises, avec un niveau variable d'implication, en termes de thématiques couvertes et de niveaux de prestations offerts.

L'action sociale interministérielle propose notamment aux agents de l'Etat deux types de prestations pour la garde des jeunes enfants.

Les chèques emploi-service universels préfinancés (« CESU - garde d'enfant »)

L'État verse à ses agents bénéficiaires qui en font la demande une prestation d'action sociale interministérielle d'aide à la garde de leurs enfants de moins de six ans, sous forme de chèques emploi service universel (CESU). La prestation est aussi valable en cas d'adoption.

Les CESU - garde d'enfant peuvent être utilisés pour rémunérer tout ou partie des frais de garde engagés par les parents, quel que soit le mode de garde (crèche, assistante maternelle agréée, garderie périscolaire, baby-sitting,...).

Le montant de l'aide, versée annuellement en une seule fois, s'élève entre 265€ et 840€ par année pleine et par enfant à charge. Il est modulé en fonction des ressources, du lieu de résidence principale et de la situation familiale.

Les droits à CESU - garde d'enfant peuvent être partagés entre les deux parents, bénéficiaires potentiels, ayant obtenu le partage des allocations familiales dues au titre de l'enfant.

Des réservations de places en crèches

L'État signe des conventions avec des crèches, publiques ou privées, auxquelles il verse une rémunération en échange de l'accueil prioritaire d'enfants des agents de l'État. Une fois désigné, le bénéficiaire conclut avec l'exploitant de la crèche une convention soumise au droit commun dans le cadre d'une relation bilatérale dans laquelle l'État employeur n'intervient pas.

Les bénéficiaires, désignés par l'État pour occuper les berceaux, sont les enfants à charge d'agents rémunérés sur le budget de l'État, les enfants à charge d'agents publics rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif, dont la liste est fixée par arrêté des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

DES MODALITES DE TEMPS PARTIEL PLUS FAVORABLES DANS LE SECTEUR PUBLIC QUE DANS LE SECTEUR PRIVE

Un salarié de la fonction publique sur cinq travaille à temps partiel, comme dans le secteur privé. Le temps partiel subi⁷ est cependant moins important dans la fonction publique car les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires hospitaliers ne peuvent y être soumis⁸. 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 dispositif réglementaire identifie deux situations de travail à temps partiel : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit. 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.

Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service ou l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination, dont l'accord préalable est requis. Ceux-ci peuvent s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Le temps partiel de droit

⁷ 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 lorsqu'il intervient à la demande du salarié.

⁸ 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'État et hospitaliers des postes à temps incomplet.

Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux ou, s'il est fonctionnaire ou agent contractuel, lorsqu'il est atteint d'un handicap.

Ces événements familiaux sont :

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

Cette modalité peut être attribuée à l'une ou à l'autre des deux personnes au foyer desquelles vit l'enfant et qui ont l'enfant à charge. 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 ou pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. 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 parental.

- **pour donner des soins** à son conjoint (marié, lié par un pacte civil de solidarité ou concubin), à un enfant à charge (c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales) ou à 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 selon les modalités suivantes :

- soit dans un cadre quotidien : le service est réduit chaque jour ;
- soit dans un cadre hebdomadaire : le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit ;

Ces deux modalités peuvent se combiner, en référence au cycle de travail.

- soit dans un cadre annuel : le service est organisé sur l'année civile ou, pour les personnels enseignants et assimilés, sur l'année scolaire. Il s'agit du temps partiel annualisé. Il n'est pas applicable dans la fonction publique hospitalière.

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 expresses.

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

S'il veut mettre fin à son temps partiel avant la date prévue ou modifier son temps de travail, il doit faire sa demande 2 mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réadmission à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave (exemple : changement dans la situation familiale).

En cas de litige, l'agent peut saisir la CAP.

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%. Ainsi, un agent qui travaille à mi-temps percevra 50% de la rémunération d'un agent à temps plein. Par contre, les quotités de 80 et 90% sont rémunérées respectivement 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein (cf explication infra). Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et aux primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Quant au **supplément familial de traitement (SFT)**, il ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un agent à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.⁹

Par ailleurs, les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour le droit à avancement, à promotion interne et à formation du fonctionnaire.

Exemples : Cas-types

Exemple pour un temps partiel de 80%

Cas-type n°1 :

1) Soit un agent du secteur public :

Qui travaille à temps partiel de 80%, la rémunération indiciaire à temps plein s'élevant à 1525€ brut par mois, primes et indemnités incluses.

Et qui bénéficie d'un congé maternité de 26 semaines ou 6 mois (venue d'un 3e enfant)

Sa rémunération pour 6 mois de services effectués sera de $1525 \text{ €} \times 85,71\% = 1307 \text{ €}$ par mois, soit 7842 € pour 6 mois (au lieu de 7320 € si elle était rémunérée au prorata de 80% ; pour cette sur-rémunération.

Pendant ses 6 mois de congé maternité, la fonctionnaire sera rémunérée à temps plein. Elle percevra : 1525 €

$\times 6 \text{ mois} = 9150 \text{ €}$ (au lieu de 7842 €) Elle aura ainsi perçu un total de 16.992 € (au lieu de 14.640 €).

Par ailleurs, en prenant l'hypothèse d'une naissance de l'enfant le 1^{er} juillet de l'année, l'agent percevra, en plus de ses allocations familiales, un supplément familial de traitement propre au statut du secteur public, soit un total de 1461 € (pour les 6 premiers mois de l'année, 420,30 € pour deux enfants, pour les 6 derniers mois de l'année, 1041,54 € pour trois enfants)

La rémunération annuelle totale s'élèvera, en définitive, à 18.453 € soit légèrement plus que ce qu'elle aurait perçu en travaillant à temps plein (dans ce dernier cas, sa rémunération aurait été de $1525 \text{ €} \times 12 \text{ mois} = 18.300 \text{ €}$).

2) Pour une salariée du secteur privé, se trouvant dans la même situation

Elle percevra une rémunération de 80% du temps plein

Sa rémunération pour 6 mois de travail effectif sera de 7320 € pour 6 mois (au lieu 7842 € dans le secteur public).

Pendant son congé maternité de 6 mois, elle percevra 5856 € brut (au lieu de 9150 € dans le secteur public).

(Dans le secteur privé, les indemnités maternité légales brutes sont calculées sur le salaire net mensuel – dans la limite du plafond SS – ce qui donne, pour un salaire brut mensuel de 1220 €, une indemnité de congé maternité d'environ 80% de ce montant, soit 976 € brut par mois, ou 5856 € pour 6 mois).

La salariée recevra ses allocations familiales de la même façon que l'agent du secteur public. Elle ne percevra pas, en revanche, de supplément familial de traitement réservé aux agents du secteur public (d'un montant annuel total de 1461 € dans l'exemple traité ci-dessus).

⁹ Les agents ayant un indice inférieur ou égal à 449 perçoivent un SFT au taux minimal. Ceux ayant un indice compris entre 449 et 717, bénéficient d'un SFT en partie proportionnel à leur traitement brut (part variable).

La rémunération annuelle totale de la salariée du secteur privé s'élèvera en définitive à 13.176€ au lieu de 18.453 € pour l'agent du secteur public. Soit 5277 € (34.614 F) de moins que l'agent du secteur public qui, elle, se trouve rémunérée comme si elle avait travaillé à temps plein.

Cas-type n°2

Pour 12 mois de travail à temps partiel de 80%, sans congé de maternité :

Salaire : 1525 € mensuel brut pour un temps plein (18 300€ par an)	Secteur public	Secteur privé
Rémunération pour travail effectué /an	15 684 € (85,71% du temps plein)	14 640€ (80% d temps plein)
Supplément familial de traitement	2 enfants : 840 €	0 €
	3 enfants : 2 083 €	0 €

Source : IFRAP.org

Des avantages également en matière d'impact sur le calcul de la pension

Une période de services accomplis à temps partiel n'est pas décomptée de la même façon en constitution, en liquidation et en durée d'assurance :

- pour la constitution du droit à pension, le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée ;
- pour la durée de services et de bonifications (liquidation), le temps partiel est compté pour la quotité du service réellement effectué ;
- pour la durée d'assurance, le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée, tant pour le calcul de la décote que pour le calcul de la surcote.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a apporté deux autres changements :

- Possibilité de sur-cotiser pour la retraite :

Pour améliorer sa durée de liquidation lorsque l'on est à temps partiel, les fonctionnaires stagiaires ou titulaires peuvent demander à sur-cotiser pour la retraite sur la base du traitement soumis à retenue pour pension correspondant à un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein¹⁰. Cette sur-cotisation ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de liquidation de plus de 4 trimestres¹¹. La durée pendant laquelle un fonctionnaire peut sur-cotiser sera donc fonction de la quotité choisie.

Exemple

Un fonctionnaire travaille à 50%. La durée prise en liquidation est dans ce cas de deux trimestres par année de travail. Pour obtenir les quatre trimestres supplémentaires, il lui suffira de sur-cotiser pendant deux ans.

¹⁰ Pour les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2004.

¹¹ Ou huit trimestres, pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %.

Un fonctionnaire travaille à 80%. La durée prise en liquidation est de 3 trimestres et 18 jours par année de travail. Pour obtenir les quatre trimestres supplémentaires, il pourra sur-cotiser pendant 5 ans.

En cas de temps partiel de droit pris pour élever un enfant

Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004, le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel de droit voit cette période prise en compte gratuitement dans ses droits à pension (si les enfants ne vérifient pas cette condition, il devra sur-cotiser suivant les modalités ci-dessus).

Cette prise en compte est limitée à 3 ans par enfant. Ce dispositif n'est pas limité à un nombre d'enfants maximum par fonctionnaire. Il est gratuit, ce qui signifie qu'il n'y a pas de versement de cotisation sur la quotité non travaillée (la quotité travaillée restant soumise à la cotisation salariale). Les deux parents peuvent en bénéficier (en même temps ou successivement) s'ils réduisent tous deux leur activité.

Ces périodes sont prises en compte à 100% : en constitution, en liquidation et en durée d'assurance.

Exemple

Une personne prend un temps partiel de droit avec une quotité de 50% pendant un an. Cette année sera décomptée pour 4 trimestres dans la liquidation : 2 trimestres pour la quotité travaillée et deux trimestres pour la quotité non travaillée

Selon la quotité choisie et compte tenu de la durée maximale autorisée pour bénéficier d'un temps partiel de droit (à compter de la naissance de l'enfant *et jusqu'à son troisième anniversaire* ou *pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté*), le nombre maximal de trimestres supplémentaires pris en compte dans la pension pourra être de :

Cas de la naissance ou de l'adoption d'un enfant unique et des naissances gémellaires ou des adoptions simultanées :

- pour une quotité de 50% : 6 trimestres, soit 18 mois ;
- pour une quotité de 60% : 4,8 trimestres, soit 1 an, 2 mois et 12 jours ;
- pour une quotité de 70% : 3,6 trimestres, soit 10 mois et 24 jours ;
- pour une quotité de 80% : 2,4 trimestres, soit 7 mois et 6 jours

Les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour l'avancement et la promotion.

La formation

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel disposent des mêmes droits en matière de formation que les agents à temps plein. Les formations organisées par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle des agents et qui ne peuvent être suivies à temps partiel, suspendent l'autorisation de temps partiel et en reportent d'autant le terme. Pendant la durée de ces formations, les agents sont rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein. Le calendrier prévisionnel des obligations de service de l'agent est alors redéfini, au cours d'un entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique, qui examine notamment l'intérêt et la bonne organisation du service.

Corrélativement au dispositif de temps partiel, le congé parental pour les fonctionnaires ne concerne qu'une interruption totale d'activité

Le congé parental d'éducation peut être pris par le fonctionnaire dans les mêmes conditions que pour les salariés du secteur privé. Il ne concerne toutefois qu'une **cessation temporaire** d'activité professionnelle, les dispositions relatives au droit au temps partiel relevant d'autres dispositions (cf supra).

L'agent en congé parental conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. En effet, le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes.

Pour le salarié du secteur privé, pendant la durée du congé parental, si le salarié choisit d'interrompre totalement son activité, le contrat de travail est suspendu. Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte pour moitié.

Récapitulatif : situations dans lesquelles l'exercice d'un temps partiel est plus favorable pour les agents du secteur public que pour les salariés du secteur privé

Le temps partiel peut être sur-rémunéré :

Le traitement reçu en cas de temps partiel est normalement proportionnel à la quotité travaillée (comme pour le salarié du secteur privé). Il existe toutefois deux règles de calcul :

- La règle du "prorata" qui tient compte du temps de présence de l'agent par rapport à un temps plein : le prorata s'applique aux temps partiels de 50, 60 et 70% (exemple : un temps partiel de 50% génère un traitement de 50%)
- La règle de la "retenue" qui tient compte du temps d'absence de l'agent et qui est applicable aux temps partiels de 80% et 90%. Plus favorable que la règle du « prorata », cette règle conduit à octroyer à l'agent, pour un temps partiel de 80%, un traitement de 85,71% du temps plein, au lieu de 80% pour une rémunération calculée selon le prorata de présence¹², et de 91,43% au lieu de 90% pour un fonctionnaire travaillant à 90%¹³.

Le temps partiel peut être rémunéré come un temps plein

Temps partiel et Congé maternité

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé pour maternité (ou du congé pour adoption). Durant la durée de ce congé, les bénéficiaires sont donc rétablies dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

En conséquence, pendant son congé maternité, l'agent qui bénéficie d'un temps partiel de 50% et d'un traitement mensuel proratisé de 762,50 € percevra une rémunération à temps plein, c'est-à-dire 1525 € par mois. Soit une sur-rémunération de 2821 € pour 16 semaines de congé maternité, atteignant 4575 € pour 26 semaines de congé maternité (6 mois ; 3 enfants ou plus).

Temps partiel et congé paternité

La même règle s'applique. Les pères travaillant à temps partiel sont donc rétablis dans les droits des agents qui travaillent à temps plein, pendant toute la durée du congé de paternité. Ils perçoivent un traitement à temps plein.

Temps partiel et heures supplémentaires

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée de travail à temps partiel sont comptées comme heures supplémentaires, bénéficiant de la même majoration de rémunération que pour un temps plein, ce qui est une façon de compenser la diminution de la rémunération.

¹² Temps partiel de 80% : sur-rémunération de 5,71% (règle des 6/7es)

¹³ Temps partiel de 90% : sur-rémunération de 1,43% (règle des 32/35es)

Toutefois, la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires ne peut, chaque mois, être supérieure au montant de la différence entre le traitement mensuel net de l'agent s'il avait travaillé à temps plein et de celui qu'il perçoit conformément à sa quotité de temps de travail à temps partiel.

Dans le secteur privé, le travail à temps partiel ne donne pas droit à des heures supplémentaires majorées, mais seulement à des heures complémentaires non majorées.

Temps partiel et famille

Le SFT versé à un agent travaillant à temps partiel ne peut être inférieur au montant minimum prévu pour les agents travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge¹⁴.

SOURCES

- Effets de la maternité sur la rémunération des mères et facteurs explicatifs : une comparaison public/privé, Cholé Duvivier, Mathieu Narcy, Centre d'études de l'emploi, Mai 2014
- Lanfranchi J, Narcy M, 2013 "Female Overrepresentation in Public and Non profit Sector Jobs : Evidence from a French National Survey"
- infosdroits.fr
- IFRAP.org
- Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite, DGAFP, 2017
- Guide du temps partiel des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois fonctions publiques, DGAFP, 2005
- Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé, point STAT DGAFP, mai 2016

¹⁴ L'élément fixe pour élever un seul enfant ne peut être proratisé, c'est un forfait dans tous les cas. Le montant du SFT versé aux intéressés est fonction de la quotité de traitement soumis aux retenues pour pension qu'ils perçoivent, à l'exception de l'élément fixe prévu pour un enfant. Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de verser un SFT inférieur au montant minimum alloué à un agent à temps complet ayant le même nombre d'enfants à charge.

DOCUMENT 3

CONGES FAMILIAUX DES TRAVAILLEURS NON-SALARIES

SOMMAIRE

Introduction.....	59
Travailleurs non-salariés : caractéristiques principales	59
Chiffres clés	59
Des différences de revenu sensibles entre les différentes catégories de travailleurs non-salariés et entre hommes et femmes	60
Une emprise du travail sur leur vie personnelle plus forte pour les non-salariés... ..	60
...qui rend difficile la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, notamment pour les femmes	61
Les congés familiaux des travailleurs non-salariés	62
Congé de maternité.....	62
Ressortissantes du RSI	62
Nombre de femmes bénéficiant annuellement d'une indemnisation au titre de la maternité par catégorie de travailleurs	63
Durée moyenne de l'indemnisation par catégorie de bénéficiaires	64
La situation des femmes médecins	64
En cas de couverture par le régime général, les différences de prestations se sont réduites entre le statut de salariée et le statut de PAMC.....	64
En cas d'exercice libéral, des différences de prestation qui demeurent entre ressortissantes du RSI et ressortissantes du régime général au titre du régime des PAMC	65
Ressortissantes de la MSA : non-salariées agricoles.....	66
Cadre réglementaire.....	66
Nombre et caractéristiques des bénéficiaires.....	67
Congé de paternité.....	68
Cadre réglementaire	68
Des indemnités journalières paternité moins mobilisées par les non-salariés que par les salariés	68
Nombre et profil des bénéficiaires	68
Congé parental et PrePare	68
Cadre réglementaire	69
Les règles communes : un même droit à la Prepare	69
Les spécificités liées à la prise en compte d'activités assujetties ou non à une durée légale ou conventionnelle du travail	69
Nombre de bénéficiaires	70
Congé de présence parentale	71
Congé de solidarité familiale (Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie)	71
Récapitulatif	72
Sources.....	75

INTRODUCTION

Les travailleurs non-salariés ou travailleurs indépendants regroupent des catégories de population aux caractéristiques très diverses.

Si, en matière d'assurance maternité, la situation des exploitantes agricoles et des femmes médecins a connu progressivement des améliorations les rapprochant de celle des salariés, les prestations proposées aux affiliées du RSI (artisantes, commerçantes, professions libérales) restent en deçà de celles des salariées.

Cependant, créer, conformément à la disposition envisagée par le gouvernement, un congé de maternité unique garanti pour toutes les femmes quel que soit leur statut (salariée, entrepreneuse, non salariée agricole...), aligné sur le régime le plus avantageux, ne signifie pas instaurer un congé de maternité uniforme pour toutes. Les professionnelles non salariées expriment en effet des attentes différentes de celle des salariés, et souhaitent donc une adaptation des prestations de maternité aux particularités de leur profession.

Les autres congés familiaux, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, semblent quant à eux peu utilisés par ces catégories de travailleurs, au regard du faible nombre d'indemnités recensé par la CNAF.

TRAVAILLEURS NON-SALARIES : CARACTERISTIQUES PRINCIPALES

Chiffres clés

En droit du travail, est considéré comme salarié celui qui accomplit un travail pour le compte d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération, dans un lien de subordination juridique permanente¹⁵. *A contrario*, le travail indépendant ou travailleur non salarié se caractérise par l'absence de lien de subordination juridique permanente.

Les travailleurs indépendants ou travailleurs non-salariés, non affiliés au régime général, regroupent les chefs d'entreprise artisanale (artisans), industrielle ou commerciale (commerçants), les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole, et les personnes exerçant une profession libérale. Les auto-entrepreneurs ou micro-entrepreneurs¹⁶ entrent également dans cette catégorie, de même que les conjoints collaborateurs¹⁷.

Les travailleurs non-salariés non agricoles sont affiliés au RSI (Régime social des indépendants), organisme de tutelle pour les prestations de protection sociale des artisans et commerçants et la couverture maladie de base des professions libérales. Au 31 décembre 2015, ce régime comptait 1,04 million d'auto-entrepreneurs, 1,73 million de travailleurs non-salariés non agricoles et 46 200 conjoints collaborateurs, soit un total de 2,82 millions de travailleurs¹⁸.

Les travailleurs non-salariés agricoles sont quant à eux affiliés à la MSA (Mutualité sociale agricole). Au 1^{er} janvier 2016, celle-ci comptait 462 000 exploitants ou co-exploitants agricoles, 31 000 conjoints collaborateurs affiliés, et près de 3 000 aides familiaux^{19,20}.

Les travailleurs non-salariés se distinguent notamment des salariés par une forte proportion d'hommes : 66% contre 50% parmi les salariés. Les femmes ont néanmoins traditionnellement un rôle d'appui important à l'activité indépendante, soit en tant que conjointe participante à l'exploitation, soit de plus en plus en apportant au ménage des revenus d'activité salariés.

¹⁵ Haut conseil du financement de la protection sociale. La protection sociale des non-salariés et son financement, octobre 2016, p

¹⁶ entrepreneurs individuels ayant opté pour un régime fiscal et un régime social simplifiés

¹⁷ Le conjoint collaborateur est l'époux ou le partenaire Pacsé du chef d'entreprise. Il exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise. Il ne perçoit pas de rémunération et n'a pas la qualité d'associé.

¹⁸ Champ France entière

¹⁹ Le statut d'aide familial est réservé aux personnes, âgées d'au moins 16 ans, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'exploitation agricole, ou de son conjoint, qui vivent sur l'exploitation et participent à sa mise en valeur sans avoir la qualité de salarié.

²⁰ Champ : France métropolitaine

Les configurations familiales des non-salariés

Les non-salariés vivent un peu plus souvent en couple que les salariés : c'est le cas de 77 % d'entre eux, contre 72 % des salariés. Lorsqu'ils vivent en couple, les deux membres du couple sont en emploi dans près de huit cas sur dix. La proportion est la même pour les salariés en couple. En revanche, les non-salariés se distinguent par le fait qu'ils vivent souvent avec une personne en emploi salarié. Cette situation s'explique par la faible proportion d'emplois non-salariés dans l'économie (12 %) et par la majorité d'hommes parmi les non-salariés (66 %). Les agriculteurs exploitants et les artisans-commerçants vivent un peu plus souvent en couple que les professions libérales et assimilés ; ce sont les agriculteurs exploitants, de loin, qui partagent le plus leur existence avec une autre personne non salariée (43 % de ceux qui sont en couple), alors que dans un cas sur deux, les artisans-commerçants et les professions libérales et assimilés en couple vivent avec une personne salariée. La proportion de non-salariés parents isolés ou en couple avec enfants est légèrement inférieure à celle des salariés (58 % contre 60 %) ; en fait, elle est plus faible parmi les exploitants agricoles et les professions libérales (56 %), qui sont les plus âgés (respectivement 13 % et 15 % d'entre eux sont âgés de 60 ans ou plus), alors qu'elle atteint 61 % parmi les artisans-commerçants.

Source : Haut conseil du financement de la protection sociale. La protection sociale des non-salariés et son financement, octobre 2016

Des différences de revenu sensibles entre les différentes catégories de travailleurs non-salariés et entre hommes et femmes²¹

En 2014, les non-salariés hors auto-entrepreneurs et secteur de l'agriculture ont perçu en moyenne 3 260 euros²² par mois, de 1040 euros dans le commerce de détail hors magasins à 8 310 euros pour les médecins et dentistes. Les auto-entrepreneurs ont retiré en moyenne 410 euros mensuels de leur activité. Un tiers d'entre eux cumulent cette activité avec un emploi salarié ; en incluant leur salaire, ils ont perçu au total 2 100 euros par mois.

A secteur donné, les femmes gagnent un tiers de moins que les hommes. Une partie de cet écart s'explique par des volumes de travail inférieurs chez les femmes.

Une emprise du travail sur leur vie personnelle plus forte pour les non-salariés...

En matière d'exigences du travail²³, ce qui distingue le plus nettement les non-salariés des salariés, c'est la forte emprise du travail sur leur vie personnelle. La durée du travail qu'ils déclarent est particulièrement longue : dans l'enquête Conditions de travail de 2013, plus de 40 % d'entre eux, et jusqu'à 75 % des agriculteurs, affirment travailler six ou sept jours par semaine, et donc souvent le week-end (un sur quatre le dimanche contre un salarié sur huit). La durée effective moyenne du travail des indépendants, bien qu'en diminution, est de 49 heures en 2012 (52h en 2005).

Le brouillage des frontières entre travail et vie privée est un autre marqueur de l'emprise du travail. En premier lieu, domicile et lieu de travail se confondent pour nombre de non-salariés : 38 % travaillent habituellement à domicile. Cette situation est particulièrement fréquente chez les agriculteurs, rare pour les chefs d'entreprises de plus de 10 salariés, et concerne environ 30 % des autres non-salariés. De surcroît, 23 % des non-salariés sont amenés à effectuer une partie de leur activité à domicile : sans y travailler habituellement, ils font des astreintes ou ramènent du travail chez eux souvent ou tous les jours. Une fraction importante des chefs d'entreprise mais aussi des professions libérales sont dans cette situation.

²¹ Insee Première n°1627, Revenus d'activité des non salariés en 2014, décembre 2016

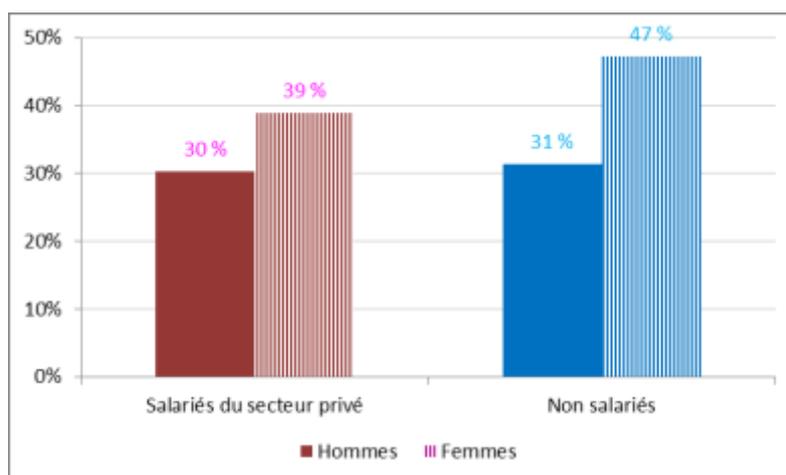
²² Revenu d'activité : rémunération issue de l'activité non salariée, déduction faite des cotisations sociales payées dans l'année mais pas des contributions sociales (CSG, CRDS). Il est calculé à partir du revenu professionnel imposable auquel sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives. Le revenu d'activité des auto-entrepreneurs s'obtient à partir du chiffre d'affaires déclaré, après abattements pour frais professionnels.

²³ Rapport : la protection sociale des non-salariés et son financement, tome 3, Annexe I : « Travailleurs non salariés et exposition aux risques sociaux », p 130

...qui rend difficile la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, notamment pour les femmes

Selon le Baromètre d'opinion 2011-2015 de la Drees, les femmes non salariées sont plus nombreuses que les femmes salariées du secteur privé à mettre en avant la facilitation de « la conciliation entre vie familiale et vie professionnelles (47 % contre 39 %) comme objectif prioritaire de la politique familiale. Ces résultats soulignent la charge de travail et les difficultés spécifiques auxquelles les femmes travailleuses indépendantes doivent faire face au cours de leur vie active.

La politique familiale doit viser en priorité une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle



Source : Baromètre d'opinion de la Drees, 2011-2015

Question posée aux enquêtés : Selon vous, quel devrait être l'objectif prioritaire de la politique familiale ? Soutenir la natalité/Rapprocher les niveaux de vie des familles avec enfants et des personnes sans enfant/Permettre aux familles de mieux se loger/ Permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle/Rendre les jeunes de plus de 20 ans plus autonomes à l'égard de leur famille.

Le temps de travail hebdomadaire élevé complique particulièrement l'organisation de vie des femmes exerçant une profession libérale²⁴ : 70% des avocates éprouvent par exemple des difficultés dans l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle. Aux contraintes horaires, s'ajoutent des difficultés financières : délais de versement jugés trop long du RSI, faible couverture sociale des professionnels libéraux durant le congé de maternité ou de paternité, ce qui induirait un impact négatif sur leur situation financière et leur santé. D'après le Laboratoire de l'Égalité, 71% des avocates ont été confrontées à des difficultés lors de leur grossesse (une femme sur cinq a pris un congé de maternité trop court), 25% n'ont pas pris de congé maternité et 7% ont été licenciées en fin de grossesse.

Les travailleurs non-salariés œuvrant pour leur propre compte, les dispositions du code du travail relatives aux congés familiaux des salariés ne s'appliquent pas à eux, compte tenu du fait qu'ils peuvent théoriquement décider librement d'interrompre leur activité, sous réserve bien entendu des contraintes associées à l'exercice de leur profession.

Lorsqu'elle existe, l'indemnisation des congés familiaux pour cette catégorie de travailleurs répond dans certains cas à des conditions particulières (congés de maternité et de paternité), dans d'autres aux mêmes conditions générales que pour les salariés (Prestation partagée de présence parentale associée au congé parental, allocation journalière de présence parentale dans le cadre d'un congé de présence parentale, allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans le cadre d'un congé de solidarité familiale).

Cette fiche analyse, pour chacun des congés familiaux indemnisés, le montant et les conditions d'octroi de ces allocations pour les travailleurs non-salariés.

²⁴ Pacte pour l'égalité dans les professions libérales réglementées. Laboratoire de l'Égalité, 2017

LES CONGES FAMILIAUX DES TRAVAILLEURS NON-SALARIES

CONGE DE MATERNITE

Ressortissantes du RSI

Cadre réglementaire

Les femmes chefs d'entreprise peuvent bénéficier de deux types d'allocations, en plus de la prise en charge des soins liés à la grossesse et à l'accouchement : l'indemnité journalière forfaitaire d'interruption d'activité et l'allocation forfaitaire de repos maternel.

L'allocation de repos maternel est versée en deux fois (au 7^{ème} mois de grossesse et après l'accouchement).

L'indemnité journalière forfaitaire d'interruption d'activité est versée à la femme chef d'entreprise qui s'arrête pendant 44 jours consécutifs, entre le 9^{ème} mois de grossesse et le 1^{er} mois de l'enfant. Parmi ces 44 jours, 14 doivent immédiatement précéder la date présumée d'accouchement. Il est possible de prolonger cet arrêt de travail par une ou deux périodes de 15 jours consécutifs, donc jusqu'à 74 jours, soit une durée maximale de dix semaines et quatre jours. Peuvent y être ajoutés, en cas de grossesse pathologique seulement, 30 jours supplémentaires (soit 104 jours au total.)

Au RSI la durée du congé n'est pas rallongée selon le nombre d'enfants, sauf en cas de grossesse multiple. En cas de grossesse multiple, 30 jours de congés supplémentaires sont octroyés, mais ils ne s'additionnent pas avec les 30 jours pathologiques.

Les conjointes collaboratrices peuvent bénéficier d'une indemnité de remplacement et d'une allocation forfaitaire de repos maternel, en plus de la prise en charge des soins liés à la grossesse et à l'accouchement. À la différence des femmes chefs d'entreprise, les conjointes collaboratrices bénéficient d'une indemnité de remplacement si elles se font remplacer dans leur(s) activité(s) professionnelle(s) ou ménagère(s) par du personnel salarié pendant 7 jours, au minimum, à 56 jours, au maximum (28 jours en cas d'adoption), durant la période comprise entre 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après.

Les montants de l'allocation forfaitaire sont identiques à ceux perçus par les autres catégories d'affiliées au RSI.

Quelle que soit la qualité de la bénéficiaire, chef d'entreprise ou conjointe collaboratrice, le montant des prestations est calculé sur la base du revenu professionnel moyen des trois dernières années d'activité.

CHEF D'ENTREPRISE		
Montant des prestations en 2016	Revenu moyen supérieur à 3 754 €(*)	Revenu moyen inférieur à 3 754 €(*)
Allocation forfaitaire de repos maternel (naissance)	3 218 € versés en 2 fois	321,80 € versés en 2 fois
Allocation forfaitaire de repos maternel (adoption)	1 609 € versés en 2 fois	160,90 € versés en 2 fois
Indemnité journalière forfaitaire d'interruption d'activité	52,90 € / jour soit 2 327,60€ pour 44 jours	5,29 € / jour soit 232,76 € pour 44 jours

(*) Moyenne de 10 % des PASS 2015, 2014 et 2013.

SOURCE : RSI

CONJOINTE COLLABORATRICE		
Montant des prestations en 2016	Revenu moyen supérieur à 3 754 €(*)	Revenu moyen inférieur à 3 754 €(*)
Allocation forfaitaire de repos maternel (naissance)	3 218 € versés en 2 fois	321,80 € versés en 2 fois
Allocation forfaitaire de repos maternel (adoption)	1 609 € versés en 2 fois	160,90 € versés en 2 fois
Indemnité complémentaire de remplacement	jusqu'à 52,38€ / jour en fonction du coût réel soit 2 933,28 € maximum pour 56 jours	

(*) MOYENNE DE 10 % DES PASS 2015, 2014 ET 2013

SOURCE : RSI

Selon les chiffres du RSI, plus des trois quarts des affiliées de 18 à 40 ans déclarent des revenus annuels inférieurs à 4000€ lorsqu'elles ont le statut de micro-entrepreneur. Pour les autres femmes travailleurs indépendants, ce pourcentage est inversé. Seules 27% déclarent des revenus inférieurs à 4000€.

Nombre de femmes bénéficiant annuellement d'une indemnisation au titre de la maternité par catégorie de travailleurs

La première partie du tableau 1 présente le nombre de bénéficiaires d'une allocation de repos maternel et d'indemnités maternité en 2016 (date de soins), avec une ventilation selon le groupe professionnel (Artisan / Commerçant / Profession libérale / Autre), la qualité de la bénéficiaire (assurée / conjointe collaboratrice) et le statut au regard de la micro-entreprise (ME / non ME). En 2016, 17 395 femmes ont perçu une allocation de repos maternel (versement unique ou versement de la 2^{ème} fraction) : 16 980 chefs d'entreprise (assurées) et 415 conjointes collaboratrices.

Parmi les femmes ayant perçu une allocation de repos maternel (versement unique ou versement de la 2^{ème} fraction), le RSI a indemnisé 15 919 femmes au titre des indemnités de maternité en 2016 : indemnité forfaitaire d'interruption d'activité pour 15 816 chefs d'entreprise et indemnité de remplacement pour 103 conjointes collaboratrices.

Les deux prestations étant cumulables, au total, en 2016, 91,5% des femmes ayant accouché dans l'année²⁵ ont perçu une allocation de repos maternel et des indemnités journalières au titre de la maternité : 93,1% parmi les chefs d'entreprise et 24,8% parmi les conjointes collaboratrices. La différence du recours au versement d'indemnités résulte de conditions plus restrictives pour les conjointes collaboratrices qui doivent notamment se faire remplacer par du personnel salarié pendant au moins 7 jours (*cf.* cadre réglementaire).

Nombre de bénéficiaires d'une allocation de repos maternel et d'indemnités maternité (*)

Nombre de bénéficiaires d'une allocation de repos maternel et d'indemnités maternité	Année 2016				Total RSI
	Artisan	Commerçant	Profession libérale	Autre (gratuits, volontaires...)	
Allocations de repos maternel	5 164	5 053	7 015	163	17 395
<i>assurées</i>	5 091	4 813	6 979	97	16 980
<i>ME</i>	2 706	1 894	2 319	7	6 926
<i>Non ME</i>	2 385	2 919	4 660	90	10 054
<i>conjointes collaboratrices</i>	73	240	36	66	415
<i>ME</i>	16	45	8	0	69
<i>Non ME</i>	57	195	28	66	346
Indemnités (**)	4 745	4 387	6 695	92	15 919
<i>assurées</i>	4 735	4 313	6 693	75	15 816
<i>ME</i>	2 477	1 635	2 190	4	6 306
<i>Non ME</i>	2 258	2 678	4 503	71	9 510
<i>conjointes collaboratrices</i>	10	74	2	17	103
<i>ME</i>	1	1	0	0	2
<i>Non ME</i>	9	73	2	17	101

(*) Champ : Ensemble des femmes qui ont bénéficié d'une allocation de repos maternel

(**) Indemnités forfaitaires d'interruption d'activité pour les assurées, et indemnités de remplacement pour les conjointes collaboratrices.

Source : RSI / DEEP / SARDE

²⁵ à l'exclusion des accouchements de l'année précédente pour lesquels des dépenses ont lieu dans l'année.

Durée moyenne de l'indemnisation par catégorie de bénéficiaires

La durée moyenne de l'indemnisation correspond à un nombre de journées indemnisées par bénéficiaire de ces indemnités. En 2016, la durée moyenne d'indemnisation est de 78 jours pour une assurée chef d'entreprise et de près de 56 jours pour une conjointe collaboratrice.

Durée moyenne de l'indemnisation au titre de la maternité en 2016 (*)

Durée moyenne de l'indemnisation maternité (en jours)	Année 2016				
	Artisan	Commerçant	Profession libérale	Autre (gratuits, volontaires...)	Total RSI
Indemnités (**)	77,9	76,3	79,1	71,9	77,9
assurées	78,0	76,6	79,1	76,7	78,1
ME	76,8	74,4	76,7	63,0	76,1
Non ME	79,3	77,9	80,3	77,5	79,4
conjointes collaboratrices	47,3	57,6	70,0	50,9	55,7
ME	25,0	40,0	nc	nc	32,5
Non ME	49,8	57,9	70,0	50,9	56,2

(*) Champ : Ensemble des femmes qui ont bénéficié d'une allocation de repos maternel

(**) Indemnités forfaitaires d'interruption d'activité pour les assurées, et indemnités de remplacement pour les conjointes collaboratrices.

Source : RSI / DEEP / SARDE

La situation des femmes médecins

Au sein des ressortissants du RSI, les professions médicales, et notamment les médecins, se distinguent par deux particularités :

- ces professionnelles peuvent être affiliées, lors de la période au cours de laquelle elles vont accoucher, à différents régimes successivement ou simultanément (régime général, comme salariée ou praticiens et auxiliaires médicaux (PAMC), ou RSI) ;
- d'autre part, les inégalités de couverture maternité ont, de longue date, été identifiées par ces professions comme un frein à l'exercice libéral. Des mesures spécifiques ont donc été adoptées au profit des femmes médecins par les pouvoirs publics.

S'agissant des médecins rattachées au régime général (relevant du régime des PAMC en raison de leur mode d'exercice en secteur I), les différences sont désormais réduites entre les IJ qu'elles perçoivent et celles dont bénéficient les salariées. Les différences restent *a contrario* importantes en ce qui concerne les prestations offertes aux professionnelles affiliées au RSI, dont la durée maximale d'indemnisation est limitée à environ dix semaines (cf encadré ci-après).

En cas de couverture par le régime général, les différences de prestations se sont réduites entre le statut de salariée et le statut de PAMC

Si les PAMC sont rattachées au régime général, la nature de leurs droits est, en assurance maternité, différente de celle des autres personnes couvertes.

Le montant maximum de l'IJ maternité versé par le régime général aux salariées est de 84,90 € au 1er janvier 2017 (soit 100 % du gain journalier brut calculé sur un salaire net limité au niveau du PSS)²⁶.

Les PAMC perçoivent quant à elles, pendant la durée de leur congé maternité (16 semaines), une IJ forfaitaire d'un montant de 52,90 € au 1er janvier 2016. Cependant, elles perçoivent en sus une allocation forfaitaire d'un montant de 3 269 €. Si l'on tient compte de cet élément, l'écart d'indemnisation par jour sur la durée du congé légal de 16 semaines est considérablement réduit, l'indemnisation journalière des PAMC apparaissant alors juste légèrement plus faible que celle des salariées : 81,63€ par jour au lieu de 83,56 €, soit un différentiel de moins de 2€/jour.

²⁶ Le montant de l'IJ est calculé selon la formule : IJ = Gain Journalier de base*1/91,25 des 3 derniers salaires dans la limite du PMSS (3 269 €) et diminué de 21%. L'IJ ne peut être inférieure à 9,26 € et supérieure à 83,56 €.

En pratique, on constate cependant que la durée effective du congé maternité des PAMC (12 semaines en moyenne) est inférieure à celle de l'ensemble des femmes (17 semaines en moyenne), ce qui peut s'expliquer par la baisse de revenu occasionnée par leur absence (qui n'est que partiellement compensée par l'indemnisation) et par la crainte de voir leur clientèle diminuer en cas d'absence prolongée. Si l'on tient compte de cette durée effective, l'indemnisation par jour (IJ+allocation) des PAMC est de 91,20 €, soit un montant supérieur au montant maximal des IJ maternité des salariées. En outre, le calcul de cette indemnisation journalière ne tient pas compte des revenus perçus en cas de rétrocession d'honoraires par le médecin remplaçant la femme en congé maternité.

D'un autre côté, des conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables, se traduisant par un complément d'indemnisation pour les salariées. Dans la mesure où il ne s'agit pas d'une obligation légale, ce complément n'est pas systématique. Par ailleurs, ce complément est souvent soumis à condition notamment de durée d'activité (au moins 6 mois dans l'entreprise) et peut être dégressif ou limité en montant et/ou en durée.

En cas d'exercice libéral, des différences de prestation qui demeurent entre ressortissantes du RSI et ressortissantes du régime général au titre du régime des PAMC

En tant que professionnelles de santé exerçant à titre libéral, les femmes médecins doivent faire le choix, au moment de leur installation, entre le régime des PAMC (rattaché au régime général de la Sécurité Sociale) et le RSI. Dans ce dernier cas, le régime d'indemnisation de la maternité qui leur est applicable est commun à celui de l'ensemble des professions libérales affiliées au RSI.

Le régime des PAMC et du RSI offrent des garanties identiques en ce qui concerne l'allocation forfaitaire de repos maternel²⁷.

Les indemnités journalières (IJ) de maternité sont en revanche différentes d'un régime à l'autre. Si dans les deux régimes, la base de calcul est égale à 1/730^e du montant mensuel du plafond de la sécurité sociale (52,90 € en 2016), la durée de versement est plus longue dans le régime des PAMC. En 2006, la couverture du risque maternité des PAMC a été améliorée grâce à l'alignement de la durée de versement des indemnités journalières maternité sur celle des salariées « ordinaires » affiliées au régime général sans qu'il en soit de même pour les professionnelles de santé affiliées au RSI : en cas de grossesse simple de rang 1 ou 2, l'IJ maternité des PAMC peut être versée pendant une durée totale de seize semaines maximum (six semaines avant l'accouchement et dix semaines après), soit 112 jours, étant précisé que la femme ne sera indemnisée pour son arrêt maternité que si elle cesse toute activité professionnelle pendant au moins huit semaines (dont deux semaines avant l'accouchement). En revanche, pour le RSI²⁸, comme indiqué supra, la durée d'indemnisation est de 44 jours consécutifs (à condition d'avoir cessé toute activité), cette période pouvant être prolongée par une ou deux périodes de quinze jours consécutifs jusqu'à 74 jours. Enfin, la création en 2014 d'un congé maladie en cas de grossesse difficile pour les seules PAMC a créé une nouvelle différence de traitement entre professionnelles de santé affiliées au régime des PAMC et celles affiliées au RSI, motivée par le souhait d'encourager les installations en secteur I.

D'autres initiatives plus récentes, telles le dispositif des praticiens territoriaux de médecine générale, qui comprend aussi un volet concernant les indemnités de congés maladie, procèdent de la même ambition. Ils devraient prochainement être étendus à l'ensemble des médecins de secteur I et des médecins de secteur II ayant signé un contrat d'accès aux soins²⁹.

²⁷ Dans les deux cas, les femmes qui accouchent perçoivent une allocation forfaitaire sans condition de cessation d'activité dont le montant est égal au montant mensuel du plafond de la sécurité sociale (soit 3 218 € au 1er janvier 2016). Les modalités de versement sont également les mêmes : l'allocation est versée pour moitié à la fin du 7^e mois de grossesse et pour moitié après l'accouchement.

²⁸ Article D. 613-4-2 modifié par le décret n° 2008-1410 du 19 décembre 2008.

²⁹ Ce contrat sera remplacé, après entrée en vigueur de la nouvelle convention médicale, par une option pratique tarifaire maîtrisée.

Le dispositif des praticiens territoriaux de médecine générale (PTMG) et des praticiens territoriaux de médecine ambulatoire (PTMA)

1) Pour lutter contre les déserts médicaux, le pacte territoire santé a mis en place le statut de praticien territorial de médecine générale (PTMG)³⁰. Ce dispositif est réservé aux jeunes médecins généralistes libéraux installés depuis moins d'un an et exerçant dans les territoires fragiles identifiés par les agences régionales de santé (ARS), qui s'engage à respecter les tarifs conventionnels ou à modérer leurs dépassements d'honoraires, et à se faire remplacer en cas d'absence. Il conduit à verser un complément de revenu différentiel permettant d'atteindre une cible de revenu garanti de 6 900€ bruts/mois. Un élément d'attractivité du dispositif réside aussi dans les avantages accordés en cas de congé maladie ou maternité.

En cas de maternité, un revenu minimum est garanti par l'ARS à la femme médecin, en complément de ses indemnités journalières maternité servies par son régime d'affiliation (il se cumule avec les allocations forfaitaires des femmes médecins PAMC). Son montant est égal au montant maximal du complément de rémunération : 3 105 € par mois, soit plus de 10 000 € pour 12 semaines de congé maternité. L'avantage paternité s'élève à 1 138 € pour les onze jours de congé.

2) L'avantage maternité/paternité des PTMG a été étendu à l'ensemble des médecins, généralistes ou spécialistes, en secteur 1 ou en secteur 2 s'engageant à modérer leurs dépassements d'honoraires dans les limites du contrat d'accès aux soins, et souhaitant s'installer en zone sous dense, dans le cadre du « statut » de praticien territorial de médecine ambulatoire (PTMA)³¹.

Le dispositif est de nature contractuelle et lie l'ARS et le médecin. La durée fixée par le contrat ne pourra être inférieure à trente-six mois ni supérieure à soixante-douze mois. La dépense est financée sur les crédits du fonds d'intervention régional (FIR) ordonnancée par les ARS et payée par les organismes d'assurance maladie.

3) La feuille de route rendue publique après la Grande conférence de santé du 11 février 2016 prévoit un processus d'extension de l'avantage maternité du PTMG (praticien territorial de médecine générale) / PTMA (praticien territorial de médecine ambulatoire) à l'ensemble des médecins de secteur I (et de secteur II - signataires du contrat d'accès aux soins prévu par l'avenant n°8 à la convention de 2011), quel que soit leur lieu d'installation.

La nouvelle convention médicale, signée le 25 août 2016, prévoit de substituer au contrat d'accès aux soins une option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM), un OPTAM-CO étant proposé aux médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou une spécialité de chirurgie-obstétrique. Les médecins souscrivant à ces options devraient logiquement bénéficier de la disposition annoncée dans le cadre de la Grande conférence de santé.

Ressortissantes de la MSA : non-salariées agricoles

Cadre réglementaire

Depuis une vingtaine d'années, des réformes successives ont été adoptées en assurance maternité, contribuant régulièrement à son amélioration.

Ces réformes ont permis progressivement aux non-salariés agricoles de bénéficier en assurance maternité, de prestations équivalentes à celles accordées aux salariés, mais adaptées aux spécificités des professions exercées par les assurées non-salariées agricoles. Ainsi, le versement d'une allocation de remplacement, instauré en 1977³², a été privilégié par rapport à une indemnité journalière. Cette allocation de remplacement maternité des agricultrices a pour finalité de prendre en charge les frais occasionnés par leur remplacement dans les travaux agricoles, lorsqu'elles ne peuvent pas les accomplir en raison de la maternité.

La mesure issue de l'article 33 de la loi d'orientation agricole de juillet 1999 a instauré plus tard la prise en charge intégrale des frais de remplacement des agricultrices, le dispositif précédent ne prévoyant qu'une prise en charge partielle.

En outre, le recours aux services de remplacement est à compter de cette date, privilégié par rapport à l'embauche directe. Selon la réglementation applicable, l'assurée doit adresser une demande d'allocation de remplacement à la MSA, dans un délai de 30 jours avant la date de l'interruption d'activité. Après étude, cette demande doit être transmise par la MSA au service de remplacement départemental conventionné. Ce dernier doit ensuite dans les 15 jours indiquer à l'assurée s'il peut ou non pourvoir au remplacement. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité ou de non réponse dans un délai de quinze jours, que l'assurée a la possibilité de procéder à une embauche directe pour se faire remplacer.

³⁰ Décret n° 2013-736 du 14 août 2013 relatif au contrat de praticien territorial de médecine générale.

³¹ Décret n° 2015-1357 du 26 octobre 2015 relatif au contrat de praticien territorial de médecine ambulatoire.

³² Décret n°77-663 du 27 juin 1977 relatif à l'allocation de remplacement instituée par l'art. 1106-4-1 du code rural

S'ajoutent également les lois de financement de la sécurité sociale pour 2002 et celle de 2008, qui pour la première, a permis aux pères non-salariés agricoles de bénéficier de l'allocation de remplacement paternité à l'occasion de la naissance d'un enfant et pour la seconde, a prévu l'alignement de la durée d'attribution de l'allocation de remplacement de maternité sur la durée des congés de maternité accordés aux salariés (IJ de maternité). A l'instar des salariées, pour les femmes non-salariées agricoles, la durée du congé légal de maternité est aujourd'hui fixée à 16 semaines (112 jours, plus les deux semaines supplémentaires en raison d'un état pathologique³³). La durée maximale de versement de cette allocation pour un congé normal est de 16 semaines, ou de 18 semaines (deux semaines supplémentaires peuvent être indemnisées en assurance maternité en raison d'un état pathologique). Toutes les durées maximales sont équivalentes à celles des salariées (naissance de jumeaux, de triplés, 3^{ème} enfant à charge...).

Concernant le montant de l'indemnisation, le coût moyen du prix de journée de l'allocation de remplacement en 2015 est de 147 € sur la base d'une journée de 7 heures (étant rappelé que l'agricultrice est remplacée en fonction de son temps de travail si elle travaille 8 heures, elle sera remplacée 8 heures, si elle travaille 9 heures, elle sera remplacée 9 heures et ainsi de suite). La fourchette se situe entre 130 et 180 €.

Pour percevoir l'allocation de remplacement pour congé de maternité, l'agricultrice doit être affiliée en assurance maladie à la MSA depuis dix mois avant la date présumée de l'accouchement (comme chef d'exploitation ou comme conjoint collaborateur), doit cesser tout travail sur l'exploitation, et doit être effectivement remplacée par l'intermédiaire d'un service de remplacement ayant passé une convention avec la MSA, ou par un salarié recruté directement par l'exploitant.

Dans le premier cas, le montant est égal au coût du remplacement, la MSA versant directement l'allocation au service de remplacement. Dans le second cas, le montant est égal au montant des salaires et charges sociales du salarié embauché, dans la limite du salaire conventionnel correspondant à l'emploi ; la MSA rembourse alors directement l'assurée, sur présentation de la copie du contrat de travail et du bulletin de salaire.

Nombre et caractéristiques des bénéficiaires

Caractéristiques des bénéficiaires de l'allocation de remplacement

	2010	2014	2015	2016
Nombre de femmes accouchant annuellement (chef d'exploitation, conjointes collaboratrices)	1 814	1 557	1 555	1 579
Nombre de femmes bénéficiant annuellement d'une indemnisation au titre de la maternité	1154	1071	1031	1043
<ul style="list-style-type: none"> • dont Cheffes d'exploitations • dont Conjointes collaboratrices 		941 112	901 113	930 106
	102,5	101,4	103,4	100,8
% de maternités ne donnant pas lieu à indemnisation (*)	45,4%	40,1%	42,3%	40,6%
Dépense totale (en €)	14 903 788	15 997 371	15 682 226	15 970 605
Dépense moyenne par congé (en €)	12 915	14 937	15 211	15 312

Source : PMSI, exploitation MSA

(*) : CORRESPOND AU RATIO ENTRE LE NOMBRE DE FEMMES AYANT ACCOUCHE ET BENEFICIAIRE D'UNE ALLOCATION DE REMPLACEMENT, ET, LE NOMBRE TOTAL DE FEMMES AYANT ACCOUCHE

³³ Selon l'article R. 732-19 du CRPM, à l'instar des salariés, l'agricultrice peut prétendre à une période supplémentaire de remplacement au titre de l'assurance maternité liée à un état pathologique résultant de la grossesse et attestée par un certificat médical : période de deux semaines maximum pouvant être prise au cours de la période prénatale dès la déclaration de la grossesse. Cette période pourra donner lieu au versement d'une allocation de remplacement à la condition toutefois que l'agricultrice soit effectivement remplacée.

CONGE DE PATERNITE

Cadre réglementaire

Le congé de paternité s'applique aux travailleurs non-salariés.

Au RSI, le congé de paternité est aligné sur le régime applicable aux indemnités journalières de maternité.

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 d'une allocation de remplacement de paternité est conditionné au recours à un service de remplacement ou à l'embauche d'un salarié, dans les mêmes conditions que pour l'attribution de l'allocation de remplacement maternité.

Comme pour les salariés, la durée de versement est limitée à 11 jours (18 en cas de grossesse multiple).

Des indemnités journalières paternité moins mobilisées par les non-salariés que par les salariés

S'agissant d'un droit qui relève de la politique familiale, puisque les dépenses à ce titre sont remboursées aux régimes d'assurance maladie par la branche famille, on observe, comme pour les prestations familiales et de logement, des comportements dans le mode de recours au droit qui sont spécifiques aux non-salariés.

Selon l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de la Drees³⁴, si, parmi les pères qui travaillaient au moment de la naissance, 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, seul le tiers (32%) des travailleurs indépendants l'ont fait. A autres caractéristiques données, ils ont près de 8 fois moins de chances de prendre un congé de paternité que les pères salariés en CDI du secteur privé. Selon la Drees, le plafond de versement des indemnités journalières, plus bas que celui des salariés du secteur privé, pourrait expliquer ce faible recours. La plus grande diversité des situations des travailleurs indépendants peut également intervenir : 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 lourde³⁵.

Nombre et profil des bénéficiaires

Non-salariés non agricoles :

Chiffres non communiqués.

Non-salariés agricoles :

2.427 NSA ont eu un congé paternité démarrant en 2016. Le nombre de pères ayant eu un enfant la même année n'a pu être obtenu, ce qui ne permet pas d'estimer le taux de recours des pères au congé de paternité.

La répartition par durée du congé est la suivante :

0 à 5 jours : 37 NSA
6 à 10 jours : 675 NSA
11 jours : 1.366 NSA
12 à 18 jours : 349 NSA

³⁴ Drees, Etudes et Résultats n°957, « Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix. », mars 2016

³⁵ Drees, Etudes et Résultats n°442, « Le congé de paternité », novembre 2005.

CONGE PARENTAL ET PREPARE

Cadre réglementaire

Les règles communes : un même droit à la Prepare

Les articles L.531-4 et suivants du code de la sécurité sociale fixant les règles de la Prepare s'appliquent de façon identique à tout bénéficiaire quel que soit son statut.

Sont donc identiques pour les salariés et les non-salariés l'ensemble des règles relatives à :

- la prise en compte du nombre et du rang des enfants,
- les conditions d'activité antérieure pour ouvrir droit,
- les trois taux de Prepare applicables (taux plein, taux partiel 80%, taux partiel 50%) et la Prepare majorée à compter de trois enfants.
- la durée maximale de mois de droit selon les rangs des enfants et la situation familiale (en couple ou non) ;
- les différents montants mensuels de la Prepare selon le taux appliqué.

Ainsi que l'ensemble des règles applicables aux prestations familiales comme les dates d'ouverture et de fermeture de droit, par exemple.

Les spécificités liées à la prise en compte d'activités assujetties ou non à une durée légale ou conventionnelle du travail

Les divergences entre les salariés et les non-salariés portent essentiellement sur **les modalités de justification** des conditions exigées pour ouvrir droit à la Prepare et pour continuer à en bénéficier en cours de droit.

Condition d'activité antérieure du bénéficiaire

Pour pouvoir bénéficier de la Prepare, le demandeur doit remplir une condition d'activité professionnelle (salariée ou non salariée) antérieure d'une durée suffisante pour permettre de valider 8 trimestres qui ouvrent des droits à pension de retraite dans un régime de base.

La période d'examen des huit trimestres et la nature de l'activité à prendre en compte répond aux conditions fixées notamment par les articles D.531-15 et R.351-12 du code de la sécurité sociale.

Les modalités de validation de ces périodes d'activité antérieure varient :

- pour les non-salariés y compris les aides familiaux agricoles, l'étude du droit se fait à la suite de la présentation d'une attestation de l'organisme d'assurance vieillesse de la profession.
- pour les salariés et assimilés, un échange informatique national des données entre la Cnaf et la Cnav permet la validation automatique des périodes de travail.

Les modalités de conversion de l'activité antérieure en trimestres d'assurance vieillesse varient également selon qu'il s'agit d'activité salariée ou non salariée.

La condition d'inactivité exigée pour bénéficier de la Prepare à taux plein

Pour bénéficier d'une Prepare à taux plein, le demandeur doit avoir totalement cessé son activité professionnelle.

Pour les salariés, cette cessation d'activité est attestée par l'employeur.

Pour les non-salariés, la justification de l'arrêt d'activité est apportée par une attestation de cessation d'affiliation à titre personnel à son régime d'assurance vieillesse.

Cette justification pose certaines difficultés car malgré la demande de « mise en sommeil » de leur société par des entrepreneurs souhaitant cesser temporairement leur activité pour s'occuper de leur enfant, le Rsi continue

d'exiger le versement d'un minimum de cotisations vieillesse de leur part. Le Rsi dans ce cas ne leur délivre donc pas de justification de cessation d'affiliation, ce qui met ces personnes en difficulté pour attester à la Caf leur cessation totale d'activité.

La détermination de la quotité de travail relative à la Prépare à taux partiel

Le principe est qu'en cas d'exercice d'une activité au plus égale à 80 % du temps de travail pratiqué dans l'entreprise ou l'organisme, le droit à la Prépare peut être versé à taux partiel.

Le montant de la Prépare varie donc selon la quotité de travail du demandeur :

- Prépare correspondant à un taux de 80 % si la quotité de travail est comprise entre 50 et 80 % ;
- Prépare correspondant à un taux de 50 % si la quotité de travail est inférieure ou égale à 50 %.

Pour les salariés :

La quotité de travail résulte du temps de travail effectué par le ou la salarié(e) rapporté à la durée effective de travail pratiquée dans l'entreprise ou l'organisme.

C'est donc l'employeur qui délivre une attestation à son ou sa salarié(e) justifiant sa quotité de travail et lui permettant de justifier auprès de la Caf de sa réduction d'activité.

Sur cette base, la Caf en déduit le taux de Prépare applicable.

Pour les non-salariés.

Par nature, leur activité professionnelle n'est pas assujettie à une durée du travail et au regard de cette spécificité, il est plus difficile pour certains demandeurs de justifier de leur activité à temps partiel.

Pour pallier ces difficultés, le code de la sécurité sociale dans ses articles D.531-5 à D.531-11 a fixé des modalités particulières de calcul de quotité de travail pour certaines activités telles que assistant(e)s maternel(le)s, vacataires, cadres au forfait jours, etc : pour plus de détails voir document ci-dessous :

Hormis ces professions pour lesquelles le code de la sécurité sociale a précisé des règles spécifiques, toutes les autres situations professionnelles non-salariées relèvent de l'article général L. 531-4 qui pose comme principe qu'aucune situation professionnelle ne peut être exclue du bénéfice de la Prépare à taux partiel.

Comme ces travailleurs non-salariés ne peuvent pas fournir de documents provenant d'un employeur leur permettant de justifier de leur quotité de travail, il leur appartient de la déterminer eux-mêmes et de l'attester sur l'honneur à la Caf lors de leur demande de Prépare.

La réduction d'activité ainsi déclarée est contrôlée au cours de l'année suivante au moyen de leurs revenus.

Nombre de bénéficiaires

Nombre de foyers avec droit à la Prépare versable, selon le type d'activité du titulaire du droit Prépare

Titulaire du droit	Travailleurs indépendants	dont auto entrepreneurs	dont conjoint collaborateur d'ETI	dont ETI régime agricole	dont gérant salarié	dont autres travailleurs indépendants	Autre type d'activité professionnelle	TOTAL
Monsieur	365	58	0	18	13	276	8 700	9 065
Madame	3 035	440	0	2	57	2 536	254 787	257 822
Couple	413	38	0	19	14	342	2 743	3 156
Total	3 813	536	0	39	84	3 154	266 230	270 043
	1%	0%	0%	0%	0%	1%	99%	100%

SOURCE : CNAF-DSER, FICHER FR6 DE DECEMBRE 2016

CHAMP : FRANCE ENTIERE, DOSSIERS CAF

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Les travailleurs non-salariés peuvent demander le versement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

En décembre 2016, les bénéficiaires de cette allocation appartenant à la catégorie des travailleurs non-salariés n'étaient que 239, soit 3% de l'ensemble des bénéficiaires.

Nombre de foyers bénéficiaires de l'AJPP, selon le type d'activité du titulaire du droit AJPP

Titulaire du droit	Travailleurs indépendants	dont auto entrepreneurs	dont conjoint collaborateur d'ETI	dont ETI régime agricole	dont gérant salarié	dont autres travailleurs indépendants	Autre type d'activité professionnelle	TOTAL
Monsieur	44	13	1	3	3	24	605	649
Madame	183	58	2	0	3	120	6 881	7 064
Couple	12	6	0	0	0	6	60	72
Total	239	77	3	3	6	150	7 546	7 785
	3%	1%	0%	0%	0%	2%	97%	100%

SOURCE : CNAF DSER, FICHIER FR6 DE DECEMBRE 2016 ; CHAMP : FRANCE ENTIERE, DOSSIERS CAF

Congé de solidarité familiale (Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie)³⁶

Les travailleurs non-salariés peuvent bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie s'ils interrompent ou réduisent leur activité professionnelle pour accompagner un proche dans ses derniers moments.

Le nombre précis de bénéficiaires n'est pas connu, mais il est très faible, puisque le nombre total, toutes activités professionnelles confondues, est inférieur à un millier.

³⁶ Circulaire n° DSS/2A/2011/117 du 24 mars 2011

RECAPITULATIF

MATERNITE	Régime général	RSI		MSA
Nature des prestations	Indemnités journalières	Allocation forfaitaire de repos maternel Indemnités journalières	<i>Conjoints collaborateurs</i> Allocation forfaitaire de repos maternel Indemnité de remplacement	Allocation de remplacement.
Finalité	Compenser la perte de salaire provoquée par l'interruption de travail	AF : Compenser la diminution d'activité	Remplacement dans les travaux professionnels ou ménagers effectués habituellement.	Prendre en charge les frais occasionnés par le remplacement de l'exploitante
Durée	Voir tableau ci-après (1) 16 à 26 semaines. + 2 semaines supplémentaires en raison d'un état pathologique résultant de la grossesse à compter de la déclaration de grossesse. Jusqu'à 46 semaines en cas de naissance multiple.	IJ versée pendant 44 jours consécutifs, prolongeable de deux fois 15 jours jusqu'à 74 jours, soit une durée maximale de dix semaines et quatre jours. Peuvent y être ajoutés, en cas de grossesse pathologique seulement, 30 jours supplémentaires (soit 104 jours ou 14,8 semaines au total).	28 jours (56 sur demande) Jusqu'à 84 jours en cas de grossesse pathologique.	Identique salariées 16 à 26 semaines. + 2 semaines supplémentaires en raison d'un état pathologique résultant de la grossesse à compter de la déclaration de grossesse. Jusqu'à 46 semaines en cas de naissance multiple.
Montant	Salaire journalier de base égal à 1/91,25 du montant brut des trois dernières paies, dans la limite du PSS (2017 : montant maximum journalier : 84,90 €)	<ul style="list-style-type: none"> revenus d'activité moyens des trois dernières années supérieurs à 10 % du PASS (3862 €) : allocation forfaitaire = montant du PASS mensuel (3269 €) IJ = 53 € par jour (1/730^e du PASS) revenus d'activité moyens des trois dernières années inférieurs à 10 % du PASS (3862 €) allocation forfaitaire = 10 % du PASS mensuel IJ = 10 % de 1/730^e du PASS. 	Coût réel du remplacement dans la limite d'un plafond journalier égal à 1/56 d'un montant fixé à deux fois le montant du SMIC (soit 53€ par jour en 2017)	Si passage par un service de remplacement conventionné, prise en charge intégrale Si recrutement direct d'un salarié par l'exploitant, montant des salaires et charges sociales du salarié embauché, dans la limite du salaire conventionnel correspondant à l'emploi. Coût moyen du prix de journée de l'allocation de remplacement en 2015 : 147 € sur la base d'une journée de 7 heures.

Conditions d'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> être affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date présumée de l'accouchement, cesser son activité professionnelle pendant au moins 8 semaines, soit 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 	<ul style="list-style-type: none"> être à jour des cotisations maladie-maternité au 31/12 de l'année N-1 pour l'indemnité journalière seulement, cesser son activité pendant la période, dont impérativement 14 jours avant la date présumée d'accouchement. 	Attestation sur l'honneur	<ul style="list-style-type: none"> Etre affiliée en assurance maladie à la MSA depuis dix mois avant la date présumée de l'accouchement Cesser tout travail sur l'exploitation et être effectivement remplacée
Complément de rémunération au-delà du PASS	Pris en charge dans environ la moitié des conventions collectives	Pas de prise en charge mais le cumul de l'allocation forfaitaire et des IJ approche le montant maximum journalier des IJ du régime général.		
Prise en charge des soins liés à la grossesse	Voir tableau ci-après (2)	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué
Droits retraite (AVPF)	Idem salariés (voir fiche Annexe 1, document 10 : AVPF)	Idem salariés	Idem salariés	Idem salariés
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> L1225 Code du travail L313, L331 et L351 Code de la sécurité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> L613-19 Code de la sécurité sociale D613-4 Code de la sécurité sociale 		<ul style="list-style-type: none"> Décret du 27/06/1977 Article 33 Loi d'orientation agricole juillet 1999 LFSS 2002 et 2008

(1) Rappel des durées du congé de maternité pour les salariées affiliées au régime général

Naissance d'un enfant

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà 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

En cas de naissance multiple (jumeaux, triplés...), la durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître			
Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Congé pathologique :

En cas de maladie due à la grossesse, attestée par un certificat médical, la durée du congé de maternité est augmentée de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

(2) Répartition entre l'assurance maternité et l'assurance maladie en fonction de la date théorique d'accouchement

J-9 mois à J-4 mois	J-4mois à J	J à J+12	J+13 et plus
Assurance maladie pour toutes les prestations sauf :	Prise en charge par l'assurance maternité à 100% de tous les soins même sans rapport avec la grossesse		Assurance maladie pour toutes les prestations sauf :
Prise en charge par l'assurance maternité des soins « obligatoires » (à 100%)			Prise en charge par l'assurance maternité de la rééducation abdominale et périnéo-sphinctérienne (à 100%)

Les éléments de différence suivants peuvent être déduits de ce comparatif :

Les modalités d'indemnisation apparaissent en première analyse moins favorables pour les affiliées au RSI que les prestations octroyées aux salariées du régime général : IJ maximum : 53 €/ jour pour le RSI ; 84 €/jour pour le régime général. Toutefois, l'allocation forfaitaire de repos maternel, versée aux seules affiliées du RSI, vient compenser cette différence (3269 €/112 jours = 29 €), soit un total journalier de 82 €.

La durée maximale (hors congés pathologiques) du congé de maternité est en revanche sensiblement inférieure pour les affiliées du RSI : 74 jours (soit 10 semaines et 4 jours), contre 16 ou 26 semaines (112 jours ; 182 jours) pour celles du régime général.

Par ailleurs, certaines situations spécifiques, telles que la durée du congé pour les mères de trois enfants et plus, ou pour les cas de naissances multiples apparaissent moins favorables pour les affiliées du RSI.

SOURCES

- La protection sociale des non-salariés et son financement, Haut conseil du financement de la protection sociale, octobre 2016
- Contribution de la Caisse centrale de la MSA relative au congé maternité des non-salariés agricoles.
- Contribution du Laboratoire de l'égalité relative à la facilitation de l'articulation vie privée vie professionnelle pour les professions libérales.
- Note CNAF – Direction des politiques familiales et sociales, août 2017
- Note RSI – DEEP, septembre 2017
- Note CCMSA –DDPS, septembre 2017