

# D O C U M E N T S

## **PRESTATIONS FAMILIALES. - Allocation parentale d'éducation à taux partiel**

**Circulaire DSS/2 B n° 2001-169 du 2 avril 2001**

*(Ministère de l'Emploi et de la Solidarité)*

L'adoption de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail implique que soient précisées les modalités de versement de l'allocation parentale d'éducation (APE) à taux partiel aux salariés, compte tenu des nouvelles dispositions figurant dans cette loi tant en ce qui concerne la ou les durées de travail pratiquées par les entreprises concernées que la définition du travail à temps partiel.

### I - LES MODIFICATIONS INTRODUITES PAR LA LOI DU 19 JANVIER 2000 RELATIVE A LA REDUCTION NEGOCIEE DU TEMPS DE TRAVAIL

#### **1. LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA DURÉE DU TRAVAIL**

##### **1.1 Les règles générales**

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2000, existent deux durées légales du travail :

- les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à une durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- les entreprises comprenant un effectif salarié inférieur ne seront soumises à cette nouvelle durée qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 ; la durée légale du travail pour celles-ci est donc de 39 heures hebdomadaires.

Une durée de travail supérieure ou inférieure à la durée légale et susceptible de concerner tout ou partie des salariés d'une même entreprise peut également être mise en œuvre de manière unilatérale, par l'employeur, ou par convention ou accord collectif.

L'abaissement de la durée légale de 39 heures à 35 heures s'entend par ailleurs sans préjudice de la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de cette durée légale.

##### **1.2 Le problème des cadres**

La loi du 19 janvier 2000 a introduit des dispositions spécifiques pour les cadres en ce qui concerne la durée du travail.

Trois catégories de cadres sont distinguées : cadres dirigeants, cadres employés selon un forfait en heures ou en jours et cadres occupés selon un horaire collectif.

*Les cadres dirigeants :*

Les cadres dirigeants dont la rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés et dont l'exercice des responsabilités leur donne une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps se situent

hors du champ d'application des dispositions relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés. Aucune durée de travail ne leur est donc applicable.

*Les cadres soumis à des forfaits en heures ou en jours :*

Les cadres qui sont soumis à des forfaits en heures travaillent au-delà de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement car ils effectuent en certain nombre d'heures supplémentaires. La logique de forfaitisation de la rémunération constitue une modalité de paiement incluant les heures supplémentaires. Ils ne peuvent donc être considérés comme des salariés travaillant à temps partiel au sens des dispositions du Code du Travail.

Les cadres soumis à un forfait en jours n'ont pas une durée de travail déterminée du fait notamment du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. Lorsqu'ils sont employés sur la base d'un accord fixant un nombre de jours travaillé inférieur au plafond légal ou conventionnel, ce quantum ne correspond pas à un travail à temps partiel.

#### **2. L'ÉVOLUTION DE LA DÉFINITION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

L'article L. 212-4-2 du Code du Travail modifié par la loi du 19 janvier 2000 précitée, en conformité avec la directive européenne du 15 décembre 1997 ; a supprimé pour la définition du travail à temps partiel, l'exigence d'une réduction du temps de travail d'au moins un cinquième par rapport à la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

L'article L. 212-4-2 définit désormais comme salariés à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein soit ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée

conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale. Ces durées peuvent être calculées sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

## II. - L'APPRECIATION DU DROIT A L'APE A TAUX PARTIEL

Pour l'appréciation du droit à l'APE à taux partiel, il convient de distinguer plusieurs situations.

### **1. LES PERSONNES ENTRÉES DANS LE DROIT AVANT L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI DU 19 JANVIER 2000**

Par lettre du 23 décembre 1999, j'ai donné des instructions pour que les personnes entrées dans le droit avant l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 ne voient pas ce droit remis en cause en cas de modification de la durée de travail applicable dans leur entreprise, alors que leur durée de travail à temps partiel serait restée inchangée.

### **2. LES DEMANDES D'APE À TAUX PARTIEL DÉPOSÉES DEPUIS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI DU 19 JANVIER 2000**

Le versement de l'APE à taux partiel doit tenir compte de la durée effective du travail pratiquée dans l'entreprise ou l'organisme considéré, heures supplémentaires obligatoires comprises, qui peut être établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La quotité de travail exercée pour la détermination du droit à l'APE sera calculée par rapport à la durée appliquée.

#### **2.1 Les cadres**

Pour les cadres occupés selon un horaire collectif et intégrés dans une équipe de travail, les dispositions relatives à la durée de travail sont les mêmes que pour les autres salariés et la quotité de travail exercée, pour le calcul du droit à l'APE, sera calculée par rapport à la durée collective du travail. Les cadres dirigeants et ceux soumis à des forfaits en heures ou en jours. Le droit à l'APE à taux partiel ne peut être ouvert à ces catégories de cadres qui ne sont pas réputés travailler à temps partiel et qui ne disposent pas de contrat de travail à temps partiel.

#### **2.2 Les salariés soumis à une durée collective de travail supérieure à la durée légale ou conventionnelle, en raison des heures supplémentaires obligatoires**

Un certain nombre d'entreprises de plus de 20 salariés, notamment celles qui n'ont pas encore conclu d'accord sur la réduction du temps de travail, fixent à leurs salariés une durée collective de travail, heures supplémentaires incluses, supérieure à 35 heures.

Afin de ne pas pénaliser les salariés de ces entreprises, il convient, pour apprécier leur durée de travail et en conséquence leur droit à l'APE à taux partiel, de comparer la durée d'activité à temps partiel du salarié à la durée collective de travail pratiquée par l'entreprise en prenant en compte les heures supplémentaires obligatoires.

#### **2.3 Modalités de preuves**

Compte tenu de la diversité des durées de travail applicables, le demandeur d'APE à taux partiel doit fournir à sa caisse d'allocations familiales une copie de son contrat de travail à temps partiel et une attestation de l'employeur indiquant la quotité de travail de l'intéressé.

Cette quotité sera fixée par l'employeur par rapport à la durée légale du travail, à la durée du travail fixée par un accord collectif si celle-ci est inférieure, ou à la durée collective du travail, y compris les heures supplémentaires, si celle-ci est supérieure à la durée légale. Si la durée de travail du demandeur d'APE est établie sur une base mensuelle ou annuelle, la quotité sera déterminée par rapport à celle-ci.

### **3. TRAITEMENTS DES DEMANDES AYANT FAIT L'OBJET D'UN REJET PARCE QUE LA DURÉE DU TRAVAIL À TAUX PARTIEL DU SALARIÉ A ÉTÉ COMPARÉE À LA DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL ET NON À LA DURÉE COLLECTIVE DE TRAVAIL QUAND CELLE-CI EST SUPÉRIEURE.**

Dans les cas où un salarié d'une entreprise, entrant dans le champ d'application de la loi du 19 janvier 2000 précitée, s'est vu refuser le droit à l'APE à taux partiel parce que sa durée de travail à temps partiel a été comparée à la durée légale ou conventionnelle du travail, sans tenir compte des heures supplémentaires obligatoires, son droit à l'APE à taux partiel doit être réexaminé et rétabli rétroactivement conformément aux règles fixées par la présente circulaire dès lors que les conditions de droit à la prestation sont remplies et qu'est notamment exercée une activité à temps partiel.

## **PRESTATIONS FAMILIALES – Cumul pendant deux mois de l'allocation parentale d'éducation à taux plein avec les revenus d'activité professionnelle**

Circulaire DSS/2 B n° 2001-116 du 26 février 2001

*(Ministère de l'Emploi et de la Solidarité)*

Le versement de l'allocation parentale d'éducation (APE) à taux plein comporte notamment comme condition l'absence d'activité professionnelle du parent qui en est bénéficiaire.

L'article 22 de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001 qui crée un article L. 532-4-1 du Code de la sécurité sociale, apporte une exception à ce principe dans une situation bien déterminée. En effet, un cumul entre une activité professionnelle et le versement de l'APE à taux plein est désormais autorisé, pendant une période fixée par décret à deux mois (art. D. 532-5 modifié), lorsque le parent bénéficiaire reprend une activité professionnelle avant la cessation de son droit à l'APE. Il s'agit, par cette mesure de cumul, de favoriser pour les bénéficiaires de l'APE un retour anticipé – par rapport à la date de cessation du versement de l'APE – à une activité professionnelle et d'éviter qu'un éloignement prolongé du monde du travail ne soit préjudiciable à l'activité professionnelle féminine.

Limitée par le temps, la possibilité de cumul est également soumise à une condition d'âge de l'enfant au moment de la cessation d'activité.

L'article D. 532-5 fixe la durée du cumul à deux mois et les limites d'âge de l'enfant à au moins dix huit mois et moins de trente mois (deux ans et demi). Ainsi, pour bénéficier de cette mesure, le parent doit reprendre son activité professionnelle au moins six mois avant la limite

d'âge de l'enfant fixée pour le droit à l'allocation parentale d'éducation, c'est-à-dire trois ans.

Lorsqu'il s'agit d'enfants issus de naissances multiples visées à l'article L. 532-1-1, pour lesquels l'âge limite du droit à l'APE est porté à six ans (art. R.532-1-1), l'article D. 532-5 fixe l'âge limite maximal de l'enfant pour la mesure autorisant le cumul à moins de soixante mois (moins de cinq ans).

L'article 22 de la loi précitée prévoit également que lorsque le parent a bénéficié de la mesure d'intéressement à la reprise d'activité professionnelle, le droit à l'allocation parentale d'éducation à taux plein ne peut être rouvert qu'en cas de changement de sa situation familiale, c'est-à-dire si le parent cesse son activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation d'un enfant de moins de trois ans qui n'était pas encore à sa charge au moment de la reprise d'activité professionnelle.

Il s'agit de ne pas permettre aux personnes alternant de courtes périodes de reprise d'activité professionnelle et d'inactivité de bénéficier plusieurs fois, au titre du même enfant ouvrant droit à l'allocation parentale d'éducation, de la mesure de cumul de l'allocation parentale d'éducation à taux plein et du revenu professionnel.