



Caf : refus complément de libre choix d'activité

Par Visiteur

Etant passé à temps partiel 80% suite à l'arrivée de mon deuxième enfant, j'ai demandé à la CAF d'accepter ma demande de complément de libre choix d'activité de la paje.

1)Le refus de la CAF est justifié comme suit :
Monsieur xxxx est cadre au forfait heure et non au forfait jour. A ce titre, il ne peut prétendre au versement du complément de libre choix d'activité de la paje, comme indiqués dans les articles suivant du code de la sécu :
articles L531-4, D531-4, D531-11

2)Ma défense (ou mon attaque ?) :
Le mot "forfait" n'apparaît dans aucun des 3 articles cités par la CAF.
Dans l'article D531-11, il est indiqué :
"Le complément de libre choix d'activité à taux partiel mentionné au 2° du II de l'article D. 531-4 est versé lorsque le nombre de jours de travail fixé par le contrat de travail, rapporté au nombre de jours autorisé par l'accord collectif de branche ou d'entreprise ou à défaut au plafond de jours prévu au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, est supérieur à 50 % et au plus égal à 80 %."
Hors l'avenant de mon contrat de travail signé lors de mon passage à 80% le 1er novembre 2009, suite à l'arrivée de mon deuxième enfant indique clairement que je dois travailler 7h48 par jour les lundi mardi jeudi vendredi. Le nombre de jours travaillés est donc exactement 80% du nombre de jours d'un temps plein (jusque-là je travaillais aussi 7h48 le mercredi). Or, dans l'article D531-11, il est bien question de "jours travaillés" et non de forfaits.

Ma question est la suivante : que dois-je dire, prouver ou démontrer lorsque je serai confronté à la CAF au tribunal des affaires sociales afin d'obtenir le complément de libre choix d'activité de la paje ?

Par Visiteur

Chère madame,

2)Ma défense (ou mon attaque ?) :
Le mot "forfait" n'apparaît dans aucun des 3 articles cités par la CAF.
Dans l'article D531-11, il est indiqué :
"Le complément de libre choix d'activité à taux partiel mentionné au 2° du II de l'article D. 531-4 est versé lorsque le nombre de jours de travail fixé par le contrat de travail, rapporté au nombre de jours autorisé par l'accord collectif de branche ou d'entreprise ou à défaut au plafond de jours prévu au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, est supérieur à 50 % et au plus égal à 80 %."
Hors l'avenant de mon contrat de travail signé lors de mon passage à 80% le 1er novembre 2009, suite à l'arrivée de mon deuxième enfant indique clairement que je dois travailler 7h48 par jour les lundi mardi jeudi vendredi. Le nombre

de jours travaillés est donc exactement 80% du nombre de jours d'un temps plein (jusque-là je travaillais aussi 7h48 le mercredi). Or, dans l'article D531-11, il est bien question de "jours travaillés" et non de forfaits.

Ma question est la suivante : que dois-je dire, prouver ou démontrer lorsque je serai confronté à la CAF au tribunal des affaires sociales afin d'obtenir le complément de libre choix d'activité de la paje ?

Malheureusement, je crains que l'argumentation avancée par la CAF soit imparable. En effet, l'article D531-11 du Code de la sécurité sociale dispose en son deuxième alinéa que:

Article D531-11 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2003-1394 du 31 décembre 2003 - art. 1 JORF 1er janvier 2004

Pour les catégories de cadres mentionnées au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail :

a) Le complément de libre choix d'activité à taux partiel mentionné au 1° du II de l'article D. 531-4 est versé lorsque le nombre de jours de travail fixé par le contrat de travail, rapporté au nombre de jours autorisé par l'accord collectif de branche ou d'entreprise ou à défaut au plafond de jours prévu au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, est au plus égal à 50 % ;

b) Le complément de libre choix d'activité à taux partiel mentionné au 2° du II de l'article D. 531-4 est versé lorsque le nombre de jours de travail fixé par le contrat de travail, rapporté au nombre de jours autorisé par l'accord collectif de branche ou d'entreprise ou à défaut au plafond de jours prévu au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, est supérieur à 50 % et au plus égal à 80 %.

Or,

mon deuxième enfant indique clairement que je dois travailler 7h48 par jour les lundi mardi jeudi vendredi. Le nombre de jours travaillés est donc exactement 80% du nombre de jours d'un temps plein (jusque-là je travaillais aussi 7h48 le mercredi).

Le principe d'un forfait en heure justement qu'en principe, les jours travaillés ne sont pas déterminés. Vous vous engagez en réalité à travailler X heures par mois ou par ans, quel que soit le nombre de jours effectivement travaillés; ceci contrevient donc en principe à la lettre de l'article D531-11 du Code de la sécurité sociale.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse.

Je suis d'accord avec vous, comme vous dites le fait d'être au forfait heure contrevient "en principe" car effectivement je suis censé travailler un certain nombre d'heures, plutôt qu'un certain nombre de jours.

Cependant deux choses paraissent jouer en ma faveur :

-Le "forfait heure" dont nous parlons est un forfait de 39 heures par semaine (-20% dans mon cas).

-Le "en principe" est vraiment un principe. Je n'ai aucune liberté d'organisation dans le choix de mes heures car il est précisé dans mon contrat que je travaille 7h48 le lundi mardi jeudi et vendredi. Donc les jours travaillés sont donc parfaitement déterminés contrairement à ce que vous indiquez pour un forfait heure de "principe".

Hors la notion qui apparait dans l'article D531-11 est bien une notion de "jours travaillés" non une notion de "forfait jours". Pourquoi dans-ce cas l'article ne précise t-il pas que l'allocation est uniquement valable pour les forfaits jours, pourquoi cette notion de jours travaillés ?

Si l'on va dans votre sens et que la notion de "jours travaillés" n'existe pas, mais qu'il y a uniquement le choix binaire du forfait jour ou du forfait heure, cela veut dire que ma société n'a aucun droit d'exiger que je travaille 7h48 le lundi mardi jeudi et vendredi. Si par contre elle a le droit de le faire, cela veut dire qu'il existe bien des forfaits heure avec des engagements de jours travaillés.

Qui a tort la CAF ou ma société ?

Connaissez vous un article de loi qui montre clairement que "le nombre de jours de travail fixé par le contrat de travail" = "forfait jour"

Dans mon cas, il me semble que le nombre de jour est fixé par mon contrat de travail.

Par Visiteur

J'ajoute une chose :

Avant d'en arriver là, j'avais exposé le problème sur un autre site ou un avocat (qui n'avait pas le détail des articles du code de la sécu cités par la CAF, car à l'époque la CAF ne justifiait son refus par aucun argument concret), m'a répondu que la CAF se trompait et n'avait rien compris à ma situation.

Je ne suis pas retourné sur ce site car le prix était plus élevé (65 euros)et le temps de réponse long, mais il s'agissait d'un avocat spécialisé dans le droit social.

Par Visiteur

Chère madame,

Cependant deux choses paraissent jouer en ma faveur :

-Le "forfait heure" dont nous parlons est un forfait de 39 heures par semaine (-20% dans mon cas). Le "en principe" est vraiment un principe. Je n'ai aucune liberté d'organisation dans le choix de mes heures car il est précisé dans mon contrat que je travaille 7h48 le lundi mardi jeudi et vendredi. Donc les jours travaillés sont donc parfaitement déterminés contrairement à ce que vous indiquez pour un forfait heure de "principe".

Le "en principe" n'est qu'une formulation juridique, ce qui ne signifie pas que ce dernier est nécessairement assortie d'une exception.

Un "forfait heure" n'implique aucune obligation quant au nombre de jours effectivement travaillés, ce qui est le principe même d'un forfait heure.

Le problème dans votre cas est que votre contrat de travail prévoit une contradiction des plus profondes en prévoyant des horaires et jours de travail bien déterminés (ce qui est spécifique au contrat de travail classique à temps partiel) et une rémunération au forfait heure (dont on peut se demander à quoi elle sert compte tenu de votre absence totale de liberté).

Du simple fait qu'il s'agit d'un forfait heure, la CAF va rejeter votre demande ce qui serait bien fondé en droit.

La seule chose à faire serait à mon sens de négocier un nouveau contrat avec votre employeur en faisant un CDI classique à temps partiel, ou d'agir contre ce dernier en vue de faire requalifier votre contrat qui, d'un point de vue juridique et au dire de vos propos, n'a en réalité rien d'un contrat au forfait heure.

Connaissez vous un article de loi qui montre clairement que "le nombre de jours de travail fixé par le contrat de travail" = "forfait jour"

Même un forfait jour ne prévoit pas expressément les jours de travail effectif. Un contrat "forfait jour" est un contrat dans lequel le salarié s'engage à travailler au moins 218 jours par ans, quel que soit les jours effectifs de travail.

Inversement, dans un contrat heure, vous vous engagez à faire des heures par mois, sans tenir compte de la répartition horaire de ce travail.

Avant d'en arriver là, j'avais exposé le problème sur un autre site ou un avocat (qui n'avait pas le détail des articles du code de la sécu cités par la CAF, car à l'époque la CAF ne justifiait son refus par aucun argument concret), m'a répondu que la CAF se trompait et n'avait rien compris à ma situation.

Je ne suis pas retourné sur ce site car le prix était plus élevé (65 euros)et le temps de réponse long, mais il s'agissait d'un avocat spécialisé dans le droit social.

Je comprends bien mais je ne suis pas d'accord avec lui, et le prix n'est pas toujours un gage de qualité.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,
merci encore pour votre réponse, il y a juste 3 choses que je ne comprends pas :

Vous dites qu'être au forfait heure alors qu'un volume horaire journalier est imposé n'est pas cohérent. Cependant vous dites aussi qu'être au forfait jour n'impose pas non plus des jours de travail, mais qu'il s'agit uniquement de s'engager à faire un certain nombre de jours.
Conclusion : avoir un contrat comme le mien ou l'on impose 7h48 par jour du lundi au vendredi est impossible ! Cela me paraît étrange.

D'autre part, mon forfait est à la semaine non au mois (est-ce une autre irrégularité de mon entreprise ?)

Enfin, dans ma société la grande majorité des cadres est au forfait heures (39 heures) mis à part quelques cadres dirigeants au forfait jour. Si le schéma est le même dans la majorité des sociétés, alors cela veut dire que la majorité des cadres n'a pas droit au complément libre choix d'activité, ce qui me paraît être une bizarrerie légale sans fondement voire injuste.

Par Visiteur

Chère madame,

Conclusion : avoir un contrat comme le mien ou l'on impose 7h48 par jour du lundi au vendredi est impossible ! Cela me paraît étrange.

Vous avez bien compris ma position au contraire.. Qu'est-ce qu'un forfait lorsque rien n'est forfaitisé comme cela l'est dans votre cas? Votre CDI ressemble en réalité à un contrat de travail à temps partiel, et non un contrat au forfait heure.

D'autre part, mon forfait est à la semaine non au mois (est-ce une autre irrégularité de mon entreprise ?)

Non, cela peut également se faire à la semaine, c'est au choix.

Enfin, dans ma société la grande majorité des cadres est au forfait heures (39 heures) mis à part quelques cadres dirigeants au forfait jour. Si le schéma est le même dans la majorité des sociétés, alors cela veut dire que la majorité des cadres n'a pas droit au complément libre choix d'activité, ce qui me paraît être une bizarrerie légale sans fondement voire injuste.

Votre société reste une rareté car le forfait jours est le forfait le plus généralement constaté pour les cadres. Le forfait heure n'est que peu usité.

Cela étant, les bizarreries légales sont beaucoup plus fréquentes que vous ne pouvez l'imaginer, et philosophiquement parlant, c'est le propre de la loi que d'être injuste (puisque par définition même non adapté à chaque cas particulier)..

Très cordialement.

Par Visiteur

Conclusion :

- 1)Je vais me faire laminer au tribunal des affaires sociales : ai-je la possibilité de retirer ma demande ?
- 2)Ma société est une banque du groupe banque populaire (convention collective de la banque), je suis donc étonné que cela soit une rareté (le fait d'être en forfait heure) ?
- 3)En argumentant qu'il y a une incohérence contractuelle d'être au forfait heure et d'avoir cependant des horaires journaliers imposés, puis je demander à ma société de me passer au forfait jour ? Si oui, puis je obliger ma société à le faire rapidement (afin d'éviter à continuer de perdre des mois d'alloc)

4) En faisant valoir auprès de la CAF (preuve à l'appui avec mon contrat en main) que mon contrat imposant des horaires journaliers, celui-ci peut être assimilé à un forfait jour plus qu'à un forfait heure, ai-je la possibilité d'obtenir gain de cause auprès du juge du tribunal des affaires sociales.

Car encore une fois l'article de loi ne dit pas : " sont éligibles uniquement les forfaits jours à moins de 80%", mais parle bien de "jours travaillés". hors dans mon cas avec x heures par an à raison de 7,48 heures par jour et $x=80%*(\text{nombre d'heures du temps plein (également 7h48 par jour)})$. on a vite fait de calculer que le nb de jours travaillés est effectivement égal à 80% du nombre de jours travaillés par un temps plein.

Il me semble que le législateur auraient pu choisir des termes plus précis si il avait vraiment voulu exclure tous les forfaits heure. Les termes choisis laissent une place à une interprétation au cas par cas (comme dans le mien).

Par Visiteur

Chère madame,

1)Je vais me faire laminer au tribunal des affaires sociales : ai-je la possibilité de retirer ma demande ?

J'en ai bien peur en effet, mais ce n'est que mon avis personnel, qui semble en contradiction avec un autre avis. A vous de voir si un troisième avis vous semble utile..

Oui, il est possible de se désister simplement en contactant le greffe du tribunal pour faire une désistement d'instance.

2)Ma société est une banque du groupe banque populaire (convention collective de la banque), je suis donc étonné que cela soit une rareté (le fait d'être en forfait heure) ?

Si, cela est rare mais peut être pas dans votre banque..

3)En argumentant qu'il y a une incohérence contractuelle d'être au forfait heure et d'avoir cependant des horaires journaliers imposés, puis je demander à ma société de me passer au forfait jour ? Si oui, puis je obliger ma société à le faire rapidement (afin d'éviter à continuer de perdre des mois d'alloc)

Pourquoi un forfait jour et non un CDI temps partiel qui serait mieux adapté au regard de vos conditions de travail. Au reste, il est clair que vous devriez prendre contact avec vos ressources humaines afin de leur exposer l'ensemble de votre problème.

En faisant valoir auprès de la CAF (preuve à l'appui avec mon contrat en main) que mon contrat imposant des horaires journaliers, celui-ci peut être assimilé à un forfait jour plus qu'à un forfait heure, ai-je la possibilité d'obtenir gain de cause auprès du juge du tribunal des affaires sociales.

Il a toujours une possibilité en effet puisque vos horaires de travail sont clairement indiqués dans votre contrat. Or, le TASS peut donner aux faits leur véritable qualification, et peut donc considérer qu'il y a un CDI à temps partiel donnant droit à l'allocation PAJE, mais ce n'est pas une garantie qu'il le fasse..

Vu l'avancement de la procédure, pourquoi ne pas la poursuivre jusqu'au bout, c'est sûr que la question se pose.

Il me semble que le législateur auraient pu choisir des termes plus précis si il avait vraiment voulu exclure tous les forfaits heure. Les termes choisis laissent une place à une interprétation au cas par cas (comme dans le mien).

A mon humble avis, le problème vient plus de votre contrat qui brille trop par sa précision que du législateur..

Très cordialement.

Par Visiteur

Donc, il existe un troisième type de contrat, qui n'est ni un forfait jour, ni un forfait heure, mais que vous qualifiez de "CDI à temps partiel". Je ne vois pas la nuance avec les 2 autres, et surtout si j'ai bien compris seul le forfait jour offre la possibilité d'obtenir un complément libre choix d'activité.

Je ne vois donc pas pourquoi le CDI à temps partiel offrirait cette possibilité sauf à ce qu'il soit lui-même un cas particulier de forfait jour.

Pouvez-vous m'éclairer car si je mène la procédure jusqu'au bout, ce sera mon axe d'attaque.

En quoi cela peut-il m'aider de revenir vers mes ressources humaines?

Suite au premier refus de la CAF, la personne des ressources humaines m'a en effet dit que c'était bien la première fois qu'il y avait un pb pour l'attribution de cette allocation et que la raison invoquée par la CAF lui paraissait bizarre.

Par Visiteur

Bonjour,

Donc, il existe un troisième type de contrat, qui n'est ni un forfait jour, ni un forfait heure, mais que vous qualifiez de "CDI à temps partiel". Je ne vois pas la nuance avec les 2 autres, et surtout si j'ai bien compris seul le forfait jour offre la possibilité d'obtenir un complément libre choix d'activité.

Le CDI à temps partiel est le CDI de droit commun: C'est un contrat type dans lequel on indique les heures et les jours travaillés sans qu'il y ait une quelconque forfait. C'est exactement ce que vous avez dans votre contrat de travail, et c'est d'ailleurs pour cette raison que votre contrat ne ressemble pas à un forfait heure.

Le CDI à temps partiel ET le forfait jour ouvre droit à revenu de complément d'activité.

Je ne vois donc pas pourquoi le CDI à temps partiel offrirait cette possibilité sauf à ce qu'il soit lui-même un cas particulier de forfait jour.

Parce que précisément, le CDI à temps partiel, parce qu'il ne prévoit nullement de forfait, est le vrai contrat à temps partiel. Ce CDI est celui qui est signé dans 80% des cas par les salariés (pas par des cadres il est vrai).

Ce n'est finalement que par dérogation à ce contrat classique, que le forfait jour ouvre droit au revenu de complément d'activité.

En quoi cela peut-il m'aider de revenir vers mes ressources humaines?

Vous pourriez faire un avenant faisant passer votre contrat en CDI à temps partiel de droit commun et ainsi avoir droit au complément d'activité sans avoir à mener une quelconque action judiciaire. Cela vous permettra également de savoir comment cela se fait que votre contrat soit un forfait heure, alors qu'il contient des précisions telles qu'en réalité, la notion même de forfait n'existe pas vraiment dans votre contrat.

Suite au premier refus de la CAF, la personne des ressources humaines m'a en effet dit que c'était bien la première fois qu'il y avait un pb pour l'attribution de cette allocation et que la raison invoquée par la CAF lui paraissait bizarre.

Pourtant, c'est bien ce que dit le Code de la sécurité sociale "in abstracto". Après, vous pouvez également plaider la discrimination dans la mesure où il ne semble y avoir aucune raison objective susceptible de justifier une différence de traitement entre un forfait jours, un temps partiel classique, et un forfait heure..

Très cordialement.