

Questions-Réponses sur l'application de l'avenant du 27 mai 2014 modifiant les dispositions de l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

1. Conditions tenant au bénéficiaire

	Questions	Réponses
1	La prime de crèche peut-elle être accordée à un salarié rémunéré à un niveau supérieur au niveau 5B ?	<p>Oui, la nouvelle rédaction de l'article 1^{er} de l'avenant du 27 mai 2014 prévoit que le bénéfice de cette prime est accordé aux employés et cadres dont la rémunération mensuelle, hors primes, n'excède pas celle correspondant au coefficient maximum du niveau 5B de la grille des employés et cadres.</p> <p>En d'autres termes, un salarié dont la rémunération mensuelle est inférieure à celle du coefficient maximum du niveau 5B majorée de 1% du coefficient de qualification, peut en bénéficier peu important que son emploi soit classé à un niveau supérieur au niveau 5B.</p>
2	La prime de crèche peut-elle être versée à un salarié relevant d'une grille de classification différente de celle des employés et cadres ?	<p>Oui, la prime peut être versée indépendamment de la grille de rémunération, c'est-à-dire qu'il s'agisse de la grille des employés et cadres, des informaticiens, ou encore du personnel soignants.</p> <p>Comme auparavant, demeurent exclus du bénéfice de la prime de crèche :</p> <ul style="list-style-type: none">- les agents de Direction,- les praticiens conseils.

	Questions	Réponses
3	Que se passe-t-il si le salarié désigné a fait l'objet d'une promotion et ne remplit plus la condition lui permettant de bénéficier de la prime de crèche ?	<p>Si le salarié bénéficiaire de la prime est promu et que sa rémunération mensuelle, hors prime, dépasse celle correspondant au coefficient maximum du niveau 5B de la grille des employés et cadres, les conditions requises n'étant plus remplies, il ne pourra plus bénéficier de la prime de crèche.</p> <p>A noter : dans l'hypothèse où le conjoint travaille également dans l'institution, la prime peut être attribuée au conjoint s'il en remplit les conditions pour en bénéficier.</p> <p>En effet, la prime de crèche peut être transférée du parent promu à son conjoint à supposer que les conditions requises soient remplies par ce dernier.</p>
4	Quelles sont les modalités d'attribution de la prime de crèche pour les salariés à temps partiel ?	<p>La lettre circulaire Ucanss du 25 juin 1982 transmettant une note technique relative au travail à temps partiel précise « <i>que l'agent bénéficiera de la prime en fonction des jours de placement effectif de l'enfant pendant les jours de travail prévus dans l'autorisation ou le contrat de travail à temps partiel</i> ».</p> <p>C'est donc à la notion de placement de l'enfant qu'il convient de se référer pour apprécier le droit d'un salarié au bénéfice de la prime de crèche. Il s'ensuit que la prime est due, en cas de travail à temps partiel, pour toute journée travaillée par l'intéressé, dès lors que l'enfant a été placé, et ce quel que soit l'horaire pratiqué ce jour-là.</p> <p>Ex : un salarié qui travaille 2,5 jours par semaine et placé son enfant 3 jours, pourra bénéficier du versement de la prime pour les trois jours de placement de l'enfant.</p>

	Questions	Réponses
5	La prime de crèche doit-elle être versée pendant le congé maternité de la salariée qui bénéficie de la prime ?	<p>Non, la lettre circulaire de l'Ucanss du 23 février 1970, diffusant une lettre ministérielle du 3 avril 1969, stipule que la prime de crèche est supprimée pendant le congé de maternité, sauf dans l'hypothèse où la mère est hospitalisée.</p> <p>Ainsi, la prime de crèche n'a pas à être versée pendant le congé maternité.</p> <p>A noter : la prime de crèche n'a pas non plus à être versée durant le congé maternité conventionnel supplémentaire prévu à l'article 46 de la convention collective ou encore durant le congé parental d'éducation.</p>
6	La prime de crèche peut-elle être versée pour un salarié qui est absent au titre d'une journée de congés ? ou RTT ou au titre de son crédit HV ?	Non, la prise de congés payés, de jours RTT, ou de jours de repos au titre du crédit horaire variable n'ouvre pas droit au bénéfice de la prime de crèche.
7	La prime doit-elle être versée lorsque le salarié est absent au titre d'une prescription d'arrêt maladie ?	<p>Oui. Dès lors que ce congé est rémunéré, et que le salarié est en mesure d'apporter la preuve que son enfant est placé malgré son absence de l'organisme, il peut bénéficier de la prime de crèche (circulaire Uncaf D 16 - Fness A 36 du 3 avril 1969). Les modalités de versement sont identiques à un salarié n'étant pas en congé maladie. Cette prime est versée avec le salaire mensuel</p> <p>Quand l'absence n'est pas rémunérée, la prime de crèche n'est pas versée.</p>

	Questions	Réponses
8	La prime peut-elle être versée lorsque le salarié s'absente pour donner des soins à un enfant malade, autre que celui pour lequel il sollicite le bénéfice de la prime ?	<p>Oui, le versement de cette prime peut être accordé à un salarié dès lors qu'il est en mesure de faire la preuve que son enfant continue à être placé.</p> <p>Ainsi, un salarié pourra bénéficier de la prime de crèche pour son enfant placé, quand bien même, il bénéficie de « congés enfant malade » pour s'occuper de son second enfant. Il doit apporter la preuve que l'enfant pour lequel il demande le bénéfice de la prime était placé au sein d'une crèche ou chez une assistante maternelle.</p>
9	Quelles sont les règles qui président au bénéfice de la prime de crèche lorsque les deux parents sont salariés d'un organisme du régime général ?	<p>Le principe veut que lorsque des conjoints exercent tout deux leur activité au sein d'un organisme du régime général, la prime de crèche puisse être accordée indifféremment à l'un ou l'autre d'entre eux.</p> <p>En effet, le principe de l'unicité du versement de la prime, pour une période déterminée, au bénéfice d'un couple travaillant au sein de l'Institution est prévu par l'article 3 de l'avenant du 17 mai 1988 aux termes duquel « <i>les conjoints exerçant leur activité au sein de l'Institution ne peuvent bénéficier que d'une seule prime de crèche pour un même enfant</i> ».</p> <p>Il convient, dès lors, que le couple désigne celui des deux qui sera le bénéficiaire de la prime de crèche.</p>
10	Est-ce que le salarié pourra prétendre à la prime de crèche alors que son conjoint, salarié ou non de l'institution, ne travaille pas ?	Oui, dans un tel cas de figure il convient de s'intéresser uniquement à la situation du salarié qui a demandé à bénéficier de ladite prime.

2. Conditions tenant au mode de garde

	Questions	Réponses
11	La prime de crèche peut-elle être attribuée au salarié dont l'enfant est gardé à son domicile ?	<p>Oui, la nouvelle rédaction de l'article 1^{er} de l'avenant du 27 mai 2014 modifiant l'avenant du 17 mai 1988, précise qu'une prime de crèche par jour et par enfant est allouée aux agents dont l'enfant est gardé dans une crèche agréée ou par une assistante maternelle agréée. Dès lors, la condition de placement a été supprimée. Désormais, l'enfant:</p> <ul style="list-style-type: none">- gardé à domicile par une assistante maternelle agréée,- gardé au domicile d'une assistante maternelle agréée,- ou gardé dans une crèche, <p>permet au salarié de bénéficier de l'attribution de la prime de crèche.</p>
12	La prime de crèche peut-elle être versée lorsque l'enfant est inscrit dans une classe d'éveil ou au jardin d'enfant ?	<p>Oui, au regard de l'évolution des modes de garde, le bénéfice de la prime de crèche a été étendu aux salariés dont les enfants sont placés dans une structure d'accueil dans l'attente de leur scolarisation à la maternelle, dès lors que cet établissement a reçu l'agrément de l'Etat.</p> <p>En pratique, cela peut viser les classes d'éveil ou les jardins d'enfants dès lors que ces structures ont été agréées.</p>
13	La prime est-elle due alors que l'enfant n'a pas été gardé une journée complète ?	<p>Oui, la prime est due dès lors que l'enfant est placé, et ceci même si le placement n'intervient que pendant une partie de la journée (une demi-journée, voire moins ...).</p> <p>Ce même critère conduit à ne servir la prime que pour les jours de placement effectif de l'enfant. Cette solution doit être retenue même quand la crèche demande une participation forfaitaire ne correspondant pas à des jours de présence de l'enfant (redevance mensuelle minimale correspondant à un nombre forfaitaire de jours de fréquentation, participation en cas de non fréquentation de la crèche pour cause de</p>

		<p>maladie de l'enfant ...).</p> <p>Dès lors, si le salarié bénéficie d'un nombre de jours forfaitaires de placement, il convient de se référer à ses déclarations de placement effectif pour ne verser la prime de crèche que pour les jours de placement effectif de l'enfant.</p>
<p>14</p>	<p>La prime doit-elle être accordée lorsque l'enfant est gardée par une personne ayant un lien de parenté (ex : grand-mère) ?</p>	<p>Oui, au regard de la Convention collective, quel que soit le degré de parenté de l'enfant avec l'assistante maternelle agréée, le versement de la prime de crèche est soumis à une condition de garde de l'enfant chez une personne ou une structure justifiant d'un agrément.</p> <p>Même si le code de l'action sociale pose des conditions d'absence de lien familial pour octroyer l'agrément, ces dispositions n'ont pas de conséquences sur le droit au bénéfice de la prime de crèche. C'est une législation étrangère à l'application de la convention collective.</p> <p>Ainsi, peu importe le lien de parenté de l'enfant avec l'assistante maternelle qui justifie d'un agrément, si l'enfant est gardé par cette personne et qu'elle est agréée, il faut verser la prime de crèche correspondante.</p>

3. Conditions tenant à l'enfant

	Questions	Réponses
15	La prime de crèche doit-elle être servie alors que l'enfant non scolarisé a atteint l'âge de trois ans ?	<p>L'avenant du 17 mai 1988 prévoit que : <i>"l'enfant ouvre droit à la prime jusqu'à l'âge de trois ans. Toutefois, cette prime sera accordée jusqu'à l'âge de 6 ans sur production d'un certificat attestant que l'enfant n'a pu, faute de place, être admis à l'école maternelle la plus proche du domicile de ses parents"</i>.</p> <p>En d'autres termes, la prime est accordée jusqu'à l'âge de 3 ans, mais cette limite d'âge peut être repoussée à 6 ans sur production d'un certificat attestant que l'enfant n'a pu, faute de place, être admis à l'école maternelle la plus proche du domicile des parents ou pour des raisons médicales.</p> <p><u>En pratique</u> : La prime peut être versée lorsque l'enfant qui a atteint l'âge de trois ans, en cours d'année scolaire, n'a pas pu être scolarisé et le sera à la rentrée qui suit.</p>
16	La prime de crèche doit-elle être versée alors que l'enfant est gardé par demi-journée ?	<p>Oui, l'article 1^{er} de l'avenant du 17 mai 1988 précise que :</p> <ul style="list-style-type: none">- le salarié doit avoir un coefficient inférieur ou égal au niveau 5 B,- la prime de crèche est attribuée dans la limite de 5 jours par semaine aux salariés dont l'enfant est <u>placé</u> dans une crèche agréée ou chez une assistante maternelle agréée. <p>Ce texte se réfère donc à la notion de placement pour apprécier le droit d'un salarié au bénéfice de la prime de crèche.</p> <p>Cette prime est donc due dès que l'enfant est placé, même si le placement n'intervient que pendant une partie de la journée.</p>

17	Le salarié peut-il percevoir la prime même s'il n'est pas le parent de l'enfant ?	<p>L'article 1 de l'avenant du 17 mai 1988 précise : « <i>une prime de crèche par jour et par enfant est allouée aux agents dont l'enfant est placé dans une crèche agréée ou chez une assistante maternelle agréée</i> ».</p> <p>Le texte fait référence à l'enfant du salarié. Il n'y a pas de précision concernant l'enfant dont le salarié n'est pas le parent mais qui est à sa charge. En l'absence de telles dispositions, il convient de se référer à la notion d'enfant à charge, de la même façon que pour le bénéficiaire du congé enfant à charge ou des jours enfant malade (article 38d et 39 de la Convention collective).</p> <p>Ainsi, les salariés des organismes de Sécurité sociale doivent apporter la preuve que l'enfant pour lequel il demande à bénéficier d'une prime de crèche est à leur charge.</p> <p>Cette notion s'apprécie au sens de la législation sur les prestations familiales (art L 521-2 du Css) qui s'entend de la charge effective et permanente de l'enfant indépendamment de la nature du lien avec l'enfant. Le bénéfice de cette prime est donc subordonné au fait d'assumer la charge effective et permanente de l'enfant.</p> <p>Il revient donc au salarié qui demande à bénéficier de cette prime de prouver qu'il remplit les conditions requises, notamment qu'il assume de façon effective et permanente l'entretien matériel de l'enfant et pourvoit à ses besoins.</p>
----	---	--

4. Montant de la prime de crèche

	Questions	Réponses
18	La prime de crèche peut-elle être versée à un salarié dont le conjoint bénéficie d'une aide de la part de son employeur ou de CESU ?	<p>L'article 2 de l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche dispose que : « <i>La prime de crèche n'est servie que dans la limite des frais réellement exposés y compris les charges sociales, compte tenu, le cas échéant, du service d'une allocation ayant le même objet et/ou du service d'une prime de crèche au conjoint salarié de l'agent. Les agents devront produire toutes pièces justificatives utiles à ce sujet par la voie d'une déclaration sur l'honneur</i> ».</p> <p>Par conséquent, lorsque le conjoint d'un salarié d'un organisme bénéficie d'un avantage de même nature chez un employeur extérieur à l'Institution, il convient de déduire des frais réellement exposés les différentes aides sociales que pourraient percevoir les parents au titre de la garde de leur enfant ainsi que le montant de la prime de crèche éventuellement perçue par le conjoint.</p> <p>Une fois ces déductions opérées, la prime de crèche conventionnelle ne doit être versée qu'à hauteur de la somme restant effectivement à la charge du salarié.</p> <p>Vous devez donc vérifier si le conjoint perçoit effectivement une aide de la part de son employeur tel qu'un chèque emploi service réglant une partie des frais de la garde de l'enfant et le cas échéant, imputer celle-ci sur le montant de la prime de crèche selon les modalités décrites précédemment.</p> <p><u>En pratique</u> : cette solution est aussi applicable à la situation où un organisme de sécurité sociale ou le Comité d'entreprise participe à l'acquisition de CESU.</p>

	Questions	Réponses
19	La prime de crèche doit-elle être versée lorsque le salarié bénéficie de la PAJE ?	<p>La loi de financement de sécurité sociale pour 2004 a institué la prestation d'accueil du jeune enfant, dite PAJE¹. Cette prestation comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une allocation constituée d'une prime à la naissance ou l'adoption ; - une allocation de base ; - un complément de « libre choix du mode de garde » pour les familles qui font garder leur enfant par une assistante maternelle agréée ou une aide à domicile, - un complément « libre choix d'activité », pour ceux qui diminuent ou arrêtent leur activité. <p>En pratique, seul le complément « libre choix du mode de garde », versé pour employer une assistante maternelle agréée, correspond à une allocation ayant le même objet que la prime de crèche au terme de l'article 2 de l'avenant du 17 mai 1988.</p> <p>Dès lors, seule cette allocation doit être prise en compte afin d'évaluer le montant de la prime de crèche à allouer aux salariés.</p> <p>Pour déterminer le montant de la prime à verser, il convient d'effectuer une comparaison entre les frais réellement exposés pour la garde de l'enfant, en tenant compte du complément de « libre choix du mode de garde » versée par la CAF, et le montant brut de la prime de crèche tel qu'il est fixé conventionnellement.</p> <p>Ainsi, lorsque les dépenses journalières afférentes au placement de l'enfant sont inférieures au montant de la prime, la prime n'a pas à être versée. A contrario, si ces frais s'avèrent supérieurs au montant de la prime, celle-ci doit être versée dans son intégralité.</p>

¹ Pour information, la PAJE s'est substituée aux prestations suivantes : l'allocation pour jeune enfant courte et longue (APJE), l'allocation parentale d'éducation (APE) ; l'allocation d'adoption ; l'allocation de garde d'enfant à domicile (Aged), l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (Afeama).

	Questions	Réponses
20	En pratique quel document doit-on solliciter pour déterminer les frais réellement exposés par le salarié pour la garde de l'enfant ?	<p>L'article 2 de l'avenant du 17 mai 1988, prévoit au sujet des frais réellement exposés que « <i>les agents devront produire toutes justifications utiles à ce sujet par la voie d'une déclaration sur l'honneur</i> ».</p> <p>En pratique, une simple déclaration sur l'honneur du salarié demandant le bénéfice de la prime de crèche répond aux conditions exigées par l'avenant du 17 mai 1988. Toutefois, les textes étant larges sur le mode de preuve, puisqu'ils prévoient la production de « toutes justifications utiles », vous pouvez au niveau de votre organisme demander, en complément de la déclaration sur l'honneur, la production de tout document (fiche de salaire de l'assistante maternelle, factures de la crèche etc.) précisant les dates ou le nombre de jours de placement.</p> <p>C'est en fonction de ces déclarations qu'il conviendra de verser la prime de crèche dans les limites fixées par le texte.</p> <p>C'est bien au salarié de déclarer les jours de placement et non pas au service du personnel de les calculer.</p>
21	Quels frais doivent être pris en compte pour déterminer les frais réellement exposés par le salarié pour faire garder son enfant ?	<p>L'expression « frais réellement exposés » vise donc le salaire de la personne assurant la garde de l'enfant, les charges sociales afférentes, ainsi que les frais exposés pour assurer les soins de l'enfant, c'est-à-dire les indemnités d'entretien et de nourriture. Les frais de rupture de contrat entrent également dans les frais réellement exposés.</p>