



PENSIONS ALIMENTAIRES : QU'EST-CE QUE L'IFPA ?

Mis en place depuis le 1^{er} janvier 2021, le service public d'intermédiation financière des pensions alimentaires est ouvert à tous les parents séparés. Géré par l'agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires (Aripa), l'IFPA permet au parent débiteur d'une pension alimentaire d'en verser mensuellement le montant à l'Aripa, qui la reverse au parent créancier.

Le dispositif vise à sécuriser le versement de la pension alimentaire aux parents créanciers, en prévenant le risque d'impayé. En cas d'échec de l'intermédiation, l'Aripa invite le parent qui doit payer la pension à régulariser le paiement. Si ce n'est pas fait, l'Aripa engage des procédures adaptées pour verser les sommes au parent bénéficiaire. Dans l'attente, elle verse une avance à travers l'allocation de soutien familial (116 euros par mois et par enfant).

Le service a été récemment renforcé : depuis le 1^{er} mars 2022, les pensions alimentaires fixées par un jugement de divorce sont versées automatiquement par l'intermédiaire de l'Aripa. Il n'est donc plus nécessaire d'en faire la demande.

POURQUOI EST-CE UNE AVANCÉE ?

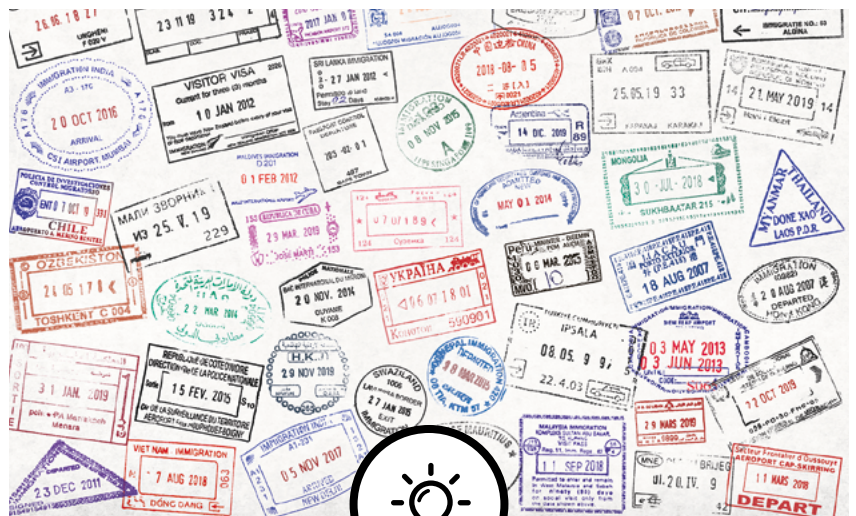
En sécurisant le paiement de la pension alimentaire, le dispositif permet de réduire la pauvreté au sein des familles monoparentales. En effet, sur près d'un million de familles percevant une pension alimentaire (montant moyen : 170 euros par mois et par enfant), on estime que près de 30% sont victimes d'impayés.

Ce service permet en outre de renforcer la responsabilité des parents en évitant que la solidarité nationale ne se substitue aux obligations du parent débiteur, et participe à renforcer l'autonomie économique des femmes car les parents créanciers sont en grande majorité des femmes.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'automatisme de ce service ne s'applique qu'aux seuls jugements de divorce avec enfants. Il sera, dès le 1^{er} janvier 2023, généralisé aux autres types de séparations et divorces. Pour bénéficier de l'IFPA, la pension alimentaire doit être fixée par un document officiel validant son montant. Dès lors que ce titre exécutoire existe, tous les parents séparés ou en cours de séparation peuvent en bénéficier.

Louis Delbos



QU'EST-CE QU'UN CONGÉ SABBATIQUE ?

Le congé sabbatique permet au salarié de s'absenter afin de réaliser un projet personnel, sans avoir à en justifier de la finalité. Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié ne perçoit aucune rémunération.

QUELLE DURÉE ET QUELLES CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER ?

La durée du congé sabbatique et le nombre de renouvellements possibles sont fixés par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche. En l'absence d'accord collectif, la durée minimale est de six mois, la durée maximale de onze mois. Pour en bénéficier, il faut remplir trois conditions :

- justifier d'une ancienneté minimale de 36 mois dans l'entreprise ;
- totaliser six ans d'activité professionnelle ;
- ne pas avoir bénéficié, lors des six dernières années dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un projet de transition professionnelle d'au moins six mois.

QUELLES RÉPONSES DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur doit informer le salarié de son accord sur la date de départ choisie par le salarié ou du report de cette date ou de son refus. Sans réponse dans les 30 jours, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

• Les cas de report

L'employeur peut différer le départ en congé sabbatique du salarié en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre de ce congé, ou selon le nombre de jours d'absence prévus. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut reporter votre congé jusqu'à neuf mois (six mois dans celles de plus de 300 salariés).

• Le refus de l'employeur

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur peut différer le congé sabbatique mais il ne peut pas le refuser. Dans celles de moins de 300 salariés, l'employeur peut le refuser s'il estime, après avis du comité social et économique (CSE), que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. L'employeur doit préciser le motif de son refus et le notifier au salarié. Ce dernier peut en contester la décision devant le conseil de prud'hommes.

COMMENT S'EFFECTUE LE RETOUR DU SALARIÉ ?

Le salarié ne peut ni prolonger le congé sabbatique au-delà de la date fixée, ni reprendre le travail avant le terme du congé, sauf accord de l'employeur. Au terme du congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Aurélié Céa et Franck Boissart