

**TITRE 13**  
**LES PRESTATIONS A CARACTERE**  
**SOCIAL**

PROJET

## CHAPITRE 3 LES AVANTAGES FAMILIAUX DU CEA

Section I.....	5
<b>Le sursalaire familial</b> .....	<b>5</b>
§1. Définition.....	5
§2. Bénéficiaires.....	5
§3. Conditions d'attribution.....	6
A) Conditions relatives aux enfants.....	6
1) Le statut de l'enfant.....	6
2) La charge effective et permanente.....	6
B) Conditions relatives aux parents.....	7
1) Principe général.....	7
2) Conditions d'attribution en cas de cessation de vie commune des conjoints ou concubins.....	7
3) Modalités d'attribution du SSF en cas de recomposition familiale.....	8
§4. Modalités de paiement du SSF.....	8
 Section II.....	 8
<b>Les primes de naissance et d'union</b> .....	<b>8</b>
§ 1. Définition.....	8
§2. Bénéficiaires.....	9
§3. Conditions d'attribution.....	9
A) Conditions relatives à la prime de naissance.....	9
B) Conditions relatives à la prime d'union.....	9
§4. Modalités de paiement des primes de naissance et d'union.....	10

## CHAPITRE 3 LES AVANTAGES FAMILIAUX DU CEA

Les avantages familiaux sont constitués :

- du sursalaire familial
- de la prime de naissance
- de la prime d'union

qui sont versés selon les modalités définies au présent chapitre.

Les dispositions du présent chapitre sont issues de l'avenant à la Convention de travail portant modification de l'article 140 signé le xx/xx/2012.

Applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, elles annulent et remplacent toute disposition réglementaire antérieure ayant le même objet.

### SECTION I

#### LE SURSALAIRE FAMILIAL

Les salariés chargés de famille bénéficient d'un sursalaire familial dont les modalités d'attribution sont fixées par la présente section.

##### §1. Définition

Le sursalaire familial (SSF) est un complément de salaire à caractère familial attribué au salarié assurant la charge effective **d'au moins un enfant** légitime, naturel, ayant fait l'objet d'une adoption plénière, placé sous tutelle ou rattaché au foyer fiscal du salarié CEA dans le cadre d'une recomposition familiale, et sous réserve des conditions précisées ci-après.

##### §2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires du sursalaire familial sont les salariés en activité.<sup>1</sup>

Les salariés sous contrat spécial ne bénéficient du SSF que si leur contrat de travail le prévoit expressément.

Lié au versement d'un salaire d'activité, le SSF ne peut être attribué aux salariés retraités, aux salariés bénéficiaires d'une cessation anticipée d'activité, aux salariés admis en garantie-invalidité n'exerçant plus d'activité professionnelle au CEA.

---

<sup>1</sup> Les mesures transitoires prévues au code de gestion du personnel, titre XIII, chapitre 3, édition Septembre 2005 (section I, § 3) sont maintenues quand elles concernent les bénéficiaires d'un **sursalaire délégué**. Le maintien du versement du SSF s'achèvera à l'extinction du droit de ces bénéficiaires, notamment compte tenu de l'âge de l'enfant ou de la situation familiale.

En cas d'accord entre le parent salarié du CEA et le parent non CEA bénéficiaire du sursalaire délégué (déclaration sur l'honneur), ou de jugement en ce sens, le sursalaire délégué peut être supprimé au profit du parent CEA.

### §3. Conditions d'attribution

Les conditions d'attribution du SSF ci-dessous mentionnées, relatives aux enfants et aux parents, sont cumulatives.

#### A) Conditions relatives aux enfants

##### 1) Le statut de l'enfant

Il y a lieu de retenir, pour l'attribution et le calcul du SSF, les enfants légitimes, naturels, ayant fait l'objet d'une adoption plénière, placés sous tutelle ou rattachés au foyer fiscal du salarié CEA dans le cadre d'une recomposition familiale<sup>2</sup> :

- âgés de moins de 16 ans,
- ou de moins de 20 ans s'ils poursuivent des études secondaires ou supérieures ou s'ils sont placés en apprentissage et dont la rémunération mensuelle n'excède pas 55% du SMIC.

Le CEA maintient le droit au sursalaire familial pour les enfants âgés de plus de 20 ans sous réserve qu'ils remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- être âgé de moins de 25 ans,
- poursuivre des études supérieures, en France ou à l'étranger,
- être réellement à charge du parent bénéficiaire du SSF dans les conditions définies dans le présent chapitre.<sup>3</sup>

Pour les enfants poursuivant des études et âgés de plus de 16 ans, pour lesquels un justificatif de scolarité est exigé, le versement du SSF s'effectue au titre de l'année scolaire, du 1<sup>er</sup> septembre N au 31 août N+1.

Les études par correspondance n'ouvrent pas droit au maintien du SSF pour les enfants âgés de plus de 20 ans.

Compte tenu des conditions ci dessus exposées, le versement du SSF s'effectue jusqu'au mois anniversaire des 16, 20 ou 25 ans de l'enfant à charge.

La présence au foyer d'un ou plusieurs enfants handicapés donne lieu au versement d'un sursalaire familial majoré. Dans ces situations, l'ouverture du droit au sursalaire familial est subordonnée à la production par le salarié :

- d'une attestation délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées ;
- d'un certificat d'inscription dans un établissement d'enseignement ou d'études par correspondance **pour les enfants âgés de 20 à 25 ans.**

##### 2) La charge effective et permanente

Pour ouvrir droit au versement du SSF, les enfants doivent être considérés comme étant à la **charge effective et permanente** du parent salarié CEA.

---

<sup>2</sup> Le salarié doit justifier du rattachement d'un enfant à son foyer fiscal, permettant, dans le cadre d'une recomposition familiale, la prise en compte de cet enfant pour l'attribution et le calcul du SSF, par la production de son dernier avis d'imposition.

<sup>3</sup> Ce qui exclut de fait les étudiants âgés de moins de 25 ans qui perçoivent une rémunération au moins égale à 55 % du SMIC.

La notion de charge effective et permanente comporte, d'une manière générale, les frais d'entretien et la responsabilité éducative et permanente de l'enfant découlant des obligations des parents au titre du code civil.

Par conséquent, lorsque l'enfant est confié à un tiers ou placé dans une institution (publique ou privée), le SSF n'est pas versé à moins que l'enfant ne soit placé en internat dans un établissement d'enseignement ou d'éducation spécialisé dont les parents supportent les frais.

Compte tenu de la définition précédente, est notamment considéré comme étant à charge, tout enfant à qui ou pour le compte de qui, le salarié du CEA verse **une pension alimentaire**.

Le nombre d'enfants déterminant le montant du complément de salaire à caractère familial est apprécié en fonction de la charge effective et permanente du parent salarié CEA.

## **B) Conditions relatives aux parents**

### **1) Principe général**

Le droit au sursalaire familial étant ouvert à raison d'un seul droit par enfant, il ne peut être perçu que par l'un des deux parents.

Lorsque les deux parents sont salariés du CEA, le SSF est versé à celui des deux parents désigné comme bénéficiaire. Ce droit d'option peut être exercé à tout moment dans les conditions suivantes :

- les salariés CEA ayant en commun des enfants ouvrant droit au SSF doivent le signaler au service du personnel de leur centre d'affectation et indiquer le parent bénéficiaire ; à défaut d'accord, sera bénéficiaire le parent ayant l'ancienneté au CEA la plus importante,
- la demande doit être visée par le service du personnel gestionnaire de l'autre parent afin d'éviter les doubles paiements,
- l'option ne peut être remise en cause qu'un an après le choix du parent bénéficiaire, sauf changement de situation familiale.

Lorsque l'un des parents est salarié du CEA et que le second est fonctionnaire ou agent public, le SSF n'est pas cumulable avec le supplément familial de traitement.

### **2) Conditions d'attribution en cas de cessation de vie commune des conjoints ou concubins**

#### ➤ Cas des parents salariés du CEA

En cas de divorce, de rupture d'un pacs, de séparation de fait ou de droit ou de rupture de la vie commune (concubinage), et sauf disposition prévue par jugement ou accord entre les deux parents, le SSF est versé au parent bénéficiaire au moment de la survenance de l'événement, dès lors qu'il a la résidence principale ou alternée du ou des enfant(s) ou, à défaut, verse une pension alimentaire.

*Exemple : dans le cas du divorce d'un couple de salariés CEA ayant 2 enfants, dès lors que le jugement de divorce organise la garde partagée des enfants comme suit :*

- le père a 1 enfant à charge,
- la mère a 1 enfant à charge,

*Chaque parent bénéficiera du versement du SSF pour l'enfant dont il a la garde effective et permanente.*

#### ➤ Situation où un seul des parents est salarié CEA

En cas de divorce, de séparation de fait ou de droit ou de rupture de la vie commune, le SSF est versé uniquement au parent salarié du CEA dès lors qu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- avoir l'autorité parentale (y compris conjointe),
- assurer la résidence principale du ou des enfant(s) ou, à défaut, verser une pension alimentaire.

En cas de garde partagée ou de résidence alternée, le SSF est donc attribué au parent salarié du CEA dès lors qu'il exerce l'autorité parentale sur les enfants ou une autorité parentale conjointe avec son ex-conjoint(e) ou ex-concubin(e).

### **3) Modalités d'attribution du SSF en cas de recomposition familiale**

Dans les situations de recomposition familiale (remariage, concubinage), la détermination des enfants ouvrant droit au versement du SSF s'effectue en fonction du nombre d'enfants à charge du bénéficiaire du sursalaire familial, au sens du présent chapitre (§3 A Conditions relatives aux enfants).

Ainsi, n'ouvrent pas droit à attribution du SSF et/ou n'entrent pas dans la détermination du nombre d'enfants pour le calcul du SSF, les enfants du parent salarié CEA bénéficiaire du SSF :

- qui ne sont pas à sa charge ou,
- pour qui ou pour le compte de qui, le parent salarié CEA ne verse pas de pension alimentaire,
- ainsi que le(s) enfant(s) de l'autre parent qu'il(s) réside(nt) ou non au foyer de la famille recomposée sauf si cet (ou ces) enfant(s) est/sont rattaché(s) au foyer fiscal du salarié CEA.

## **§4. Modalités de paiement du SSF**

Le sursalaire familial est un complément de salaire à caractère forfaitaire versé à partir du premier enfant.

Son montant est fonction d'un barème défini par l'accord relatif au barème des avantages familiaux, à ses modalités d'évolution, et au suivi des conditions d'attribution signé le xx/xx/2012.

Il appartient au salarié d'effectuer les démarches auprès du service du personnel afin de percevoir le SSF.

En l'absence de demande de SSF, ce dernier n'est pas versé automatiquement.

Le versement du SSF intervient chaque mois à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la déclaration de l'événement qui ouvre droit au versement, sans effet rétroactif.

L'absence de rétroactivité ne s'applique pas aux salarié(e)s dans l'impossibilité de faire une demande de SSF avant leur retour de congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Dans ce cas, le versement du SSF prend effet le mois suivant la date de la naissance ou d'adoption de l'enfant.

Le SSF cesse d'être dû à partir du premier jour du mois civil suivant le mois au cours duquel les conditions d'ouverture du droit cessent d'être réunies.

## **SECTION II**

### **LES PRIMES DE NAISSANCE ET D'UNION**

#### **§ 1. Définition**

Les salariés, sous réserve d'une ancienneté d'au moins douze mois consécutifs au CEA au moment du versement, bénéficient, au titre des avantages familiaux :

- d'une prime de naissance versée lors de la naissance d'un enfant ou en cas d'adoption plénière,
- d'une prime d'union versée lors d'un mariage ou de la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs).

Les modalités d'attribution de la prime de naissance et de la prime d'union sont fixées par la présente section.

## **§2. Bénéficiaires**

Les bénéficiaires des primes de naissance et d'union sont les salariés en activité, sous réserve d'une ancienneté d'au moins douze mois consécutifs au CEA au moment du versement de la prime.

Les salariés sous contrat spécial ne bénéficient des primes de naissance et d'union que si leur contrat de travail le prévoit expressément.

Liée au versement d'un salaire d'activité, les primes ne peuvent être attribuées notamment aux salariés retraités, aux salariés bénéficiaires d'une cessation anticipée d'activité, aux salariés admis en garantie-invalidité n'exerçant plus d'activité professionnelle au CEA.

## **§3. Conditions d'attribution**

### **A) Conditions relatives à la prime de naissance**

Le salarié formulant la demande de prime de naissance doit présenter un lien de filiation légitime, naturelle ou par adoption plénière avec l'enfant et en avoir la charge effective.<sup>4</sup>

Les situations spécifiques suivantes ouvrent droit au bénéfice de la prime naissance :

- La légitimation lors d'un mariage ou d'un remariage,  
- la reconnaissance d'un enfant naturel.  
    Dans ces deux situations, la prime de naissance est attribuée si la date de naissance de l'enfant est postérieure à la date d'effet du contrat de travail liant le salarié au CEA.
  
- l'adoption plénière,  
    Dans cette situation, ce n'est pas la date de naissance de l'enfant qui est prise en compte mais la date de l'arrivée au foyer.

Lorsque les parents sont tous deux salariés du CEA, la prime de naissance est versée à l'un des deux, au choix des parents.

### **B) Conditions relatives à la prime d'union**

La prime d'union n'est versée qu'une seule fois au cours de la carrière professionnelle au CEA.<sup>5</sup>

Lorsque deux salariés du CEA se marient ou concluent un Pacs ensemble, la prime d'union est versée à l'un des deux, au choix des salariés.

---

<sup>4</sup> Ainsi, la prime de naissance ne serait pas versée lorsque l'enfant vit séparément du parent salarié du CEA.

<sup>5</sup> Les salariés ayant bénéficié d'une prime de mariage avant le 1er septembre 2012 ne remplissent donc plus les conditions pour bénéficier d'une prime d'union.

#### **§4 Modalités de paiement des primes de naissance et d'union**

Le bénéfice des primes de naissance et d'union s'apprécie au moment de l'événement et non au moment de la demande ; seule la condition d'ancienneté de douze mois consécutifs s'apprécie au moment du versement des primes.

Il appartient au salarié d'effectuer les démarches auprès du service du personnel afin de percevoir la prime.

A cette occasion, le service du personnel demandera au salarié de produire les justificatifs nécessaires attestant :

- soit de la naissance ou de l'adoption plénière (acte de naissance ou livret de famille ou tout document officiel susceptible de justifier l'adoption plénière à l'exclusion d'une attestation sur l'honneur),
- soit du mariage ou du Pacs (acte de mariage ou fiche d'information relative à l'enregistrement de la déclaration de pacs).

A défaut, les primes ne sont pas versées.

Les montants de ces primes de naissance et d'union sont fonction d'un barème défini par l'accord relatif au barème des avantages familiaux, à ses modalités d'évolution, et au suivi des conditions d'attribution signé le [xx/xx/2012](#).