

PROPOSER DES « CONGÉS ENFANT MALADE » SUPPLÉMENTAIRES



« Vécu d'un transporteur

« Dans notre entreprise, nous avons décidé de faire bénéficier l'ensemble des salariés du site de deux jours de « congés enfant malade » supplémentaires, ce qui porte ce congé à cinq jours par an. Ce dispositif est issu d'une demande de nos salariés et est inscrit dans notre accord égalité. Pouvoir compter sur ce type de dispositif lorsqu'un enfant d'un de nos collaborateurs tombe malade renforce l'accompagnement de l'établissement dans leur parentalité. »

Nadège Chatelan ; Directrice des ressources humaines, Stef Valence, 100 salariés Auvergne-Rhône-Alpes

De quoi parle-t-on ?

- Le dispositif « congés enfant malade » est une disposition présente dans le code du travail.
- Il s'agit, pour un.e salarié.e, d'un droit de s'absenter lors d'une ou plusieurs journées de travail pour prendre soin de son enfant malade ou accidentés de moins de 16 ans.
- De base, le « congé enfant malade » est de 3 jours par an. L'entreprise peut faire le choix d'étendre ce congé autant qu'elle le souhaite.
- En principe, les salarié.e.s n'ont droit à aucune rémunération durant ces jours d'absence ni par l'employeur, ni par la sécurité sociale. L'entreprise est libre de rémunérer ces congés.

Pourquoi agir ?

- Choisir de compléter le dispositif « congés enfant malade » prévu par le code du travail permet de :
- Renforcer le lien qui existe entre l'entreprise et son salarié en matière d'articulation des temps de vie.
 - Afficher une image plus accueillante pour les jeunes parents.
 - Limiter le nombre d'absences injustifiées.
 - Réduire les risques d'accident du travail dû au stress et/ou aux préoccupations des salarié.e.s sur leur lieu de travail.

Comment faire ?

- > Cette action s'adresse à tout type d'entreprise quelle que soit sa taille.
- > Le cadre de mise en œuvre pour l'entreprise est libre (pratiques générales, engagement unilatéral de l'employeur, accord avec les représentant.e.s du personnel...). Dans le cas de cette entreprise, les congés supplémentaires « enfant malade » sont issus d'une demande des représentant.e.s du personnel. Les discussions ont été initiées en amont des négociations annuelles obligatoires. La mise en place de ces congés fût une des actions de leur son accord égalité.

> CADRE LÉGAL

- > Conformément au code du travail (article L. 1225-61), le.la salarié.e bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est, au maximum, de 3 jours par an. Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le.la salarié.e assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans. L'entreprise peut étendre ce congé autant qu'elle le souhaite.
- > Quand l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident grave demandant une présence soutenue et des soins contraignants, le.la salarié.e bénéficie d'un congé de présence parentale de 310 jours ouvrés maximum (Article L1225-62 du Code du travail). Le.la salarié.e peut bénéficier d'un congé de présence parental en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie. Durant ces jours le.la salarié.e ne perçoit aucune rémunération mais peut bénéficier d'aide (AJPP versée par la CAF).
- > Le don de RTT au bénéfice d'un.e collègue dont un enfant est gravement malade permet au salarié.e qui en bénéficie d'être rémunéré.e pendant son absence.
- > Le code du travail n'exige aucune condition d'ancienneté ni aucun délai de prévenance à respecter par les salarié.e.s. Il s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

- > Il convient de déterminer les modalités de ce congé en définissant, notamment, le nombre de jours de « congés enfant malade » alloués ou les éventuelles conditions de prise en charge si l'entreprise souhaite qu'ils soient rémunérés (1 jour à 100%, les suivants à 50% par exemple).
- > Une fois la mesure mise en place, il reste à l'entreprise la tâche de promouvoir et de communiquer sur cette mesure. Il est nécessaire d'en expliquer les modalités en diffusant l'information à travers l'organisation de réunions avec l'encadrement ou avec les salarié.e.s. Il peut également s'agir d'une note diffusée au sein de l'entreprise.

> POINTS DE VIGILANCE

- > Il est important pour l'entreprise de bien communiquer autour de cette mesure afin que l'ensemble des salarié.e.s soient conscients qu'il ne s'agit pas ici de jours de vacances supplémentaires mais bel et bien de congés dédiés aux « enfants malades ».
- > Dans le cadre de cette mesure, pour faire la demande d'absence, il est impératif d'adresser à l'entreprise le certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant.

