



**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFOJURI

N°09-2024

MAI 2024

Les absences pour enfant malade

UN OU UNE SALARIÉ.E A LE DROIT DE S'ABSENTER POUR S'OCCUPER DE SON ENFANT MALADE SOUS CERTAINES CONDITIONS.



C'est l'article L. 1225-61 du Code du travail qui détermine qui peut bénéficier du congé. Ce sont les enfants dont il assume, au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, la charge effective et permanente de l'enfant, c'est-à-dire assurer financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement) et assumer à son égard la responsabilité affective et éducative. Ainsi, il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien de filiation entre la personne qui élève l'enfant et celui-ci. Il peut aussi s'agir d'un enfant recueilli (frère, nièce ou neveu, etc.).

Le nombre de journées d'absences autorisées

Le.la salarié.e ayant besoin de s'absenter pour s'occuper de son enfant malade ou accidenté, âgé de moins de 16 ans, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée variable :

- en général : 3 journées par an ;
- si l'enfant a moins d'un an ou que le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans : 5 journées par an.

L'absence doit être justifiée auprès de l'employeur par un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant.

A noter

Des conditions plus favorables, notamment concernant le maintien de la rémunération et le nombre de jours attribués par l'entreprise, peuvent être prévues dans le cadre de la convention collective de l'entreprise ou dans un accord d'entreprise, cette thématique étant au cœur des préoccupations des parents.





INFOJURI

CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Le congé de présence parentale

Tous les salariés ayant un ou plusieurs enfants à charge peuvent bénéficier du congé de présence parentale, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ce congé peut être demandé en cas de maladie, de handicap ou d'accident grave, des situations rendant indispensable une présence aux côtés de l'enfant.

Le point sur

Le.la salarié.e peut bénéficier de 310 jours ouvrés maximum au titre de ce congé, soit 14 mois sur une période de 3 ans, pour un même enfant et par pathologie. La période de 3 ans peut être renouvelée sous certaines conditions.

Ce congé fonctionne comme un « compte crédit jours » : le.la salarié.e, en accord avec son employeur, peut l'utiliser en fonction de ses besoins, et peut le transformer en période d'activité à temps partiel ou bien le fractionner (en durées minimales d'une demi-journée).

Notez que la rémunération n'est pas maintenue durant le congé de présence parentale. Le.la salarié.e peut demander à bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Pour en savoir plus sur le congé de présence parentale, vous pouvez consulter les fiches de Service-Public.fr : secteur privé
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>



Rappel

la loi du 19 juillet 2023 vise, grâce à diverses mesures en faveur des parents, à « renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité ».

Une protection contre la rupture de leur contrat de travail a notamment été mise en place.