

LE CONGE POUR ENFANT MALADE

Depuis 1994, le législateur a introduit au bénéfice des salariés un droit à congé pour enfant malade qui ne peut être ni refusé, ni reporté par l'employeur, dans la limite du nombre de jours acquis. Ce congé n'est pas rémunéré, sauf en Alsace-Moselle. LA TO DO LIST Le salarié bénéficie d'un congé non-rémunéré pour enfant malade lorsque plusieurs conditions sont réunies : - La maladie ou l'accident sont constatés par certificat médical ; Critères - - L'enfant a moins de 16 ans ; Le salarié assume la charge effective et permanente de l'enfant (frais d'entretien, responsabilité éducative et affective de l'enfant). En revanche, aucune condition au titre de l'ancienneté ou de la taille de l'entreprise n'est exigée. Durée du congé La durée maximale du congé varie selon l'âge de l'enfant et le nombre d'enfants à la charge du salarié. Cette durée est de 5 jours maximum par an, si l'enfant est âgé de moins de 1 an, ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. Elle est de 3 jours maximum par an dans les autres cas.

Aménagements conventionnels Le congé pour enfant malade étant d'ordre public, toute convention contraire à ce droit est nulle. Il demeure en revanche possible par accord de prévoir des conditions plus favorables du congé que celles légalement prévues (absences plus longues, absences rémunérées...). De même, l'employeur peut accorder par décision unilatérale le droit à ses salariés de s'absenter pour garder leur enfant malade. Sanction en cas d'inobservation La violation des prévisions légales en matière de congé pour enfant malade peut donner lieu, au profit du salarié, à l'attribution d'une indemnité calculée conformément à l'indemnité de licenciement pour licenciement nul, celle-ci ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois.

<https://fidereavocats.fr/>