



**Jours enfant malade : quand et comment les salariés
peuvent-ils s'absenter ?**

➤ **Le congé pour enfant malade**

Le Code du travail autorise les salariés à bénéficier de jours de congés pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans malade ou accidenté dont il a la charge.

La durée du congé est de 3 jours par an, portée à 5 jours :

- si l'enfant a moins d'un an,
- ou que le salarié a au moins 3 enfants à charge.

L'employeur doit autoriser cette absence quelle que soit l'ancienneté du salarié mais il n'a pas à la rémunérer.

Le salarié doit vous adresser un certificat médical pour en bénéficier.

Il convient de noter que de nombreuses conventions collectives prévoient des dispositions plus favorables comme un congé plus long ou rémunéré.

Cela peut aussi être prévu par un accord collectif ou un usage.

Il faut aussi savoir qu'en Alsace-Moselle ce congé doit bien être rémunéré.

➤ **Le cas particulier où l'enfant du salarié a le Covid-19**

Si un salarié est cas contact de son enfant de moins de 16 ans (ou en situation de handicap) positif au Covid-19, et qu'il ne peut pas télétravailler, il peut demander un arrêt de travail dérogatoire pour la durée de l'isolement de l'enfant sur le site declare.ameli.fr.

Cet arrêt est de 7 jours à partir du test positif ou du début des symptômes et peut aller dans certains cas jusqu'à 10 jours.

Il convient de noter que si l'enfant sort de son isolement avec un test négatif deux jours avant la date de fin d'attestation, le salarié peut reprendre le travail mais l'employeur doit alors signaler la reprise anticipée du travail à l'Assurance maladie.

Un seul des parents peut bénéficier de ce dispositif dérogatoire.

Cet arrêt est indemnisé sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

L'employeur doit également verser des indemnités complémentaires sans carence.

Il convient de noter que le dispositif qui permettait à un salarié d'être placé en activité partielle garde d'enfant, en cas notamment de fermeture de classe, a en revanche disparu depuis le 1^{er} août 2022.

➤ **Les congés pour événements familiaux dans les cas les plus graves**

Selon la gravité de l'état de santé de l'enfant, d'autres congés peuvent être mobilisés à commencer par le congé de présence parentale.

Ce congé peut être ouvert lorsque l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité qui rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Il est en principe de 310 jours sur 3 ans mais peut être renouvelé selon des règles récemment assouplies.

L'employeur n'a pas à rémunérer le salarié (sauf dispositions plus favorables) mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale.

Autre congé qui existe : le congé pour l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant d'un salarié.

Il est d'au moins 2 jours ouvrables et est rémunéré.

Il doit être pris dans un délai raisonnable suivant l'annonce de la maladie de l'enfant.

Le bénéfice d'un congé en cas d'annonce d'un cancer ou d'une pathologie chronique est récent puisqu'il a été créé fin 2021.

Un décret doit d'ailleurs encore venir fixer la liste des pathologies chroniques concernées.

Un salarié dont l'enfant est malade peut également bénéficier de dons de jours de repos de ses collègues dans certaines situations.

Enfin, la maladie, l'accident grave ou le handicap grave de l'enfant, permet au salarié de prolonger un congé parental arrivé à terme d'une année supplémentaire maximum.