



**Pas de suppression du certificat médical pour un congé
enfant malade**

Lors de l'examen du projet de loi visant à améliorer l'accès aux soins (loi n° 2023-1268 du 27 décembre 2023), un amendement avait été adopté par le Sénat afin de remplacer ce certificat médical par une attestation sur l'honneur, la durée et l'absence de rémunération de ce congé étant déjà encadrées par le code du travail (amendement n° 99 rect. ter du 24 octobre 2023).

Lors des débats, la rapporteure de la Commission des affaires sociales avait indiqué que cet amendement répondait « à la demande des médecins de limiter le nombre de certificats médicaux superflus à établir » et qu'il ne présentait « pas de risque de détournement excessif pour les entreprises, compte tenu de la limitation à trois jours par an du congé pour enfant malade, de surcroît non rémunéré » .

Le Gouvernement s'en était remis à la sagesse du Sénat, tout en soulignant que « Le type de mesure proposé par cet amendement doit être préparé en amont avec les partenaires sociaux, en particulier les organisations patronales, parce que ses implications sont importantes pour les entreprises. » .

L'amendement ainsi adopté par le Sénat, a finalement été supprimé du texte par la Commission mixte paritaire ultérieure.

Par une réponse ministérielle publiée le 9 janvier dernier, le Ministère du travail fait part de sa position :

« L'attention du Gouvernement a été appelée sur l'exigence d'une pièce justificative, le certificat médical, à remettre à l'employeur pour bénéficier d'un congé pour enfant malade et sur l'opportunité de sa suppression.

L'employeur doit accorder à tout salarié en faisant la demande un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an.

Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Ce congé n'est pas légalement rémunéré mais il peut donner lieu au versement d'une rémunération par l'employeur, soit en vertu d'une obligation conventionnelle, d'un usage ou en application du droit local en Alsace-Moselle.

Le congé est soumis à la présentation à l'employeur d'un certificat médical.

En effet, le salarié n'est pas en mesure d'imposer arbitrairement son absence et le droit au congé sollicité doit être régulièrement mis en oeuvre conformément aux exigences légales, conventionnelles ou contractuelles.

Face à des absences qui sont susceptibles de perturber le bon fonctionnement de son entreprise, l'employeur est légitime à exiger la présentation d'un tel document, de nature à l'informer sur le motif et la durée supposée de l'absence du salarié.

La remise du certificat médical a pour effet de suspendre le contrat de travail et de libérer corrélativement le salarié de l'exécution de la prestation de travail, de sorte

que la présence nécessaire du parent auprès de son enfant malade ne puisse l'exposer à des sanctions disciplinaires ou qu'il soit considéré en abandon de poste.

Ce sont des principes de base qui structurent le droit du travail.

Le certificat médical constitue ainsi une garantie pour le salarié et pourrait être produit devant le juge en cas de litige.

Enfin, le certificat médical, établi par le professionnel de santé, est une exigence non seulement légale mais également conventionnelle.

Les entreprises peuvent, par leurs accords collectifs, soutenir la parentalité et prévoir une durée plus longue du congé ainsi que sa rémunération.

De telles mesures, très favorables aux salariés, reposent, elles aussi, sur la remise d'un justificatif : le certificat médical.

Revenir sur ce principe remettrait donc en cause l'équilibre des accords conventionnels. »

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q16/16-13193QE.htm>