

**COMMISSION NATIONALE PARITAIRE
DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
DE LA BRANCHE DES ACTEUR DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL
(ALISFA)**

Saisine étudiée lors de la CPPNI du 14 septembre 2023

AFFAIRE DE LITIGE EN CONCILIATION

Litige concernant : L'application du chapitre VI article 4 sur les congés accordés en cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans.

Appuyé par le syndicat de salariés : FEDERATION CFDT SANTE SOCIAUX

OBJET DE LA DEMANDE D'INTERPRETATION DU DEMANDEUR

Une salariée se voit refusé par son employeur l'accord de jours enfant malade pour rester auprès de son fils de 11ans après intervention chirurgicale et sur présentation d'un certificat médical.

L'employeur estime que le certificat médical fourni n'est pas recevable, car l'opération est un acte dont la date est connue à l'avance et demande à la salariée de poser des congés annuels.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

Si en effet la date de l'opération de l'enfant peut être anticipée, l'état de santé de celui-ci après l'opération ne peut pas l'être. Dans le certificat médical le médecin considère que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un de ses parents à ses côtés.

La convention collective des Acteurs du lien social et familial, chapitre VI article 4 stipule que dans le cas de maladie d'un enfant de moins de seize ans et sur présentation d'un certificat médical, des congés exceptionnels rémunérés sont accordés à la mère, ou au père, ou à la personne qui a la charge habituelle de l'enfant. Ces congés ne peuvent dépasser annuellement de date à date la limite maximum de dix jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants.

Rien dans cette rédaction n'annule le droit à ces congés dans le cas d'un acte médical anticipé, la seule procédure à respecter étant de fournir un certificat médical à son employeur.

POSITION DE LA COMMISSION

Avis des membres de la CPPNI, rendu le 14 septembre 2023 :

D'après l'article 4 du chapitre VI, pour bénéficier d'un jour de congé exceptionnel pour enfant malade, le salarié doit :

- Avoir à sa charge un enfant âgé de moins de 16 ans,
- Fournir à son employeur un certificat médical,
- Ne pas avoir bénéficié de plus de 10 jours ouvrés de date à date.

Aussi, la condition d'imprévisibilité n'est pas prévue par la convention collective. Un employeur, en refusant une journée sur ce motif, ne respecte pas le sens de l'article.

Les partenaires sociaux rappellent que le certificat médical doit mentionner que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence du parent à ses côtés. En effet, les jours de congés exceptionnels pour enfant malade n'ont pas pour objet d'être utilisés pour des rendez-vous médicaux programmés tels qu'un rendez-vous chez un dentiste ou un ophtalmologue, par exemple.