



Enfant malade maintien de salaire

Par **sam68240**, le **29/10/2014** à **09:31**

bonjour,

µHabitant en alsace et d'après la loi, j'ai le droit a mon maintien de salaire pour 3 jours enfants malade.

mais mon patron me dit que non et qu'il me prend 3jours de congé ou pas de rémunérations. Qui a raison?

merci d'avance

Par **HCavocat**, le **29/10/2014** à **09:52**

Bonjour,

En application de l'article L 1226-23 du code du travail vous avez en principe le droit au maintien de salaire pour absence lié à enfant malade. Mais vous devez fournir une attestation médicale ou un certificat d'hospitalisation faisant état de la nécessité de la présence du parent auprès de l'enfant.

Enfin, pour quelle raison votre employeur refuserait le maintien. Vous a t-il expliqué ??

Par **sam68240**, le **29/10/2014** à **10:28**

bonjour,

ok oui je lui ait donné un certificat médical, il me dit qu'il n'ont jamais fonctionné comme ca, déjà l'année dernière j'avais un jour enfant malade avec justificatif , et il m'ont pris un jour de congé.

bon j'ai pas trop insisté mais la 3 jours et qu'il ne respect pas la loi, je suis pas d'accord.

J'irais le revoir pour avoir une explications, et si il refuse que puis-je faire?

cordialement.

Par **P.M.**, le **29/10/2014** à **13:25**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Vous pourriez aussi vérifier à la Convention Collective applicable si elle ne prévoit pas, en dehors du régime spécifique aux départements de la Moselle du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, elle ne prévoit pas le maintien du salaire pour absence en cas d'enfant malade...

Par **sam68240**, le **29/10/2014** à **13:33**

bonjour,

Merci pour vos conseils, je vais vérifié cela.

cordialement

Par **sam68240**, le **29/10/2014** à **13:39**

En faite je ne sais pas comment vérifié la conventions collective applicable, je sais que c'est dans la métallurgie.

quelque conseils a me donnez svp?

Par **P.M.**, le **29/10/2014** à **13:48**

Si le lieu de travail se situe dans le Haut-Rhin, c'est [celle-ci](#)...

Par **sam68240**, le **29/10/2014** à **14:02**

merci , mais il n'y as rien de marqué pour le maintien de salaire ou enfant malade.

Par **P.M.**, le **29/10/2014** à **14:22**

Je ne l'ai pas consultée dans son entier mais je pense que vous avez vérifié, dans ce cas, c'est le Code du Travail qui s'applique...

Par **HCavocat**, le **29/10/2014** à **16:12**

Peu important que votre employeur "n'ai jamais fonctionné comme cela".

La loi est la loi et elle s'impose à votre employeur.

S'il refuse, tout dépend de savoir si vous voulez dès maintenant entamer un conflit ou pas.

Enfin, concernant la convention collective, celle-ci ne pouvait s'appliquer en tout état de cause que si elle était plus favorable que la loi. Donc, vous avez bien droit au maintien de vos salaires comme je vous l'ai précisé dès le départ.

Par **P.M.**, le **29/10/2014** à **16:58**

Evidemment que la Convention Collective ne pourrait s'appliquer que si elle était plus favorable mais aussi si elle était aussi favorable avec en plus la possibilité qu'elle cible davantage le congé pour enfant malade ce qui aurait été un argument de plus...

Sans aller jusqu'au conflit, vous pouvez utiliser tous les arguments juridiques pour faire valoir vos droits à condition que pour ce qui concerne le Code du Travail ce ne soit pas seulement votre domicile qui se situe dans les départements de la Moselle du Haut-Rhin et du Bas-Rhin mais surtout votre lieu de travail comme je l'ai précisé...

En plus, je vous ai donné le moyen de consulter la Convention Collective de la métallurgie hors du lieu de travail et je pense que cela peut vous aider d'une manière plus générale car ma vocation c'est d'aider et d'informer bénévolement...

Par **sam68240**, le **30/10/2014** à **12:53**

ok je vous remercie pour ces informations, je vais aller le voir dès qu'il est présent et vous tiens informé.

Juste une dernière question, qu'est ce que je risque si je vais au prud'homme?
Licenciement?

merci

Par **HCavocat**, le **30/10/2014** à **13:04**

Vous ne risquez rien à aller aux prud'hommes puisque vous êtes dans votre bon droit. L'employeur ne peut vous licencier au motif que vous exercez une action en justice.

En revanche, vos relations de travail risquent d'être plus tendues...

N'oubliez pas que vous pouvez agir durant trois ans encore pour demander un rappel de

salaire, vous avez le temps... Est-ce que ça vaut la peine d'agir dès maintenant ? C'est à vous de décider

Par **sam68240**, le **30/10/2014 à 13:07**

ok c'est pas grave si c'est tendu, je tiens pas a laissé passez ce problème.

merci encore.

Par **HCavocat**, le **30/10/2014 à 13:10**

Alors agissez à votre guise.

Bon courage pour la suite.

Par **P.M.**, le **30/10/2014 à 13:25**

Bonjour,

Effectivement, je me doute que vous ne tenez pas à subir des relations de travail tendues en saisissant le Conseil de Prud'Hommes, ce qui serait en soi un risque...

Mais vous pourriez quand même essayer de faire entendre raison à l'employeur sans aller jusqu'au conflit...

Par **sam68240**, le **30/10/2014 à 13:38**

oui c'est ce que je vais essayé de faire sans qu'il n'y ait de conflit, et j'espère qu'il vont comprendre.

Parce que tout a l'heure j'ai pas vu le patron mais la comptable qui m'avait aussi confirmé qu'il ne maintienne pas le salaire , donc je lui ait montré les loi que j'ai imprimé et elle ma dit que l'expert comptable na pas dit ca, bref j' attend le patron mais je pense qu'il essaye d'esquivé la chose.....

Par **sam68240**, le **30/10/2014 à 15:47**

c'est réglé, il ma dit qu'il me payé mes jours.

je vous remercie.

bonne journée

Par **HCavocat**, le **30/10/2014** à **15:53**

Et bien voilà une histoire qui se termine bien avec un employeur raisonnable...

Par **P.M.**, le **30/10/2014** à **19:46**

Voici prouvé qu'il valait bien raisonner l'employeur plutôt que "d'aller aux Prud'Hommes" directement et que le problème pouvait être réglé immédiatement...

Merci à vous pour votre retour d'expérience...