



## journées enfant malade pour un couple

Par **katioschka**, le **24/02/2012** à **18:25**

Bonjour,

Mon époux et moi travaillons dans la même société relevant de la convention du Syntec. Le Syntec n'accorde aucune journée "enfant malade" mais notre société depuis l'an dernier en accorde 3. La règle n'a cependant jamais été diffusée et est même largement ignorée. Lorsque j'ai pris deux jours, il m'a été communiqué que le trois jours étaient octroyés "par famille", à comprendre non pas "quel que soit le nombre d'enfant" mais par opposition à "par salarié", ce qui signifie que tous les salariés (avec enfant) sauf nous ont le droit chacun à 3 jours pour s'occuper de leurs enfants malades alors que pour nous, c'est trois jours à nous deux. Autrement dit, l'un de nous deux n'a pas droit aux jours "enfant malade". Cette discrimination est-elle légale ? De la même façon, nous n'avons reçu qu'un cadeau pour notre enfant à Noël.

Nous sommes le seul couple dans cette petite société sans syndicat. Il me semble discriminant de donner à tous les salariés ayant des enfants le droit à 3 jours par an, sauf à nous qui n'avons que 3 jours à nous deux.

Il s'agit d'une question de principe. Jusque-là, ni mon mari ni moi-même n'avons pris de jour de maladie ou de jour enfant malade, il n'y a donc jamais eu d'abus de notre part. Est-ce légal de discriminer ainsi les couples ? Merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **24/02/2012** à **19:38**

Bonjour,

Je présume que la différence par rapport à la disposition légale qui figure à l'[art. L1225-61 du Code du Travail](#), c'est que dans votre entreprise, cette absence pour enfant malade est rémunérée mais vous pourriez quand même vous référer à l'[Accord du 3 juillet 2009 relatif à la non-discrimination et à la gestion des carrières](#) qui précise à ce propos :

[citation]2. 2. Dispositions pour enfants malades.

Il est rappelé que **chaque salarié** a le droit de bénéficier, en application de l'article L. 1225-61, d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de congé est au maximum de 3 jours par an.[/citation]

Pour le cadeau de Noël unique, vous pourriez vous appuyer sur l'[art. L1132-1 du Code du Travail](#) et par assimilation à l'[Arrêt 98-46063 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]le fait que la prime soit intégralement versée au chef de famille ne constituant qu'une modalité de son versement sans effet sur le droit de chaque salarié à percevoir celle-ci[/citation]

Par **katioschka**, le **25/02/2012** à **14:43**

Merci infiniment.

Pour les journées "enfant malade", j'en conclue qu'en fait il n'y a pas de jurisprudence correspondant exactement que je pourrais évoquer. Mon entreprise ne m'empêcherait pas de prendre des jours non rémunérés, au contraire (le travail étant fait, ils seraient plutôt satisfaits de ne pas me rémunérer 3 jours, enfin j'imagine)

Concernant la prime, elle correspond parfaitement et j'en conserve précieusement les références. Je ne vais pas me battre pour 50€, mais, je saurais m'y référer quand il le faudra. Merci encore, c'est très intéressant et je vous sais gré du temps passé en recherche et en réponse.

Par **P.M.**, le **25/02/2012** à **17:51**

Bonjour,

Je dois dire que je n'ai pas fait de recherche jurisprudentielle particulière sur ce point, l'accord précité me semblant largement suffisant pour pouvoir prétendre que rémunérés dans l'entreprise ou pas ces jours pour enfant malade doivent être attribués individuellement de la même manière à chacun des parents travaillant en couple comme à tous les autres salarié(e)s sauf de constituer une discrimination...

Par **nmvv**, le **19/01/2019** à **22:34**

Ayant le même souci dans mon entreprise et n'ayant moi non plus aucun syndicat à qui me référer je ne sais où m'adresser de plus nous n'avons droit qu'à 3 jours avec la condition que moi seul les prenne et on mon mari ayant pris rendez vous à l'inspection du travail il m'ont dit de voir avec notre employeur de quelle convention on dépendait selon notre activité et de nous montrer le texte de toile où tout ça se référé nous attendons encore une réponse merci d'avoir posé cette question qui pourrait m'aider moi aussi

Par **P.M.**, le **19/01/2019** à **22:57**

Bonjour,

Vous avez donc eu la réponse que chaque salarié y a droit...