

« L'ABSENCE ENFANT MALADE » ET LES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL PARTICULIÈRES A L'ALSACE-MOSELLE

L'Institut de Droit Local, notamment dans un article paru le 26 octobre 2009 sous le titre « Le virus de la grippe soumis au droit local », avance qu'en cas de maladie d'un salarié ou de son enfant, celui-ci bénéficie d'un maintien de salaire en application du droit local.

Les juristes de l'UIMM Bas-Rhin, ainsi que ceux des MEDEF Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle et de l'UIBR se sont réunis pour apporter le point de vue des instances patronales sur le sujet.

I - Contexte

Nous vous rappelons que, suite à la recodification du Code du Travail en mai 2008, le Droit local (articles 63 du Commerce Local et 616 du Code Civil Local) a été abrogé et que des dispositions particulières à l'Alsace Moselle ont été intégrées dans ce Code.

Ainsi l'article L.1226-23 du Code du Travail dispose que « Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire. Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoire sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur. ».

Tandis que l'article L.1226-24 dispose « Le commis commercial qui, par suite d'un accident dont il n'est pas fautif, est dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail, a droit à son salaire pour une durée maximale de six semaines. Pendant cette durée, les indemnités versées par une société d'assurance ou une mutuelle ne sont pas déduites du montant de la rémunération due par l'employeur. Toute stipulation contraire est nulle.

Est un commis commercial le salarié qui, employé par un commerçant au sens de l'Article L.121-1 du Code de Commerce, occupe des fonctions commerciales au service de la clientèle. »

Ces articles ne peuvent être invoqués dans le cadre d'une demande d'absence pour enfant malade.

II - L'absence pour enfant malade

II -1 : L'article L.1225-61 du Code du Travail

En vertu de l'article L.1225-61 du Code du Travail « Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L.513-1 du Code de la Sécurité Sociale.

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. ».

En résumé, le législateur autorise une absence entre 3 et 5 jours par an et par salarié pour enfant malade sans maintien de salaire.

II-2 : Quid des dispositions spécifiques à l'Alsace-Moselle ?

Les dispositions spécifiques à l'Alsace-Moselle ne trouvent pas à s'appliquer dans le cas d'une absence pour enfant malade, en raison de leur positionnement dans le Code du Travail.

En effet, l'article L.1226-23 sus cité, se situe dans le Code du Travail au sein du « Titre II Formation et exécution du contrat de travail », dans le « Chapitre VI Maladie, Accident et Inaptitude médicale » sous une « Section IV Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ».

Ce positionnement dans le « Chapitre VI Maladie, Accident et Inaptitude médicale » nous permet d'exclure du champ d'application toute autre absence que celles pour maladie, accident et inaptitude du salarié, et en particulier le droit à absence non rémunérée pour enfant malade qui est régi par un article du code du travail (L.1225-61) situé dans le « Chapitre V Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants ».

III - Conclusion

Si un salarié, sur présentation d'un certificat médical enfant malade, peut s'absenter de 3 à 5 jours par an, il ne bénéficie d'aucun maintien de salaire (sauf usage ou accord d'entreprise), par application de l'article L.1225-61, qu'il travaille ou non en Alsace Moselle.

NB : Cette position s'applique de manière générale à toute absence pour enfant malade. Les conséquences de la « grippe A/H1N1 », ne constituent pas un cas particulier.