

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, « L'absence pour enfant malade » devient « le congé légal enfant malade en partie rémunéré ».

#### TEXTES RÉGLEMENTAIRES « STATUTS IEG »

Les textes suivants sont d'application jusqu'au 31 décembre 2018 :

PERS 72-5, DP.31.105, DP. 31-65 Circulaire pers 91  
Note DP.17-39 — Accord de branche Éga-Pro du 20/12/2011  
— Absence rémunérée :

*« Les mères de famille se trouvant dans l'obligation de rester au foyer pour soigner leur enfant malade, peuvent obtenir de leur Chef de Service des autorisations d'absences, sans qu'il y ait lieu à récupération, pour des durées restant dans des limites raisonnables et ne devant en aucun cas conduire à des « abus ». L'appréciation, dans chaque cas d'espèce, sera effectuée par le Chef de Service, qui pourra, s'il le juge utile, demander la production d'un certificat médical ou même faire procéder à un contrôle médical à domicile. »*

#### NOUVELLES DISPOSITIONS

En application de l'article L1225-61 du Code du travail, le salarié bénéficie d'un droit à congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, pour un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L513.1 du code de la sécurité sociale.

L'accord prévoit **un maintien partiel de la rémunération** :

- La durée du congé est au maximum de 6 demi-journées par an dont 4 demi-journées seront rémunérées sur les 6 demi-journées jusqu'aux 12 ans de l'enfant.
- Pour un enfant âgé de moins d'1 an ou pour 3 enfants à charge, la durée du congé est au maximum de 10 demi-journées par an dont 4 demi-journées rémunérées jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

**ATTENTION** Pour les enfants âgés de 12 à moins de 16 ans, les absences pour enfant malade sont autorisées, à hauteur de 3 jours ou 6 demi-journées par an, **mais non rémunérées**.

Pour un enfant en situation de handicap, les parents bénéficiaires de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ont droit à un « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours rémunérés par l'employeur jusqu'à l'âge de 20 ans.



## BÉNÉFICIAIRES

Tous **les parents statutaires et non statutaires justifiant d'un contrat de travail d'une durée minimale de trois mois dans la branche des IEG**, y compris à chacun des membres d'un couple de salariés IEG.

Sont considérés comme « salariés parents » pour l'application des droits relatifs à la conciliation des temps, les salariés ayant au moins un enfant remplissant l'une des conditions suivantes :

- Un lien de filiation établi (extrait d'acte de naissance ou du livret de famille).

En cas de résidence alternée, la totalité des droits sera attribuée à chaque parent salarié d'une entreprise de la branche professionnelle.

- En cas d'absence de lien de filiation établi, mais dont la présence au foyer est permanente ou prépondérante (fournir annuellement une attestation sur l'honneur certifiant la présence permanente ou prépondérante de l'enfant au foyer). Être en mesure de pouvoir fournir tout moyen de preuve permettant d'attester de la réalité de cette présence.

## SA MISE EN PLACE

La date d'entrée en vigueur est fixée **au 1<sup>er</sup> janvier 2019**.

FO Énergie et Mines n'est pas signataire de l'accord relatif à l'évolution des droits familiaux.