

## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>13193</b>	De <b>Mme Christine Arrighi</b> ( Écologiste - NUPES - Haute-Garonne )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, plein emploi et insertion		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, plein emploi et insertion
<b>Rubrique</b> >travail	<b>Tête d'analyse</b> >Suppression du certificat médical pour un congé enfant malade	<b>Analyse</b> > Suppression du certificat médical pour un congé enfant malade.
Question publiée au JO le : <b>21/11/2023</b> Réponse publiée au JO le : <b>09/01/2024</b> page : <b>301</b>		

### Texte de la question

Mme Christine Arrighi attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur l'exigence de certificat médical pour qu'un salarié ait droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident de son enfant. L'article L. 1225-61 du code du travail dispose qu'un salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident de son enfant, « constatés par certificat médical ». Supprimer cette exigence de certificat médical permettrait de libérer, chaque semaine, une à deux consultations pour chacun des 50 000 médecins généralistes que compte le pays. Cela favoriserait également l'éducation à la santé, en évitant les consultations médicalement facultatives mais administrativement obligatoires. Par exemple, l'assurance maladie elle-même préconise la consultation seulement « si la fièvre persiste plus de 2 jours chez un enfant de 3 mois à 2 ans, ou plus de 3 jours après 2 ans (hors signes de gravité) » ( cf. site Ameli, page « Votre enfant a de la fièvre : que faire et quand consulter ? »). En termes économiques, supprimer cette exigence de certificat médical se traduirait par une diminution de dépenses annuelles d'au moins 65 millions d'euros pour l'assurance maladie. Enfin, parmi les freins à l'installation de jeunes médecins, la place de l'administratif joue un rôle prépondérant. Supprimer un certificat serait un message positif envoyé, à l'heure où cette profession est au contraire soumise chaque jour à plus d'administratif (émergence d'ordonnance numérique, dossier médical partagé (DMP), en plus des demandes de plus en plus fréquentes dans des patientèles de plus en plus importantes). L'objection la plus courante à cette proposition est le risque d'abus de la part des salariés. Or dans la pratique, avoir un enfant malade pendant moins de six jours par an (soit trois jours par parent) est rare. Et par ailleurs, la mission première des médecins n'est pas de contrôler la véracité des dires des salariés au profit des employeurs, mais bien de soigner. De surcroît, il est déjà aisé pour les parents de décrire des symptômes difficilement vérifiables (fièvre, vomissements, diarrhées nocturnes justifiant de garder l'enfant à domicile et bénéficier de ces jours d'absence). Dans le contexte de démographie médicale actuelle, le certificat obligatoire est surtout un frein à l'exercice de leur droit. Pour toutes ces raisons, il semblerait pertinent de mettre fin à cette exigence de certificat médical en cas d'enfant malade d'un salarié pour justifier son congé non rémunéré, en supprimant les quatre mots « constatés par certificat médical » dans l'article L.1225-61 du code du travail. Elle l'interroge donc pour savoir s'il est favorable à cette modification législative dans un objectif d'optimisation des ressources et d'offrir une meilleure qualité de soins aux patients.

### Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur l'exigence d'une pièce justificative, le certificat médical, à remettre

à l'employeur pour bénéficier d'un congé pour enfant malade et sur l'opportunité de sa suppression. L'employeur doit accorder à tout salarié en faisant la demande un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge. 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. Ce congé n'est pas légalement rémunéré mais il peut donner lieu au versement d'une rémunération par l'employeur, soit en vertu d'une obligation conventionnelle, d'un usage ou en application du droit local en Alsace-Moselle. Le congé est soumis à la présentation à l'employeur d'un certificat médical. En effet, le salarié n'est pas en mesure d'imposer arbitrairement son absence et le droit au congé sollicité doit être régulièrement mis en œuvre conformément aux exigences légales, conventionnelles ou contractuelles. Face à des absences qui sont susceptibles de perturber le bon fonctionnement de son entreprise, l'employeur est légitime à exiger la présentation d'un tel document, de nature à l'informer sur le motif et la durée supposée de l'absence du salarié. La remise du certificat médical a pour effet de suspendre le contrat de travail et de libérer corrélativement le salarié de l'exécution de la prestation de travail, de sorte que la présence nécessaire du parent auprès de son enfant malade ne puisse l'exposer à des sanctions disciplinaires ou qu'il soit considéré en abandon de poste. Ce sont des principes de base qui structurent le droit du travail. Le certificat médical constitue ainsi une garantie pour le salarié et pourrait être produit devant le juge en cas de litige. Enfin, le certificat médical, établi par le professionnel de santé, est une exigence non seulement légale mais également conventionnelle. Les entreprises peuvent, par leurs accords collectifs, soutenir la parentalité et prévoir une durée plus longue du congé ainsi que sa rémunération. De telles mesures, très favorables aux salariés, reposent, elles aussi, sur la remise d'un justificatif : le certificat médical. Revenir sur ce principe remettrait donc en cause l'équilibre des accords conventionnels.