

*Circulaire AS n°25.24
20/11/24*

**Avenant n°34 à la convention collective
nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants,
relatif au bénéfice de jours rémunérés en
cas de maladie de l'enfant
du 19 juin 2024**

*Publication de l'arrêté d'extension du 08/11/24 au
Journal Officiel du 15/11/24*

A la suite de la CPPNI qui s'est tenue le 19 juin 2024, parallèlement à la grille des salaires, a été également soumis à la signature un avenant n°34 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants relatif au bénéfice de jours rémunérés en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un enfant afin d'améliorer la prise en compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs du secteur.

Cet avenant a été signé par :

- L'ensemble des organisations patronales : GNC, GHR et UMIH,
- Et par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche : CFDT, FO, CGT et CGC.

Entrée en vigueur de l'avenant n°33 du 19 juin 2024 relatif au bénéfice de jours rémunérés en cas de maladie d'un enfant

Cet avenant est désormais étendu par l'arrêté du 8 novembre 2024, publié au Journal Officiel du 15 novembre 2024.

L'entrée en vigueur de l'avenant était conditionnée à son extension et prévue le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension (y compris pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires).

Pour rappel, l'extension a pour objet de rendre obligatoire cet avenant pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de cette convention.

L'avenant n°34 du 19 juin 2024 à la CCN des HCR devient donc applicable, obligatoirement, à l'ensemble de la profession à compter du 1^{er} décembre 2024.

Conscients des difficultés d'organisation auxquelles les parents peuvent être confrontés, les partenaires sociaux ont souhaité les accompagner, notamment lors de la survenance de la maladie de leurs enfants.

Ainsi, conformément à l'avenant n°34, les salariés parents pourront bénéficier d'un droit à des jours rémunérés en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant.

Pour bénéficier de ces jours d'absence, en complément des dispositions légales en vigueur, le salarié doit justifier **d'un an d'ancienneté**.

1. En cas d'hospitalisation d'un enfant :

A défaut de dispositions existantes au sein de l'entreprise, en cas d'hospitalisation d'un enfant **inscrit** sur le **livret de famille du salarié** et jusqu'à la date de son **16^{ème} anniversaire**, ledit salarié bénéficiera de **trois jours d'absence** par période de référence.

L'absence du salarié **n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve** que le salarié fournisse **un justificatif d'hospitalisation de l'enfant**.

Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

2. En cas de maladie d'un enfant :

A défaut de dispositions existantes au sein de l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant **inscrit** sur le **livret de famille du salarié** et jusqu'à la date de son **10^{ème} anniversaire**, ledit salarié pourra bénéficier, sur le nombre de congés non rémunérés pour enfant malade autorisé par les dispositions légales, de **deux jours d'absence** par période de référence.

L'absence du salarié **n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve** que le salarié fournisse **un justificatif médical mentionnant que le parent doit rester avec l'enfant**.

Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

3. Période de référence (1^{er} janvier – 31 décembre) :

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés pour enfant malade est fixé au 1^{er} janvier de chaque année.

Les deux congés susvisés (en cas d'hospitalisation et en cas de maladie d'un enfant) sont **cumulables** au cours d'une même période de référence.

4. Décompte des congés :

Le décompte des droits aux congés pour enfant malade est exprimé en **jours travaillés** et sont rémunérés comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, les dispositions ci-dessus ne se confondent pas avec les dispositions légales et conventionnelles prévues dans le cadre du congé de présence parentale (article L 1225-62 du code du travail) et du congé proche aidant (article L 3142-16 du code du travail).

A noter : Pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté ou qui ont un enfant de plus de 10 ans et de moins de 16 ans, ce sont les dispositions de droit commun qui s'appliquent.

5. En résumé :

Les dispositions de droit commun		
Situation	Jours non rémunérés	Conditions
Maladie	Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé d'une durée : <ul style="list-style-type: none"> De 3 jours par an ; De 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté. ✓ Justifier d'un certificat médical avec mention présence parental indispensable

Avenant n°34 à la CCN des HCR du 19 juin 2024 relatif au bénéfice de jours rémunérés en cas de maladie d'un enfant Etendu par arrêté du 08/11/24 publié au JO du 15/11/24		
Situation	Jours rémunérés par période allant du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	Conditions
Hospitalisation	Le salarié (homme ou femme) bénéficie de 3 jours ouvrés (travaillés) par an en cas d'hospitalisation d'un enfant jusqu'à son 16 ^{ème} anniversaire.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le salarié doit justifier d'un an d'ancienneté (CDI, CDD, apprentis ou alternants). ✓ L'enfant doit être inscrit sur le livret de famille du salarié.
Maladie	Sur le droit commun, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrés (travaillés) par an en cas de maladie d'un enfant jusqu'à son 10 ^{ème} anniversaire.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Et sous réserve de justifier d'un certificat d'hospitalisation ou d'un certificat médical avec mention présence parental indispensable.

Vous trouverez en annexe l'avenant n°34 du 19 juin 2024 ainsi que l'arrêté d'extension du 8 novembre 2024.