

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

IDCC : 1979 | **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

**Avenant n° 34 du 19 juin 2024**

relatif au bénéfice de jours d'absences rémunérés  
en cas de maladie de l'enfant

NOR : ASET2450811M

IDCC : 1979

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**GNC ;**

**UMIH ;**

**GHR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFTD ;**

**CGT CSD ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'amélioration de la prise en compte d'un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs est un enjeu majeur de la branche des hôtels, cafés, restaurants.

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

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est, au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

## **Article 2 | Jours au bénéfice des salariés en cas de maladie de l'enfant**

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant, justifiant d'un an d'ancienneté, bénéficient des dispositions du présent accord, en complément des dispositions légales en vigueur.

### **Article 2.1 | Hospitalisation**

À 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<sup>e</sup> anniversaire, ledit salarié bénéficiera de trois jours d'absence par période de référence telle que définie à l'article 2.3.

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.

### **Article 2.2 | Maladie**

À 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<sup>e</sup> 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 telle que définie à l'article 2.3.

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.

### **Article 2.3 | Période de référence (1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les dispositions des articles 2.1 et 2.2 sont cumulables au cours d'une même période de référence.

### **Article 2.4 | 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, dans les conditions fixées par le présent avenant.

### **Article 3 | Articulation des dispositions conventionnelles avec le cadre légal**

Les dispositions du présent avenant ne se confondent pas avec les dispositions légales et conventionnelles prévues dans le cadre :

- du congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) ;
- du congé pour soigner un membre proche de sa famille ou du « congé proche aidant » (art. L. 3142-16 du code du travail),

auxquelles elles s'ajoutent.

### **Article 4 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup>, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

### **Article 5 | Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

### **Article 6 | Révision, dénonciation et modification**

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)