

**Groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de  
résulter de l'extension d'accords ou conventions de branche**

**Avis n°5-2021 sur l'accord du 30 juin 2021 relatif à l'attribution de jours pour enfants malades dans  
la branche de la Plasturgie**

**Emmanuel Combe**  
**Françoise Favennec**  
**Héloïse Petit**  
**Sébastien Roux, président du groupe**

Paris, le 02/12/2021

Rapporteure générale : Anne-Laure Moulin  
avec Erwann Menard-Commault (DARES)

Madame la ministre,

Vous sollicitez, par courrier en date du 2 novembre 2021, l'avis du groupe d'experts, prévu par l'article L. 2261-27-1 du code du travail, sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'accord du 30 juin 2021 relatif à l'attribution de jours pour enfants malades, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la Plasturgie.

Cet accord a pour objet de permettre à un salarié qui assume la charge effective et permanente d'un enfant de moins de 16 ans, en cas de maladie ou d'accident de celui-ci, constatés par un certificat médical, de bénéficier d'une autorisation d'absence de 3 jours (fractionnable en demi-journée) rémunérée, à hauteur de 80% de sa rémunération.

Il est signé, pour les organisations syndicales de salariés, par les quatre syndicats représentatifs de la branche : la CFDT, la CGT, la CGT-FO et la CFE-CGC et, pour les organisations professionnelles<sup>1</sup>, par l'organisation majoritaire *Polyvia*. La seconde organisation représentative, *Plastalliance* (non signataire) est à l'origine de la saisine du groupe d'experts pour la troisième fois (faisant ainsi suite à

---

<sup>1</sup> Les deux organisations professionnelles comptent aujourd'hui 1084 entreprises adhérentes employant 82 003 personnes. Elles couvrent ainsi 70% des 118 900 des salariés de la branche (54% en 2017) et 32% (28% en 2017) des 3 370 entreprises (3 350 entreprises en 2017) (portrait statistique de la branche de la plasturgie, 2021, ministère chargé du travail, DARES). Depuis la mesure de l'audience 2021, le poids des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives est pour **Polyvia : 88,24 %** et **Plastalliance : 11,76 %** (Arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la plasturgie, publié au *JO* du 23 octobre 2021).

ses demandes de saisines de l'accord du 5 juillet 2019 CPPNI et de l'accord du 28 mai 2020 sur les salaires).

A l'appui de sa demande de saisine, *Plastalliance* invoque le coût de la mesure pour la branche qu'il estime à 2 772 000 euros, en se fondant notamment sur l'hypothèse que 10% des salariés du secteur auraient recours au dispositif de congés jours pour enfants malades.

Dans la continuité de la méthode de travail qu'il développe depuis son installation, le groupe s'est intéressé aux dispositifs de congés pour enfant malade pour contextualiser la mesure prévue par l'accord (I). Il a ensuite répondu spécifiquement à l'argument de *Plastalliance* sur le coût hypothétique de la mesure en le mettant en regard de la masse salariale de la branche. (II).

### **I - Les dispositifs de congés pour enfant malade**

En application de l'article L. 1225-61 du code du travail, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré, en cas de maladie ou d'accident, constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée maximale de ce congé est de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans.

Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir des avantages plus conséquents : des durées de congés supérieures et/ou leur rémunération.

C'est le cas de l'accord du 30 juin 2021 examiné qui créé, pour un salarié relevant de la convention collective nationale de la plasturgie, et assumant la charge effective et permanente d'un (ou plusieurs) enfant(s) de moins de 16 ans, en cas de maladie ou d'accident, constatés par un certificat médical, une autorisation d'absence rémunérée à hauteur de 80% de sa rémunération brute mensuelle.

En outre, cette mesure ne concerne pas les sujets pour lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise<sup>2</sup>. Ainsi une entreprise pourrait conclure un accord, éventuellement par référendum si elle est petite, prévoyant des stipulations moins favorables que celles prévues par l'accord de branche. Les effets de ce dernier et de son extension se trouveraient donc neutralisés, ce qui relativiserait la portée de l'extension si elle devait être préjudiciable aux entreprises du secteur.

### **II – Le faible coût du dispositif pour une entreprise et le poids du dispositif dans la masse salariale globale de la branche**

Les données disponibles, au moment de l'élaboration du présent avis, ne permettent pas de quantifier le recours aux dispositifs de congés pour enfant malade (ni globalement, ni dans la plasturgie ou d'autres secteurs -aux caractéristiques analogues). Pour apprécier l'impact de la mesure proposée par l'accord, le groupe a donc repris l'hypothèse de *Plastalliance* selon laquelle 10% des salariés de la branche auraient recours au congé pour enfant malade.

*Plastalliance* estime ainsi le coût annuel à **2,8 millions d'euros** (7 heures de travail X 11 euros -taux horaire brut-X 36 000 jours de travail<sup>3</sup>). Le groupe évalue, pour sa part, ce coût à **4,8 millions d'euros**<sup>4</sup> en appliquant le salaire brut horaire moyen versé dans la branche (23,8€ brut par heure) sous les

<sup>2</sup> Ord. n°2017-1385, 22 sept. 2017, JO 23 sept.

<sup>3</sup> 10% de 120 000 salariés X 3 jours

<sup>4</sup> 23,8 (salaire horaire brut)\* 7 (heures par jour) \* 0,8 (80%) \* 36 000 (nombre de jours pris pour enfant malade)

mêmes hypothèses de recours au congé pour enfant malade et en considérant que la prise en charge est à 80% de ce salaire brut.

Le groupe a ensuite comparé ces estimations avec la masse salariale globale de la branche pour apprécier l'importance du coût de la mesure au niveau global de la branche et par salarié concerné.

**Dans la branche.** L'année 2021 compte 365 jours, soit 229 jours travaillés par an<sup>5</sup>. Les 113 500 salariés en ETPT<sup>6</sup> de la branche travaillent donc 26<sup>7</sup> millions de jours dans l'année (sachant que tous n'ont pas d'enfants). Les 36 000 jours « perdus » dans l'année correspondraient à 0,13%<sup>8</sup> du nombre total de jours rémunérés dans la branche et à 0,08% de la masse salariale totale annuelle de la branche (incluant les cotisations sociales, salariés et employeurs) qui s'élève à 5,9 milliards d'euros.

**Au niveau d'un salarié.** Trois jours de travail rémunérés à 80% du salaire horaire brut coûteraient à une entreprise **400 euros**, à mettre en regard du coût moyen annuel d'un salarié à temps complet se montant à 51 900 euros.

### Conclusion

En rémunérant les salariés pendant trois jours de congés pris pour s'occuper d'un enfant malade, à l'appui d'un certificat médical, l'accord du 30 juin 2021 leur offre un avantage social. Il est signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives du secteur et par la principale organisation représentant les entreprises de la branche, suggérant ainsi l'intérêt de cette mesure qui peut contribuer à la conciliation entre vie familiale et professionnelle.

Les éléments rassemblés dans cet avis permettent de conclure que le coût du dispositif rapporté à la masse salariale globale de la branche (de l'ordre de 0,08%), ou même par salarié (au maximum 400 euros sur l'année en considérant le salaire moyen) est très limité et n'est pas de nature à mettre en péril les entreprises de la branche. Par ailleurs, ces dernières peuvent déroger à cet accord de branche par un accord d'entreprise.

Par conséquent, le groupe est favorable à l'extension de l'accord du 30 juin 2021, aujourd'hui appliqué par les entreprises adhérentes à *Polyvia*.

---

<sup>5</sup> 7 jours fériés, 104 samedis et dimanches, 25 jours de congés payés, correspondant au final à une durée totale de 1607 heures dans l'année.

<sup>6</sup> Equivalent temps plein travaillé

<sup>7</sup> 229 jours X 113 500 salariés

<sup>8</sup> 36 000 jours « perdus » rapportés aux 26 millions de jours travaillés dans la branche.