

# De nouveaux droits pour les salariés parents d'enfants malades



© 2023 Les Echos Publishing

Une récente loi renforce les droits des salariés dont l'enfant décède ou est atteint d'une grave maladie ou d'un handicap.

## Un allongement des congés pour évènements familiaux

Jusqu'alors, les salariés avaient droit à un congé de 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant. Depuis le 21 juillet 2023, ce congé est de 5 jours ouvrables.

À cette même date, la durée du congé accordé aux salariés en cas de décès d'un enfant est passé de 5 à 12 jours ouvrables. Sachant que cette durée est désormais de 14 jours (contre 7 auparavant) :

- lorsque l'enfant décédé avait moins de 25 ans ;
- lorsque l'enfant décédé était lui-même parent (quel que soit son âge) ;
- en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

**À noter** : les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et des jours fériés.

## **Une protection pendant le congé de présence parentale**

Les salariés dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ont droit à un congé de présence parentale de 310 jours ouvrés (environ 14 mois). Ce congé pouvant être fractionné ou pris dans le cadre d'un temps partiel.

Désormais, il est interdit à un employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pendant ce congé ou pendant les périodes travaillées pour un congé fractionné ou à temps partiel.

Il est néanmoins prévu deux exceptions à cette interdiction : lorsque l'employeur justifie soit d'une faute grave du salarié soit de son impossibilité de maintenir le contrat de travail du salarié pour un motif étranger à l'état de santé de son enfant (motif économique, par exemple).

**En complément** : l'accord collectif mettant en place le télétravail dans l'entreprise ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur doit désormais définir les modalités d'accès au télétravail des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche. Lorsque le télétravail ne découle ni d'un accord collectif ni d'une charte, l'employeur qui refuse la demande de télétravail d'un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche doit motiver ce refus.

[Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023, JO du 20](#)