Pour mieux protéger les parents d’enfants gravement malades

© 2026 Les Echos Publishing

Les pouvoirs publics ont récemment renforcé les droits à congé des salariés qui doivent faire face à la maladie ou au handicap de leur enfant. Et ce, afin d’éviter qu’ils ne soient contraints de cesser leur activité professionnelle et de subir une perte conséquente de revenus.

Annonce de la maladie ou du handicap de l’enfant

Quels que soient leur temps de travail et leur ancienneté dans l’entreprise, les salariés ont droit à un congé lors de l’annonce de la survenue d’un handicap, d’une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d’un cancer chez leur enfant.

Auparavant fixée à 5 jours ouvrables, la durée de ce congé est portée à 10 jours ouvrables depuis le 14 juin dernier. Sachant qu’une convention ou un accord d’entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés.

Précision : sont considérés comme des jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l’exception du jour de repos

hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés non travaillés dans l'entreprise.

Rappelons, en outre, que durant ce congé spécifique, les employeurs doivent maintenir la rémunération du salarié.

Congé de présence parentale

Les salariés dont l'enfant est atteint d'une maladie ou d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité peuvent bénéficier d'un congé de présence parentale. Et ce, dès lors que son état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

À savoir : ce congé a, en principe, une durée maximale de 310 jours ouvrés (jours normalement travaillés dans l'entreprise). Et il donne lieu au versement d'une allocation journalière de présence parentale par la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA).

Depuis le 14 juin dernier, les salariés doivent informer leur employeur de leur souhait de bénéficier du congé de présence parentale au moins 10 jours avant le début du congé, contre 15 jours auparavant.

En outre, durant ce congé, les salariés ne peuvent pas faire l'objet d'un licenciement, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir leur contrat de travail pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant. Désormais, cette protection contre le licenciement s'applique aussi pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé.

En complément : les parents (ou responsables légaux) d'un enfant dont l'état de santé rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peuvent dorénavant bénéficier d'un aménagement d'horaires individualisés. Et ce, afin de faciliter l'accompagnement de leur enfant.

Loi n° 2026-492 du 12 juin 2026, JO du 13

© 2026 Les Echos Publishing