Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Vie familiale des salariés : Les nouveaux droits et ceux qui pourraient voir le jour



Le législateur a été prolixe cette année en mesures destinées à améliorer la vie familiale des salariés. Leur protection est renforcée pendant la grossesse, en cas de maladie grave, de handicap ou d'accident d'un enfant ou lorsqu'une présence parentale est indispensable. Quels sont les nouveaux droits ouverts aux salariés qui vivent ces situations ? Quelles sont les nouvelles mesures attendues ? Les réponses d'Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Une protection renforcée en cas de fausse couche

• Licenciement

Les femmes enceintes ne peuvent pas être licenciées pendant leur congé maternité et les congés payés pris immédiatement après celui-ci. Mais pendant la grossesse et 10 semaines après la fin du congé

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

maternité, il est toujours possible à l'employeur de les licencier pour une faute grave non liée à leur état de grossesse.

Quid de cette protection en cas de fausse couche précoce ? Depuis le 9 juillet 2023, le législateur interdit de licencier pendant les 10 semaines qui suivent une fausse couche médicalement constatée entre la 14e et la 21e semaine d'aménorrhée (absence de règles) incluses. A compter de la 22e semaine, l'interdiction vaut pendant 26 semaines au minimum (soit la durée du congé maternité). Cette protection ne s'oppose pas à un licenciement en cas de faute grave de l'intéressée ou d'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à la fausse couche.

• Arrêt de travail lié à une fausse couche
Pour les arrêts de travail prescrits au plus tard à partir du 1er janvier 2024, qui font suite à une fausse couche survenue avant la 22ème semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière de Sécurité sociale sera accordée depuis la loi du 7 juillet 2023 sans le délai de carence habituel
de 3 jours.

La protection des parents d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'accident grave s'étend
• Le congé pour l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer
Depuis le 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant est passée à 5 jours au lieu de de 2.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise, et tous les types de contrat sont concernés (y compris les CDD ou les salariés à temps partiel). Ce congé n'entraîne aucune réduction de la rémunération et est également assimilé à du temps de travail effectif pour la durée des congés payés.

• Le congé pour décès d'un enfant
Depuis le 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour décès d'un enfant est désormais de :
● 12 jours pour le décès d'un enfant ;
● 14 jours lorsque l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou encore en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

• Le salarié en congé de présence parentale
Il est désormais interdit de licencier le salarié en congé de présence parentale, sauf faute grave
de l'intéressé ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant.
Il s'agit des 310 jours ouvrés au cours desquels sa présence soutenue est indispensable à son
enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou qui est victime d'un accident d'une particulière
gravité. Mais aussi des périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.
Ce congé est indemnisé par des allocations journalières de présence parentale (AJPP).
La loi permet également de renouveler le congé de présence parentale sans attendre l'expiration d'un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

délai de 3 ans lorsque les 310 jours de congé sont épuisés. Et elle supprime la condition d'accord explicite du service médical de l'Assurance maladie pour renouveler l'AJPP, qui pourra être seulement implicite.

Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot

Les mesures en discussion qui pourraient voir le jour…
Les parents d'un enfant malade pourraient être autorisé à justifier de son état de santé par une simple déclaration sur l'honneur et plus nécessairement par un certificat médical.
Les interruptions médicales de grossesse (IMG) pourraient, comme les fausses couches, être indemnisées sans délai de carence au 1er janvier 2024.