Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

Nouveaux droits pour la vie familiale des salariés : les changements déjà intervenus et ceux à venir



Une série de mesures destinées à préserver la vie familiale des salariés a été engagée. Quels sont les nouveaux droits du salarié qui prend son congé paternité ? Quels congés peut-on et pourra-t-on prendre en cas de maladie ou décès d'un enfant ? Quel accompagnement en cas de fausse couche ou de règles douloureuses ? Les réponses d'Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Un congé de paternité renforcé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a connu plusieurs changements depuis le débit de l'année et d'autres sont encore attendus ces prochains mois.

• **Intéressement et participation :** les congés de paternité sont désormais assimilés à des périodes de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

présence pour le calcul de la répartition de la prime, au même titre que les périodes de congé de maternité.
• **Ancienneté :** la durée du congé paternité est dorénavant assimilée à une période de travail effectif pour la comptabilisation de l'ancienneté.
Une avancée importante puisque différents dispositifs sont dépendants de l'ancienneté (prime d'ancienneté, indemnité de licenciement, etc.).
• **Maintien des avantages acquis :** la loi prévoit désormais que le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de son congé de paternité. Il s'agit notamment de garantir le maintien des congés payés acquis.

Les nouveautés annoncées en 2023
Dans le cadre d'un plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les pouvoirs publics ont prévu :
– de faciliter l'indemnisation des congés paternité (et maternité) notamment en diminuant la durée d'affiliation nécessaire de 10 mois à 6 mois ;
– d'engager un dialogue avec les partenaires sociaux visant à augmenter le nombre d'autorisations d'absence pour le coparent qui souhaite assister aux rendez-vous médicaux prénataux.

Les congés pour événements familiaux prennent en compte de nouvelles situations et vont s'allonger

• le congé pour l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant d'un salarié
Depuis le 30 mars 2023, un décret liste les maladies chroniques qui peuvent justifier ce congé, d'une durée de 2 jours minimum :
– les maladies particulièrement coûteuses et nécessitant un traitement long, comme la mucoviscidose, le diabète type 1 et type 2 ;
– les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet ;- les allergies sévères.

• Le congé pour décès d'un enfant
Actuellement il est de 5 jours pour le décès d'un enfant, ou de 7 jours ouvrés si l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou si, quel que soit son âge, l'enfant décédé était lui-même parent.

Un projet de loi prévoit d'augmenter le nombre de jours accordés aux parents qui font face à ces deux congés :
– à l'annonce de la survenue du handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant : au moins 5 jours au lieu de de 2 ;
– au décès de leur enfant : 12 jours au lieu de 5.

Nouveauté : les salariées mieux protégées en cas de fausse couche ou de règles douloureuses
Plusieurs propositions de loi souhaitent étendre les droits et la protection des salariées.
• **Le congé de fausse couche :** un congé spécifique de 5 jours minimum pour la mère ou son (ou sa) partenaire, figure dans deux propositions de loi du 18 avril et du 10 mai 2023. A suivre ! Bon à savoir :

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

Certaines branches ont déjà négocié un tel congé en cas de fausse couche mais aussi d'IVG.

• Une nouvelle protection contre le licenciement en cas de fausse couche tardive

L'employeur ne pourrait plus rompre le contrat de travail d'une salariée victime d'une fausse couche tardive pendant les 10 semaines qui suivent une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14e et la 21e semaine d'aménorrhée incluses.

Cette protection ne jouerait pas toutefois en cas de faute grave de l'intéressée ou d'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

• Indemnisation sans carence en cas de fausse couche

Pour les arrêts de travail prescrits au plus tard à partir du 1er janvier 2024, qui font suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière de Sécurité sociale serait accordée sans délai de carence (normalement de 3 jours).

• Santé menstruelle des femmes

Lorsqu'une salariée souffre d'endométriose ou de règles douloureuses (dysménorrhée) un arrêt maladie spécifique serait créé, de 13 jours maximum par an pour une durée de 2 jours maximum par mois avec une indemnisation dès le 1er jour.

Il est aussi envisagé d'imposer dans les accords ou chartes sur le télétravail l'obligation de prévoir les modalités d'accès de ces salariées à une organisation en télétravail. Et d'inscrire dans le règlement intérieur des mesures pour prendre en compte la santé menstruelle (par exemple l'installation de sanitaires avec point d'eau ou la mise à disposition de protections hygiéniques).

Anne-Lise Castell des Editions Tissot pour Réso Hebdo Eco

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



Anne-Lise Castell ©Gilles Piel