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.

---

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026



**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 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 Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

**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 : 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839



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 13 novembre 2026

Anne-Lise Castell ©Gilles Piel