

Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées

Alerte média diffusée le 21 novembre 2023

Bonjour,

La 27^{ème} édition de la **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées** bat son plein.

A cette occasion, le [groupe SVP](#), service historique d'information et d'aide à la décision des entreprises (6 000 structures clientes), fait le point sur les **nouvelles mesures visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap** ou victimes d'un accident d'une particulière gravité (*Loi n° 2023-622*) et tout particulièrement celle des **parents lorsqu'ils poursuivent une activité salariée**.

Protection des parents d'enfants handicapés face à l'employeur Nouveautés 2023

En effet, **depuis le 21 juillet dernier, les parents d'enfants handicapés bénéficient d'une protection élargie face à leur employeur**. Anaïs Vallée, expert en Droit Social chez SVP, fait le point sur ces changements.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez approfondir le sujet !

- **Quelle est la protection accordée au parent salarié contre la rupture de son contrat de travail pendant un congé de présence parentale ?**

Le Code du travail prévoit désormais qu'**aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale**, ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.

La sanction de la méconnaissance de cette protection du parent est la nullité : le salarié peut prétendre soit à sa réintégration dans l'entreprise, soit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat pendant le congé de présence parentale s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

Articles L. 1225-4-4, L. 1225-71 et L. 1235-3-1 du Code du travail

- **A quelles conditions le renouvellement du congé de présence parentale avant l'expiration de la période initiale est-il subordonné ?**

Pour rappel, le Code du travail prévoit que le salarié ayant atteint le nombre maximal de 310 jours de congé de présence parentale avant l'expiration de la période de 3 ans peut bénéficier, à titre exceptionnel et par dérogation, d'un renouvellement de son congé avant le terme de cette période au titre du même handicap dont l'enfant est atteint.

Jusqu'au 21 juillet 2023, ce renouvellement auprès de l'employeur était conditionné à un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant et à une confirmation par un accord explicite

du service du contrôle médical. Désormais, la procédure dérogatoire de renouvellement du congé parental de présence parentale est assouplie en ce sens que la seconde **condition de l'accord explicite du service du contrôle médical est supprimée.**

Notons toutefois que pour le versement des prestations, le service du contrôle médical reste impliqué dans le renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) mais son accord explicite n'est plus requis, ce dernier pouvant désormais être implicite.

Article L. 1225-62 du Code du travail

Article L. 544-3 du Code de la Sécurité sociale

- **Quelle est la durée de l'autorisation d'absence à l'occasion de l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant du salarié ?**

Jusqu'au 21 juillet 2023, tout salarié avait droit, sur justification, à un congé au moins égal à deux jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

La loi du 19 juillet 2023 allonge cette durée minimale légale **et porte désormais ledit congé de 2 à 5 jours ouvrables.**

Rappelons que ces autorisations d'absence ne doivent entraîner aucune réduction de rémunération et sont assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés.

De plus, ces nouvelles durées légales minimales s'appliquent sous réserve d'accords collectifs ou d'usages plus favorables aux salariés.

Articles L. 3142-4 et L. 3142-2 du Code du travail

- **Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de télétravail à l'égard des salariés aidants ?**

Le Code du travail prévoit désormais qu'en l'absence d'accord collectif ou de charte, **l'employeur doit motiver un éventuel refus en cas de demande de recours au télétravail par un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.** Cette obligation ne vise plus seulement les proches aidants d'une personne âgée comme le Code du travail le prévoyait jusqu'au 21 juillet 2023.

De plus, l'accord collectif relatif au télétravail, ou à défaut la charte, **doit préciser les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, à une organisation en télétravail.** Une telle clause n'existait jusqu'à présent que pour les travailleurs handicapés et les salariées enceintes.

Notons toutefois que la loi ne définit pas la notion de « *salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche* ». Ainsi, il serait opportun que cette notion fasse l'objet d'une précision dans l'accord collectif, ou à défaut la charte, relatif au télétravail. Une position doctrinale (Editions Francis Lefebvre) suggère de la définir par référence aux bénéficiaires du congé de proche aidant.

Article L. 1222-9 du Code du travail

Contact presse :

Frédérique Vigezzi

fvigezzi@mediatiser.tv

06 78 04 85 05

A propos de SVP :

Créé en 1935, SVP est une entreprise proposant un service d'informations et d'aide à la décision pour les managers, élus des structures privées ou publiques.

Ce service unique (par téléphone et/ou internet) permet de répondre aux besoins des professionnels et ainsi obtenir des informations fiables et ce, dans l'immédiateté (85% des réponses sont fournies immédiatement). Avec plus de 200 experts, SVP sait répondre à toutes les questions de ressources humaines, fiscalité, réglementation technique, relations contractuelles, etc.

Les Experts SVP sont des professionnels formés, issus de formation supérieure et salariés de l'entreprise.

Pour plus d'infos : <https://www.svp.com/>