



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

## droit du travail

Question écrite n° 28830

### Texte de la question

M. François Sauvadet appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les difficultés rencontrées dans leur vie professionnelle par les parents d'enfants atteints d'une maladie grave. Il n'est pas rare que l'état de santé de l'enfant nécessite des soins dispensés dans des établissements d'hospitalisation spécialisés éloignés du domicile familial. Dans ce cas précis, il paraît légitime que l'un des parents souhaite, pendant la durée du traitement, assister de sa présence affective rassurante l'enfant hospitalisé. Face à cette douloureuse situation, le père et la mère n'ont souvent d'autres possibilités que de solliciter de leur employeur l'octroi d'un congé sans solde qui n'a pas d'existence légale, ou, par application de l'article L. 122-28-9 du code du travail, d'utiliser la possibilité de travailler à temps partiel, hypothèses qui ne sont pas sans conséquences lourdes sur le budget d'un ménage par ailleurs exposé à des charges imprévues. Il lui demande donc s'il ne lui paraît pas envisageable d'instituer en faveur des parents se trouvant dans une telle situation un congé pour enfant malade, fractionnable et de durée limitée, pendant lequel le salarié conserverait une partie de sa rémunération.

### Texte de la réponse

Les parents salariés d'un enfant qui doit être hospitalisé en raison d'une maladie ou d'un accident doivent avoir les moyens de concilier cette situation difficile avec leurs obligations professionnelles. Le code du travail comprend un certain nombre de dispositions allant dans ce sens. Ainsi, lorsque l'enfant est hospitalisé dès sa naissance et jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre. Ce dispositif permet à la mère d'un enfant hospitalisé depuis sa naissance de reprendre son activité professionnelle à la fin de la période de repos obligatoire, c'est-à-dire six semaines après l'accouchement, et de reporter le reliquat de son congé de maternité au moment où l'enfant sortira de l'hôpital. Par ailleurs, le congé parental d'éducation, qui permet à tout salarié de suspendre ou de réduire son activité professionnelle pour élever son enfant jusqu'aux trois ans de ce dernier, peut être prolongé d'un an en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant. De plus, l'article L. 122-28-9 du code du travail permet désormais à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave d'un enfant à charge. Cette période, d'une durée initiale de six mois au plus, peut être prolongée une fois d'une durée de six mois au plus. A l'issue de cette période, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Ce dispositif est parfois mal connu par les personnes qui pourraient y recourir et mes services s'attachent particulièrement à communiquer aux intéressés toutes les informations nécessaires. Néanmoins, comme le souligne l'honorable parlementaire, ces mesures ne permettent pas de répondre à l'ensemble des situations. C'est pourquoi la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle fait l'objet d'une réflexion au sein des services du ministère de l'emploi et de la solidarité, à laquelle les partenaires sociaux et les associations représentantes des familles sont régulièrement associés dans le cadre de la conférence de la famille. L'idée d'un congé fractionnable a d'ores et déjà été évoquée au cours de cette réflexion et a fait l'objet d'études de la part de services compétents. Toutefois, la mise en oeuvre

de ce type de dispositif se heurte à un certain nombre de difficultés d'ordre technique, notamment en terme de transfert des droits à congé d'un employeur à un autre, et éventuellement d'un parent à l'autre. Il n'en reste pas moins que la nécessité pour un salarié de pouvoir dégager du temps afin de s'occuper d'un proche dont l'état de santé réclame sa présence constitue l'un des thèmes pour lesquels une solution devra, à terme, être dégagée. L'étroite collaboration, qui s'est instaurée entre les différents acteurs, devrait favoriser l'émergence d'idées nouvelles de nature à apporter des réponses simples et efficaces aux familles confrontées à ce type de difficulté.

## Données clés

**Auteur :** [M. François Sauvadet](#)

**Circonscription :** Côte-d'Or (4<sup>e</sup> circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 28830

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** emploi et solidarité

**Ministère attributaire :** emploi et solidarité

## Date(s) clé(s)

**Date de signalement :** Question signalée au Gouvernement le 25 octobre 1999

**Question publiée le :** 26 avril 1999, page 2445

**Réponse publiée le :** 1er novembre 1999, page 6312