



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

réglementation

Question écrite n° 76594

Texte de la question

M. Jacques Remiller appelle l'attention de M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur les difficultés rencontrées par les parents salariés ayant un enfant atteint d'une maladie chronique évolutive. Le code du travail accorde à l'un ou l'autre des deux parents un congé de 3 jours non rémunéré pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans, malade ou handicapé, dont il assume la charge. Selon la convention collective applicable à l'entreprise dans laquelle travaille le salarié, ce droit peut donner lieu à maintien de salaire ou à octroi de congés supplémentaires. Or, à cet égard, tous les salariés ne sont pas, tant s'en faut, à la même enseigne, et dans la plupart des petites et moyennes entreprises, les salariés perdent des jours de salaire ou doivent, pour maintenir celui-ci, effectuer des heures supplémentaires, qui sont autant de contraintes nouvelles pour l'équilibre familial. Le problème se pose avec une acuité plus particulière dans le cas de maladies qui ne nécessitent pas une hospitalisation longue (auquel cas le parent pourrait bénéficier d'un congé de présence parentale) mais des séjours ponctuels en milieu médical, pour une surveillance particulière. C'est pourquoi, entre le congé de présence parentale, qui suspend le contrat de travail, et dans les TPE-PME peut porter un grave préjudice à la carrière du salarié et la survie de son emploi, et les trois jours annuels non rémunérés prévus dans le code du travail, il faudrait instaurer une disposition intermédiaire pour les parents devant ponctuellement s'absenter de leur emploi, sans pour autant vouloir cesser leur activité professionnelle. Dans ce cas, il y a deux solutions : soit le Gouvernement ouvre, avec les partenaires sociaux, des discussions de façon à harmoniser toutes les conventions collectives dans un sens plus favorable aux salariés, soit, pour ne pas pénaliser l'entreprise, on envisage une indemnisation du salarié par l'assurance maladie, dès l'instant qu'il y a production d'un certificat médical. C'est pourquoi, pour assurer l'égalité de tous les salariés face à la maladie ou à l'accident de leur enfant, il lui demande de bien vouloir mettre à l'étude la question de la compensation salariale systématique des parents concernés dès le premier jour d'absence.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la situation des salariés, parents d'un enfant atteint d'une maladie chronique évolutive, et de leur droit à congés. Le code du travail prévoit aujourd'hui plusieurs dispositifs permettant notamment aux salariés, parents d'enfants malades, de s'absenter pour s'en occuper, selon différentes modalités, avec la garantie de retrouver à l'issue de leur congé leur précédent emploi ou un emploi similaire. Ces congés sont de droit pour le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille. Ils ont fait l'objet de plusieurs réformes ces dernières années pour être plus facilement accessibles et utilisables. Ainsi le congé de présence parentale a été modifié en 2005 pour être utilisable de façon plus souple, sous la forme d'un capital de 310 jours ouvrés, utilisable de façon continue ou non. Il donne droit à la perception de l'allocation journalière de présence parentale. Le code du travail prévoit, depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007, la possibilité pour le salarié de bénéficier d'un congé de soutien familial, lorsque l'un de ses proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé permet au bénéficiaire de bénéficier de l'affiliation à l'assurance vieillesse du parent au foyer. Il intervient en complément du congé de solidarité familiale, réservé au

salarié dont un proche souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable, quelle qu'en soit la cause. Ses modalités viennent d'être modifiées pour en permettre une utilisation plus large et plus souple. La loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 a créé une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie qui pourra être versée aux salariés utilisant ce congé. Elle a prévu aussi la possibilité d'utiliser ce congé de façon fractionnée. La mise en oeuvre de ce dispositif relève d'un décret d'application en cours d'élaboration. Il existe également la possibilité pour les parents en congé parental d'éducation (sous forme complète ou à temps partiel) de prolonger celui-ci d'une année supplémentaire en cas de maladie, accident ou handicap graves. Enfin, le code du travail accorde au salarié un congé de trois jours par an (ou cinq jours dans certaines hypothèses) en cas de maladie ou d'accident de l'enfant. Certaines conventions collectives nationales de branche prévoient en outre une rémunération de ces jours et/ou une durée plus longue. Dans ce contexte, le Gouvernement souhaite donner la priorité à la mise en oeuvre des dispositions législatives existantes, et notamment les plus récentes, et laisser aux partenaires sociaux la faculté et l'initiative de compléter, en faveur des salariés, ces obligations légales.

Données clés

Auteur : [M. Jacques Remiller](#)

Circonscription : Isère (8^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 76594

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, solidarité et fonction publique

Ministère attributaire : Travail, solidarité et fonction publique

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 13 avril 2010, page 4189

Réponse publiée le : 26 octobre 2010, page 11812