

04/10/2023	Contact : portafaixm@d42.ffbatiment.fr allardv@d42.ffbatiment.fr	2023.077
------------	---	----------

Retrouvez ces informations sur notre site www.btp42.fr à la rubrique documents

NOUVELLES MESURES DE SOUTIEN AUX SALARIÉS CONFRONTÉS À UNE SITUATION DIFFICILE CONCERNANT LEUR ENFANT (MALADIE, HANDICAP, DÉCÈS) OU UN PROCHE

Une nouvelle loi renforce les droits et la protection des salariés devant faire face à une situation difficile concernant leur enfant (maladie, handicap, accident d'une particulière gravité, décès) ou en situation d'aidant. Elle est entrée en vigueur le 21 juillet 2023

La loi 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" est parue au JO et est entrée en vigueur le 21 juillet 2023.

Elle prévoit notamment :

- L'allongement de plusieurs autorisations d'absence en lien avec l'état de santé de l'enfant du salarié,
- La simplification du recours au télétravail pour les salariés aidants,
- Une protection contre le licenciement des salariés en congé de présence parentale.

Allongement des autorisations d'absences

Depuis plusieurs années, des mesures ont été prises pour aider les salariés parents lorsqu'on leur annonçait la survenance d'un handicap, d'une pathologie nécessitant un apprentissage thérapeutique chez un enfant ou son décès, notamment en créant ou en augmentant la durée de certaines autorisations d'absence pour événements familiaux.

Pour rappel : ces autorisations d'absence sont à la charge des entreprises en maintenant la rémunération du salarié concerné

1. Le décès d'un enfant

- **12 jours ouvrables** lors du décès d'un enfant (5 jours ouvrables précédemment),
- **14 jours ouvrables** lors du décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans que le salarié a à sa charge effective et permanente (7 jours ouvrés précédemment).

2. La survenance d'un handicap

Télétravail des salariés aidants

La loi renforce également l'accès au télétravail des salariés aidants, qu'il y ait ou non un accord collectif ou une charte sur le télétravail applicable à l'entreprise (L. 1222-9 du code du travail).

- Lorsqu'il existe un accord collectif ou une charte sur le télétravail au sein de l'entreprise, celui-ci (ou celle-ci) doit comporter une nouvelle clause fixant « les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail ». Cette nouvelle mention figure dans la liste des mentions obligatoires fixée à l'article L. 1222-9 du code du travail. Une telle clause n'existait jusqu'à maintenant que pour les travailleurs handicapés et les salariées enceintes.
- En l'absence d'accord collectif ou de charte sur le télétravail applicable dans l'entreprise, seuls les travailleurs handicapés et les salariés aidants d'une personne âgée bénéficiaient d'un droit renforcé au télétravail. Le Code du travail précise que dans ce cas de figure, lorsque ces salariés demandent de bénéficier du télétravail, l'employeur ne peut refuser qu'en motivant sa décision. Depuis le 21 juillet 2023, cette règle est étendue à tout salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche quel que soit son âge. Elle n'est plus limitée au salarié aidant d'une personne âgée.

Protection contre le licenciement des salariés en congé de présence parentale

Pour rappel : quelle que soit son ancienneté le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale (article L. 1225-62 du Code du travail) assorti d'une allocation journalière versée par la Caf (caisse d'allocations familiales).

Jusqu'à maintenant le salarié ne bénéficiait pas d'une protection particulière contre le licenciement. Dorénavant le Code du travail prévoit qu'« aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale prévu à l'article L. 1225-62 ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel" (article L. 1225-4-4 du Code du travail).

Néanmoins, *"l'employeur peut rompre le contrat 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."* La rupture du contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale en dehors de ces hypothèses est nulle (article L. 1225-71 du Code du travail) .

En cas de nullité, le salarié pourra prétendre :

- Soit à sa réintégration dans l'entreprise assortie d'une indemnité compensatrice des salaires perdus,
- Soit à des dommages et intérêts d'au moins six mois de salaires.