



# ASSEMBLÉE NATIONALE

16ème législature

## Congé parental trop court en cas de maladies graves ou handicap d'un enfant

Question écrite n° 4453

### Texte de la question

Mme Agnès Carel appelle l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur les difficultés rencontrées par les parents à l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer de leur enfant et qui sont contraints de prendre un congé sans solde, voire de quitter leur emploi, pour rester auprès de leur enfant. En effet, les articles 3142-1 et 3142-4 du code du travail disposent qu'à la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer de leur enfant, les parents peuvent bénéficier d'un congé exceptionnel de deux jours. Ce congé très court ne peut pas permettre aux parents de rester suffisamment auprès de leur enfant, ni de faire face sereinement à toutes les démarches qu'ils doivent réaliser dans un contexte extrêmement difficile où leur vie se voit bouleversée. Si la loi permet désormais de bénéficier du don de jour de repos de la part de collègues, cela n'est possible que pour les salariés disposant de RTT et cela reste un dispositif très limité. Trop souvent, les parents ne disposent d'aucune solution entre l'annonce de la pathologie et le délai de mise en place de l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP) qui peut être de plusieurs mois. Ils n'ont malheureusement d'autre choix que de renoncer à leur activité professionnelle en subissant une perte de revenu qui s'ajoute aux nombreuses difficultés auxquels ils doivent faire face. Ces deux ou trois mois de latence mettent souvent les familles dans une situation complexe et fragile. Aussi, elle lui demande si de nouvelles dispositions peuvent être envisagées afin d'étendre la durée du congé exceptionnel bien au-delà des deux jours prévus par les articles susmentionnés au moins jusqu'à la mise de l'AJPP afin de répondre aux difficultés auxquelles sont confrontés soudainement ces parents.

### Texte de la réponse

L'annonce d'une maladie grave ou d'une situation de handicap chez un enfant et constitue un bouleversement au sein de la famille. Souvent, les parents doivent réduire leur activité professionnelle, et par là-même, leurs revenus. La législation du travail accompagne ces familles (protection contre les discriminations en raison de sa situation de famille, congé pour hospitalisation du nouveau-né, congé de présence parentale, dispositif de dons de jours) et le législateur intensifie régulièrement le soutien des parents-salariés. Différents mécanismes légaux sont mobilisables, ils sont souvent améliorés par les partenaires sociaux. Un congé spécifique pour les salariés lors de l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer de leur enfant a récemment été mis en place (1). Initialement prévu dans le cadre de l'annonce d'un handicap chez un enfant, ce congé a été étendu aux annonces de pathologies chroniques nécessitant un apprentissage thérapeutique ou de cancers. Sa durée sera déterminée par une convention ou un accord collectif sans pouvoir être inférieure à deux jours ouvrables. En plus de ce nouveau congé rémunéré par l'employeur, le congé de présence parentale est spécifiquement prévu pour permettre aux parents qui ont à faire face subitement à un handicap, une maladie ou un accident de leur enfant de lui apporter leur présence sans perdre leur activité professionnelle. Ce congé de présence parentale est ouvert à tout salarié ayant la charge d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants, sans autre condition liée à l'ancienneté, à la nature du contrat de travail ou à l'effectif de l'entreprise. Afin de répondre à certaines situations, en particulier pour les parents d'enfants atteints d'un cancer, la loi n° 2011-1484 du 15 novembre 2011 visant à améliorer les

conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu permet au salarié ayant atteint le nombre maximal de 310 jours de congés avant l'expiration de la période de 3 ans de bénéficier d'un renouvellement de son congé « au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident dont l'enfant a été victime » (en application de l'article L. 1225-62, complété du code du travail et article L. 544-3 complété du code de la sécurité sociale). Pendant les jours de congé de présence parentale, le contrat est suspendu. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais le salarié peut prétendre à une allocation journalière de présence parentale (AJPP). Au 1er janvier 2023, les montants de l'AJPP s'élèvent à 62,44 € par journée et 31,22 € par demi-journée, dans la limite de 22 jours par mois. L'AJPP peut être partagée (simultanément ou successivement) entre les deux parents. Peuvent bénéficier du congé de présence parentale et donc de l'AJPP les salariés du secteur privé et public, les travailleurs non-salariés, les demandeurs d'emploi indemnisés et les personnes en formation professionnelle rémunérée. Ainsi, de nombreux dispositifs existent pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des parents dans ces moments éprouvants. (1) Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer

## Données clés

**Auteur :** [Mme Agnès Carel](#)

**Circonscription :** Seine-Maritime (7<sup>e</sup> circonscription) - Horizons et apparentés

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 4453

**Rubrique :** Maladies

**Ministère interrogé :** Travail, plein emploi et insertion

**Ministère attributaire :** Travail, plein emploi et insertion

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [27 décembre 2022](#), page 6642

**Réponse publiée au JO le :** [13 juin 2023](#), page 5395