

Salariés parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap : quelles nouvelles obligations pour les employeurs ?

La loi n° 2026-492 du 12 juin 2026 renforce les droits des salariés confrontés à la maladie grave ou au handicap de leur enfant. Congés allongés, nouveaux droits à l'aménagement des horaires, protection accrue contre le licenciement : les employeurs doivent désormais intégrer plusieurs évolutions dans la gestion de leurs ressources humaines. Tour d'horizon des principales mesures à connaître.

1. Un congé exceptionnel doublé : 10 jours rémunérés

La durée du congé accordé à l'annonce de la survenue d'un handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique chez un enfant passe de **5 à 10 jours ouvrables**.

Ce congé :

- est rémunéré ;
- est accordé de droit sur présentation d'un **justificatif médical** ;
- bénéficie à tous les salariés (CDD, temps partiel, CDI etc), sans condition d'ancienneté.

Impact pour l'employeur

L'association doit intégrer ce nouvel allongement dans la gestion des absences.

2. Un délai de prévenance réduit pour le congé de présence parentale

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de présence parentale doit désormais informer son employeur **au moins 10 jours avant le début du congé**, contre 15 jours auparavant (article L. 1225-63 du Code du travail).

Impact pour l'employeur

Les associations disposeront d'un délai plus court pour organiser le remplacement éventuel du salarié ou adapter la répartition de la charge de travail.

3. De nouveaux droits pour aménager les horaires de travail

La loi étend le bénéfice des horaires individualisés aux parents ou responsables légaux d'un enfant dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants (article L. 3121-49 code du travail).

Un dispositif d'horaires individualisés permet au salarié de bénéficier d'une certaine souplesse dans ses horaires de travail. Il peut ainsi prendre et quitter son poste à des heures différentes de celles appliquées aux autres salariés, dans les limites fixées par l'employeur.

Jusqu'à présent, ce dispositif bénéficiait principalement aux aidants accompagnant une personne handicapée.

Impact pour l'employeur

Un salarié concerné peut désormais solliciter différents aménagements destinés à faciliter l'accompagnement de son enfant. L'employeur devra notamment prendre en compte les demandes d'horaires individualisés et veiller à motiver avec soin tout refus d'accès au télétravail formulé par un salarié bénéficiant de cette protection.

Les bons réflexes

- ✓ Examiner avec attention les demandes d'aménagement formulées par les salariés concernés ;
- ✓ Anticiper les conséquences organisationnelles de ces aménagements ;
- ✓ Formaliser et motiver tout refus afin d'en conserver la trace.

4. Une protection renforcée contre le licenciement

La protection attachée au congé de présence parentale est renforcée.

Désormais, en principe, l'employeur ne peut pas licencier le salarié :

- pendant le congé de présence parentale ;
- mais également pendant les **10 semaines qui suivent son terme**.

Comme auparavant, cette protection ne fait pas obstacle à un licenciement pour faute grave ou pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant.

Impact pour l'employeur

Avant d'engager une procédure de rupture du contrat, il convient désormais de vérifier si le salarié bénéficie de cette période de protection complémentaire de 10 semaines.

Les bons réflexes à adopter

- ✓ Prévoir 10 jours ouvrables d'absence rémunérée lors de l'annonce de la maladie ou du handicap de l'enfant ;
- ✓ Intégrer le nouveau délai de prévenance de 10 jours pour le congé de présence parentale ;
- ✓ Examiner les demandes d'horaires individualisés formulées par les parents concernés ;
- ✓ Vérifier l'existence d'une protection contre le licenciement avant d'engager toute procédure de rupture du contrat.

***Bon à savoir :** Le législateur poursuit sa réflexion sur le renforcement des droits des parents d'enfants gravement malades. Une proposition de loi visant à créer un statut spécifique est actuellement en discussion. Les employeurs devront donc rester attentifs aux futures évolutions législatives.*