



QUELS SONT LES DROITS QUI FACILITENT LA VIE PROFESSIONNELLE DES PARENTS DONT L'ENFANT EST ATTEINT D'UNE MICI ?

Le diagnostic d'une MICI est un gros choc pour les parents. Il va falloir accompagner au mieux son enfant, en équilibrant le soutien qu'on lui apporte et son évolution vers l'autonomie. Pour autant les parents en général ne peuvent ni ne veulent renoncer à leur vie professionnelle. Cette fiche fait le point sur l'ensemble des dispositions légales qui leur permettent de concilier leur travail avec les soins que nécessite leur enfant.



CONGÉ DE 5 JOURS À L'ANNONCE DE LA MALADIE

Les parents peuvent bénéficier d'un congé de 5 jours à l'annonce de la maladie de leur enfant. La rémunération est maintenue pendant cette période qui ne s'impute pas sur les congés annuels. **Le salarié doit fournir un justificatif médical**

Les MICI sont bien concernés par cette disposition dans la mesure où elles donnent droit à l'ALD.

- <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033002888>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047358681>
- https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031806122

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET L'ALLOCATION DE PRÉSENCE PARENTALE

Si l'enfant nécessite la présence des parents pour des raisons de santé, dans le contexte d'une maladie grave impliquant des soins contraignants et une présence soutenue, **les parents peuvent obtenir un congé de présence parentale pour une durée maximale de 310 jours**, à utiliser selon les besoins sur une période de 3 ans. Un justificatif médical doit être fourni.

Ce congé n'est pas rémunéré mais il est possible, sous conditions de ressources, d'obtenir de la CAF une Allocation Journalière de Présence Parentale.

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006198529/>

Voir également pour des précisions la fiche de l'afa dédiée à ce sujet.

<https://www.afa.asso.fr/mediatheque-boutique/fiches-thematiques/>



LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT PENDANT LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale (sauf si l'employeur peut justifier la rupture par une faute grave du salarié ou en raison d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un autre motif que le congé de présence parentale)

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000047862209>

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ENFANT MALADE

Le salarié qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé en principe non rémunéré (selon les entreprises il peut y avoir maintien du salaire) d'une durée de :

- 3 jours par an, en général,
- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

LES DONNÉES DE JOUR DE CONGÉS DE LA PART D'AUTRES SALARIÉS

Un salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier d'un don de congé d'un salarié de la même entreprise en accord avec l'employeur. Son salaire est maintenu pendant cette période.

LA GARANTIE DE L'ACCÈS AU TÉLÉTRAVAIL

Un employeur ne peut pas refuser l'accès au télétravail d'un parent d'enfant malade sans motiver son refus.

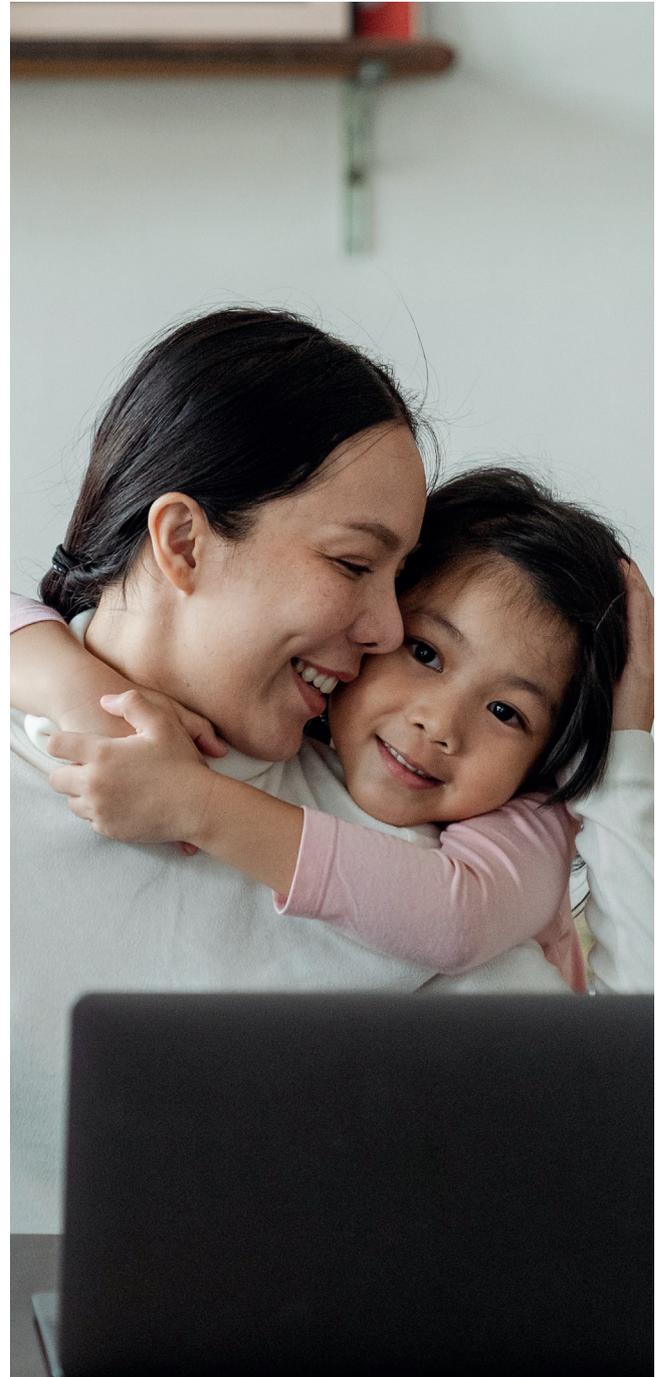
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000047862209>

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047864720

LA PROLONGATION DU CONGÉ PARENTAL

En cas de maladie de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'un an maximum.

Les droits décrits ci-dessus sont des minima prévus par la loi pour tous les salariés. Il existe des dispositions comparables pour les fonctionnaires. Par ailleurs il peut exister des dispositions plus favorables prévues dans des accords d'entreprise ou de branche ou des conventions collectives. C'est en particulier le cas pour les jours de congé pour enfant malade : nombre de jours plus important, maintien du salaire. Il faut donc se renseigner auprès de son service RH ou d'un représentant du personnel.



En cas de difficulté ou pour des informations complémentaires, vous pouvez contacter l'assistante sociale de l'afa les lundis après-midi au 01 43 07 00 63

LES SERVICES AFA : VOUS AVEZ DES QUESTIONS ?

- Contactez notre assistante sociale tous les lundis après-midi de 14h à 18h par téléphone : 01 43 07 00 63 / Par mail : social@afa.asso.fr
- Une permanence Travail est également disponible Par mail : travail@afa.asso.fr
- Les fiches thématiques (faire un stage ou des études à l'étranger, MICI et Voyages, etc) <https://www.afa.asso.fr/mediatheque-boutique/fiches-thematiques/>

