



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

*Circulaire AS N° 11.23
du 06/09/23*

Loi du 19/07/23 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

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 (publiée au Journal Officiel du 20 juillet 2023) renforce la protection des familles d'enfants gravement malades.

Elle vise à **apporter une protection renforcée des parents contre le licenciement, un allongement de certains congés pour événements familiaux et également des mesures spécifiques en matière de télétravail et d'absence du parent.**

La présente loi vient renforcer les droits de ces familles en améliorant des garanties, tout-en créant des droits nouveaux. Il est ainsi nécessaire de mettre à jour certaines des informations évoquées dans la circulaire des Affaires Sociales n° 23.16 du 05/10/16.

1. Allongement de certains congés pour événements familiaux

Comme auparavant, le salarié a droit, sur justificatif, à un congé :

- Pour un mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- Pour le mariage d'un enfant ;

Suivez-nous sur www.umih.fr



- Pour chaque naissance survenue dans le foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Pour le décès d'un enfant, du concubin, conjoint ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à la charge effective du salarié de moins de 25 ans, ce congé pour évènement familial est cumulable avec le congé légal de deuil de 8 jours.

- Pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- Pour le décès également d'un grands-parents conformément à la CCN des CHR de 1997.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Aux termes de la CCN des HCR de 1997, le salarié doit faire connaître à son employeur la date prévue de son absence dès que possible.

Ces jours doivent être pris au moment de l'évènement. Selon la jurisprudence, la prise doit avoir lieu dans une période raisonnable par rapport à l'évènement en cause.

Toutefois, lorsque le salarié est déjà absent de l'entreprise au moment de l'évènement, aucun droit **supplémentaire** à rémunération ou à congé n'est dû.

Enfin, la convention collective nationale des HCR prévoit que lorsque le salarié doit se rendre dans un lieu situé à plus de 500 km aller-retour de son lieu de travail pour assister à l'un des évènements susvisés, il bénéficie d'un jour supplémentaire non rémunéré, pouvant être pris ou non sur les congés, en accord avec son responsable hiérarchique.

Nouveauté : La présente loi rallonge la durée de certains congés, en particulier en cas de décès d'un enfant.

Les durées présentées dans le tableau ci-dessous sont les minimums applicables. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une durée plus favorable (*les nouveautés sont en rouge et nous indiquons également les durées en vigueur avant la loi du 19 juillet 2023*) :

Motif	Durée légale depuis le 21 juillet 2023 ⁽¹⁾	Durée légale avant la loi du 19 juillet 2023
Mariage du salarié	4 jours	4 jours
Conclusion d'un PACS	4 jours	4 jours
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours	3 jours
Décès d'un enfant	12 jours	5 jours

Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, d'un enfant lui-même parent ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente	14 jours ouvrés	7 jours ouvrés
Décès d'un conjoint ou d'un partenaire lié par un PACS	3 jours	3 jours
Décès d'un concubin	3 jours	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (+ pathologie chronique ou un cancer) ⁽²⁾	5 jours	2 jours

(1) Excepté pour le congé de 14 jours pour décès d'un enfant, les jours de congés mentionnés ci-dessus sont des jours ouvrables.

(2) Les pathologies chroniques permettant l'octroi du congé sont (article. D. 3142-1-2 du Code du travail) :

- les **affections de longue durée** listées (article D. 160-4 du Code de la Sécurité Sociale) et hors liste article R. 160-12 du Code de la Sécurité Sociale) ouvrant droit à l'exonération du ticket modérateur (parmi les ALD listées figurent notamment les cardiopathies congénitales graves, la mucoviscidose, l'épilepsie grave, la maladie de Crohn évolutive, la myopathie, les diabètes de type 1 et de type 2) ;
- les **maladies rares répertoriées** dans la nomenclature Orphanet : <https://www.orpha.net/consor/cgi-bin/index.php> ;
- les **allergies sévères** donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

→ De plus, la CCN des HCR de 1997 prévoit **1 jour** pour le décès d'un grand-parent.

A noter : En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours.

Ce congé est pris dans l'année suivant le décès et il peut être fractionné en deux périodes, chaque période devant être d'une durée au moins égale à une journée.

Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence. Le congé ouvre droit à une indemnité journalière versée par la sécurité sociale équivalente à celle versée en cas de congé de maternité ou de paternité. L'employeur doit verser un complément de manière que le salarié ne subisse aucune réduction de rémunération pendant le congé.

*Il est **cumulable** avec le congé de 14 jours pour décès d'un enfant susvisé.*

2 Mesures relatives au congé de présence parental

Rappelons que le congé de présence parental permet à tout salarié, quelle que soit son ancienneté, dont un enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, de s'absenter en cas de besoin d'une présence soutenue ou de soins contraignants sur l'enfant.

Pour en bénéficier, l'enfant doit être à la charge effective et permanente du parent. Le congé pourra alors être accordé pour l'enfant répondant aux conditions suivantes :

- avoir moins de 20 ans
- ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 1 070,78 €
- ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale

L'employeur ne peut pas refuser la prise de ce congé. Le contrat de travail est alors suspendu, ainsi que la rémunération. Le salarié peut toutefois bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF.

Ce congé est attribué pour une durée maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap. Ce congé n'a pas à être pris en une seule fois, et peut être fractionné selon les besoins dans un maximum de 3 ans. La durée du congé devra correspondre avec celle du traitement.

Deux nouveautés :

1. Instauration d'une protection contre le licenciement :

Désormais, une **interdiction de rupture du contrat de travail des salariés concernés par le congé** est **instaurée**. Cette interdiction est valable pendant la prise du congé, mais également en cas de congé fractionné avec du travail à temps partiel.

L'employeur peut s'affranchir de cette interdiction en cas de faute grave commise par le salarié, ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

2. Assouplissement de la procédure dérogatoire de renouvellement du congé de présence parentale (et le versement de l'AJPP) :

Pour rappel, le congé de présence parental est, exceptionnellement et par dérogation, renouvelable à l'issue de la période des 3 ans si tous les jours disponibles ont été utilisés et si l'enfant remplit les conditions suivantes :

- rechute ou récurrence de la pathologie ;
- lorsque la gravité de la pathologie nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Désormais, **l'intervention du service de contrôle médicale est supprimée** dans le cadre de cette procédure de renouvellement du congé. Seule la présentation d'un nouveau certificat médical du médecin qui suit l'enfant, attestant le caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue des parents reste exigée.

3 Télétravail des salariés aidants

La présente loi prévoit qu'un accord collectif ou une charte relatifs au télétravail doit désormais comporter les modalités d'accès au télétravail des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Dans les entreprises où, en l'absence d'accord collectif ou de charte, le télétravail se met en place par accord entre l'employeur et le salarié, l'employeur devra motiver un éventuel refus de télétravail à tout salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche qui le demande.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 21 juillet 2023.