



# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos – Spécial rentrée scolaire

2 septembre 2025



**GUIDE : APPRENTISSAGE ET HANDICAP.** Le ministère du Travail, avec l'Agefiph et le FIPHFP, publie en 2025 une **nouvelle édition du guide « Apprentissage et handicap » (ici)**, destiné aux **apprentis, centres de formation d'apprentis et employeurs**. Ce document traite des cas de recours et des spécificités du **contrat d'apprentissage dit « aménagé », qui module certaines règles du contrat d'apprentissage** pour faciliter le parcours de l'apprenti en situation de handicap. Ce contrat aménagé est ainsi ouvert dès 16 ans et sans limite d'âge, peut durer de 6 mois à 3 ans (prolongeable un an) et prévoir des aménagements ou aides à la compensation du handicap, au sein du centre de formation comme en entreprise.

L'INFO

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**BILAN DE LA REFORME DU CONGE PARENTAL DE 2015.** Une étude du CEET publiée le 17 juillet dernier (ici) montre que **la réforme de 2015 n'a pas atteint son objectif de rééquilibrer le partage de ce congé entre les deux parents**. Malgré la réduction de l'indemnisation de trois à deux ans en cas de non-partage du congé à partir du deuxième enfant, **le recours au congé des pères dont la conjointe a dû renoncer à une troisième année de congé indemnisé n'a progressé que de 1,4 point (congé à temps partiel) et de 0,2 point (congé à temps plein)**. En revanche, pour les mères de deux enfants ou plus, le taux d'emploi durant la troisième année a augmenté de 5,5 points, passant de 56,9 % à 62,4 %.



[En savoir plus](#)



## PRECISIONS SUR LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT DANS UN COUPLE DE FEMMES.

Par une décision rendue le 8 août dernier (ici), le Conseil constitutionnel est venu préciser, au regard de l'article L. 1225-35 du code du travail, que **le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit profiter à l'autre parent légal de l'enfant**, afin de garantir sa présence dès la naissance. Ainsi, dans un **couple de femmes, la conjointe, partenaire ou concubine** de la mère à l'égard de laquelle un lien de filiation a été établi par reconnaissance conjointe **doit bénéficier du congé**, et ce, **y compris en cas de séparation**.

L'ARRET

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

### DISPOSITIFS PARENTALITE DE L'ACCORD SUR LA DIVERSITE ET L'INCLUSION AU SEIN DE BNP PARIBAS.

Le 14 janvier 2025, la société BNP PARIBAS s'est dotée d'un accord (ici) prévoyant de nombreux avantages pour les **salariés parents**, notamment : une garantie d'évolution de la rémunération fixe au retour des congés maternité/d'adoption/post-natal, le maintien total de la rémunération nette durant le congé de paternité, **deux heures d'autorisation d'absence rémunérées** le jour de la **rentrée scolaire** jusqu'à la sixième incluse, la **participation aux frais de garde d'enfants**, un **congé parental d'éducation** indemnisé pendant **45 jours** ou encore un **versement complémentaire** de la moitié de l'allocation journalière versée par la CAF en cas de **congé de présence parentale**.



[En savoir plus](#)



## LE CONGE POUR ENFANT MALADE

Depuis 1994, le législateur a introduit au bénéfice des salariés un droit à congé pour enfant malade qui ne peut être ni refusé, ni reporté par l'employeur, dans la limite du nombre de jours acquis. Ce congé n'est pas rémunéré, sauf en Alsace-Moselle.

LA TO DO LIST

Critères	<p>Le salarié bénéficie d'un congé non-rémunéré pour enfant malade lorsque plusieurs conditions sont réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La maladie ou l'accident sont constatés par certificat médical ;</li> <li>- L'enfant a moins de 16 ans ;</li> <li>- Le salarié assume la charge effective et permanente de l'enfant (frais d'entretien, responsabilité éducative et affective de l'enfant).</li> </ul> <p>En revanche, aucune condition au titre de l'ancienneté ou de la taille de l'entreprise n'est exigée.</p>
Durée du congé	<p>La durée maximale du congé varie selon l'âge de l'enfant et le nombre d'enfants à la charge du salarié. Cette durée est de <b>5 jours maximum par an</b>, si l'enfant est âgé de moins de 1 an, ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. Elle est de <b>3 jours maximum par an</b> dans les autres cas.</p>
Aménagements conventionnels	<p>Le congé pour enfant malade étant d'ordre public, <b>toute convention contraire à ce droit est nulle</b>. Il demeure en revanche possible par accord de prévoir des conditions plus favorables du congé que celles légalement prévues (absences plus longues, absences rémunérées...). De même, l'employeur peut accorder par décision unilatérale le droit à ses salariés de s'absenter pour garder leur enfant malade.</p>
Sanction en cas d'inobservation	<p>La violation des prévisions légales en matière de congé pour enfant malade peut donner lieu, au profit du salarié, à <b>l'attribution d'une indemnité</b> calculée conformément à l'indemnité de licenciement pour licenciement nul, <b>celle-ci ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois</b>.</p>