

**ASSEMBLEE NATIONALE**

12 décembre 2005

ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - (n° 2470)

Commission	
Gouvernement	

**AMENDEMENT**

N° 72

présenté par  
M. Baguet, Mme Comparini  
et les membres du groupe U.D.F. et apparentés

-----  
**ARTICLE ADDITIONNEL**

**APRES L'ARTICLE 12, insérer l'article suivant :**

Le Gouvernement transmettra au Parlement, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2006, un rapport étudiant la possibilité de fractionner le droit au congé parental (et l'allocation qui l'accompagne) ou la période d'activité à temps partiel, de manière à ce que le ou la salarié(e) qui n'a pas usé de la totalité de son droit, puisse en bénéficier au-delà du troisième anniversaire de l'enfant. Seront notamment pris en compte la possibilité de bénéficier du droit à prolongation, en cas de nécessité familiale, à tout moment, dans la limite de la période obligatoire de scolarisation et un transfert de ce droit en cas de démission et de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde. ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Aujourd'hui le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Si le ou la salarié(e) n'utilise pas de la totalité de son droit, le bénéfice de celui-ci tombe aux trois ans de l'enfant. Or, la présence des parents n'est pas uniquement nécessaire durant la petite enfance. Le besoin de disponibilité et d'encadrement des parents peut également se faire ressentir au moment de l'adolescence, période charnière et parfois malheureusement critique de la vie de l'enfant, qui nécessite une présence parentale plus soutenue. De façon à permettre aux familles de surmonter ces passages délicats, il convient donc de fractionner le droit au congé parental (et l'allocation qui l'accompagne) ou la période d'activité à temps partiel, de manière à ce que le ou la salarié(e) qui n'a pas usé de la totalité de son droit, puisse en bénéficier au-delà du troisième anniversaire de l'enfant. Le ou la salarié(e) doit pouvoir conserver le bénéfice de ce droit en cas de changement d'entreprise.