

**ASSEMBLÉE NATIONALE**  
29 novembre 2024

ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS D'ENFANTS ATTEINTS DE CANCERS - (N° 625)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

**AMENDEMENT**

N ° 15

présenté par

Mme Amiot, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amrani, M. Arenas, M. Arnault, Mme Belouassa-Cherifi, M. Bernalicis, M. Bex, M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Boyard, M. Cadalen, M. Caron, M. Carrière, Mme Cathala, M. Cernon, Mme Chikirou, M. Clouet, M. Coquerel, M. Coulomme, M. Delogu, M. Diouara, Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Feld, M. Fernandes, Mme Ferrer, M. Gaillard, Mme Guetté, M. Guiraud, Mme Hamdane, Mme Hignet, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Lahmar, M. Laisney, M. Le Coq, M. Le Gall, Mme Leboucher, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lejeune, Mme Lepvraud, M. Léaument, Mme Élisà Martin, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Mesmeur, Mme Manon Meunier, M. Nilor, Mme Nosbé, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato, M. Piquemal, M. Portes, M. Prud'homme, M. Ratenon, M. Saint-Martin, M. Saintoul, Mme Soudais, Mme Stambach-Terrenoir, M. Taché, Mme Taurinya, M. Tavel, Mme Trouvé et M. Vannier

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL**

**APRÈS L'ARTICLE 2, insérer l'article suivant:**

Le code du travail est ainsi modifié :

1° À l'article L. 1132-1, après la première occurrence du mot : « famille », sont insérés les mots : « incluant l'état de santé d'un enfant » ;

2° Le paragraphe 3 de la sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie est complété par quatre articles ainsi rédigés :

« Art. L. 1225-65-3. – L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de santé, qui nécessiterait un congé quel qu'il soit pour l'affection grave, au sens des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale, de l'enfant à charge d'un salarié pour rompre son contrat de travail, y compris au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du présent code, pour prononcer une mutation d'emploi.

« Il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de santé des enfants à charge d'un salarié.

« *Art. L. 1225-65-4.* – La personne candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler l'état de santé de ses enfants, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives au parent d'enfant malade.

« Il est interdit au recruteur de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de santé des enfants de l'intéressé dans le cadre d'un recrutement.

« *Art. L. 1225-65-5.* – Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-65-3 et L. 1225-65-4, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

« Lorsqu'un doute subsiste, il profite au salarié parent d'un enfant malade.

« *Art. L. 1225-65-6.* – Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant la maladie ou la convalescence, médicalement constatée, de l'enfant à charge dudit salarié atteint d'une affection grave au sens des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auquel il a droit au titre du congé de présence parentale, et au titre des congés payés pris dans le cadre de l'accompagnement de l'enfant malade ou en convalescence, ainsi que pendant les dix semaines suivant la reprise du travail au terme des congés en question.

« Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux conséquences de l'état de santé de l'enfant, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger aux conséquences de l'état de santé de l'enfant. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa. »

## EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement, le groupe LFI-NFP souhaite interdire les pratiques discriminatoires, dans le cadre d'un recrutement ou de l'emploi, envers les parents d'enfants gravement malades.

L'objet du présent amendement est de renforcer la lutte contre les discriminations, tant à l'embauche que dans l'emploi, particulièrement en complément de la lutte contre ces mêmes discriminations lorsqu'elles sont liées au genre ou à l'état de santé.

Selon une enquête de l'INSEE récemment paru et fondée sur des données de 2021, 11,3% des femmes en emploi considèrent subir des traitements inégalitaires et 30% les attribuent au sexisme. Ce sont donc 4,1% des femmes en emploi qui déclarent avoir subi de telles inégalités de traitement sur des bases discriminatoires. La situation familiale a sans conteste une influence en la matière : 15,2% des femmes à la tête d'une famille monoparentale sont concernées tandis que cette proportion tombe à 11,2% pour les femmes vivant seules sans enfant.

En outre, 23,4% des personnes en emploi qui s'estiment en mauvais ou très mauvais état de santé déclarent avoir subi des traitements inégalitaires. La Défenseur des Droits observait l'an dernier que 13% des personnes atteintes de maladie chronique étaient confrontées à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire.

Il est aisé d'imaginer de quelle manière ces motifs discriminatoires peuvent se combiner : genre, situation familiale et maternité, état de santé de la mère et de l'enfant.

La maladie d'un enfant est une épreuve suffisamment difficile, à laquelle il faut ajouter les complications d'ordres divers (financier, social, psychologique, etc.), pour ne pas qu'elle soit rendue plus pénible par l'accès empêché à l'emploi, la dégradation des conditions de travail ou la perte de son revenu professionnel.

L'exigence à l'égard des employeurs en la matière doit être renforcée.

Cette proposition fut formulée lors de la XVI<sup>e</sup> législature par le groupe LIOT dans sa proposition de loi n°832 visant à optimiser la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints de maladies graves. Elle n'a malheureusement pas été conservée par le groupe Horizons dans la présente proposition de loi.

Pour toutes ces raisons, le groupe LFI-NFP propose d'instaurer un principe de non-discrimination, dans l'embauche et en emploi, en raison de l'état de santé d'un enfant.