

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

27 avril 2026

---

PROTECTION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS D'ENFANTS ATTEINTS D'UN  
CANCER, D'UNE MALADIE GRAVE OU D'UN HANDICAP - (N° 2538)

Rejeté

N° AS15

**AMENDEMENT**

présenté par

Mme Amiot, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amrani, M. Arenas, M. Arnault,  
Mme Belouassa-Cherifi, Mme Bentorki, 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, 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 Élisabeth 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. Aurélien Taché, Mme Taurinya, M. Tavel, Mme Trouvé et M. Vannier

-----

**ARTICLE 2 BIS**

Rétablir l'alinéa 4 dans la rédaction suivante :

« 2° Le paragraphe 3 de la sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre II est complété par des articles L. 1225-65-3 à L. 1225-65-6 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 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 toute information concernant l'état de santé des enfants à la 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 auxquelles 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 de ces congés.

« 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 du présent article. »

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet amendement de repli du groupe parlementaire La France insoumise propose le rétablissement d'une série de protections contre les discriminations au travail pour les parents d'enfants malades.

Il s'agit précisément d'assurer la protection du contrat de travail pendant les congés pris pour accompagner l'enfant et pendant une période de 10 semaines à l'issue de ces congés.

L'amendement vise également à interdire pour l'employeur ou le recruteur le fait de procéder à des recherches sur l'état de santé de l'enfant d'un salarié ou d'un candidat à un emploi.

Finalement, nous proposons également qu'en cas de litige, si un doute subsiste, celui-ci profite au salarié. Cette précaution est essentielle, dès lors que les discriminations subies au travail sont extrêmement difficiles à démontrer.