

ASSEMBLÉE NATIONALE

2 mai 2026

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

Retiré

N° AS66

AMENDEMENT

présenté par

M. Lucas-Lundy, M. Amirshahi, Mme Arrighi, Mme Autain, Mme Balage El Mariky,
Mme Belluco, M. Ben Cheikh, M. Biteau, M. Arnaud Bonnet, M. Nicolas Bonnet, Mme Chatelain,
M. Corbière, M. Davi, M. Duplessy, M. Fournier, Mme Garin, M. Damien Girard, M. Gustave,
Mme Catherine Hervieu, M. Iordanoff, Mme Laernoës, M. Lahais, Mme Ozenne, M. Peytavie,
Mme Pochon, M. Raux, Mme Regol, M. Roumégas, Mme Sandrine Rousseau, M. Ruffin,
Mme Sas, Mme Sebaihi, Mme Simonnet, Mme Taillé-Polian, M. Tavernier, M. Thierry et
Mme Voynet

ARTICLE 2 TER

À la fin de l'alinéa 2, substituer au mot :

« dix »

le mot :

« cinq ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le groupe Écologiste et social propose de réduire le délai de prévenance permettant de recourir au congé de présence parentale en le portant à 5 jours.

Actuellement, le code du travail impose au salarié d'informer l'employeur de sa volonté de bénéficier dudit congé au moins quinze jours avant son début.

La présente proposition de loi étend la durée du congé d'annonce, permettant au parent de mieux l'articuler avec le congé de présence parentale et d'éviter d'être contraint d'interrompre ses congés alors que l'enfant nécessite un accompagnement.

Toutefois, même avec un congé d'annonce de 10 jours ou plus, il importe de laisser aux parents davantage de temps pour prévenir l'employeur de leur intention de recourir au congé de présence

parentale. En effet, lors des périodes d'annonce, outre le potentiel choc psychologique, les parents sont confrontés à de nombreuses démarches médicales, administratives, et à divers bouleversements de la vie quotidienne. L'oubli ou le retard dans l'information de l'employeur ne doit pas leur être préjudiciable.

Le présent amendement porte donc le délai de prévenance à 5 jours, contre 10 jours proposés par la version issue du Sénat.

Ce délai est suffisant pour permettre à l'employeur de se réorganiser en conséquence le cas échéant, et sécurise les familles soumises à des situations complexes.