

ASSEMBLÉE NATIONALE

16 septembre 2026

APPORTER UNE RÉPONSE INTÉGRALE AU PHÉNOMÈNE DES VIOLENCES SEXUELLES
ET SEXISTES CONTRE LES FEMMES ET LES ENFANTS - (N° 3106)

Rejeté

N° CS81

AMENDEMENT

présenté par

M. Huyghe, Mme Maud Petit, Mme Lemoine, M. Ray, Mme Spillebout, Mme Ibled, M. Mazaury
et Mme Carteron

ARTICLE 46

I. – Au début de l’alinéa 5, substituer au mot :

« Congé »

les mots :

« Autorisation d’absence ».

II. – En conséquence, à l’alinéa 8, substituer aux mots :

« a droit à un congé »

les mots :

« bénéficie d’une autorisation d’absence pour accomplir les démarches judiciaires, médicales, administratives ou sociales rendues nécessaires par ces faits ».

III. – En conséquence, rédiger ainsi l’alinéa 9 :

« *Art. L. 3142-35-2.* – Ces absences n’entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l’entreprise. ».

IV. – En conséquence, à l’alinéa 12, substituer au mot :

« congé »

les mots :

« autorisation d'absence ».

V. – En conséquence, aux alinéas 13 et 18, substituer aux mots :

« du congé »

les mots :

« de l'autorisation d'absence ».

VI. – En conséquence, à la seconde phrase de l'alinéa 21, substituer à la première occurrence du mot :

« congés »

les mots :

« autorisation d'absence ».

VII. – En conséquence, à la même phrase du même alinéa, substituer aux mots :

« de congés »

les mots :

« d'autorisation d'absence ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 46 de la présente proposition de loi crée un droit à congé au bénéfice des victimes de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles, sous réserve de la production d'une attestation. Ce dernier doit permettre aux victimes d'effectuer les démarches judiciaires, médicales, administratives ou sociales nécessaires, sans avoir à utiliser leurs congés payés ni à solliciter l'accord préalable de leur employeur.

Afin de clarifier l'objet du dispositif, il est proposé de transformer ce congé en autorisation d'absence, sur le modèle de l'article L. 1225-16 du code du travail, qui prévoit notamment une autorisation d'absence pour les salariées enceintes et leur conjoint, ainsi que pour les salariés engagés dans une procédure d'adoption.

Ce changement de nature juridique n'altère pas l'objet du dispositif, mais en réaffirme sa portée. Cette autorisation d'absence n'a pas vocation à ouvrir un droit à repos ou à éloignement du travail pendant une durée forfaitaire, situation à laquelle un arrêt de travail peut, le cas échéant répondre,

mais de permettre au salarié de disposer du temps strictement nécessaire à l'accomplissement des démarches découlant des faits invoqués : consultation d'un professionnel de santé, dépôt de plainte, audition, rendez-vous auprès d'une association d'aide aux victimes ou accomplissement de démarches administratives. Le recours à une autorisation d'absence répond à la diversité et à l'urgence des situations rencontrées, en permettant au salarié de s'absenter au moment où il en a effectivement besoin et pour la durée requise par la démarche accomplie. Il offre parallèlement à l'employeur un cadre clair et prévisible de gestion des absences, fondé sur la confiance, le salarié justifiant de la démarche effectuée par la remise d'une attestation délivrée à l'issue du rendez-vous concerné.