



N° 1093

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 11 mars 2025.

PROPOSITION DE LOI

visant à créer un congé d'accueil de l'enfant identique et obligatoire pour les deux parents, cumulable ou cessible en cas de monoparentalité,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par

Mme Sarah LEGRAIN, M. Bastien LACHAUD, Mme Mathilde PANOT,
Mme Nadège ABOMANGOLI, M. Laurent ALEXANDRE, M. Gabriel AMARD,
Mme Sérgolène AMIOT, Mme Farida AMRANI, M. Rodrigo ARENAS, M. Raphaël ARNAULT,
Mme Anaïs BELOUASSA-CHERIFI, M. Ugo BERNALICIS,
M. Christophe BEX, M. Carlos Martens BILONGO, M. Manuel BOMPARD, M. Idir BOUMERTIT,
M. Louis BOYARD, M. Pierre-Yves CADALEN, M. Sylvain CARRIÈRE, Mme Gabrielle CATHALA, M. Bérenger CERNON, Mme Sophia CHIKIROU, M. Hadrien CLOUET, M. Éric COQUEREL, M. Jean-François COULOMME, M. Sébastien DELOGU, M. Aly DIOUARA, Mme Alma DUFOUR, Mme Karen ERODI, Mme Mathilde FELD, M. Emmanuel FERNANDES, Mme Sylvie FERRER, M. Perceval GAILLARD, Mme Clémence GUETTÉ, M. David GUIRAUD, Mme Zahia HAMDANE, Mme Mathilde HIGNET, M. Andy

KERBRAT, M. Abdelkader LAHMAR, M. Maxime LAISNEY, M. Arnaud LE GALL, M. Antoine LÉAUMENT, Mme Élise LEBOUCHER, M. Aurélien LE COQ, M. Jérôme LEGAVRE, Mme Claire LEJEUNE, Mme Murielle LEPVRAUD, Mme Élisa MARTIN, M. Damien MAUDET, Mme Marianne MAXIMI, Mme Marie MESMEUR, Mme Manon MEUNIER, M. Jean-Philippe NILOR, Mme Sandrine NOSBÉ, Mme Danièle OBONO, Mme Nathalie OZIOL, M. René PILATO, M. François PIQUEMAL, M. Thomas PORTES, M. Loïc PRUD'HOMME, M. Jean-Hugues RATENON, M. Arnaud SAINT-MARTIN, M. Aurélien SAINTOUL, Mme Ersilia SOUDAIS, Mme Anne STAMBACH-TERRENOIR, M. Aurélien TACHÉ, Mme Andrée TAURINYA, M. Matthias TAVEL, Mme Aurélie TROUVÉ, M. Paul VANNIER, M. Philippe BRUN, Mme Marie POCHON, M. Sébastien PEYTAVIE, Mme Colette CAPDEVIELLE, Mme Sandrine ROUSSEAU, Mme Anne-Cécile VIOLLAND, Mme Maud PETIT, Mme Marie-Charlotte GARIN, Mme Karine LEBON, M. Jean-Claude RAUX, M. Boris TAVERNIER, M. Stéphane HABLOT, Mme Ayda HADIZADEH,

députées et députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

« Il y a eu le premier matin. Celui où, à huit heures, j'ai été seule dans le F3 avec le Bicou en train de pleurer, la table de la cuisine encombrée par la vaisselle du petit déjeuner, le lit défait, le lavabo de la salle de bain noirci par la poussière du rasage. Papa va travailler, maman range la maison, berce bébé et elle prépare un bon repas. Dire que je croyais ne jamais être concernée par le refrain du cours préparatoire. »

Annie Ernaux, *La femme gelée*, 1981.

Un congé d'accueil de l'enfant égal et identique au congé maternité : une mesure pour l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les familles

La nécessité de réformer les congés parentaux fait l'objet d'un consensus parmi les associations familiales. La durée du congé paternité ou de second parent est notamment considérée comme insuffisante. Cette durée réduite contribue au creusement des inégalités entre les femmes et les hommes suite à la naissance d'un enfant. Il n'est obligatoire que pour une durée de sept jours, et ne peut dépasser vingt-huit jours, soit un mois et demi de moins que le congé maternité. Au vingt-neuvième jour, la mère se retrouve seule avec son nourrisson. Or, « rien ne justifie l'inégalité des congés parentaux en dehors d'une conception traditionnelle inégalitaire des rôles parentaux »⁽¹⁾.

Cette proposition de loi vise donc à créer, en lieu et place de l'actuel congé paternité, un congé d'accueil de l'enfant identique au congé maternité, en durée, en modalités d'indemnisation et d'obligations pour l'employeur.

Cette proposition est émancipatrice pour les femmes et vise l'égalité économique et domestique entre femmes et hommes à plusieurs titres.

Tout d'abord, elle permet de rompre avec une situation douloureuse pour la majorité des mères, qui se retrouvent seules avec leur enfant une fois le congé paternité écoulé - c'est-à-dire au mieux 28 jours après la

⁽¹⁾ Bianca Brienza et Elsa Fourcaut, « Pour que les congés parentaux deviennent enfin égalitaires », *Libération*, 10 juillet 2023.

naissance - alors même que la période qui suit l'accouchement les rend particulièrement vulnérables physiquement et psychologiquement. Cette mesure contribuerait à améliorer la santé des femmes et prévenir les morts maternelles. Les congés inégaux conduisent souvent à l'épuisement des jeunes mères qui, dans une période où elles doivent encore se remettre de l'accouchement d'un point de vue physiologique, se retrouvent surmenées par l'intendance de la maison et les soins à apporter au tout-petit. 15 à 20 % des mères seraient concernées par le baby-blues. Le suicide est la première cause de mortalité *post-partum*⁽²⁾. Les mères isolées géographiquement et les plus précaires sont les plus susceptibles de développer une dépression *post-partum*, faute d'aide des proches et de moments de répit.

Partager la tâche d'accueil de l'enfant et l'apprentissage de la parentalité, y compris avant la naissance est également un levier décisif contre les inégalités et l'assignation genrée des tâches domestiques et parentales dans le couple comme dans la société. Ce partage est un outil pour défaire les stéréotypes de genre à l'œuvre aussi bien dans la famille que dans le monde professionnel (perception des métiers du lien et du soin, largement féminisés et dévalorisés).

De plus, un congé d'accueil de l'enfant égal au congé maternité a de nombreux effets bénéfiques en matière d'égalité professionnelle. Il permet de lutter contre la discrimination à l'embauche. En effet, le caractère obligatoire de ce congé, identique au congé maternité, concernant tout futur parent, mettra fin au raisonnement selon lequel embaucher ou promouvoir une femme serait prendre le « risque » d'une grossesse, alors qu'embaucher ou promouvoir un homme serait une sécurité. Bien au-delà du moment de l'embauche ou de la promotion, une telle mesure, favoriser l'égalité professionnelle. On sait que les inégalités de salaires entre femmes et hommes sont largement dues aux temps partiels, aux carrières hachées, aux freins à l'évolution de carrière : autant de facteurs liés au fait que la charge parentale incombe encore très largement aux femmes, a fortiori faute de véritable service public de la petite enfance. Cette proposition vise à rompre le cercle vicieux du « coût d'être mère » : les femmes sont les premières à interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de l'enfant, donc à perdre en salaire, donc ensuite à être celui des deux parents qui assumera les sacrifices professionnels induits par la parentalité (congé parental, congé enfant malade, temps partiel...)

⁽²⁾ Inserm et Santé publique France, « Les morts maternelles en France : mieux comprendre pour mieux prévenir . 7e rapport de l'Enquête nationale confidentielle sur les morts maternelles (ENCMM) 2016-2018 », 3 avril 2024

Enfin, mettre en place un congé d'accueil de l'enfant identique au congé maternité, c'est contribuer à inventer de nouveaux modèles de parentalité, conformes aux aspirations de nombre de femmes et d'hommes, et libérés des inégalités ancrées dans la société. En remplaçant les congés « maternel » et « paternel » inégalitaire par un « congé d'accueil de l'enfant » identique pour les deux parents, elle crée des droits pour toutes les familles, sans discrimination liée au sexe à l'état civil des parents, ni de leur statut marital, elle tend à sortir à la fois des stéréotypes de genres et des représentations patriarcales et hétérocentrées de la famille.

Un deuxième congé cumulable ou cessible pour les mères isolées

Si les pères ont tendance à s'enrichir pendant que les mères s'appauvrisse, c'est d'autant plus le cas pour les familles monoparentales. Les familles monoparentales représentent une famille sur quatre, soit deux millions de foyers. Parmi elles, 83 % sont des mères qui élèvent seules leurs enfants. Les ruptures se traduisent par un appauvrissement plus durable des mères que des pères. De plus, lorsque la famille monoparentale comprend une mère seule, les indicateurs de précarité sont en moyenne plus dégradés. Selon l'INSEE⁽³⁾, 22 % des familles monoparentales formées autour d'un père vivent sous le seuil de pauvreté contre 45 % de celles formées autour d'une mère. De la même manière, au sein d'une famille monoparentale, les pères sont en moyenne deux fois plus souvent que les mères propriétaires de leur logement, soit respectivement 25 % et 50 %. Ils sont aussi nettement plus souvent en emploi (81 % contre 67 % en 2020). Davantage appauvries, les mères isolées font face à une multitude de difficultés qu'elles doivent affronter seules, y compris pour certaines dès la grossesse. L'absence d'un deuxième parent dès la grossesse ou la naissance implique que la mère prépare et gère seule l'arrivée de l'enfant. Elle assure alors seule les coûts physiques, psychologiques, économiques et professionnels induits par l'arrivée de l'enfant et la grossesse.

Actuellement, une mère isolée au moment de la naissance de son enfant - soit que la mère ait souhaité avoir et élever seule l'enfant, soit que l'enfant ne soit pas reconnu par son père, soit qu'un décès survenant avant la naissance laisse la mère seule pour l'accueil et la garde de l'enfant - bénéficie du même nombre de semaines de congé maternité qu'une femme vivant en couple. Faute de second parent, aucun congé « paternité » ne lui permet d'être accompagnée dans la préparation de la naissance et l'accueil

⁽³⁾ INSEE, *Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses*, septembre 2021.

de l'enfant. Or les mères isolées assumant seules la charge de l'enfant ont également besoin de temps pour se remettre des conséquences de la grossesse. Elles font face aux conséquences néfastes que l'isolement peut avoir sur elles à la fois psychologiquement, économiquement et dans la gestion de leur temps, laissant peu de place au repos et au répit.

Nous proposons ainsi qu'elles puissent disposer du deuxième congé comme elle l'entendent, en le cumulant dans le temps avec leur congé maternité ou en le cédant à une personne de leur choix. Ainsi, en l'absence d'un deuxième parent ayant reconnu l'enfant, les mères isolées et leurs enfants pourraient bénéficier de l'accompagnement d'une tierce personne membre ou non de la famille. Il s'agit d'un enjeu de santé pour les mères et d'égalité pour elles et leurs enfants.

Une mesure d'autant plus nécessaire que la loi du 2 août 2021 relative à la bioéthique a élargi les possibilités d'accès à l'assistance médicale à la procréation aux femmes non mariées et seules. Alors que la loi a acté la dissociation de la maternité et de la conjugalité, ces familles monoparentales ne devraient pas faire face à des ruptures d'égalité dans leur protection, soin, repos et dans l'accueil de leurs enfants dès la naissance.

Un congé d'accueil de l'enfant égal au congé maternité, c'est aussi un plus pour l'enfant.

Cette mesure tend également à améliorer le bien-être des enfants. Ces derniers ont tout à gagner à être accueillis dans un contexte plus favorable à la santé, au repos et au répit de la mère, avec des tâches parentales de soin et de lien partagées.

L'article 1^{er} vise à créer une égalité dans le couple de parents en modifiant le code du travail. L'autorisation d'absence est étendue à tous les examens médicaux obligatoires pour l'autre parent, alors que celle-ci était limitée à trois au maximum jusqu'à présent. Il est créé un congé d'accueil de l'enfant permettant au père salarié ou la personne salariée étant conjointe, concubine ou vivant maritalement avec la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité de bénéficier d'un congé de même durée que celui de la mère. Ces deux congés sont concomitants. Leur durée minimale obligatoire est identique ainsi que leurs conditions de rémunération. En cas de naissances multiples, lorsque, avant l'accouchement, le foyer assume déjà la charge de deux enfants et lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, les conditions spécifiques du congé maternité s'appliquent au congé d'accueil de l'enfant.

De plus, il permet aux mères isolées de cumuler ce congé en plus du congé maternité, ou de le céder à la personne salariée de son choix.

L'article 2 tire les conséquences sémantiques et légistiques au sein du code de la sécurité sociale.

L'article 3 applique ces mêmes dispositions au sein du code général de la fonction publique.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

- ① Le code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 1225-16 est ainsi modifié :
- ③ a) Les mots : « à trois de ces » sont remplacés par les mots : « à tous ces » ;
- ④ b) À la fin, les mots : « au maximum » sont supprimés ;
- ⑤ 2° À l'intitulé de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie, les mots : « de paternité et » sont supprimés ;
- ⑥ 3° L'article L. 1225-35 est ainsi rédigé :
- ⑦ « *Art. L. 1225-35.* – Le père salarié ou la personne salariée étant conjointe, concubine ou vivant maritalement avec la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficie d'un congé d'accueil de l'enfant. En cas d'absence d'une reconnaissance de filiation de l'enfant autre que celle de la mère, la mère peut bénéficier de ce congé en sus de son congé de maternité ou désigner la personne salariée de son choix pour en bénéficier, selon des modalités définies par décret.
- ⑧ « Ce congé d'accueil de l'enfant est accordé au salarié en même temps et pour une durée équivalente au congé maternité de la mère mentionné à l'article L. 1225-17.
- ⑨ « Le congé d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Le salarié avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend y mettre fin. » ;
- ⑩ 4° L'article L. 1225-35-1 est ainsi modifié :
- ⑪ a) Le premier alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :
- ⑫ « Il est interdit d'employer le salarié pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement de la mère.
- ⑬ « Il est interdit d'employer le salarié dans les six semaines qui suivent l'accouchement de la mère. » ;

- ⑯ b) Au dernier alinéa, le mot : « troisième » est remplacé par le mot : « deuxième » ;
- ⑰ 5° Après l'article L. 1225-35-1, il est inséré un article L. 1225-35-1-1 ainsi rédigé :
- ⑱ « *Art. L.1225-35-1-1.* – Lorsque des naissances multiples sont prévues, les dispositions prévues à l'article L. 1225-18 s'appliquent au congé d'accueil de l'enfant.
- ⑲ « Lorsque, avant l'accouchement, le foyer assume déjà la charge de deux enfants, les dispositions prévues à l'article L. 1225-19 s'appliquent au congé d'accueil de l'enfant.
- ⑳ « Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, le congé d'accueil de l'enfant peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des seize, vingt-six, trente-quatre ou quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles le salarié a droit, en application des articles L. 1225-35 et L. 1225-35-1. »
- ㉑ 6° Au premier alinéa de l'article L. 1225-35-2, les mots : « de paternité et » sont supprimés ;
- ㉒ 7° L'article L. 1225-36 est ainsi modifié :
- ㉓ a) Les mots : « de paternité et » sont supprimés.
- ㉔ b) Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :
- ㉕ « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés pendant le congé d'accueil de l'enfant au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article L. 1225-26, ces dispositions s'appliquent.
- ㉖ « Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé d'accueil de l'enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1. » ;
- ㉗ 8° Le 3° des articles L. 3142-1 et L. 3142-4 est abrogé.

Article 2

- ① Le livre III du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

- ② 1° Le titre III est ainsi modifié :
- ③ a) À l'intitulé, les mots : « de paternité et » sont supprimés ;
- ④ b) À l'intitulé du chapitre 1^{er}, les mots : « de paternité et » sont supprimés ;
- ⑤ c) L'intitulé de la section 4 du même chapitre 1^{er} est ainsi rédigé : « Congé d'accueil de l'enfant » ;
- ⑥ 2° L'article L. 331-8 est ainsi modifié :
- ⑦ a) Les deux premiers alinéas sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé : « Lorsqu'il exerce son droit à congé prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, l'assuré reçoit, pour une période commençant simultanément à celle du congé maternité de la mère, l'indemnité journalière mentionnée à l'article L. 331-3 du présent code dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée durant la période d'indemnisation et au moins pendant huit semaines. » ;
- ⑧ b) Au troisième alinéa, les mots : « de paternité et » sont supprimés ;
- ⑩ 2° Après le même article L. 331-8, sont insérés des articles L. 331-8-1 à L. 331-8-3 ainsi rédigés :
- ⑪ « *Art. L. 331-8-1.* – Lorsque des naissances multiples sont prévues, les dispositions relatives à la durée d'indemnisation prévues à l'article L. 331-3 s'appliquent au bénéficiaire du congé d'accueil de l'enfant.
- ⑫ « Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période d'indemnisation de seize ou de trente-quatre semaines, quarante-six semaines en cas de naissance de plus de deux enfants n'est pas réduite de ce fait.
- ⑬ « Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période pendant laquelle l'intéressé perçoit l'indemnité journalière de repos est augmentée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de repos mentionnée aux alinéas précédents et à l'article L. 331-8-2.
- ⑭ « *Art. L. 331-8-2.* – Lorsque le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants dans les conditions prévues aux premier et quatrième

alinéas de l'article L. 521-2, les dispositions établies à l'article L. 331-4 concernant la période d'indemnisation s'appliquent au bénéficiaire du congé d'accueil de l'enfant.

- ⑯ « *Art. L.331-8-3.* – Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, l'assuré peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période d'indemnisation à laquelle il peut encore prétendre en application de l'article L. 331-8.
- ⑰ « Toutefois, lorsque l'assuré bénéficie de la période supplémentaire mentionnée à l'article L. 331-8-1, la possibilité de report prévu au premier alinéa ne peut lui être ouverte qu'à l'issue de ladite période. »

Article 3

- ① Le chapitre I^{er} du titre III du livre VI du code général de la fonction publique est ainsi modifié :
- ② 1° À l'article L. 631-5, les mots : « et L.631-4 » sont remplacés par les mots : « , L. 631-4 et L. 631-9 » ;
- ③ 2° L'article L. 631-6 est abrogé ;
- ④ 3° À l'intitulé de la section 6, les mots : « paternité et » sont supprimés ;
- ⑤ 4° La première phrase de l'article L. 631-9 est ainsi modifiée :
- ⑥ a) Les mots : « de paternité et » sont supprimés ;
- ⑦ b) Les mots : « à l'article L. 1225-35 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 1225-35 et L. 1225-35-2 ».

Article 4

- ① I. – La charge pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.
- ② II. – La charge pour les collectivités territoriales est compensée à due concurrence par la majoration de la dotation globale de fonctionnement et,

corrélativement pour l'État, par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.

- ③ III. – La charge pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration de l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.