

N° 1348

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958  
DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 28 avril 2025.

---

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA PROPOSITION  
DE LOI *visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des  
discriminations au travail,*

PAR MME PRISCA THEVENOT,

Députée.

---



## SOMMAIRE

---

	Pages
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>5</b>
<b>COMMENTAIRE DES ARTICLES.....</b>	<b>13</b>
<i>Article 1<sup>er</sup></i> : Interdire les discriminations fondées sur l’existence d’un projet parental.....	13
<i>Article 2 (nouveau)</i> : Étendre le périmètre des personnes susceptibles de bénéficier d’une autorisation d’absence dans le cadre d’un projet parental .....	17
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION.....</b>	<b>19</b>
<b>ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LA RAPPORTEURE .....</b>	<b>31</b>
<b>ANNEXE N° 2 : LISTE DES CONTRIBUTIONS ÉCRITES REÇUES PAR LA RAPPORTEURE .....</b>	<b>33</b>
<b>ANNEXE N° 3 : TEXTES SUSCEPTIBLES D’ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À L’OCCASION DE L’EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI .....</b>	<b>35</b>



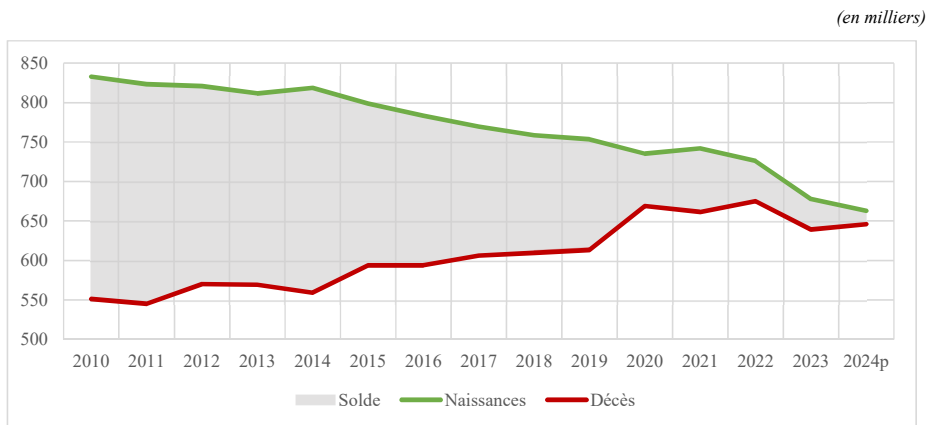
## INTRODUCTION

Le 16 janvier 2024, le Président de la République s'est emparé d'un sujet d'une sensibilité majeure pour de nombreux Français : la difficulté à avoir des enfants. Faisant état d'un « tabou du siècle », il proposait un plan de lutte contre l'infertilité masculine et féminine, prenant acte de la souffrance dont elle pouvait être la cause chez de nombreux couples <sup>(1)</sup>. Les techniques d'aide à la procréation médicalement assistée peuvent constituer une réponse, et leur ouverture aux couples de femmes et aux femmes seules a également permis à nombre d'entre elles de concrétiser leur désir d'enfants <sup>(2)</sup>. De même, les procédures d'adoption sont désormais ouvertes aux couples homosexuels <sup>(3)</sup>, aux personnes célibataires, ou aux couples non mariés <sup>(4)</sup>.

Les projets parentaux prennent ainsi, aujourd'hui, des formes diverses, qu'il convient d'accompagner, notamment grâce à une législation protégeant les personnes qui s'engagent dans ces parcours souvent éprouvants.

● En 2024, 663 000 enfants sont nés en France, quand 646 000 personnes sont décédées. Le solde naturel s'établit ainsi à + 17 000 personnes, soit son niveau le plus faible depuis la fin de la Première Guerre mondiale.

### ÉVOLUTION DU SOLDE NATUREL DEPUIS 2010



Source : Commission des affaires sociales d'après données de l'Insee.

(1) Conférence de presse du Président de la République Emmanuel Macron sur les priorités du nouveau gouvernement en matière d'école, d'ordre public, d'économie, de natalité, d'égalité des chances, d'écologie, de services publics et de santé, Paris, 16 janvier 2024.

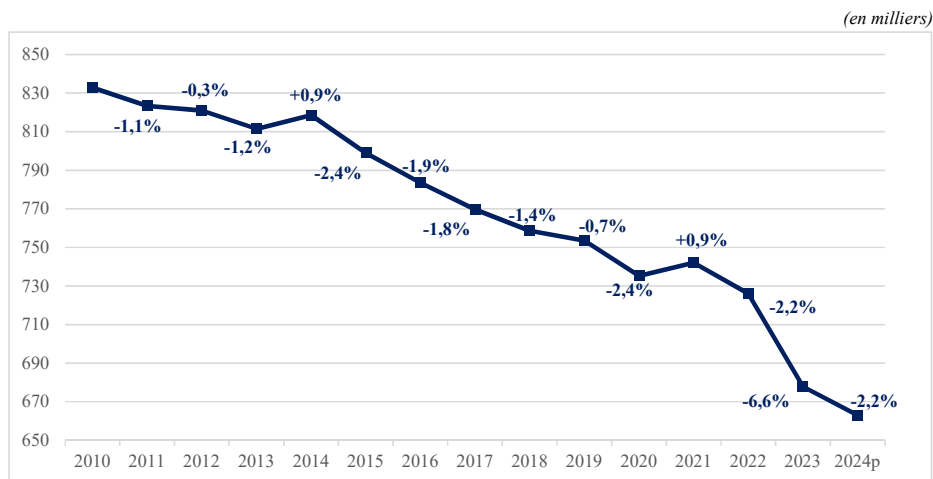
(2) Loi n° 2021-1017 du 2 août 2021 relative à la bioéthique.

(3) Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe.

(4) Loi n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption.

Cette baisse de la natalité est tendancielle : en France, en Europe, même au niveau mondial. Notre pays a néanmoins connu des périodes de sursaut démographique, en particulier entre 2000 et 2010, là où nos voisins européens faisaient déjà face à une dynamique démographique régressive. Toutefois, depuis 2010, la natalité diminue régulièrement en France et, depuis 2022, cette pente s'accroît : le nombre de naissances annuelles a ainsi diminué de plus de 20 % depuis 2010, et de près de 9 % entre 2022 et 2024.

#### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE NAISSANCES DEPUIS 2010



Source : Commission des affaires sociales d'après données de l'Insee.

● Les causes de cette baisse de la natalité, en France comme ailleurs dans le monde, sont multiples et peuvent difficilement être isolées les unes des autres. L'accès des femmes à l'éducation, à des études longues et à une carrière professionnelle constitue l'un des facteurs déterminants de l'évolution des normes sociales et des préférences individuelles, qui se traduit par un déclin relatif du désir d'enfants.

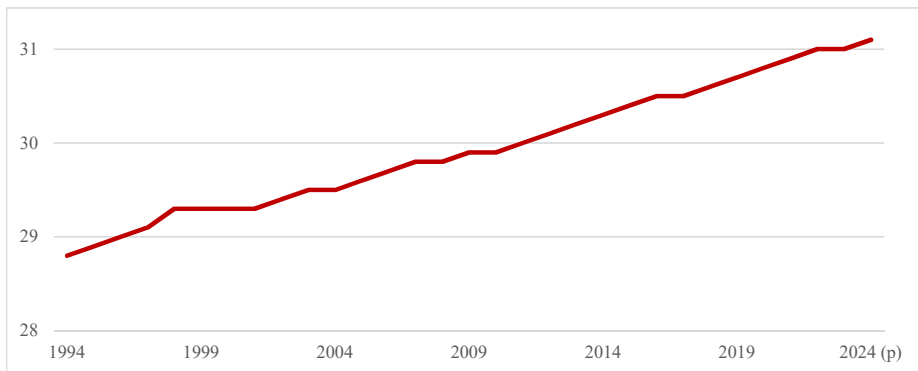
Néanmoins, **les individus font également face à des contraintes d'ordre économique, financier, social ou encore biologique, qui les restreignent dans la satisfaction de leur objectif d'accueillir des enfants.** En témoigne l'écart constaté entre le nombre d'enfants désirés qui s'établit à plus de deux enfants par couple <sup>(1)</sup>, et l'indicateur conjoncturel de fécondité (ICF), qui s'élevait à 2,03 enfants par femme en 2010, et seulement à 1,62 enfant par femme en 2023 <sup>(2)</sup>. S'il convient de manier avec précaution la notion de désir d'enfants dans la mesure où ce désir est, par définition, fluctuant en fonction des expériences de vie, et où il correspond parfois à une situation idéalisée, **l'écart constaté avec l'ICF témoigne des obstacles que rencontrent les couples ou les individus pour concrétiser leur projet parental.**

(1) Unaf, « Désir d'enfant(s). Entre désir et réalités : avoir des enfants aujourd'hui en France », enquête et rapport d'étude réalisés par OpinionWay, 2023.

(2) Insee, Bilan démographique 2024.

À cet égard, les contraintes économiques et financières pèsent lourdement sur la décision de procréer au regard du coût de l'entretien et de l'éducation d'un ou de plusieurs enfants. L'existence d'une offre d'accueil du jeune enfant sur l'ensemble du territoire, et d'un service public de la petite enfance de qualité, constituent également des leviers importants permettant aux parents, et en particulier aux mères, d'envisager la conciliation de leurs vies professionnelle et personnelle. En outre, les tensions sur le marché locatif et immobilier accentuent ces contraintes : se projeter dans la parentalité suppose généralement d'attendre de disposer d'un logement d'une taille suffisante pour un foyer familial élargi. Au regard de ces différents enjeux, l'allongement des études, l'insertion professionnelle parfois difficile, et l'entrée plus tardive dans une vie conjugale stable sont également des facteurs de report de l'âge de conception du premier enfant.

#### ÂGE CONJONCTUREL MOYEN DES MÈRES AU MOMENT DE L'ACCOUCHEMENT



Source : Commission des affaires sociales d'après données de l'Insee.

● Or, la fertilité diminue avec l'âge. Chez les femmes, elle chute dès l'âge de 30 ans sous l'effet de l'appauvrissement de la réserve ovarienne et d'une altération de la qualité des ovocytes. Chez l'homme, les années altèrent la concentration et la qualité spermatisques, ce qui expose sa compagne à de plus fréquentes fausses-couches spontanées et sa descendance à un risque accru de pathologies génétiques. L'infertilité masculine augmente ainsi progressivement à partir de 40 ans, et plus nettement au-delà de 50 ans <sup>(1)</sup>.

Si l'âge est aujourd'hui le premier facteur d'infertilité, des facteurs environnementaux entrent également en compte, à l'image de l'exposition aux perturbateurs endocriniens, à la pollution atmosphérique, aux métaux lourds, solvants, polluants ou pesticides. Il en va de même de l'hygiène de vie – consommation de tabac et d'alcool, obésité ou maigreur. Il existe également des formes d'infertilité d'origine médicale. Chez la femme, c'est le cas de l'endométriose, du syndrome des ovaires polykystiques (SOPK) ou encore de l'insuffisance ovarienne prématurée. Chez l'homme, l'infertilité peut présenter une

---

(1) Samir Hamamah, Salomé Berlioux, Rapport sur les causes d'infertilité. Vers une stratégie nationale de lutte contre l'infertilité, février 2022.

origine endocrinienne ou testiculaire. Aujourd'hui, on estime que **3,3 millions de personnes âgées de 20 à 49 ans souffriraient d'infertilité. Un couple sur quatre serait concerné** <sup>(1)</sup>. 30 % des infertilités seraient d'origine exclusivement féminine, 30 % d'origine exclusivement masculine, 30 % résulteraient des deux membres du couple, et 10 % restent inexplicables en l'état des données de la science <sup>(2)</sup>.

Cette situation conduit de nombreux couples hétérosexuels à se tourner vers les techniques d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou à entrer dans un parcours d'adoption. Le recours à la procréation médicalement assistée (PMA) ou à l'adoption progresse également avec l'acceptation sociale de l'homosexualité et grâce à l'évolution des dispositifs législatifs offrant aux couples de même sexe les mêmes droits que les couples hétérosexuels. Ces dispositifs sont par ailleurs ouverts aux personnes célibataires.

**En 2022, plus de 158 000 tentatives d'assistance médicale à la procréation ont été recensées. Ce sont 27 000 naissances qui découlent d'une AMP, soit 3,7 % des enfants nés au cours de l'année.** Cela signifie qu'il y a aujourd'hui dans chaque classe environ un enfant issu d'une AMP <sup>(3)</sup>.

En ce qui concerne l'adoption sur le territoire national, au 31 décembre 2022, on dénombrait 4 516 enfants ayant le statut de pupilles de l'État. Parmi eux, **984 étaient inscrits dans un projet d'adoption** <sup>(4)</sup>. Quant aux adoptions internationales, l'agence française pour l'adoption recensait, en 2024, **103 enfants** concernés <sup>(5)</sup>.

• L'assistance médicale à la procréation et l'adoption constituent, pour qui s'y engage, **des parcours complexes, longs, physiquement et émotionnellement éprouvants.**

L'assistance médicale à la procréation s'adresse aux couples hétérosexuels, aux couples formés par deux femmes et aux femmes non mariées <sup>(6)</sup>. Le parcours de PMA débute par un diagnostic et un bilan de fertilité dans un centre d'assistance médicale à la procréation, qui comprend différents examens avec des spécialistes (gynécologue, biologiste, psychologue) afin de définir un plan d'accompagnement. Ces examens sont divers et **peuvent être pratiqués tant sur les femmes** – exploration des ovaires, des trompes, et de l'utérus – **que sur les hommes** – spermogramme.

---

(1) Ibid.

(2) Inserm, « Fertilité, endométriose : l'Inserm fait le point sur les recherches », 30 avril 2019.

(3) Agence de la biomédecine, rapport médical et scientifique, 2023.

(4) Observatoire national de la protection de l'enfance, « La situation des pupilles de l'État. Enquête au 31 décembre 2022 », rapport public, juillet 2024.

(5) Ministère de l'Europe et des affaires étrangères, « Statistiques de l'adoption internationale en 2024 », 18 février 2024.

(6) L'article L. 2141-2 du code de la santé publique utilise l'expression « femmes non mariées ».



Une fois le diagnostic posé, il est décidé une stratégie de procréation médicalement assistée : insémination, fécondation *in vitro*, ou encore protocole de transfert d'embryon. Chaque technique nécessite des rendez-vous et des traitements médicaux plus ou moins invasifs comme des injections d'hormones quotidiennes, des contrôles échographiques, des prises de sang, des prélèvements de gamètes.

Un protocole de PMA ne conduit à une grossesse que dans 20 % des cas, pour chaque tentative. L'assurance maladie rembourse intégralement jusqu'à six inséminations artificielles et quatre tentatives de fécondation *in vitro*. **L'ensemble des étapes du protocole peut donc être répété jusqu'à six fois dans l'attente d'une grossesse. Pour autant, certaines des personnes engagées dans un parcours de PMA ne parviendront jamais à avoir un enfant.**

Le parcours d'adoption se caractérise lui aussi par de nombreux rendez-vous à caractère informatif et administratif, de sorte qu'il dure plusieurs années. Il débute par une période d'agrément au cours de laquelle les candidats à l'adoption formulent une demande auprès du conseil départemental. Ils sont alors conviés à une réunion d'information au cours de laquelle la procédure leur est présentée. Il est possible de bénéficier d'une préparation, qui n'est toutefois pas dispensée dans tous les départements. **Une fois la demande d'agrément confirmée, des évaluations sociales et psychologiques sont menées, donnant chacune lieu à au moins deux rencontres entre le candidat à l'adoption et l'équipe de professionnels.** Au cours de la période d'agrément, le candidat à l'adoption devra s'absenter de son travail pendant au moins trois jours, évaluations et réunions d'information se tenant en semaine.

Dans les mois qui suivent, le président du conseil départemental rend sa décision, après avis conforme de la commission d'agrément qui a pu recevoir et attendre les candidats. L'agrément est accordé pour cinq ans. Pendant toute sa durée de validité, les candidats doivent confirmer chaque année, par écrit, le maintien de leur projet d'adoption. Ils sont également amenés à se présenter à des entretiens d'actualisation de leur dossier.

Une fois l'agrément obtenu, les personnes titulaires font acte de candidature auprès des services de l'aide sociale à l'enfance en vue de l'adoption d'un enfant pupille de l'État, d'un organisme autorisé pour l'adoption (OAA) ou de l'agence française de l'adoption (AFA) en vue de l'adoption d'un enfant étranger. Ces différentes candidatures donnent lieu à d'éventuels nouveaux entretiens avec les services concernés, de même qu'à des sessions de formation.

Pendant la durée de validité de l'agrément, les candidats à l'adoption font face à une très longue attente. À l'issue de celle-ci, lorsqu'ils sont choisis pour accueillir un enfant, **la procédure de l'apparement commence : ils doivent alors se montrer extrêmement disponibles pour les entretiens organisés par les services de l'aide sociale à l'enfance, puis pour rencontrer l'enfant sur son lieu de vie.**

Enfin, un droit à congé de sept jours est prévu pour préparer l'arrivée de l'enfant au foyer. Or, la durée de l'apparement peut être supérieure lorsque des besoins spécifiques existent, en particulier en cas de problèmes de santé. De plus, dans les adoptions internationales, il est loisible aux autorités du pays d'origine de l'enfant d'exiger une présence sur leur territoire d'en moyenne six à huit semaines, voire plus, là où la durée du congé pour adoption internationale est limitée à six semaines.

- La conciliation d'un parcours de PMA ou d'adoption avec les exigences du monde professionnel est difficile. **Les traitements imposés par l'assistance médicale à la procréation sont souvent invasifs et éprouvants.** Les femmes sont ainsi soumises à une surveillance étroite par des échographies quasi-quotidiennes, et à des dosages hormonaux répétés sur des périodes d'une durée de dix à quinze jours. Ces séquences sont renouvelées tous les deux mois environ en cas d'échec du protocole. Ces traitements provoquent des **effets indésirables très invalidants** : fatigue, bouffées de chaleur, nervosité, migraines, stress, malaises, troubles visuels, hyperstimulation. Les hommes sont également amenés à subir des bilans médicaux, voire des traitements ayant une incidence sur leur vie quotidienne et leur santé, à l'image des opérations touchant aux testicules.

L'effet de ces traitements sur le plan professionnel est considérable. D'une part, **ils induisent des absences ou des retards au travail pouvant être couverts, ou non, par des congés.** D'autre part, **la fatigue, la douleur et la nervosité qu'ils suscitent affectent les capacités et donc la productivité du salarié.** Il est à la fois difficile de ne pas prévenir son employeur de son projet parental, pour justifier de ses conséquences sur la vie professionnelle, et très sensible de l'évoquer comme les personnes concernées craignent – souvent à juste titre – le jugement de leur hiérarchie ou de leurs collègues, ou ne souhaitent tout simplement pas dévoiler des aspects aussi intimes de leur vie.

Les candidats à l'adoption font face à des dilemmes du même ordre pour concilier leur vie professionnelle et leur projet parental. En effet, **ils sont conscients que toute absence ou demande de report d'un entretien obligatoire lié à la procédure d'adoption porte préjudice à l'appréciation de leur dossier, et donc au succès de leur démarche.** Dès lors, il faut solliciter des autorisations d'absence de l'employeur, et donc compter sur sa compréhension et sa bienveillance. Ces autorisations d'absence peuvent être refusées. Les absences répétées, même autorisées, sont également susceptibles d'être mal comprises parmi les relations de travail et provoquer des tensions parmi les équipes.

- **À l'image d'une grossesse et de la naissance d'un enfant, l'engagement dans un parcours de PMA ou d'adoption a des conséquences sur la vie professionnelle du salarié, sans garantie pour autant de voir ce projet parental concrétisé un jour.** Les personnes concernées mettent souvent en avant l'importance d'une prise en compte de leurs difficultés et de leurs contraintes par leur employeur, afin que leur démarche puisse se poursuivre et que l'ensemble des examens et

entretiens nécessaires soit honoré en temps et heure. Elles témoignent également de la valeur de leur emploi dans un contexte où leur vie personnelle et intime est entièrement consacrée à leur projet parental : le travail est ainsi parfois perçu comme une respiration, une distraction vis-à-vis de ces parcours éprouvants.

**Il est donc absolument nécessaire que les personnes engagées dans des parcours de PMA ou d'adoption conservent leur emploi et continuent à s'y épanouir, malgré les contraintes qu'impose la poursuite d'un projet parental.** Il convient de les protéger des discriminations dont elles pourraient faire l'objet du fait de leurs retards ou de leurs absences, mais aussi des problèmes de santé, psychiques ou physiologiques, qu'entraînent ces procédures épuisantes.

C'est l'objet de la présente proposition de loi.



## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Article 1<sup>er</sup>*

#### **Interdire les discriminations fondées sur l'existence d'un projet parental**

##### **Adopté par la commission avec modifications**

Le présent article prévoyait, dans sa rédaction initiale, l'ajout d'un nouveau motif de discrimination : le projet parental. Suite à l'adoption d'un amendement de réécriture de la rapporteure, l'article 1<sup>er</sup> étend désormais les protections spécifiques dont bénéficient les femmes enceintes ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation aux hommes bénéficiant de cette même assistance ainsi qu'aux personnes engagées dans des parcours d'adoption. De plus, la nouvelle rédaction élargit ces protections spécifiques à l'ensemble du parcours professionnel des personnes concernées (rémunération, promotion, formation, etc.), au-delà de l'embauche, de la rupture du contrat de travail, ou de la mutation actuellement prévues.

## **I. LE DROIT EXISTANT**

Le droit français reconnaît et sanctionne les discriminations dont font l'objet des individus ou des groupes. **Une discrimination est constituée lorsque trois éléments cumulatifs sont réunis : un traitement défavorable en raison de critères et dans un domaine prévu par la loi.** Plusieurs dispositions législatives recensent ainsi plus de vingt-cinq critères de discrimination.

En matière civile, **l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations** définit la discrimination directe comme « *la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* » <sup>(1)</sup>. Il définit par ailleurs la discrimination indirecte comme « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ».

---

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

En matière pénale, **l'article 225-1 du code pénal** identifie comme motifs de discrimination l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la vulnérabilité résultant de la situation économique, le patronyme, le lieu de résidence, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la qualité de lanceur d'alerte ou le lien avec un lanceur d'alerte, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

En droit du travail, **l'article L. 1132-1 du code du travail** interdit les discriminations fondées sur des motifs similaires en matière de recrutement, de nomination, d'accès à un stage ou à une formation professionnelle, de sanction, de licenciement, de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation, ou de renouvellement du contrat de travail.

Enfin, **l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique** interdit également toute distinction fondée sur un motif discriminatoire, directe ou indirecte, entre les agents publics.

## II. LE DROIT PROPOSÉ

L'article 1<sup>er</sup> de la présente proposition de loi propose d'introduire, à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008 et à l'article L. 1132-1 du code du travail, un nouveau motif de discrimination : le **projet parental**. Cette notion fait référence aux **personnes engagées dans des parcours d'assistance médicale à la procréation ou dans des parcours d'adoption**.

Ces personnes sont exposées à des **formes spécifiques de discrimination**. D'une part, dans la mesure où elles sont susceptibles d'avoir un enfant dans les mois ou années à venir, leur employeur pourrait anticiper le congé de maternité, de paternité ou d'adoption dont elles bénéficieraient, et donc leur absence future <sup>(1)</sup>. D'autre part, ces parcours exigent une présence répétée à de multiples rendez-vous médicaux ou administratifs, dont les dates et les horaires sont parfois imprévisibles. Les salariés concernés sont alors contraints de s'absenter de leur travail ou d'adapter leurs horaires. Enfin, ces parcours sont éprouvants d'un point de vue physique et psychologique : la fatigue, le stress, la douleur qu'ils engendrent peuvent affecter la performance au travail, et donc le regard de l'employeur sur la valeur professionnelle du salarié.

**L'article 1<sup>er</sup> vise à mieux appréhender la situation spécifique de ces personnes et à garantir leur protection vis-à-vis des mesures discriminatoires dont elles feraient l'objet.**

---

(1) À ce titre, voir par exemple le témoignage relayé sur le site du Défenseur des droits : « Sabrina s'est vu refuser une formation car elle suivait un parcours PMA », 7 mars 2022, <https://www.defenseurdesdroits.fr/sabrina-sest-vu-refuser-une-formation-car-elle-suivait-un-parcours-pma-149>.

Toutefois, lors des auditions, la rapporteure a été sensible aux arguments présentés par la direction générale du travail et par la Défenseure des droits. Elles ont fait valoir que la création d'un critère spécifique de discrimination n'était pas utile, et pouvait même être contreproductive par rapport à l'objectif recherché. Ainsi, la situation particulière des personnes engagées dans des parcours de PMA ou d'adoption serait déjà couverte par les motifs de discrimination relatifs à l'état de santé, au sexe, à la grossesse, à la situation de famille ou encore à l'orientation sexuelle. À cet égard, le juge interprète la loi de manière suffisamment extensive pour constater des discriminations en lien avec des parcours de PMA ou d'adoption. La cour d'appel de Douai a ainsi relevé une discrimination liée à l'état de santé d'une salariée engagée dans un parcours de PMA, qui s'était vu reprocher ses absences par son employeur <sup>(1)</sup>.

Au regard de ces éléments, la rapporteure envisage une évolution de la présente proposition de loi afin d'élargir le bénéfice des dispositions protectrices des femmes enceintes et des salariées engagées dans des parcours de PMA prévues par le code du travail aux hommes recevant des traitements médicaux dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation et aux personnes engagées dans des parcours d'adoption.

### III. LES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA COMMISSION

À l'initiative de la rapporteure, la commission des affaires sociales a adopté un amendement de réécriture globale du présent article de façon à **élargir le régime de protection dont bénéficient les salariées engagées dans des parcours de PMA, et à étendre son application aux hommes salariés, lorsqu'ils bénéficient d'une assistance médicale à la procréation, ainsi qu'aux hommes et aux femmes engagés dans des parcours d'adoption.**

En application de l'article L. 1225-1 du code du travail, l'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse pour refuser d'embaucher, pour rompre le contrat de travail ou pour décider de la mutation d'une salariée enceinte. Il lui est également interdit de rechercher des informations à ce sujet. L'article L. 1225-2 du même code prévoit qu'une femme enceinte, lorsqu'elle est candidate à un emploi ou qu'elle est salariée, n'est pas tenue de révéler sa grossesse ou son projet parental, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice de dispositions légales. Enfin l'article L. 1225-3 fait peser sur l'employeur la charge de la preuve en cas de litige avec une salariée enceinte.

L'article L. 1225-3-1 du code du travail résulte de la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé <sup>(2)</sup>. Il prévoit que les article L. 1225-1 à L. 1225-3 du même code sont applicables aux salariées bénéficiant d'une PMA. **Ces dispositions, bien que favorables aux personnes engagées dans des parcours parentaux, sont néanmoins incomplètes : elles ne bénéficient ni aux hommes qui**

---

(1) Cour d'appel de Douai, chambre sociale D, 26 mai 2023, Répertoire général n° 21/00369.

(2) Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.

**reçoivent des traitements dans le cadre d'une PMA, ni aux personnes engagées dans un parcours d'adoption, qui ne sont protégées qu'à compter de l'arrivée d'un enfant adoptif dans leur foyer, et non au cours de la longue procédure qui y conduit.** Pour lever ces difficultés, l'article 1<sup>er</sup>, dans sa rédaction issue de la commission, réécrit l'article L. 1225-3-1 du code du travail afin qu'il vise l'ensemble des salariés, hommes comme femmes, engagés dans un projet parental. Celui-ci est **strictement défini** par une référence aux dispositions relatives à l'assistance médicale à la procréation <sup>(1)</sup> ou à l'adoption <sup>(2)</sup>.

En outre, dans cette nouvelle rédaction, ledit article L. 1225-3-1 fait référence, en complément des articles L. 1225-1 à L. 1225-3, à l'article L. 1142-1 : ce dernier offre en effet un **régime de protection complémentaire aux dispositions spécifiques prévues pour les salariées enceintes**. Il interdit ainsi toute référence au sexe ou à la situation de famille au stade de la publication d'une offre d'emploi ; il interdit également tout refus d'embauche, mutation, résiliation ou non renouvellement du contrat de travail en lien avec le sexe, la situation de famille ou la grossesse ; enfin, **il interdit de prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure relative à la rémunération, à la formation, à l'affectation, à la qualification, à la classification ou encore à la promotion professionnelle**. L'ajout d'une référence à cet article L. 1142-1 au sein de l'article L. 1225-3-1 permet de faire bénéficier l'ensemble des personnes engagées dans des parcours parentaux de cette protection complémentaire.

---

(1) Article L. 2141-1 du code de la santé publique.

(2) Titre VIII du livre I<sup>er</sup> du code civil.



*Article 2 (nouveau)*

**Étendre le périmètre des personnes susceptibles de bénéficier d'une autorisation d'absence dans le cadre d'un projet parental**

**Introduit par la commission**

L'article 2 prévoit l'extension du périmètre des personnes susceptibles de bénéficier, de droit, d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux ou administratifs nécessaires à la poursuite d'un projet parental. Les hommes salariés, lorsqu'ils doivent recevoir des traitements médicaux de lutte contre l'infertilité, pourront en bénéficier, de même que les personnes engagées dans des parcours d'adoption pour leurs démarches préalables à l'obtention de l'agrément.

L'article 2 donne également valeur législative au régime des autorisations d'absence dont bénéficient les agents publics, aujourd'hui prévu par une circulaire.

L'article L. 1225-16 du code du travail prévoit que les salariées enceintes et les salariées engagées dans un parcours de PMA bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ou recevoir les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation. Ce même article dispose que le conjoint, le partenaire d'un pacte civil de solidarité ou le concubin de la femme enceinte ou de la femme bénéficiant d'une PMA reçoit une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours de PMA. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération ; elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et l'acquisition des droits légaux ou conventionnels au titre l'ancienneté dans l'entreprise.

L'article 2 de la présente proposition de loi est issu d'un amendement de la rapporteure adopté par la commission des affaires sociales. Il élargit le périmètre des salariés susceptibles de bénéficier de ce régime d'autorisations d'absence :

– l'alinéa relatif aux autorisations d'absence délivrées aux personnes suivant un parcours de PMA ne fait plus seulement référence aux « salariées » mais aux « salariés », ce qui **inclut les hommes traités contre l'infertilité** ;

– de même, l'alinéa relatif aux autorisations d'absence allouées au conjoint, partenaire ou concubin de la personne qui reçoit les traitements dans le cadre d'un parcours de PMA ne fait plus uniquement référence à « la femme » bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, mais à « la personne », **de sorte que les femmes puissent accompagner leur compagnon lorsqu'il reçoit ce type de traitements** ;

– en outre, il est ajouté un alinéa relatif aux autorisations d'absence dont bénéficient **les salariés engagés dans des parcours d'adoption afin qu'ils prennent part aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément**.

Enfin, l'article 2 modifie l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique, relatif aux autorisations d'absence dont bénéficient les agents publics. Par une référence à l'article L. 1225-16 du code du travail, il confère une **valeur législative aux autorisations d'absence liées à la parentalité aujourd'hui prévue par une circulaire** <sup>(1)</sup>, et aligne ainsi les droits des agents publics sur ceux des salariés du secteur privé.

\*

\* \*

---

(1) Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA).

## TRAVAUX DE LA COMMISSION

*Lors de sa première réunion du lundi 28 avril 2025, la commission examine la proposition de loi visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail (n° 446) (Mme Prisca Thevenot, rapporteure)<sup>(1)</sup>.*

**Mme Prisca Thevenot, rapporteure.** Je vous propose d’offrir une protection nouvelle à toutes les personnes, femmes comme hommes, hétérosexuels comme homosexuels, célibataires ou en couple, qui s’engagent dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) ou d’adoption. Loin d’être anecdotiques, ces parcours concernent des milliers de personnes en France. Ils sont longs et éprouvants, physiquement, psychologiquement, émotionnellement. Les personnes concernées sont encore trop souvent confrontées dans leur vie professionnelle à l’incompréhension, au silence, voire à la discrimination.

Je dresserai tout d’abord plusieurs constats. La baisse structurelle de la natalité dans notre pays ne s’explique pas par la baisse du désir d’enfant, qui ne faiblit pas, mais – les enquêtes statistiques le confirment – par le fait que la réalisation de ce projet devient de plus en plus difficile, pour de multiples raisons : contraintes économiques, logement, précarité, et, de plus en plus fréquemment, difficulté à concevoir un enfant. Un couple sur quatre fait face à une infertilité, d’origine féminine dans 30 % des cas, masculine pour 30 % également, 30 % étant d’origine mixte et 10 % inexplicables. Plus de 3 millions de personnes seraient concernées parmi celles âgées de 20 à 45 ans.

L’adoption de la loi relative à la bioéthique de 2021, permettant à toutes les femmes d’accéder à la PMA quelle que soit leur situation familiale et matrimoniale, et la réforme en 2022 de l’adoption, désormais ouverte aux couples pacsés ou en concubinage, contribuent à encourager les Français à s’engager dans un parcours de procréation médicalement assistée ou d’adoption. En 2022, 158 000 tentatives de PMA ont été réalisées en France : environ un enfant par classe est issu d’une assistance médicale à la procréation. Sur 5 000 enfants pupilles de l’État fin 2022, 1 000 sont proposés à l’adoption.

Les parcours s’apparentent à une course de fond, semée d’embûches, faite de rendez-vous médicaux, de traitements invasifs, de démarches administratives épuisantes. Une tentative de fécondation *in vitro* (FIV) nécessite quinze jours de stimulation hormonale, plusieurs échographies, des injections quotidiennes, des ponctions d’ovocytes, des inséminations et a des effets secondaires lourds – bouffées de chaleur, troubles de l’humeur, migraines –, sans oublier les effets psychologiques liés à l’attente, source de stress. Et tout cela peut être renouvelé jusqu’à six fois.

---

(1) <https://assnat.fr/XbYXXm>

L'adoption représente quant à elle des années de démarches, de rendez-vous, d'enquêtes sociales, d'attente. Et puis, un jour, un appel, une procédure d'apparement exige d'être disponible sans délai, parfois sept, dix ou quinze jours, parfois bien plus. Dans la vie professionnelle peut alors survenir la peur du regard des collègues ou de devoir s'expliquer, l'angoisse de fragiliser sa position ou de perdre son emploi. Dès lors, beaucoup de personnes préfèrent garder le silence et s'absentent sans oser dire pourquoi. Elles subissent en retour l'incompréhension, voire l'hostilité.

Il est donc de notre responsabilité de reconnaître et de protéger ces parcours parentaux comme nous le faisons déjà pour la grossesse. Tel est l'objet de cette proposition de loi, enrichie de plusieurs amendements.

Les auditions ont montré l'importance de renforcer la protection des personnes engagées dans des parcours parentaux – PMA ou adoption –, ce qui ne nécessite toutefois pas d'instaurer un nouveau motif de discrimination, les situations visées étant en fait déjà couvertes par différents critères existants – sexe, situation de famille, état de santé.

J'ai donc déposé un amendement visant à réécrire l'article unique. Le code du travail prévoit en effet une protection spécifique et renforcée pour les femmes enceintes, ensuite étendue aux femmes engagées dans des parcours de PMA : il est interdit de refuser d'embaucher ou de résilier le contrat de travail sur ce fondement ; les femmes ne sont pas obligées d'informer leur employeur de leur situation de grossesse ou de leur PMA ; la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Deux grandes catégories de personnes sont toutefois exclues de cette protection renforcée prévue à l'article L. 1225-3-1 du code du travail. D'abord, les hommes : bien que l'on pense d'abord aux femmes quand on parle de PMA, ils doivent eux aussi être traités, 30 % des infertilités étant d'origine exclusivement masculine. Ensuite, les personnes engagées dans des parcours d'adoption, qui ne bénéficient d'aucun droit d'absence pour se présenter à des rendez-vous obligatoires pour obtenir l'agrément et ne peuvent compter que sur la compréhension de leur employeur lorsqu'elles s'y rendent.

Je vous proposerai également un amendement destiné à étendre le régime des autorisations d'absence aux hommes salariés et aux fonctionnaires engagés dans des parcours de PMA ou d'adoption.

Un autre amendement a été déclaré irrecevable. Pour améliorer l'accueil de l'enfant en cas d'adoption, notamment dans le cas d'enfants à besoins spécifiques, il proposait, afin de couvrir la période d'apparement, que le congé d'adoption puisse débuter plus tôt, sans en augmenter la durée totale. Il répondait à une attente forte des parents et des enfants. Je formulerai à nouveau cette proposition à l'aide d'un autre véhicule législatif.

En conclusion, si le politique n'a pas à s'immiscer dans le projet parental et familial de chacun, il lui revient néanmoins d'en faciliter la mise en œuvre. Ce texte satisfait aux principes d'égalité et de justice. Il reconnaît que toutes les parentalités sont légitimes dès lors qu'elles entrent dans le cadre de la loi : elles doivent être accompagnées, soutenues, protégées. Il ne crée pas de privilèges. Il ne met pas à mal les entreprises. Il apporte simplement la reconnaissance de parcours dans lesquels des milliers de nos concitoyens sont engagés, marqués par l'espoir, la résilience, parfois la douleur.

Cette proposition de loi n'est qu'une première étape du chemin visant à doter notre pays d'une véritable politique des familles – et non de la famille – claire, forte et assumée. Il faut tenir compte des spécificités du parcours d'adoption, trop souvent assimilé au parcours de grossesse, alors que ses modalités – temporalité, âge de l'enfant, spécificités liées à son parcours de vie – ne sont pas identiques.

La santé des femmes et des hommes nécessite d'être prise en charge dès l'adolescence, grâce à des dispositifs concrets et pertinents. L'infertilité ne doit plus être un sujet tabou. Il nous faut également prendre en compte les enjeux sociétaux, environnementaux et économiques dans la construction de nos politiques publiques destinées aux familles, pour que celles-ci n'aient plus à choisir entre vie professionnelle et vie personnelle, pour que les souffrances – physiques ou psychologiques – endurées dans le cadre d'un projet parental ne restent plus sous silence par crainte du regard de l'autre. En soutenant ce texte, vous contribuerez à construire le premier étage de la politique des familles. Ensemble, envoyons le message d'une République qui protège, comprend et respecte les choix de vie de chacun.

**M. le président Frédéric Valletoux.** Nous en venons aux interventions des orateurs des groupes.

**Mme Angélique Ranc (RN).** La proposition de loi répond à une préoccupation légitime : mieux protéger les personnes engagées dans un projet parental face aux discriminations qu'elles rencontrent dans le monde professionnel. Elle est juste et nous la soutenons, d'autant que de nombreux projets parentaux se heurtent, outre les discriminations, à des difficultés économiques. La proposition de loi visant à simplifier et à réorienter la politique familiale vers le premier enfant aurait pu corriger le cap... si seulement elle n'avait pas été placée en dernière position de l'ordre du jour réservé du groupe Les Démocrates, ce qui l'a empêchée d'être examinée en séance.

Pour être pleinement efficace, ce texte, dont l'intention est louable, doit être juridiquement solide et opérationnel. Certains points doivent être précisés afin de garantir sa bonne application. L'exposé des motifs définit le projet parental en faisant exclusivement référence à l'assistance médicale à la procréation et à l'adoption. Or ces termes ne figurent pas dans la partie législative du texte, qui ne mentionne que le « projet parental », une notion floue et sujette à diverses interprétations, dont nous ne maîtrisons pas les conséquences. Afin d'éviter toute incertitude, il serait

préférable de s'appuyer sur des critères objectifs et de citer les facteurs de discrimination en question : le champ de la loi sera ainsi mieux cadré et une protection ciblée, cohérente et applicable sera assurée.

Le texte souffre d'une autre carence. Si les salariés engagés dans un parcours d'assistance médicale à la procréation peuvent bénéficier d'autorisations d'absence, ceux qui entament une procédure d'adoption ne disposent pas des mêmes droits. Pour eux, les démarches sont longues et exigeantes, et souvent réalisées pendant les horaires de travail. Il faut corriger cette inégalité de traitement, en reconnaissant enfin aux parents adoptants des possibilités d'absence justifiée pour les rendez-vous obligatoires liés à l'agrément.

Si ce texte va dans le bon sens, afin d'être réellement protecteur, il doit être précis, équilibré et juste pour tous les projets parentaux.

**Mme Camille Galliard-Minier (EPR).** « Ils se marièrent et eurent beaucoup d'enfants. » Depuis tout petits, de nombreuses femmes et hommes ont un désir de parentalité, une envie d'être maman ou papa. Le groupe Ensemble pour la République a à cœur de défendre et de protéger l'ensemble des familles de notre pays et d'être aux côtés des couples hétérosexuels, homosexuels ou des personnes célibataires qui expriment l'envie de devenir parents. La loi relative à la bioéthique de 2021 a élargi l'accès à la PMA : elle garantit une égalité d'accès sans discrimination liée à l'orientation sexuelle ou au statut patrimonial. De même, les procédures d'adoption sont désormais ouvertes aux couples homosexuels, aux personnes célibataires et aux couples non mariés.

Si les conditions d'accès à la PMA et à l'adoption ont été ouvertes, ces parcours demeurent complexes, longs, moralement et physiquement épuisants, souvent coûteux. Ils requièrent des dizaines de rendez-vous avec des professionnels de santé ou des administrations, susceptibles d'entraîner de nombreux jours d'absence. À ces freins et contraintes ne doivent pas s'ajouter la difficulté de faire valoir ses droits au travail, la discrimination ou la peur d'être licencié. Le code du travail comporte des outils de protection de la femme enceinte ; ils doivent être étendus aux femmes et aux hommes engagés dans des parcours de PMA ou d'adoption.

Tel est l'objectif du texte que nous examinons. Nous soutenons sa réécriture, qui renforcera la protection des salariés engagés dans un parcours parental de procréation médicalement assistée et d'adoption en étendant le champ d'application des dispositions relatives aux femmes enceintes. Toutes les personnes auditionnées l'ont confirmé, sur ces parcours, le silence prévaut dans l'entreprise. Protéger les personnes engagées dans un parcours de parentalité revient à défendre le droit de chacun de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Nous avons l'opportunité d'améliorer la protection au travail des personnes concernées et de faire émerger une culture où la parentalité est reconnue et protégée sans distinction.

**Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP).** Entrer dans un projet parental dans le cadre de la PMA ou de l'adoption expose indéniablement aux discriminations, notamment les femmes et les personnes LGBTI, déjà largement exposées aux discriminations croisées. Vos amendements sont les bienvenus, madame la rapporteure, notamment pour donner aux conjoints et aux candidats à l'adoption la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence supplémentaire, nécessitée par ce parcours long, pénible et souvent douloureux. Toutes et tous doivent bénéficier de vrais congés parentaux, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur genre.

Comme votre rapport le souligne, les discriminations sont déjà reconnues, mais pas leur caractère cumulatif : on peut faire l'objet de plusieurs types de discriminations sans qu'il se passe rien. Il est regrettable que notre amendement à ce sujet ait été jugé irrecevable. Il manque des personnes pour garantir le respect des droits. En effet, dix années de Macronie ont réduit comme une peau de chagrin le nombre d'inspecteurs et inspectrices du travail et de délégués du personnel. Alors que le gouvernement prétend défendre les femmes et les familles LGBT, il empêche, dans les faits, les salariés de faire valoir leurs droits. Merci de vous intéresser aux discriminations, mais pensez à financer les institutions qui permettent de lutter contre elles et donnez du pouvoir à celles et ceux qui permettent de les prévenir.

**M. Arnaud Simion (SOC).** Je regrette que les projets de parentalité exposent encore à des risques de discriminations lorsqu'il s'agit de libérer des plages horaires pour les personnes concernées. Pourtant, la loi du 26 janvier 2016, adoptée sous le quinquennat de François Hollande, dispose que la protection accordée par le code du travail à la femme enceinte vaut pour les femmes engagées dans un parcours de PMA et précise les conditions pour que ces impératifs médicaux n'aient pas d'incidence, notamment sur la rémunération et les congés payés. L'employeur ne peut donc pas s'appuyer sur le parcours de PMA d'une femme pour refuser de l'embaucher, de la muter, ou rompre son contrat de travail. Même si l'objectif de cette proposition de loi est déjà satisfait par le droit, le fait d'introduire le projet parental parmi les motifs de discrimination constitue une avancée.

C'est en pensant à Laure, rencontrée dans ma circonscription, engagée dans une démarche de FIV et percluse de souffrances que j'évoquerai deux manières de faire progresser la lutte contre l'infertilité en France.

Illimité jusqu'en 2000, le nombre de recours possibles à une FIV est désormais limité à quatre : en cas d'échec, la solution est d'aller à l'étranger, pour des coûts pouvant s'élever jusqu'à 10 000 euros à chaque nouvelle tentative. Or l'accès à la parentalité ne saurait être lié aux ressources des futurs parents.

Le diagnostic préimplantatoire des aneuploïdies est une technique utilisée dans le cadre d'une FIV pour détecter les anomalies chromosomiques des embryons avant leur implantation dans l'utérus, afin d'éviter les fausses couches. Les témoignages de femmes sont clairs : un arrêt de grossesse est une épreuve physique et mentale extrêmement difficile. Cette technique est utilisée quasiment partout en Europe ; elle ne l'est pas en France.

En attendant d'aller plus loin, le groupe Socialistes et apparentés apporte bien évidemment son soutien à cette proposition de loi.

**Mme Justine Gruet (DR).** L'objectif affiché par la rapporteure dans l'exposé des motifs est de protéger dans le monde du travail les personnes engagées dans un projet parental, c'est-à-dire dans un parcours de PMA ou d'adoption. Nous soutenons toutes les initiatives qui consistent à lutter contre les discriminations au travail. Nous nous interrogeons cependant sur la portée juridique du dispositif, puisque l'article L. 1132-1 du code du travail précise déjà que les discriminations en raison de la situation familiale ou de la grossesse sont interdites. Quelles sont les discriminations non déjà couvertes ? Pouvez-vous, madame la rapporteure, les illustrer à l'aide d'exemples ?

En tant que législateur, nous devons en effet veiller à ne pas bousculer les jurisprudences existantes sur les discriminations au travail. Œuvrons ensemble pour investiguer les causes d'infertilité, puisque le nombre souhaité d'enfants est beaucoup plus élevé que la fécondité observée – 2,27 enfants contre 1,7 en 2024. Si nous soutenons pleinement la démarche – dans ces parcours du combattant, le projet des parents doit être accompagné et compatible avec l'exercice de leur profession –, nous attendons des réponses sur le fond.

**Mme Danielle Simonnet (EcoS).** Le groupe Écologiste et Social soutient pleinement ce texte, qui permettra de mieux protéger contre les discriminations au travail les couples, et plus particulièrement les femmes, lors d'un parcours parental de PMA ou d'adoption. En effet, malgré les textes existants, beaucoup de pratiques discriminatoires demeurent ; cette proposition de loi permet de les traiter.

Au-delà du texte, nous avons encore beaucoup à faire en matière d'adoption. L'Agence française de l'adoption pratique toujours des discriminations selon l'origine, la religion ou l'orientation sexuelle en se soumettant aux impératifs des pays dont viennent les enfants – une honte ! D'autres textes de loi seront nécessaires pour que nos principes antidiscriminatoires soient respectés dans les faits en cas d'adoption.

En réponse à ceux qui demandent des exemples concrets de discrimination, il suffit de se référer à l'alerte de la Défenseure des droits sur les cas de femmes discriminées dans le travail en raison de leur parcours de PMA pour se convaincre que la proposition de loi est bel et bien nécessaire. Mais il nous faut également garantir le respect de l'État de droit et l'application des textes. Soyons conscients du fait qu'en l'absence de réouverture des postes d'inspecteurs du travail supprimés, nos textes de loi resteront des vœux pieux et les facteurs de discrimination persisteront dans le monde du travail.

**M. François Gernigon (HOR).** Le groupe Horizons & Indépendants accueille favorablement cette proposition de loi, qui s'inscrit dans un effort de modernisation de notre droit du travail. En introduisant explicitement le projet parental parmi les motifs de discrimination, le texte aborde une réalité encore



insuffisamment prise en compte, celle des parcours de parentalité qui précèdent la grossesse ou la constitution légale de la famille, qu'il s'agisse de la PMA ou de l'adoption.

Le droit permet certes déjà de protéger les personnes dans certaines de ces situations en s'appuyant sur des motifs existants, comme la situation de la famille ou le sexe. En pratique, ces protections restent fragiles et leur mise en œuvre dépend trop souvent d'interprétations jurisprudentielles ou d'une requalification indirecte. C'est pourquoi inscrire noir sur blanc le projet parental dans la liste des critères de discrimination n'est pas un ajout superflu, mais une clarification bienvenue qui renforce la lisibilité et l'accessibilité du droit pour les personnes concernées.

Ce texte apporte une sécurité juridique utile, en particulier pour celles et ceux qui vivent un parcours long et souvent éprouvant vers la parentalité. Il permet également aux employeurs et aux juridictions de disposer d'un fondement explicite pour prévenir ou sanctionner d'éventuels comportements discriminatoires. Nous restons néanmoins lucides : son adoption ne suffira pas à régler les difficultés. Si elle ne dispense pas les pouvoirs publics d'améliorer la sensibilisation, la formation et l'information des employeurs, la proposition de loi constitue toutefois un levier pour faire évoluer les mentalités et soutenir une parentalité plus inclusive.

**M. Stéphane Viry (LIOT).** Si notre pays interdit déjà les discriminations fondées sur le sexe, la grossesse, la situation de famille ou l'état de santé, aucune protection explicite n'existe pour les personnes qui ont un projet parental. Ce texte cible la procréation médicalement assistée ou l'adoption. Ces parcours longs, complexes et souvent invisibilisés peuvent entraîner des discriminations – des retards ou des refus de promotion, des remarques déplacées ou une stigmatisation de la part de collègues, voire des sanctions déguisées en raison d'absences médicales.

Reconnaissons que notre législation a connu des avancées – la reconnaissance de la PMA comme motif de discrimination au même titre que la grossesse et les autorisations d'absence pour les rendez-vous médicaux ; la possibilité pour les personnes en voie d'adoption de bénéficier de congés. Mais la période antérieure n'est pas couverte, ni les discriminations les plus diffuses. Il existe donc un vide juridique, source d'insécurité, ce qui peut freiner les recours des salariés qui subiraient des discriminations.

Il est difficile de faire reconnaître des traitements discriminatoires. Alors que les situations de discrimination augmentent, les recours devant les conseils des prud'hommes diminuent, en raison de procédures parfois trop compliquées et coûteuses, ou par crainte de représailles. Cette proposition de loi va dans la bonne direction. Le droit du travail doit accompagner les transformations de la société en reconnaissant la diversité des parcours parentaux et en garantissant une égalité de traitement au travail, quels que soient les chemins vers la parentalité.

**Mme Karine Lebon (GDR).** S'engager dans un projet parental par la PMA ou l'adoption est souvent un chemin du cœur, mais aussi tout un combat : rendez-

vous médicaux fréquents, démarches complexes, attentes interminables, autant d'obstacles qui viennent heurter la vie professionnelle ; la fatigue s'installe, le stress devient quotidien, l'équilibre entre travail et vie personnelle vacille. Ce parcours, déjà émotionnellement éprouvant, l'est d'autant plus qu'il n'est pas reconnu : peu de droits, peu de soutien et, trop souvent, une mise à l'écart silencieuse.

Pourtant, ces femmes, ces hommes, ces couples ou ces personnes seules ont un projet profondément humain. Il est temps que le monde du travail ouvre les yeux et les bras à ces parentalités en devenir, avec bienveillance et respect. Dans le contexte professionnel, préserver le secret sur son parcours de PMA ou d'adoption devient fréquemment un défi. Pour expliquer des absences régulières, des retards ou des départs précipités, il faut bien souvent se justifier, au risque de dévoiler des éléments intimes que l'on aurait préféré garder pour soi. Et si le silence peut être lourd à porter, parler expose à l'incompréhension, aux maladresses, voire aux discriminations. Ce tiraillement constant entre besoin de discrétion et nécessité de transparence peut renforcer le stress et l'isolement. Le respect du droit à la vie privée dans l'entreprise doit donc être repensé pour offrir un espace sûr, où chacune et chacun peut avancer dans son projet parental sans avoir à se justifier ni à craindre le regard des autres.

Je considère, comme vous, madame la rapporteure, que cette proposition de loi, qui relève avant tout du symbole, doit être l'occasion de faire évoluer les mentalités. C'est la raison pour laquelle les députés du groupe Gauche démocrate et républicaine ne s'y opposeront pas. Toutefois, la loi de bioéthique de 2016 inclut les femmes bénéficiant d'une PMA parmi les salariées concernées par les protections contre les discriminations liées à la grossesse ; l'adoption relève quant à elle déjà de la catégorie « situation de famille » dans le code du travail. En quoi, concrètement, ce texte apporte-t-il une protection nouvelle, en l'absence de moyens supplémentaires ?

**Mme la rapporteure.** Madame Ranc, vous avez notamment évoqué un trou dans la raquette concernant l'adoption. Je vous invite à relire l'amendement de réécriture que je propose à ce sujet, et qui répond à votre demande.

Vous avez raison, madame Amiot, il faut faire respecter le droit, dans le monde du travail comme ailleurs. Si des dispositifs existent déjà, ceux visant à protéger les personnes en PMA sont incomplets, car calés sur le parcours de grossesse. Or les parcours de PMA et d'adoption sont spécifiques, comme vous l'avez souligné, madame Simonnet. Ainsi, les hommes ne sont pas pris en considération s'agissant du processus de PMA, qui ne concerne pourtant pas que les femmes. Il en va de même pour l'adoption. Ces deux types de protection doivent donc être renforcés.

Vous l'avez dit, madame Lebon, ce texte permet une avancée sur le fond, mais aussi sur la forme. Les tabous doivent être levés – peu de personnes osent dire qu'elles sont discriminées. Monsieur Simion, nous connaissons tous, quand nous ne sommes pas concernés nous-mêmes, des personnes qui ont des parcours compliqués

d'adoption ou de PMA : peu d'entre eux en parlent ouvertement, justement par crainte d'être discriminés. Il faut les encourager à faire valoir leurs droits.

Madame Gruet, je pense avoir répondu à votre interrogation en évoquant le cas des absences pour les hommes engagés dans un parcours de PMA et pour les personnes engagées dans un parcours d'adoption, ainsi que, dans ces deux parcours, pour les fonctionnaires, qui ne bénéficient pas encore des mêmes protections que les autres. Mon second amendement vise à remédier à cette rupture d'égalité.

**Article 1<sup>er</sup> :** *Interdire les discriminations fondées sur l'existence d'un projet parental*

*Amendement AS17 de Mme Prisca Thevenot*

**Mme Prisca Thevenot (EPR).** L'amendement réécrit entièrement l'article unique de la proposition de loi. Les personnes auditionnées après le dépôt de celle-ci ont unanimement relevé la nécessité de renforcer la protection des personnes – j'insiste sur ce terme – engagées dans les parcours de PMA et d'adoption, mais toutes – organisations syndicales, Défenseure des droits, représentants d'associations de patients – ont estimé qu'il n'était pas utile de créer un nouveau motif de discrimination, comme je l'avais initialement proposé, car cela pourrait s'avérer contre-productif. Je tiens à cet égard à votre disposition les remarques de la Défenseure des droits.

Cet amendement vise ainsi à modifier l'article L. 1225-3-1 du code du travail afin de renforcer les protections dont bénéficie une personne engagée dans un parcours PMA tout au long de la vie professionnelle et de prendre aussi en considération la situation des personnes concernées par un parcours d'adoption. Au-delà du symbole, nous devons avancer concrètement sur le fond.

La commission **adopte** l'amendement et l'article unique est **ainsi rédigé**.

En conséquence, les amendements AS12 de Mme Angélique Ranc et AS1 de Mme Ségolène Amiot **tombent**.

**Article 2 (nouveau) :** *Étendre le périmètre des personnes susceptibles de bénéficier d'une autorisation d'absence dans le cadre d'un projet parental*

*Amendement AS19 de Mme Prisca Thevenot*

**Mme la rapporteure.** Le présent amendement vise à étendre les autorisations d'absence aux hommes engagés dans un parcours de PMA et aux personnes engagées dans un parcours d'adoption. Par ailleurs, le dispositif s'applique aux fonctionnaires en vertu de circulaires ; l'amendement tend à lui donner une valeur législative.

La commission **adopte** l'amendement. L'article 2 est **ainsi rédigé**.

## **Après l'article 1<sup>er</sup>**

*Amendements AS15 et AS16 de M. Stéphane Viry*

**M. Stéphane Viry (LIOT).** L'article L. 1142-1 du code du travail interdit les discriminations liées au sexe, à la situation de famille ou à la grossesse. L'amendement AS15 vise à ajouter celles liées au projet parental, afin d'inclure explicitement les personnes engagées dans un parcours de PMA ou d'adoption.

**Mme la rapporteure.** Votre amendement est satisfait par l'amendement de réécriture que nous venons d'adopter. Je vous suggère de le retirer.

**M. Stéphane Viry (LIOT).** Pouvez-vous me confirmer que l'amendement AS16 est également satisfait ?

**Mme la rapporteure.** C'est le cas.

*Les amendements sont retirés.*

*Amendement AS3 de Mme Ségolène Amiot*

**Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP).** Visant à autoriser les salariés adoptants à s'absenter, l'amendement est sans doute satisfait par l'amendement de réécriture.

Le plus souvent, madame la rapporteure, on organise les auditions avant de déposer la proposition de loi, afin d'adapter au mieux le texte aux besoins réels. La réécriture d'un article qui se trouve être le seul du texte est heureuse, puisqu'elle satisfait tous nos amendements, mais c'est sur un texte fondamentalement différent que nous avons travaillé.

**Mme la rapporteure.** Je confirme que l'amendement est satisfait et vous propose donc de le retirer.

Par ailleurs, je comprends vos regrets mais je crois que ce changement est pour le mieux. Nous voulons apporter des réponses concrètes à ceux qui souffrent des tabous que nous avons unanimement dénoncés. La proposition de loi sera brève, en effet, mais la loi n'a pas besoin d'être bavarde pour être efficace. Les auditions offrent bel et bien l'occasion de soulever des questions pour améliorer le texte, pour un résultat en l'occurrence réjouissant : nous sommes peut-être en train de poser la première pierre d'une construction commune, ce qui est trop rare dans notre assemblée.

*L'amendement est retiré.*

*Amendement AS4 de M. Louis Boyard*

**Mme Ségolène Amiot (LFI-NFP).** Visant à étendre l'autorisation d'absence du conjoint à tous les examens médicaux liés à la PMA, l'amendement est également satisfait. Je le retire.

*L'amendement est **retiré**.*

*Amendement AS13 de Mme Angélique Ranc*

**Mme Angélique Ranc (RN).** Nous avons dû déposer les amendements avant d'avoir connaissance des suites données aux auditions. L'amendement AS13 tend à autoriser les absences liées au parcours d'adoption. Comme il est satisfait, je le retire.

*L'amendement est **retiré**.*

*La commission **adopte** l'ensemble de la proposition de loi **modifiée**.*

\*

\* \*

*En conséquence, la commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'**adopter** la proposition de loi figurant dans le document annexé au présent rapport.*

– Texte adopté par la commission : <https://assnat.fr/fQUEPp>

– Texte comparatif : <https://assnat.fr/PJQPCG>



## **ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LA RAPPORTEURE**

*(par ordre chronologique)*

➤ **Direction générale du travail (DGT)** – **Mme Eva Jallabert**, sous-directrice des relations du travail, et **M. Théo Albarracin**, chef du bureau des relations individuelles du travail

➤ *Table ronde des syndicats :*

– **Confédération française démocratique du travail (CFDT)** – **M. Xavier Guillauma**, secrétaire confédéral chargé de la lutte contre les discriminations et **M. Bruno Lamy**, secrétaire confédéral chargé de la politique familiale

– **Confédération générale du travail (CGT)** – **Mme Muriel Reignier**, conseillère confédérale

– **Force ouvrière (FO)** – **M. Éric Gautron**, secrétaire confédéral en charge de la Protection sociale collective, et **M. Léo Larnier**, assistant confédéral

➤ **Collectif BAMP** – **Mme Marie-Joëlle Gros**, membre du conseil d'administration, journaliste, et **Mme Émilie Bernheim**, bénévole à Paris

➤ **Enfance et familles d'adoption (EFA)** – **Mme Anne Royal**, présidente, et **M. Sébastien Testa-Le Mintier**, vice-président





## **ANNEXE N° 2 : LISTE DES CONTRIBUTIONS ÉCRITES REÇUES PAR LA RAPPORTEURE**

- **Défenseure des droits**
- **Mouvement des entreprises de France (Medef)**
- **Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)**
- **Union des entreprises de proximité (U2P)**



**ANNEXE N° 3 : TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU  
MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE  
LOI**

<b>Proposition de loi</b>	<b>Dispositions en vigueur modifiées</b>	
	<i>Codes et lois</i>	<i>Numéro d'article</i>
<i>Article</i>		
1 <sup>er</sup>	Code du travail	L. 1225-3-1
2	Code général de la fonction publique	L. 622-1
	Code du travail	L. 1225-16