

N° 786

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2022-2023

Enregistré à la Présidence du Sénat le 28 juin 2023

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité,

Par Mme Marie-Pierre RICHER,

Sénatrice

(1) Cette commission est composée de : Mme Catherine Deroche, présidente ; Mme Élisabeth Doineau, rapporteure générale ; M. Philippe Mouiller, Mme Chantal Deseyne, MM. Alain Milon, Bernard Jomier, Mme Monique Lubin, MM. Olivier Henno, Martin Lévrier, Mmes Laurence Cohen, Véronique Guillotin, M. Daniel Chasseing, Mme Raymonde Poncet Monge, vice-présidents ; Mmes Florence Lassarade, Frédérique Puissat, M. Jean Sol, Mmes Corinne Féret, Jocelyne Guidez, secrétaires ; Mme Cathy Apourceau-Poly, M. Stéphane Artano, Mme Christine Bonfanti-Dossat, MM. Bernard Bonne, Laurent Burgoa, Jean-Noël Cardoux, Mmes Catherine Conconne, Annie Delmont-Koropoulis, Brigitte Devésa, MM. Alain Duffourg, Jean-Luc Fichet, Mmes Frédérique Gerbaud, Pascale Gruny, MM. Abdallah Hassani, Xavier Iacovelli, Mmes Corinne Imbert, Annick Jacquemet, M. Jean-Marie Janssens, Mmes Victoire Jasmin, Annie Le Houerou, Viviane Malet, Colette Mélot, Michelle Meunier, Brigitte Micouleau, Annick Petrus, Émilienne Poumirol, Catherine Procaccia, Marie-Pierre Richer, Laurence Rossignol, M. René-Paul Savary, Mme Nadia Sollogoub, M. Jean-Marie Vanlerenberghe, Mme Mélanie Vogel.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (16^{ème} législ.) : 742, 861 et T.A. 83

Sénat : 393 et 787 (2022-2023)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
L'ESSENTIEL.....	5
EXAMEN DES ARTICLES	13
• <i>Article 1^{er}</i> Protection des salariés en congé de présence parentale contre le licenciement.....	13
• <i>Article 1^{er} bis</i> Allongement de la durée minimale des congés pour deux événements familiaux.....	23
• <i>Article 2</i> Adaptation du régime de télétravail pour les salariés aidants.....	33
• <i>Article 3</i> Suppression de la condition d'accord explicite du service du contrôle médical pour procéder au renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)	39
• <i>Article 4</i> Suppression de l'écrêtement de l'allocation journalière de présence parentale et du proche aidant	43
• <i>Article 4 bis</i> Protection des locataires bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale à l'expiration du bail	47
• <i>Article 5</i> Expérimentation dans les caisses d'allocations familiales au bénéfice des allocataires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).....	51
• <i>Article 6 (suppression maintenue)</i> Gage financier de la proposition de loi	54
EXAMEN EN COMMISSION.....	55
RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 BIS, ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »).....	67
LISTE DES PERSONNES ENTENDUES ET CONTRIBUTIONS ÉCRITES.....	69
LA LOI EN CONSTRUCTION	71

L'ESSENTIEL

La présente proposition de loi, transmise par l'Assemblée nationale, entend **davantage adapter** le monde du travail aux caractéristiques des familles d'enfants malades, **mieux les protéger** de certains risques socio-professionnels et offrir **un parcours simplifié** aux 11 000 parents concernés, allocataires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

La commission a soutenu les dispositions du texte en sécurisant son dispositif.

I. LA PROTECTION DES FAMILLES D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES, HANDICAPÉS OU VICTIMES D'UN ACCIDENT, UNE PRIORITÉ PORTÉE PAR PLUSIEURS TEXTES RÉCENTS

A. UN CADRE LÉGISLATIF DYNAMIQUE, MARQUÉ PAR L'OUVERTURE DE NOUVEAUX DROITS POUR LES FAMILLES CONCERNÉES

Afin de **réduire les obstacles normatifs accentuant les difficultés** rencontrées par les familles d'enfants gravement malades ou en situation de handicap, la loi **a attribué de nouveaux droits** aux familles concernées, notamment en **étendant la portée des congés** assimilés à du temps de travail effectif et **rémunérés par l'employeur** auxquels les salariés ou agents publics ont droit lorsque survient un **événement familial incompatible avec un retour immédiat au travail.**

1. La création et l'extension du congé familial pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique chez un enfant de salarié

L'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant peut nécessiter, pour les parents qui en ont la charge, une **réaction immédiate** et une **réorganisation** parfois **radicale** pour subvenir aux **besoins nouveaux** de l'enfant. Afin d'offrir aux parents concernés le temps nécessaire à leur réflexion et à l'assimilation d'une nouvelle souvent vécue comme un bouleversement, la loi « El Khomri » a permis la création d'un **congé** pour événement familial **dédié**, de deux jours ouvrables.

La loi du 17 décembre 2021 a **étendu le champ** de ce congé familial nouvellement créé à **l'annonce de la survenue d'un cancer** ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique chez l'enfant d'un salarié, sans revenir sur la durée de deux jours, jugée insuffisante par les associations face aux besoins et à la lourdeur des démarches à engager.

2. L'allongement progressif du congé familial pour le décès d'un enfant

Le droit du travail reconnaît de longue date un **droit au congé en cas de décès d'un enfant** afin d'accomplir les diverses démarches qui s'imposent. Toutefois, la durée de ce dernier est longtemps restée particulièrement **éloignée du bouleversement émotionnel** qu'un tel événement implique. Initialement fixée à deux jours, elle a été portée à **cinq jours** par la loi dite « El Khomri » du 8 août 2016, puis, **lorsque l'enfant a moins de 25 ans** ou a lui-même des enfants à charge, à **sept jours ouvrés** par la loi du 8 juin 2020. Les fonctionnaires bénéficient du même traitement.

Considérant que **le choc, la fatigue et la douleur** occasionnés par le décès de l'enfant puis ses funérailles étaient incompatibles avec une reprise du travail, la même loi a créé un **congé de deuil** de huit jours fractionnables, **indemnisé par la sécurité sociale** et, le cas échéant, par l'employeur.

B. LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET SON ALLOCATION : UN DISPOSITIF PROGRESSIVEMENT PERFECTIONNÉ

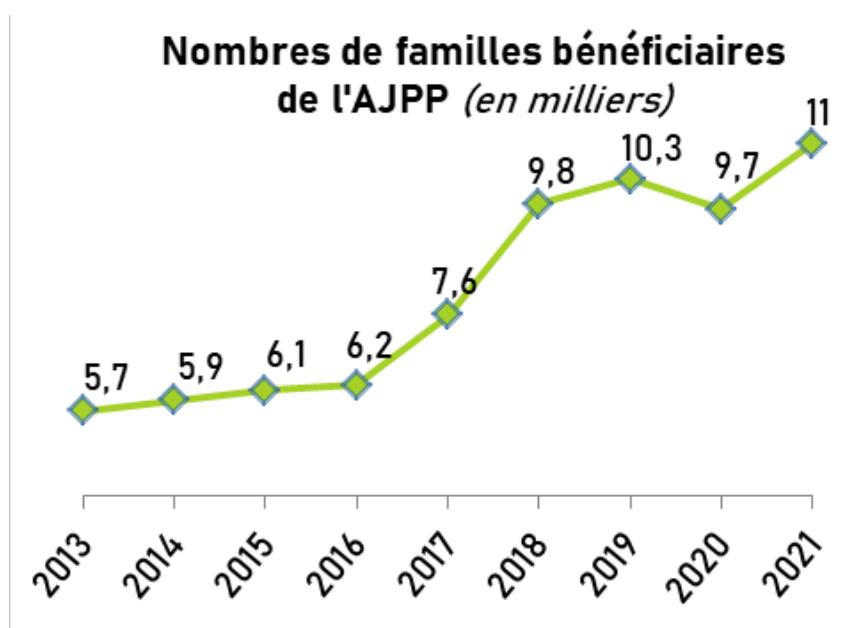
1. Le congé de présence parentale vise à concilier la nécessaire présence parentale auprès d'enfants malades ou en situation de handicap et la vie professionnelle des parents

Le salarié ou l'agent public dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un **congé de présence parentale (CPP)**. Le nombre de jours de congés est au maximum de **310 jours ouvrés** sur une période maximale de trois ans. Le parent bénéficie, pendant son congé, d'une **allocation journalière de présence parentale (AJPP)** versée par la branche famille de la sécurité sociale, d'un montant de **62,44 euros** par journée.

2. Les récentes réformes ont amélioré la protection des familles

La **loi du 8 mars 2019** a assoupli les conditions permettant de renouveler le congé et de rouvrir les droits à l'AJPP au-delà de la période initiale des trois ans.

La loi du 15 novembre 2021 a procédé à un nouvel assouplissement pour les seuls salariés. Ainsi, lorsque le nombre maximal de jours de congé de présence parentale est atteint au cours de la période de trois ans et qu'un nouveau certificat médical atteste le caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue, **la durée du congé peut être renouvelée une fois à titre exceptionnel et donc portée à 620 jours.**



Source : Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale-Famille, 2023

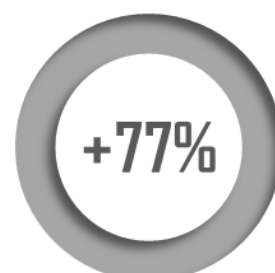
Initialement calculé sur la base mensuelle des allocations familiales, le montant de l'AJPP a été sensiblement revalorisé par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022, laquelle a indexé l'allocation sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Les dépenses liées à l'AJPP sont donc dynamique en passant de 64 millions d'euros en 2013 à 148 millions d'euros en 2022 (+ 44 % par rapport à 2021).



Évolution des dépenses de 2015 à 2022



Montant mensuel de l'AJPP



Hausse du nombre d'allocataires entre 2016 et 2021

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ PAR LE TEXTE : LEVER LES OBSTACLES RENCONTRÉS PAR LES FAMILLES D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES OU ATTEINTS D'UN HANDICAP

A. MIEUX ADAPTER LE MONDE DU TRAVAIL POUR LES PARENTS DONT LE QUOTIDIEN EST BOULEVERSÉ PAR UN ÉVÈNEMENT FAMILIAL

1. Offrir un congé suffisant aux familles pour leur permettre de s'organiser après l'annonce de la maladie ou du handicap de leur enfant

L'article 1^{er} *bis* de la proposition de loi vise à **allonger de deux à cinq jours la durée minimale du congé pour annonce** de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant d'un salarié.

Cette mesure, plébiscitée par les associations et adoptée par la commission, laissera **davantage de temps** aux familles pour assimiler la nouvelle, se renseigner sur le diagnostic posé, mais aussi réaliser les multiples démarches administratives et médicales auxquelles elles sont confrontées.

2. Garantir un congé décent aux parents endeuillés

Dans sa rédaction issue de l'Assemblée nationale, l'article 1^{er} *bis* de la proposition de loi entend également **allonger de cinq à douze jours ouvrables le congé pour décès d'un enfant dans le cas général**, tout en maintenant à sept jours ouvrés le congé pour décès d'un enfant de moins de 25 ans. **Souscrivant à l'intention des députés de garantir un congé décent** aux parents endoloris par la perte de leur enfant, la commission a souhaité répercuter l'allongement du congé au décès d'un enfant de moins de 25 ans.

Par amendement, la commission des affaires sociales a porté de sept jours ouvrés à quatorze jours ouvrables le congé minimal applicable en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans, ou d'un enfant lui-même parent.

S'il est clair qu'une telle mesure ne saurait répondre au bouleversement occasionné par la perte d'un enfant, elle permettra aux familles de **disposer de davantage de temps pour se recueillir et accomplir les démarches qui s'imposent, sans contrainte professionnelle.**

3. Assurer la conciliation entre la présence parentale nécessaire et le maintien d'une vie professionnelle en simplifiant le recours au télétravail pour les salariés aidants

L'article 2 de la proposition de loi prévoit **d'adapter les conditions de recours au télétravail** à la situation des salariés aidants : des **modalités d'accès spécifiques** devront être définies par les accords ou chartes régissant le télétravail, et l'employeur devra **motiver son éventuel refus** d'accorder du télétravail à un salarié aidant. La commission a adopté cet article.

Il permettra aux salariés **qui le pourront et le jugeront utile** de télétravailler pour **mieux concilier** leur vie professionnelle et leur présence parentale. **Le télétravail étant, avant tout, du travail**, ce dispositif ne concernera pas au premier chef les parents dont l'état de santé de l'enfant rend indispensable une présence soutenue auprès de l'enfant. Ces parents, qui peuvent avoir recours au CPP, bénéficieront toutefois des nombreuses améliorations du dispositif portées par ce texte.

B. GARANTIR AUX FAMILLES TOUCHÉES PAR LA MALADIE OU LE HANDICAP D'UN ENFANT UN PARCOURS STABILISÉ ET SIMPLIFIÉ

1. Protéger les salariés en congé de présence parentale contre le licenciement : une adaptation bienvenue pour préserver la situation professionnelle des parents concernés

Si les salariés en CPP bénéficient de garanties de maintien de rémunération et de grade à leur retour à l'emploi, ils ne sont toutefois, contrairement aux salariées en congé de maternité, pas protégés spécifiquement contre le licenciement lors de leur congé, malgré les risques avérés de discrimination et le besoin de stabilité pour se consacrer pleinement au combat de leur enfant.

L'article 1^{er} de la proposition de loi **offre aux salariés en CPP une protection *ex ante* contre le licenciement**, s'appliquant du fait de leur statut. Convaincue du bienfondé du dispositif, **la commission a adopté cet article amendé pour garantir sa portée effective** en proscrivant le licenciement non seulement pendant les périodes de congé, mais aussi pendant les périodes de reprise professionnelle qui peuvent séparer deux périodes de CPP si l'allocataire en décide ainsi.

2. Protéger les allocataires de l'AJPP dans leur accès au logement

L'article 4 *bis* propose qu'un bailleur ne puisse plus donner congé à un locataire bénéficiaire de l'AJPP, dont les ressources sont inférieures au plafond prévu pour les logements conventionnés, lors du renouvellement du bail à moins qu'il ne soit proposé à ce locataire un logement correspondant à ses besoins et à proximité géographique.

Ces dispositions sont analogues à la protection dont bénéficient les personnes âgées de plus de 65 ans aux revenus modestes. La rapporteure a relevé les difficultés supplémentaires que représente la nécessité de trouver un logement pour des parents concernés par la maladie ou le handicap de leur enfant. Considérant que cette protection accordée aux locataires bénéficiaires de l’AJPP ne durerait que pour une durée moyenne de huit mois – et maximale de six ans, **la commission a adopté cet article.**

3. Ajuster l’AJPP pour mieux répondre aux besoins des familles

- Prévu par la loi du 15 novembre 2021, le renouvellement de l’AJPP est soumis à l’**accord explicite du service de contrôle médical** de l’Assurance maladie. Il ressort des travaux de la rapporteure que cette nécessité d’avis explicite peut provoquer **une complexité administrative et allonge les délais de versement de l’allocation**. En outre, le caractère explicite de cet accord n’est pas requis en cas de primo-demande, ce qui n’entrave pas l’action du service de contrôle médical. En 2021, 93 avis défavorables ont été émis par ce service pour des situations ne rendant pas les parents éligibles à l’AJPP.

L’article 3, que la commission a soutenu, supprime cette condition d’accord explicite du service et permet aux caisses d’allocations familiales d’accorder une avance sur prestation afin d’éviter toute rupture de ressources pour les parents éligibles à l’AJPP.

- La LFSS pour 2022 a revalorisé le montant de l’AJPP, ainsi que de l’allocation journalière du proche aidant, calculée selon les mêmes modalités. Elle a toutefois prévu, avec une date d’entrée en vigueur différée au 1^{er} janvier 2024, que le montant de ces deux allocations versées aux non-salariés des professions agricoles non affiliés à l’assurance retraite, à leurs conjoints collaborateurs et associés et aux non-salariés des professions agricoles cessant leurs activités, ne pourrait excéder les revenus journaliers tirés de leur activité professionnelle. Cette modulation du montant s’appliquerait aussi aux bénéficiaires d’une allocation chômage.

L’article 4 supprime ce principe d’écêtement prévu par la LFSS pour 2022. Il ressort des auditions menées par la rapporteure qu’aucun élément ne peut étayer la création d’un potentiel « effet d’aubaine » lors de la revalorisation de l’allocation. De plus, la mise en œuvre de ce mécanisme d’écêtement aurait été particulièrement complexe et aurait mobilisé des moyens disproportionnés pour la branche famille. **Pour ces raisons, la commission a adopté cet article modifié par un amendement rédactionnel.**

• Enfin **l'article 5** permet aux Caf de mettre en œuvre des innovations, à titre expérimental, dans le service de la prestation afin de mieux accompagner les bénéficiaires de l'AJPP et de les prémunir des difficultés financières auxquelles elles peuvent être confrontés. **Souscrivant à l'objectif de ces dispositions, la commission a adopté l'article** en notant toutefois que le contenu précis de ces expérimentations devra encore être affiné.

Réunie le mercredi 28 juin 2023 sous la présidence de Catherine Deroche, **la commission des affaires sociales** a examiné le rapport de Marie-Pierre Richer et **a adopté la proposition de loi modifiée par trois amendements.**

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Protection des salariés en congé de présence parentale contre le licenciement

Cet article vise à offrir une protection contre le licenciement aux salariés qui recourent au congé de présence parentale (CPP) afin de prendre soin de leur enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Cette protection contre le licenciement ne s'applique ni en cas de faute grave du salarié, ni en cas d'impossibilité à maintenir le contrat de travail pour des motifs étrangers à l'état de santé de l'enfant du salarié.

La commission a adopté cet article avec modification afin de protéger contre le licenciement l'ensemble des salariés en CPP, quels que soient leurs choix professionnels.

I - Le dispositif proposé

A. Le droit du travail fait obstacle à toute décision prise sur des motifs discriminatoires, notamment du fait de la situation familiale

1. Le principe d'interdiction de tout acte pris sur des fondements discriminatoires

L'égalité, dont la valeur constitutionnelle est consacrée tant par la devise de la France¹ que par la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789², constitue **un principe cardinal du droit français**³.

Si son application ne revêt pas la même intensité selon les matières, **le principe d'égalité irradie de nombreux pans du droit français, notamment le droit du travail.**

Le code du travail interdit ainsi, par principe, la prise d'actes sur des motifs discriminatoires en fixant **un principe de non-discrimination**⁴.

Comme l'illustre l'article L. 1132-1 du code du travail, le principe **d'interdiction des discriminations est multidimensionnel.**

¹ Article 2 de la Constitution du 4 octobre 1958.

² Articles 1^{er}, 6 et 13 de la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789.

³ Il existe de nombreuses autres sources constitutionnelles alimentant le principe d'égalité, notamment l'article 3 de la Constitution du 4 octobre 1958 ou l'article 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

⁴ Chapitre II du titre III du livre 1^{er} de la première partie de la partie législative du code du travail.

Aux termes de cet article, une grande variété d'actes ne sauraient être pris sur des motifs discriminatoires :

- **des mesures relatives à l'attribution d'un poste et à la montée en compétences** : la mise à l'écart d'une procédure de recrutement, de nomination, d'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, le non-renouvellement d'un contrat ainsi que les mesures concernant la formation, le reclassement, l'affectation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification ou l'évaluation de la performance ;

- **des mesures punitives, notamment pécuniaires** : la sanction, le licenciement ou les mesures discriminatoires définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération ainsi que les mesures d'intéressement ou de distribution d'actions ;

- **des mesures concernant les conditions de travail** : la définition des horaires de travail et les mesures de mutation.

L'article L. 1132-1 précité établit également une **liste de motifs auxquels l'employeur ne peut se référer** pour justifier les actes listés *supra*. Cette liste inclut des motifs liés à :

- **l'identité de la personne** : son identité de genre, son âge, son lieu de résidence, sa domiciliation fiscale ou son nom de famille ;

- **l'origine de la personne**, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;

- **des caractéristiques physiques, sanitaires ou biologiques** : l'état de santé du salarié, sa perte d'autonomie, son handicap, son sexe, son apparence physique, ses caractéristiques génétiques ;

- **la vie privée** : les mœurs du salarié, son orientation sexuelle, sa situation de famille ou de grossesse ;

- **l'engagement politique, syndical, religieux ou citoyen** : les opinions politiques du salarié, l'exercice d'un mandat électif, ses activités syndicales, ses convictions religieuses, sa qualité de lanceur d'alertes¹, de facilitateur² ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte³ ;

- **divers autres motifs** : la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique du salarié, sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

¹ Au sens du I de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.

² Au sens du 1^{er} de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.

³ Au sens du 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.

Les articles L. 1132-2 et suivants du code du travail posent, de manière plus étroite, le principe d'interdiction d'un licenciement, d'une sanction ou d'une mesure discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du même code à l'encontre des salariés du fait de leur exercice normal du droit de grève¹, de leur témoignage d'agissements discriminatoires², de leur fonction de juré ou de citoyen assesseur³ ou de leur refus d'être muté dans un État incriminant l'homosexualité en raison de leur orientation sexuelle⁴. Enfin, une liste de mesures comprenant notamment celles recensées à l'article L. 1132-1 du code du travail ne sauraient être prises à l'encontre d'une personne ayant, de bonne foi, témoigné d'un crime ou d'un délit dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions⁵.

Toutefois, il existe **des différences de traitement autorisées par le droit du travail**, notamment celles qui « *répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* », aux termes de l'article L. 1133-1 du code du travail. Cela concerne notamment certaines mesures communément qualifiées de « **discrimination positive** » visant à favoriser l'égalité de traitement, par exemple au profit des personnes handicapées⁶, résidant dans certaines zones géographiques⁷, ou vulnérables en raison de leur situation économique⁸, toutes trois par ailleurs visées par une interdiction de discrimination au sens de l'article L. 1132-1, auxquelles elles peuvent être davantage exposées.

2. La nullité d'un licenciement pris sur des motifs discriminatoires

Il résulte de ce qui précède, et notamment de l'article L. 1132-1 du code du travail, qu'il existe aujourd'hui **une interdiction de licencier, et même plus largement de sanctionner ou de prendre des mesures discriminatoires, à l'encontre d'un salarié du fait de « sa situation de famille »**⁹.

Le cas échéant, **un licenciement pris sur un tel fondement serait nul**¹⁰.

¹ Article L. 1132-2 du code du travail.

² Article L. 1132-3 du code du travail.

³ Article L. 1132-3-1 du code du travail.

⁴ Article L. 1132-3-2 du code du travail.

⁵ Article L. 1132-3-2 du code du travail.

⁶ Article L. 1133-4 du code du travail.

⁷ Article L. 1133-5 du code du travail.

⁸ Article L. 1133-6 du code du travail.

⁹ Article L. 1132-1 du code du travail.

¹⁰ Article L. 1132-4 du code du travail.

La nullité, prononcée par le juge, prive le licenciement de validité juridique. Par conséquent, le salarié peut, s'il le souhaite, **être réintégré dans son emploi** ou à un emploi équivalent, et demander la **poursuite de l'exécution de son contrat de travail**¹. Le cas échéant, la période entre la rupture du contrat et la réintégration est indemnisée à due concurrence du salaire non perçu et ouvre droit aux congés payés.

Si le salarié **ne demande pas à être réintégré** ou si la réintégration est impossible, **le juge lui octroie une indemnité**, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois d'application du contrat de travail². S'il en remplit les conditions d'éligibilité, il bénéficie par ailleurs des indemnités de fin de contrat³.

Les parents d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité sont donc aujourd'hui protégés *ex post* contre le licenciement, si celui-ci est motivé par la situation de famille.

3. L'aménagement de la charge de la preuve en cas de discrimination

Le droit du travail accompagne les salariés victimes de discrimination dans leurs démarches juridiques, du fait d'un aménagement de la charge de la preuve.

En principe, la **charge de la preuve incombe**, en droit français, au **demandeur**⁴. En droit du travail, la charge de la preuve est souvent partagée entre le salarié et l'employeur, à l'image des contentieux sur les heures supplémentaires.

Toutefois, **en cas de discrimination**, l'article L. 1134-1 aménage la charge de la preuve et crée une **présomption simple de discrimination**. Aux termes de cet article, il revient au demandeur de « *présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte* », c'est-à-dire de donner un commencement de preuve, tandis qu'« *au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

¹ Article L. 1235-3-1 du code du travail.

² Article L. 1235-3-1 du code du travail.

³ Article L. 1235-3-1 du code du travail.

⁴ Article 1353 du code civil.

B. L'interdiction de licenciement offre une protection préalable à des salariés exposés à des risques accrus de discrimination

1. L'interdiction de licenciement offre une protection préalable au salarié, et ne nécessite donc pas de litige

À la différence de l'interdiction de licenciement *ex post* de l'article L. 1132-1 du code du travail, qui nécessite le prononcé de la nullité par le juge au terme d'un litige lors duquel une discrimination doit être reconnue, des protections contre le licenciement *ex ante*, fondées sur une situation objective, existent.

Sur la base de caractéristiques observables ou objectives, la loi offre ainsi à certaines catégories de salariés exposés à des risques spécifiques de discrimination une protection contre le licenciement garantissant leur stabilité professionnelle.

2. Un recours accru à l'interdiction de licenciement pour protéger les salariés les plus exposés à des risques de discrimination

De telles interdictions de licenciement ont connu un récent développement auprès de publics vulnérables psychologiquement ou financièrement.

L'exemple paradigmatique d'interdictions de licenciement *ex ante* concerne **les femmes pendant leur grossesse ou les congés de maternité auxquelles elles ont droit**, lors desquels il est impossible de rompre le contrat de travail aux termes de l'article L. 1225-4 du code du travail. Ce principe a également été consacré en droit de la fonction publique, en suite à l'arrêt Peynet¹.

De plus, **aucun employeur ne peut rompre le contrat d'un salarié dans les dix semaines suivant la naissance de son enfant**, aux termes de l'article L. 1225-4-1 du code du travail, un apport de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, qui prévoyait une protection de quatre semaines ; puis de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui en a allongé la durée.

Ce dispositif a été complété par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020, qui protège contre le licenciement **les salariés durant les treize semaines qui suivent le décès, avant l'âge de 25 ans, de leur enfant ou d'une personne à leur charge effective et permanente.**

Enfin, la proposition de loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche, qui a fait l'objet d'une commission mixte paritaire conclusive le 1^{er} juin 2023, pourrait, si elle était définitivement adoptée par le Parlement, ajouter une protection contre le licenciement de **dix semaines à l'égard des salariées confrontées à une fausse couche dite « tardive »**, entre la quatorzième et la vingt-et-unième semaine d'aménorrhée.

¹ Conseil d'État, Assemblée, 1973, Dame Peynet.

C. L'article 1^{er} du texte déposé proposait de protéger contre le licenciement les salariés en congé pour maladie grave ou accident d'un enfant à charge, exposés à des risques de discrimination spécifiques

1. Différents congés existent pour permettre au parent d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité de concilier présence parentale et vie professionnelle

a) Le congé pour enfant malade

Défini à l'article L. 1225-61 du code du travail, le **congé pour enfant malade** consiste en une **autorisation d'absence non indemnisée**¹ lorsqu'un enfant de moins de seize ans dont le salarié assume la charge est malade ou victime d'un accident.

La durée du congé pour enfant malade **ne peut excéder trois jours** par an, voire cinq si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié a plus de trois enfants de moins de seize ans à sa charge.

La durée limitée et l'absence d'indemnisation ou de rémunération au titre de ce congé n'en font **pas un outil effectif pour les parents dont l'enfant est victime d'une maladie ou d'un accident d'une particulière gravité**.

b) Le congé de présence parentale

Si l'enfant à la charge effective et permanente d'un salarié est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité **rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants**, le salarié peut bénéficier du **congé de présence parentale** défini à l'article L. 1225-62 du code du travail.

D'une durée initiale définie par certificat médical, le congé pour présence parentale permet au salarié de prendre **310 jours ouvrés de congés sur une période ne pouvant excéder trois ans**, sauf renouvellement consécutif à un accord médical. Lorsque le salarié prend ses jours de congé de présence parentale, **le contrat de travail est suspendu**.

Ce congé est soumis à **l'information de l'employeur quinze jours avant le début du congé**². **Fractionnable**³, il nécessite d'aviser l'employeur quarante-huit heures avant chaque nouvelle prise de congé. Il est également possible de transformer le congé en période d'activité à temps partiel⁴.

¹ Sauf disposition conventionnelle plus favorable, et sauf en Alsace-Moselle, sous certaines conditions.

² Article L. 1225-63 du code du travail.

³ En cas de fractionnement, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée aux termes de l'article D. 1225-16 du code du travail.

⁴ Article L. 1225-62 du code du travail.

Les jours de congés ainsi pris donnent lieu à une indemnisation par la sécurité sociale au titre de **l'allocation journalière de présence parentale** (AJPP). Pour un couple au régime général avec deux enfants à charge vivant hors de Mayotte, son montant journalier est de 62,44 euros net.

Le congé de présence parentale existe aussi pour les agents publics, sous des conditions similaires à celui existant en droit du travail : il est attribué selon les mêmes critères et pour la même durée, et renouvelé dans les mêmes modalités¹.

c) Le don de jours de repos

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 a créé la possibilité pour un salarié de faire **don anonyme et gratuit d'un maximum de vingt-quatre jours ouvrables de congés payés** à un collègue assumant la charge d'un **enfant âgé de moins de vingt ans et atteint d'une maladie**, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité² rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Cette possibilité est codifiée aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail. Une possibilité similaire existe pour les agents publics, qui peuvent donner des jours de repos à un agent civil ou militaire parent d'enfant gravement malade aux termes de l'article L. 621-6 du code général de la fonction publique.

2. L'article 1^{er} du texte initial offrait une protection contre le licenciement aux salariés en congé pour maladie grave ou accident d'un enfant à charge

L'article 1^{er} du texte déposé complétait la sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail relative aux congés pour maladie d'un enfant par un nouvel article L. 1225-65-3, imputé dans le paragraphe sur les dons de jours de repos.

Sur le modèle de l'article L. 1225-1 relatif à la grossesse, l'article 1^{er} :

- faisait obligation à l'employeur de **ne pas prendre en considération l'état de santé d'un enfant à charge** d'un salarié, qui nécessiterait un congé, pour **rompre son contrat de travail**, y compris au cours d'une période d'essai ;

¹ Articles L. 632-1 à L. 632-4 du code général de la fonction publique.

² Cette condition est attestée par un certificat médical détaillé par un médecin, aux termes de l'article L. 1225-65-2 du code du travail.

- faisait également obligation à l'employeur de **ne pas prendre en considération l'état de santé d'un enfant à charge d'un salarié**, qui nécessiterait un congé, avant de **prononcer une mutation d'emploi**, sous réserve des affectations temporaires visant à aménager les tâches professionnelles des femmes enceintes ou ayant accouché, mentionnées aux articles L. 1225-7¹, L. 1225-9² et L. 1225-12³ du code du travail ;

- faisait interdiction à l'employeur de **rechercher ou faire rechercher toute information concernant l'état de santé des enfants** d'un salarié.

3. L'article 1^{er} du texte initial visait à fournir aux salariés en congé pour maladie grave ou accident d'un enfant à charge, exposés à des risques de discriminations spécifiques, la stabilité professionnelle nécessaire pour limiter le non-recours

Sans consacrer une véritable interdiction de licenciement *ex ante*, le texte initial entendait **renforcer la protection des salariés dont un enfant à charge était atteint d'une maladie**, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Au titre de leur situation familiale, qui peut naturellement avoir des **répercussions sérieuses sur la santé mentale** de ces salariés, certains employeurs craignent une **désorganisation du service en cas de congé prolongé**, ou de voir le salarié en congé **être moins impliqué**. Cette crainte expose les salariés en congé auprès de leur enfant malade à des **risques spécifiques de discriminations**, rappelés lors des auditions conduites par la rapporteure. Cette absence de protection est d'autant plus préjudiciable que ces salariés, fragilisés, **nécessitent une stabilité professionnelle accrue dans le cadre de leur fonction pour leur permettre de gérer, de front, leur combat pour accompagner leur enfant, et leur vie professionnelle**.

Pour autant, contrairement aux femmes enceintes par exemple, les salariés en congé auprès de leur enfant malade **ne bénéficient pas d'un niveau de protection adapté tout au long du congé**.

¹ Cet article permet l'affectation temporaire d'une salariée enceinte dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

² Cet article permet l'affectation temporaire de la salariée enceinte ou ayant accouché et exerçant de nuit vers un poste de jour sur sa demande ou sur constatation par le médecin du travail de l'incompatibilité d'un poste de nuit à son état.

³ Cet article permet à l'employeur d'affecter à un autre emploi compatible avec son état une salariée enceinte ou ayant accouché dont le poste de travail l'expose à des risques.

Si leur **réintégration**, à l'issue du congé de présence parentale, doit se faire sur un **emploi identique ou similaire**, avec une **rémunération au moins équivalente et le maintien des avantages acquis** avant le début du congé¹, ce qui leur offre des garanties contre les discriminations, ces salariés demeurent **exposés au risque de licenciement lors de la durée du congé** et, spécialement pour les parents en congé de présence parentale, durant les éventuelles périodes de reprise du contrat de travail.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

À l'initiative de son rapporteur, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté un **amendement de réécriture globale de l'article 1^{er} de la proposition de loi pour préciser sa portée**. L'article ainsi amendé a également fait l'objet d'un amendement rédactionnel en séance à l'Assemblée nationale.

L'article 1^{er} du texte transmis par l'Assemblée nationale vise à **créer un article L. 1225-4-3 dans le code du travail**, sur le modèle de l'article L. 1225-4-1 du code du travail applicable aux salariées enceintes et en congé de maternité.

En son premier alinéa, il **crée une protection contre le licenciement aux salariés pendant un congé de présence parentale**.

En son second alinéa, il précise que l'employeur peut toutefois **rompre le contrat en cas de faute grave** du salarié ou **d'impossibilité de maintenir le contrat de travail** pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

Par cette réécriture globale, l'article ne fait plus interdiction à l'employeur de prendre en considération l'état de santé de l'enfant pour prononcer une mutation d'emploi, ni de rechercher ou faire rechercher toute information concernant la santé de l'enfant d'un salarié. **Ces dispositions étaient, toutefois, déjà satisfaites par le droit en vigueur**.

En revanche, l'article 1^{er} ainsi réécrit ouvre désormais **une véritable protection contre le licenciement *ex ante* aux salariés en congé de présence parentale**, le congé le mieux adapté à l'accompagnement d'un enfant malade, atteint d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Cette interdiction de licenciement *ex ante* **complète les mesures de protection des salariés en CPP à la fin de leur congé**, et contribuera à limiter les craintes de discrimination professionnelle associées au recours à ce congé.

¹ Article L. 1225-65 du code du travail.

Elle répond à un besoin identifié par les associations. Dans une enquête de l'association Eva pour la vie sur des familles d'enfants gravement malades, 29,5 % des familles répondantes déclaraient avoir rencontré des « *difficultés majeures* » avec leur employeur, principalement des intimidations, des incitations à la démission et, « *régulièrement* » selon les mots du président de l'association, des ruptures de contrat.

La rédaction actuelle cantonne toutefois la protection contre le licenciement aux périodes de congé pour présence parentale, **à l'exclusion des périodes de reprise du contrat de travail, par exemple lorsque le congé de présence parentale est pris de manière fractionnée.** Auditionnée, la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion a confirmé cette analyse.

III - La position de la commission

La rapporteure souscrit à l'esprit de ce dispositif, soutenu notamment par les associations.

Si le niveau de **protection** des salariés en congé de présence parentale est **garanti après la fin du congé**, puisqu'ils doivent être réintégrés sur un **emploi identique ou similaire**, avec une **rémunération au moins équivalente et le maintien des avantages acquis** avant le début du congé, il n'existe toutefois **pas de protection spécifique** des salariés en congés de présence parentale **pendant la durée de ce congé**. C'est pourtant pendant le congé que pourraient **se concentrer les risques de discrimination, et notamment de licenciement**. L'association Une souris verte, auditionnée, juge ainsi que la protection contre le licenciement « *fait partie des mesures indispensables pour lutter contre toute forme de discriminations dans le cadre professionnel* ».

En ce sens, la rapporteure juge opportun d'offrir aux salariés pendant leur congé de présence parentale une protection qui dépasse la proscription du licenciement discriminatoire de droit commun, constatée *ex post* par le juge, et offre au contraire **une protection du fait même du statut du salarié en congé de présence parentale**.

Dans sa contribution à la mission, la Fédération Grandir sans Cancer estimait ainsi que les parents d'enfants malades « *ne peuvent à la fois se battre contre la maladie de leur enfant (avec les conséquences induites) et mener de front un conflit avec un employeur manquant de compréhension* ».

Cette mesure participe à offrir à ces salariés le répit et la stabilité requise face aux chamboulements que connaît leur vie.

La rapporteure a souhaité **renforcer la portée du dispositif** issu des travaux de l'Assemblée nationale. En effet, ce dernier ne protégeait pas les salariés contre le licenciement dans les périodes éventuelles de reprise du contrat de travail entre deux congés de présence parentale.

La commission a adopté, à l'initiative de sa rapporteure, un amendement n° COM-10 proposant de protéger contre le licenciement **les salariés en congé de présence parentale, y compris lors des éventuelles périodes de reprise du contrat de travail entre deux périodes de congé auprès de l'enfant**. Cet amendement entend accorder un niveau de **protection identique aux parents en congé de présence parentale, quels que soient leurs choix professionnels**.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 1^{er} bis

**Allongement de la durée minimale des congés
pour deux événements familiaux**

Cet article allonge la durée minimale des congés pour événements familiaux consécutifs au décès de l'enfant d'un salarié ou à l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

La commission a adopté cet article avec modification, afin de répercuter l'allongement à 12 jours ouvrables du congé pour le décès d'un enfant de plus de 25 ans sur la durée du congé pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans, inchangée à 7 jours ouvrés par l'Assemblée nationale et étendue à 14 jours ouvrables par la commission.

I - Le dispositif proposé

A. Le législateur a prévu divers congés pour événements familiaux, financés par l'employeur

1. Des congés pour événements familiaux financés par l'employeur

Dans un objectif de **conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**, le code du travail prévoit des **congés pour événements familiaux**, que ceux-ci soient **heureux ou douloureux**. Sur présentation d'un justificatif, **tous les salariés**, y compris ceux en période d'essai, sont concernés, sans condition d'ancienneté.

Ce congé est assimilé à du **temps de travail effectif** : il est donc **rémunéré intégralement par l'employeur**, ne peut pas être imputé sur le congé annuel et est même, au contraire, pris en compte pour le calcul de la durée du congé annuel.

Dès lors, la direction générale du travail, auditionnée, note que les congés pour événements familiaux « *peuvent avoir un impact organisationnel et financier pour les entreprises et en particulier pour les TPE-PME* ».

L'article L. 3142-1 du code du travail liste les événements familiaux ouvrant droit à ce congé. Ceux-ci sont récapitulés dans le tableau ci-après.

S'il revenait initialement à la loi de fixer la durée de ces congés, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite loi « El Khomri » **a laissé à une convention d'entreprise ou, à défaut, à une convention de branche le soin de fixer la durée de ces congés, au-dessus d'un plancher qui reste défini par la loi**¹.

Nature et durée des congés pour événements familiaux

Nature de l'événement familial	Nombre de jours d'absence
Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs)	4 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Naissance ²	3 jours ouvrables
Arrivée d'un enfant en vue de son adoption	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant avec lien de filiation	5 jours ouvrables
Décès d'un enfant de moins de 25 ans, d'un enfant lui-même parent ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours ouvrés
Décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables
Annnonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours ouvrables

Source : Code du travail, art. L. 3142-1 et L. 3142-4

Le recours à ces congés fait l'objet **d'une protection spécifique** en droit du travail :

- le droit à ces congés est **d'ordre public** : il ne saurait donc faire l'objet d'une restriction par convention ou accord collectif ;
- en cas de refus de l'employeur, le conseil des prud'hommes saisi par le salarié peut statuer selon la procédure accélérée au fond.

¹ Article L. 3142-4 du code du travail.

² Ce congé concerne le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère, ou la personne liée à elle par un Pacs aux termes de l'article L. 3142-1 du code du travail.

Les agents publics bénéficient, quant à eux, **d'autorisations spéciales d'absences liées à la parentalité** et à l'occasion de certains événements familiaux, aux termes de l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique.

La nature de ces congés n'est toutefois pas précisément encadrée par la loi : chaque employeur public peut définir la liste des événements familiaux au titre desquels il autorise une absence, et la durée associée.

Toutefois, le congé pour décès d'un enfant fait figure d'exception, puisqu'il est mentionné explicitement à l'article L. 622-2 du code général de la fonction publique. Sa durée, alignée sur celle des salariés du privé¹, est de cinq jours ouvrables dans le cas général, et sept jours ouvrés si l'enfant ou la personne à charge décédé avait moins de 25 ans.

2. L'extension progressive du champ et de la durée des congés pour événements familiaux

Dans un souci de mieux concilier vie professionnelle et événements de la vie personnelle, notamment lorsqu'ils sont tragiques, le cadre législatif régissant le champ des congés pour événement familial et leur durée a connu de **fréquentes adaptations sur la dernière décennie**.

Le **champ** des congés pour événement familial a connu une **progressive extension** :

- la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes² a créé un **congé pour événement familial en cas de Pacs** ;

- la loi « El Khomri » du 8 août 2016 a créé un nouveau congé **d'annonce pour la survenue d'un handicap chez l'enfant** ;

- la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a étendu le congé pour naissance au **conjoint et au concubin de la mère ainsi qu'à la personne liée à elle par un Pacs, sans lien de filiation** avec l'enfant ;

- la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant a **créé un congé de sept jours ouvrables en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié, sans lien de filiation** ;

- la loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer a étendu le **congé d'annonce** pour la survenue d'un handicap chez l'enfant aux cas de **pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique et de cancer chez l'enfant**.

¹ Sauf pour le cas des enfants eux-mêmes parents, pour lesquels le congé applicable est de cinq jours ouvrables pour les agents publics et sept jours ouvrés pour les salariés du privé.

² Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le nombre de jours de congés au titre des congés pour événements familiaux a également connu des évolutions :

- la loi « El Khomri » a porté **de deux à cinq jours le congé en cas de décès d'un enfant** ;
- la loi du 8 juin 2020 précitée a porté à **sept jours ouvrés le congé en cas de décès d'un enfant lorsque celui-ci avait moins de 25 ans ou était lui-même parent**.

Ce mouvement d'extension constant des congés pour événements familiaux, notamment les plus tragiques d'entre eux, est la marque de **l'attachement tout particulier du Parlement à accompagner les salariés concernés**.

B. La possibilité de prolonger ces congés financés par l'employeur par des congés spécifiques

1. Le congé pour incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail, dit « arrêt maladie »

À la suite d'un événement familial aussi marquant ou choquant que peuvent l'être le décès d'un enfant ou l'annonce d'une pathologie grave chez un enfant, le salarié peut se retrouver dans **l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail**.

Sur constatation médicale, le salarié peut alors **bénéficier d'un arrêt de travail donnant lieu à une indemnisation par la sécurité sociale**.

Par dérogation au droit commun des congés pour incapacité physique à continuer ou reprendre le travail, cette indemnisation se fait dès le premier jour, **sans délai de carence**, si l'arrêt de travail **fait suite au décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans** ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'assuré a la charge effective et permanente¹.

L'indemnisation **se poursuit jusqu'à la guérison complète**, dans la limite des durées maximales d'indemnisation fixées par les régimes².

L'employeur soumis au code du travail est tenu de verser des **indemnités complémentaires**³ au salarié en congé pour incapacité physique à continuer ou reprendre le travail indemnisé par la sécurité sociale, dès lors que celui-ci a au moins un an d'ancienneté, est soigné en France et a transmis son certificat médical d'incapacité dans les 48 heures suivant le début de son arrêt de travail. Ces indemnités complémentaires sont soumises à un délai de carence de sept jours, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

¹ Article L. 323-1-1 du code de la sécurité sociale et article L. 732-4 du code rural et de la pêche maritime.

² L'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale fixe la durée maximale de versement des indemnités journalières à 360 jours sur trois années calendaires.

³ Articles L. 1226-1 et L. 1226-1-1 du code du travail.

Les indemnités ainsi versées **complètent les indemnités journalières pour permettre au salarié en arrêt de toucher 90 % de sa rémunération brute pendant la moitié de la durée maximum de versement**¹, puis 66,67 % au-delà.

Dans la **fonction publique**, le **congé de maladie ordinaire** permet au fonctionnaire malade ou dans l'incapacité de travailler d'être indemnisé par l'État jusqu'à sa guérison, sous réserve que sa période d'indisponibilité n'excède pas 360 jours. L'indemnisation consiste en un versement du plein traitement pendant 90 jours, puis, le cas échéant, du demi-traitement pendant 270 jours. Le régime indemnitaire fait l'objet d'un traitement protéiforme.

2. Le congé de deuil

Le congé de deuil, introduit par la loi du 8 juin 2020 précitée, vise à **prolonger le droit à s'absenter du travail sans certificat médical pour des salariés qui auraient perdu leur enfant de moins de 25 ans**, ou, plus largement, une personne de moins de 25 ans à leur charge effective et permanente. Fruit d'une **initiative de la commission des affaires sociales du Sénat**, il est défini à l'article L. 3142-1-1 du code du travail.

D'une durée de **huit jours fractionnables** pouvant être répartis dans un **délai d'un an** à compter du décès², le congé n'entraîne **pas de réduction de la rémunération du salarié et est assimilé à du temps de travail effectif** pour la détermination du congé payé annuel³.

Ce congé, qui fait partie des congés pour événements familiaux au sens de la sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre I^{er} du code du travail, n'est toutefois **pas indemnisé intégralement par l'employeur**.

En effet, une partie de la rémunération de l'intéressé fait l'objet d'une **prise en charge par la sécurité sociale**, selon les conditions de l'assurance maternité⁴. Dès lors, au titre des jours de congé de deuil, l'indemnité journalière (IJ) nette versée est égale à la somme des trois derniers salaires bruts divisée par 115,51⁵, sous réserve que le montant soit compris entre 10,24 euros et 95,22 euros par jour.

¹ La durée maximale de versement est par exemple de 60 jours pour un salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de un à cinq ans, et de 80 jours pour un salarié disposant d'une ancienneté comprise entre six et dix ans.

² Article L. 3142-1-1 du code du travail.

³ Article L. 3142-2 du code du travail.

⁴ Article L. 331-9 du code de la sécurité sociale.

⁵ C'est-à-dire la somme divisée par 91,25, puis multipliée par 0,79 pour tenir compte des 21 % de taux forfaitaire appliqué par la Cnam en déduction du montant brut des IJ.

Reste donc à la charge de l'employeur **le complément de rémunération** pour les salariés dont le salaire dépasse 3 666 euros brut par mois, soit le plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2023. En effet, le montant d'indemnités journalières nécessaire pour garantir à ces salariés une absence de réduction de la rémunération dépasserait les 95,22 euros par jour, et le versement des seules IJ aboutirait donc en une perte de revenus pour le salarié endeuillé, proscrite par l'article L. 3142-2 du code du travail.

Le congé de deuil **existe également pour les travailleurs indépendants**, lesquels ne disposent pas de congé pour événement familial. Sa durée est alors de quinze jours fractionnables.

Les agents publics bénéficient, dans les mêmes conditions que le congé de deuil, **d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours fractionnables** à prendre dans l'année suivant le décès de l'enfant de moins de 25 ans du fonctionnaire ou de la personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans.

3. Les congés pour l'accompagnement des enfants malades

Trois principaux congés existent pour permettre au parent d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité de concilier présence parentale et vie professionnelle¹. De tels congés **peuvent notamment être mobilisés à la suite de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique** nécessitant un apprentissage thérapeutique ou **d'un cancer chez un enfant**, et du congé de deux jours ouvrables afférent.

Le congé pour enfant malade, d'une portée limitée, consiste en une autorisation d'absence de trois jours par an² non indemnisée ni rémunérée.

Le congé de présence parentale ouvre 310 jours ouvrés de congés sur une période de trois ans au salarié ou à l'agent public dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Les jours de congés sont **indemnisés par l'AJPP, financée par la branche Famille**. Toutefois, ce congé est soumis à **l'information de l'employeur quinze jours avant le début du congé**, et n'est donc pas mobilisable immédiatement après le congé pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

¹ Les caractéristiques et régimes juridiques de ces congés sont évoqués plus en détail au C du I du commentaire de l'article 1^{er}.

² Ce nombre peut être porté à cinq si le salarié a plus de trois enfants de moins de seize ans à charge, ou si l'enfant malade a moins d'un an.

Le don de jours de repos permet au salarié (respectivement à l'agent public) dont l'enfant âgé de moins de vingt ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité¹ rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants de **bénéficiaire de jours de congé donnés à titre anonyme et gratuit par un collègue salarié** (respectivement à un agent public civil ou à un militaire). Toutefois, cette solution est plus difficilement applicable pour les salariés de très petites entreprises, voire de petites et moyennes entreprises, pour lesquelles le vivier de collègues donateurs potentiels est réduit.

C. L'article 1^{er} bis propose de rallonger les congés pour événements familiaux consécutif à la mort d'un enfant ou à l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant

L'article 1^{er} bis, issu de quatre amendements de séance à l'Assemblée nationale, prévoit de rallonger la durée plancher des congés pour événements familiaux consécutifs à la mort d'un enfant ou à l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

1. Le rallongement du congé consécutif au décès de l'enfant d'un salarié

Le 1^o de l'article 1^{er} bis, introduit en séance à l'Assemblée nationale à l'initiative du député Frédéric Mathieu et de plusieurs de ses collègues du groupe La France Insoumise - NUPES, modifie le 4^o de l'article L. 3142-4 du code du travail fixant la **durée plancher** pour le congé pour événement familial financé par l'employeur consécutif **au décès de l'enfant d'un salarié**, afin de la porter de **cinq à douze jours ouvrables**.

Le choix de douze jours ouvrables rejoint celui de la proposition de loi n° 1116 visant à instaurer **un congé de deuil de douze jours** consécutifs pour le décès d'un enfant mineur, déposée par le député Guy Bricout et plusieurs de ses collègues du groupe UDI, Agir et Indépendants, lors de la précédente législature. Le texte en question ne prévoyait toutefois le rallongement du congé à douze jours **que dans le cas de la mort d'un enfant mineur**, tandis que l'article 1^{er} bis s'applique, dans sa rédaction actuelle, au cas général du décès d'un enfant d'un salarié, en dehors des exceptions que constituent le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'un enfant lui-même parent.

¹ Cette condition est attestée par un certificat médical détaillé par un médecin, aux termes de l'article L. 1225-65-2 du code du travail.

Ces dispositions de la proposition de loi avaient toutefois été **supprimées au cours du cheminement démocratique du texte**, devenu la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.

Afin de **ne pas faire peser uniquement sur l'employeur** le financement du dispositif tout en **offrant un congé nécessaire** aux salariés concernés, la commission des affaires sociales avait ainsi **créé le congé de deuil**, parallèlement à l'allongement de cinq jours ouvrables à sept jours ouvrés¹ du congé financé par l'employeur en cas de **décès avant 25 ans** d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié.

Dans un tel cas, **le salarié bénéficie donc de sept jours ouvrés de congés financés par l'employeur, auxquels s'ajoutent, le cas échéant, jusqu'à huit jours de congés de deuil, soit un total de quinze jours ouvrés.**

L'article 1^{er} *bis* ne modifie que la partie initiale du 4° de l'article L. 3142-4 du code de travail. **Il augmente de cinq à douze jours la durée des congés pour événement familial en cas de décès d'un enfant, sauf en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente, auquel cas la durée du congé resterait fixée à sept jours ouvrables.**

**Modification du congé pour décès d'un enfant
par le texte transmis par l'Assemblée nationale**

Événement familial	Durée plancher du congé à date	Durée plancher du congé dans le texte transmis par l'Assemblée nationale
Décès d'un enfant avec lien de filiation	5 jours ouvrables	12 jours ouvrables
Décès d'un enfant de moins de 25 ans, d'un enfant lui-même parent ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours ouvrés	7 jours ouvrés

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

¹ Un jour ouvrable se définit comme un jour qui peut être légalement travaillé, c'est-à-dire tous les jours à l'exception du repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés. Hors jour férié, on en compte six par semaine, généralement, les lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi.

Un jour ouvré se définit comme un jour effectivement travaillé. Hors jour férié, on en compte cinq par semaine, généralement les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi.

Cela apparaît en rupture avec la philosophie actuelle du droit, qui consiste à fournir davantage de jours de congés pour la perte d'un enfant de moins de 25 ans que dans le cas général.

Ce constat va également *a contrario* de l'intention affichée de l'amendement, qui, dans son objet, ne fait pas état d'une volonté d'offrir des congés supérieurs pour la perte d'un enfant de plus de 25 ans que pour la perte d'un enfant de moins de 25 ans.

2. Le rallongement du congé pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant

Le 2° de l'article 1^{er} *bis*, introduit en séance à l'Assemblée nationale par **trois amendements identiques du rapporteur Paul Christophe (Horizons), de la députée Servane Hugues (Renaissance) et du député Arthur Delaporte (Socialistes et apparentés)**, modifie le 6° de l'article L. 3142-4 du code du travail, fixant la **durée plancher** pour le congé pour événement familial financé par l'employeur consécutif à **l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant**.

Le 2° allonge la durée plancher de **deux à cinq jours ouvrables** au titre de ce congé.

Un tel allongement permettra aux parents concernés de **disposer de davantage de temps** pour se préparer à la suite, **se renseigner sur le diagnostic**, prendre des décisions permettant de **modifier, le cas échéant, l'organisation du foyer**, ainsi que pour **assimiler la nouvelle**.

II - La position de la commission

A. La rapporteure a souhaité harmoniser par le haut les congés en cas de décès d'un enfant, afin de ne pas avaliser la différence de traitement injustifiable issue des travaux de l'Assemblée nationale

Si la rapporteure **souscrit à l'intention de l'Assemblée nationale d'offrir un congé décent en cas de décès d'un enfant**, elle se montre toutefois **circonspecte quant à la rédaction** issue des travaux des députés.

En effet, le texte issu de l'Assemblée nationale conduirait, s'il était promulgué en l'état, à **offrir davantage de jours de congés en cas de décès d'un enfant de plus de 25 ans - 12 jours ouvrables aux termes de l'article 1^{er} *bis* - que pour un enfant de moins de 25 ans - sept jours ouvrés**.

La rapporteure juge **inopportune cette différence de traitement**, et rejoint la position de la commission des affaires sociales qui avait au contraire défendu la **création d'un régime plus favorable pour les décès d'enfants de moins de 25 ans** lors de l'examen de la loi visant à améliorer les

droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant¹.

À cette occasion, le Sénat avait souhaité accorder **deux jours de congés supplémentaires** pour le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de **moins de 25 ans** que pour le décès d'un enfant dans le cas général.

La rapporteure a donc souhaité **répercuter l'allongement du congé pour décès d'un enfant voté par l'Assemblée nationale tout en maintenant deux jours de congés supplémentaires pour le décès d'enfants de moins de 25 ans**².

Par conséquent, à l'initiative de sa rapporteure, la commission a adopté un amendement n° COM-11, qui **augmente de 7 jours ouvrés à 14 jours ouvrables le congé en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans**, d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ou d'un enfant lui-même parent.

Il s'agit d'une mesure d'humanité et de solidarité face à la douleur de ces familles.

Le choix des jours ouvrables plutôt que des jours ouvrés s'est fait en cohérence avec l'ensemble des autres congés pour événements familiaux, exprimés en jours ouvrables, dans un souci de clarté de la loi.

Récapitulatif des modifications apportées par le texte au congé pour décès d'un enfant

Événement familial	Durée plancher du congé à date	Durée plancher du congé dans le texte transmis par l'Assemblée nationale	Durée plancher du congé adoptée par la commission des affaires sociales du Sénat
Décès d'un enfant avec lien de filiation dans le cas général	5 jours ouvrables	12 jours ouvrables	12 jours ouvrables
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	7 jours ouvrés	7 jours ouvrés	14 jours ouvrables
Décès d'un enfant lui-même parent	7 jours ouvrés	7 jours ouvrés	14 jours ouvrables
Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié, même sans lien de filiation	7 jours ouvrés	7 jours ouvrés	14 jours ouvrables

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

¹ Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant

² Mais également de personnes de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié et des enfants eux-mêmes parents.

B. La rapporteure souscrit pleinement à l'allongement du congé pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant

La rapporteure **souscrit pleinement à l'allongement du congé pour annonce de la survenue d'un handicap**, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant.

Cette mesure, **plébiscitée par les associations auditionnées**, laissera **davantage de temps aux familles** pour faire face à la **nouvelle**, mais aussi aux **multiples démarches** auxquelles elles sont confrontées après l'annonce : rendez-vous à l'hôpital, demande d'AJPP, recherche de solutions de logement si les soins doivent être effectués loin du lieu d'habitation et, le cas échéant, de garde pour la fratrie, prise de contact avec une assistante sociale, gestion de l'évolution de la scolarité, etc...

La rapporteure partage l'analyse de la fédération Grandir sans Cancer, auditionnée, selon laquelle « *il ne s'agit pas d'un congé de confort, mais d'une nécessité majeure* ».

La commission a adopté cet article avec modification.

Article 2

Adaptation du régime de télétravail pour les salariés aidants

Cet article entend créer les conditions pour davantage adapter aux salariés aidants d'un proche le régime du télétravail défini par accord de branche ou convention.

Pour ce faire, il fait obligation aux employeurs de motiver leur refus d'accorder du télétravail à des salariés aidants et rend nécessaire la mention explicite des modalités d'accès au télétravail des salariés aidants dans la convention ou la charte encadrant le télétravail dans l'entreprise.

La commission a adopté cet article sans modification.

I - Le dispositif proposé

A. Le législateur s'est borné à fixer les grandes lignes en matière de télétravail et a délégué aux branches et aux entreprises le soin d'encadrer dans le détail ce mode d'organisation du travail

1. La loi fixe les grandes lignes en matière de droits du télétravailleur

Le télétravail se définit, aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

La régulation de ce mode d'organisation du travail, qui a connu un essor progressif avec **l'avènement des nouvelles technologies** de l'information et de la communication dans les années 2000 et 2010, et s'est **développé singulièrement avec la crise liée à l'épidémie de covid-19**, a nécessité **l'intervention du législateur**. Celui-ci a créé une section 4 relative au télétravail au sein du chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012.

En matière de télétravail, le législateur a principalement entendu **protéger les droits du télétravailleur en les alignant sur ceux du travailleur sur site**. Ainsi, aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail tel que résultant de la rédaction de l'article 21 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, « *le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute le travail dans les locaux de l'entreprise* ». La même ordonnance a inscrit au sein de l'article L. 1222-9 une **présomption d'accident du travail pour tout accident survenu sur son lieu de télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle** du télétravailleur.

La loi accorde, en outre, des **droits spécifiques au télétravailleur**, mentionnés à l'article L. 1222-10 du code du travail. Ceux-ci visent à encadrer et à accompagner le télétravailleur dans son activité. Il s'agit de :

- **l'information du salarié sur toute restriction informatique**, ainsi que sur les sanctions en cas de non-respect desdites restrictions ;
- **la priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail** de niveau équivalent, ainsi que l'information sur la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- **l'organisation d'un entretien annuel pour tirer les conséquences des conditions d'activité et de la charge de travail**.

Enfin, la loi a souhaité garantir que **le télétravail ne pouvait pas être imposé au télétravailleur** : le seul refus d'un poste de télétravailleur ne saurait en effet entraîner une rupture du contrat de travail¹.

En tout état de cause, **le télétravail est, dans le cas général, conçu comme une possibilité d'organisation du travail** à laquelle peuvent, le cas échéant, se soumettre un employé et un employeur consentants. **La loi n'impose, dans le cas général, ni droit, ni devoir au télétravail**.

2. La loi laisse, dans le cas général, à la négociation collective le soin de définir les modalités de recours au télétravail

L'article L. 1122-9 du code du travail renvoie à **la négociation collective la définition des modalités de recours au télétravail**, « *dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par*

¹ Article L. 1222-9 du code du travail.

l'employeur ». En l'absence de tel accord ou charte, l'accord entre le télétravailleur et son employeur peut être formalisé par tout moyen.

Le législateur a tout de même entendu **encadrer les modalités d'élaboration de l'accord collectif** présidant aux conditions de travail en télétravail dans l'entreprise. Cette charte doit notamment, aux termes de l'article L. 1122-9 du code du travail précité, traiter des questions relatives :

- **à l'attribution du télétravail.** Cela concerne les conditions de passage en télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié ainsi que les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

- **aux conditions du maintien de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle,** notamment en ce qui concerne le **contrôle du temps de travail, la régulation de la charge de travail, et la détermination des plages** durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le télétravailleur.

Le contenu de la charte ou de l'accord collectif engage l'employeur à **motiver, lorsqu'il y contrevient, son refus d'accorder le bénéfice du télétravail** dès lors que le salarié occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail a entendu rappeler la nécessité de **ne pas encadrer excessivement par la loi le recours au télétravail**. Au vu des différences marquées des possibilités et des niveaux de recours au télétravail entre les entreprises et les secteurs d'activité, il apparaît en effet que le télétravail doit **prioritairement être considéré comme un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise**.

Les autres apports majeurs de cet ANI ont été la **prise en compte accrue de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans l'accès au télétravail, ainsi que la **garantie de la neutralité du recours au télétravail sur la carrière du salarié**.

B. Des règles dérogatoires existent pour les salariés pour lesquels le télétravail peut être un aménagement de poste particulièrement adéquat

1. Une simplification de l'accès au télétravail pour des salariés pour lesquels le télétravail peut être un aménagement de poste particulièrement adapté

Si le télétravail n'offre pas de réduction du temps de travail ou, dans le cas général, une flexibilité accrue sur les horaires, il peut toutefois offrir à des salariés qui le nécessitent les **conditions d'une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle**.

Il peut, par exemple, constituer un **aménagement de poste particulièrement adéquat pour des personnes en situation de handicap**, pour lesquelles le trajet domicile – travail peut par exemple être plus éprouvant. En ce sens, le législateur a souhaité inscrire **des règles dérogatoires, simplifiant et adaptant leurs modalités de recours au télétravail**.

Aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur est tenu de **motiver son refus d'accorder du télétravail à un travailleur handicapé**. Cette obligation de motivation du refus d'une demande de télétravail est **également applicable aux proches aidants** au sens de l'article L. 111-1-3 du code de l'action sociale et des familles, c'est-à-dire aux proches aidants **d'une personne âgée**¹.

La charte ou l'accord collectif régissant les conditions de télétravail doit également prévoir des stipulations spécifiques pour les conditions d'accès des **travailleurs handicapés et des salariées enceintes à une organisation en télétravail**.

2. La possibilité d'instaurer une obligation de recourir au télétravail, toutefois très encadrée

En principe, **ni l'employeur, ni le salarié ne sauraient imposer le recours au télétravail**.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles menaçant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés, *« la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire »*².

Ces circonstances exceptionnelles incluent notamment la menace d'épidémie, ou le cas de force majeure. L'obligation de recourir au télétravail fait donc l'objet d'un encadrement restrictif, et est limité à des cas relativement rares.

C. L'article 2 du dispositif entendait créer un droit au télétravail pour les familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'un accident

Si les familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'un accident semblent bien être un public pour **lequel le recours au télétravail constitue un aménagement de poste qui peut, dans certains cas, être particulièrement adapté afin de concilier une nécessaire présence**

¹ Il s'agit des aidants familiaux ou des personnes résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens fréquents et stables, qui viennent en aide, de manière régulière et fréquente et à titre non professionnel à une personne âgée pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne.

² Aux termes de l'article L. 1222-11 du code du travail.

parentale accrue avec le **maintien d'une vie professionnelle**, aucune disposition spécifique n'est aujourd'hui prévue pour eux.

En ce sens, l'article 2 de la proposition de loi déposée à l'Assemblée nationale, visait, dans sa rédaction initiale, à modifier l'article L. 1222-1 du code du travail afin **d'ajouter aux cas de menace d'épidémie ou de force majeure la parentalité d'un enfant à charge gravement malade ou en situation de handicap.**

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a, sur initiative de son rapporteur, **adopté un amendement de réécriture globale de l'article 2 de la proposition de loi.**

La nouvelle rédaction ne prévoit **plus de droit au télétravail, mais une simplification des conditions de recours au télétravail analogue à celle dont bénéficient déjà les travailleurs handicapés.**

Désormais, le 1° du I modifie l'article L. 1222-9 du code du travail pour élargir le champ des salariés pour lesquels **un refus d'accorder du télétravail doit être justifié par l'employeur.** Concernant aujourd'hui les travailleurs handicapés et les **proches aidants d'une personne âgée**¹, il couvrirait, en l'état actuel du texte, désormais les travailleurs handicapés et les **salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.**

En particulier, de telles dispositions rendraient nécessaire pour l'employeur de **motiver le refus de la demande de recours au télétravail d'un parent d'enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave.**

Le 2° du I, quant à lui, modifie le même article L. 1222-9 du code du travail pour **rendre obligatoire la mention par l'accord collectif ou la charte du télétravail des modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.**

Des dispositions similaires sont aujourd'hui prévues pour les salariées enceintes ainsi que pour les travailleurs handicapés.

III - La position de la commission

La rapporteure souscrit au dispositif du présent article dans sa rédaction issue des travaux de l'Assemblée nationale, qui vise à **davantage adapter les conditions de recours au télétravail à la situation des salariés aidants au sein d'une entreprise afin de sécuriser leur parcours professionnel.**

¹ Au sens de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et de familles.

Le dispositif initial paraissait peu réaliste. En effet, de telles dispositions auraient fait du recours au télétravail un aménagement de poste rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'entreprise et garantir la protection du salarié, ouvrant ainsi droit **tant au salarié de réclamer un droit au télétravail qu'à l'employeur d'exiger un devoir de télétravail**.

Or le **recours au télétravail est très hétérogène** selon les secteurs d'activité, la taille des entreprises et la catégorie socio-professionnelle des employés. Ainsi, selon l'Insee¹, en 2021, en moyenne, chaque semaine, 21,7 % des salariés ont télétravaillé. Mais ce chiffre cache **d'importantes disparités socioprofessionnelles : 55,4 % des cadres ont télétravaillé, contre 21,9 % des professions intermédiaires et moins de 0,5 % des ouvriers** : certains types d'emplois sont plus « télétravaillables » que d'autres. De plus, 36 % des salariés des entreprises de plus de 250 salariés ont télétravaillé, en moyenne, chaque semaine en 2021, contre 9,4 % chez celles de moins de dix salariés.

Dans ce contexte, **un droit général au télétravail semble inadapté à la diversité des situations rencontrées**. Par conséquent, la commission des affaires sociales du Sénat s'était prononcée **contre un droit au télétravail pour les femmes enceintes dans les douze semaines précédant leur congé de maternité** à l'occasion de l'examen de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

De plus, la rédaction choisie rendait également possible pour l'employeur de contraindre le salarié parent d'un enfant gravement malade ou en situation de handicap à accepter un poste en télétravail, ce qui **apparaît peu adapté à l'objectif visé**.

À l'inverse, les modifications apportées par les députés sont très opportunes. Elles permettront de **simplifier le recours au télétravail** pour les parents aidants qui le souhaitent, en **harmonisant les conditions de recours** sur celles des proches aidants de personnes âgées.

L'approche de cet article, qui repose sur la **confiance dans le dialogue social** pour fixer précisément, secteur par secteur ou entreprise par entreprise, les dispositions adaptées pour accompagner les salariés aidants dans leur accès au télétravail, est **vertueuse**.

Toutefois, la rapporteure souhaite insister sur le fait que **le télétravail constitue, avant tout, du temps de travail**. Par conséquent, au-delà même des postes dits « non télétravaillables », **cet article ne saura concerner tous les publics** : certains enfants requièrent en effet un degré d'attention quotidienne incompatible avec l'exercice d'un emploi, d'autres nécessitent une flexibilité accrue dans l'organisation des journées des parents pour gérer les rendez-vous médicaux et les allers-retours.

¹ Yves Jauneau, « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », Insee, mars 2022.

Les auditions conduites avec les associations et la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion ont permis de **mettre en exergue ces problématiques**.

Par conséquent, **l'aménagement des horaires de télétravail devra faire l'objet d'une attention particulière** dans la définition des accords collectifs et des chartes employeurs afin de donner sa pleine portée à cet article.

Au demeurant, cet article offre une opportunité d'offrir **davantage de flexibilité** aux salariés aidants d'un proche qui jugeront bon d'avoir recours à du télétravail pour ne pas être exposés à des temps de trajet parfois longs, ou pour disposer de davantage d'autonomie dans la gestion de leur journée de travail.

Par conséquent, **la commission a adopté cet article sans modification**.

Article 3

Suppression de la condition d'accord explicite du service du contrôle médical pour procéder au renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)

Cet article entend supprimer la condition d'accord explicite du service du contrôle médical lors de l'examen de la demande de renouvellement du congé de présence parentale et de l'allocation journalière correspondante.

La commission a adopté cet article sans modification.

I - Le dispositif proposé : un ajustement du régime du congé et de l'allocation journalière de présence parentale

A. Les interventions récentes du législateur

1. Le congé de présence parentale et l'allocation journalière de présence parentale

Ainsi qu'il a été indiqué dans le commentaire de l'article 1^{er}, le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie d'un **congé de présence parentale** aux termes de l'article L. 1225-62 du code du travail.

Ce même droit est reconnu aux agents publics à l'article L. 632-2 du code général de la fonction publique. Le nombre de jours de congés est au maximum de **310 jours ouvrés**¹ sur une période maximale de trois ans².

La **loi du 8 mars 2019**³ a assoupli les conditions de bénéfice du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale qui lui est afférente (voir *infra*). Elle a notamment assoupli les conditions permettant de renouveler le congé et de rouvrir les droits à l'AJPP au-delà de la période initiale des trois ans. Alors que cette prolongation n'était accordée qu'en cas de **rechute** ou de **récidive** de la pathologie de l'enfant, le salarié peut désormais bénéficier de nouveau de l'AJPP, pour une nouvelle période maximale de trois ans, « *lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant [...] nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants* »⁴.

En application de l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie, pendant cette durée de congé, d'une **AJPP** versée par la branche famille de la sécurité sociale, d'un montant de **62,44 euros** par journée⁵. Les agents publics en congé de présence parentale sont éligibles, dans les mêmes conditions, à l'AJPP aux termes de l'article L. 632-3 du code général de la fonction publique.

2. L'assouplissement du dispositif par la loi du 15 novembre 2021

La loi du 15 novembre 2021⁶ a assoupli le dispositif, pour les seuls salariés, en prévoyant que, lorsque le nombre maximal de jours de congé de présence parentale est atteint au cours de la période de trois ans et qu'un nouveau certificat médical atteste le caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue, **la durée du congé peut être renouvelée une fois à titre exceptionnel et ainsi portée à 620 jours**.

Ce renouvellement tant du congé de présence parentale que du versement de l'AJPP est soumis à l'accord *explicite* du service de contrôle médical aux termes des articles L. 544-3 du code de la sécurité sociale et 1225-62 du code du travail modifiés par la loi du 15 novembre 2021. Le décret d'application du 28 avril 2022 a donc prévu que le silence gardé par le service pendant deux mois valait rejet⁷. Il s'agit là d'une dérogation puisque la validation du service de contrôle médical pour la première demande d'AJPP peut, quant à elle, se faire implicitement⁸.

¹ Art. L. 1225-62 du code du travail.

² Art. D. 1225-16 du code du travail.

³ Loi n° 2019-180 du 8 mars 2019 visant à renforcer la prise en charge des cancers pédiatriques par la recherche, le soutien aux aidants familiaux, la formation des professionnels et le droit à l'oubli.

⁴ Article L. 544-3 du code de la sécurité sociale.

⁵ Art. D. 544-6 du code de la sécurité sociale

⁶ Loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu.

⁷ Décret n° 2022-733 du 28 avril 2022 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale.

⁸ Article R. 544-3 du code de la sécurité sociale.

Selon les informations transmises par la direction de la sécurité sociale (DSS) à la rapporteure, le contrôle mené par le service de contrôle médical de l'Assurance maladie est identique pour la demande initiale d'AJPP que pour le renouvellement et s'exerce sur la base du certificat médical rempli par le médecin traitant et joint à la demande d'AJPP. Le service s'attache à vérifier la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident de l'enfant, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Lorsqu'une difficulté se fait jour, notamment lorsque le certificat n'est pas suffisamment rempli, le service du contrôle médical contacte d'abord le médecin traitant avant de rendre, le cas échéant, un avis défavorable.

B. Le dispositif proposé

Le I du présente article modifie l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale en **supprimant le caractère « explicite » de l'accord du service du contrôle médical** pour le renouvellement de l'AJPP.

Le II propose de supprimer entièrement l'avis du service du contrôle médical pour le renouvellement du CPP dans sa composante du droit du travail.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Le présent article, a été complété en séance publique par trois amendements identiques respectivement du rapporteur Paul Christophe (Horizons et apparentés), des députés Servane Hugues (Renaissance) et Arthur Delaporte (Socialistes et apparentés).

Il propose ainsi de **créer une avance sur l'AJPP, dans l'attente de l'avis du service du contrôle médical**. Cette avance serait versée à la personne demandant l'allocation pour la première fois. Elle a pour objectif, selon l'objet des amendements, de « *réduire les délais de traitement et [permettre] aux parents d'enfants malades de voir leurs arrêts d'activités compensés plus rapidement* ».

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi modifié.

III - La position de la commission : un article bienvenu pour réduire le délai de versement de l'allocation.

Les dispositions du présent article ont été proposées à l'article 89 de la LFSS pour 2023, introduit par un amendement du Gouvernement à l'Assemblée nationale. Supprimé par le Sénat lors de l'examen du PLFSS en raison de leur caractère manifestement irrecevable au regard de

l'article L.O. 111-3-8 du code de la sécurité sociale, cet article 89 a finalement été censuré par le Conseil constitutionnel comme cavalier social.

Le dispositif proposé revient sur le caractère explicite du contrôle du service médical de la sécurité sociale pour le renouvellement de l'AJPP permis depuis la loi précitée du 15 novembre 2021. Selon la *Fédération Grandir sans cancer*, **les délais de réponse de la Caf et le versement effectif de l'allocation, après une demande de renouvellement de l'aide, sont les principales difficultés auxquelles les familles bénéficiaires de l'AJPP sont confrontées**. Ne pouvant traiter de données de santé, les Caf doivent nécessairement s'appuyer sur le service du contrôle médical de l'Assurance maladie ; ces échanges pouvant dès lors rallonger le délai de réponse.

Ce contrôle demeure, bien entendu, nécessaire pour écarter des demandes ne satisfaisant pas les conditions d'octroi de l'AJPP, qui restent, en tout état de cause, assez marginales. **Selon la DSS, en 2021, 93 avis défavorables ont été émis à l'occasion d'une première demande**. Il s'agissait de pathologies telles des troubles spécifiques du développement (dix cas), des perturbations de l'activité et de l'attention ou des troubles envahissants du développement (huit cas) et de l'asthme (quatre cas). Cependant, **la rapporteure estime que le caractère explicite de l'avis du service du contrôle médical pour la demande de renouvellement des droits ne se justifie pas et fait peser les retards de l'administration sur la situation du bénéficiaire**. L'adoption du principe selon lequel le silence du service gardé pendant deux mois vaut avis favorable est donc préférable.

De même, la rapporteure souscrit à la suppression d'un contrôle de ce service sur la demande de renouvellement du CPP en droit du travail dès lors que ce service de la sécurité sociale ne se prononce pas pour une première demande de CPP. Il s'agit là, comme le note la DSS, d'une malfaçon de la loi du 15 novembre 2021 que le présent article propose, à raison, de corriger.

Enfin, la rapporteure soutient la possibilité donnée aux Caf d'accorder une avance d'AJPP afin de prémunir les familles d'une rupture de ressources ; la caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) ayant confirmé que cette avance ne poserait pas de difficulté de gestion. Si le service du contrôle médical transmet finalement un avis défavorable à la Caf, le versement de l'AJPP sera interrompu et l'allocataire sera informé de la créance et des voies de recours.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 4

**Suppression de l'écèlement de l'allocation journalière
de présence parentale et du proche aidant**

Cet article supprime l'écèlement prévu pour le montant versé de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) et de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) aux non-salariés agricoles et aux personnes en recherche d'emploi.

La commission a adopté cet article modifié par un amendement rédactionnel.

I - Le dispositif proposé : un ajustement de la réforme du montant des deux allocations

Les articles L. 544-1 et suivants du code de la sécurité sociale détermine le régime de l'**allocation journalière de présence parentale (AJPP)** versée au salarié ou agent public qui s'occupe d'un enfant à charge présentant une maladie ou un accident d'une particulière gravité.

Prévue aux articles L. 168-8 du code de la sécurité sociale, l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) est, quant à elle, versée aux bénéficiaire d'un **congé de proche aidant (CPA)**, ouvert à tout salarié ou agent de la fonction publique accompagnant un proche âgé ou handicapé en perte d'autonomie.

L'article 54 de la LFSS pour 2022, pour les salariés, et l'article 88 de la LFSS pour 2023, pour les agents publics, ont assoupli les conditions d'éligibilité du congé et de l'AJPA en **supprimant le caractère de « particulière gravité » de la perte d'autonomie pouvant justifier la prise d'un congé de proche aidant**. En application du décret publié le 22 juillet 2022, le champ des bénéficiaires du CPA et de l'AJPA a été élargi en y incluant les personnes accompagnant un proche¹ :

- dont le niveau d'autonomie est évalué à un GIR 4 contre seulement un indice GIR 1 à 3 auparavant ;

- bénéficiant d'une prestation reconnaissant un handicap ou une invalidité notamment l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou une majoration pour tierce personne.

A. La revalorisation de ces deux prestations intervenue en 2022

Jusqu'en 2022, l'AJPP, à l'instar de la plupart des prestations familiales définies à l'article L. 511-1 du code de la sécurité sociale, était réévaluée en appliquant le coefficient de revalorisation annuelle des prestations à la **base mensuelle des allocations familiales (BMAF)**, ainsi que le prévoit l'article L. 551-1 du code de la sécurité sociale.

¹ Article D. 3142-8 du code du travail.

L'article L. 168-9 du CSS disposait que le montant de l'AJPA était défini par décret. L'article D. 168-13, dans sa version antérieure au 1^{er} janvier 2022, déterminait le montant de l'AJPA selon les mêmes règles que l'AJPP. En 2021, les montants de l'AJPP et de l'AJPA étaient de **52,39 euros** pour une personne isolée et de **44,09 euros** pour une personne en couple.

L'article 54 de la LFSS pour 2022 prévoit que les montants de l'AJPP et de l'AJPA sont fixés par décret et revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année en référence au Smic, rapporté à une valeur journalière et net des prélèvements sociaux obligatoires. Les formules de calcul ont été prévues par un décret du 28 janvier 2022¹.

Cet article 54 a toutefois prévu, avec une date d'entrée en vigueur différée au 1^{er} janvier 2024, que le montant de ces deux allocations versées aux non-salariés des professions agricoles non affiliés à l'assurance retraite, à leurs conjoints collaborateurs et associés et aux non-salariés des professions agricoles cessant leurs activités, ne pourrait excéder les revenus journaliers tirés de leur activité professionnelle. Cette modulation du montant s'appliquerait aussi aux bénéficiaires d'une allocation chômage. La période de référence pour l'appréciation de ces revenus doit être fixée par décret. Ce faisant, la disposition prévoyant cet écrêtement doit également **supprimer les dispositions prévoyant une majoration de l'allocation** selon des modalités fixées par décret lorsque l'aidant ou le parent est une personne isolée.

En application de ces nouvelles modalités de calcul, l'AJPP et l'AJPA ont désormais un montant unique de **62,44 euros** (au 1^{er} janvier 2023)² sans majoration pour personne isolée. Le décret d'application a donc anticipé l'entrée en vigueur de la loi sur ce point.

Pour 22 jours d'allocation, soit le maximum pouvant être versé pour un même enfant au titre d'un mois civil à l'un ou aux deux membres du couple³, le montant mensuel de prestation est d'environ **1 373 euros** (hors Mayotte).

¹ Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et à l'allocation journalière de présence parentale.

² Ce montant est de 53,97 euros à Mayotte au 1^{er} janvier 2023.

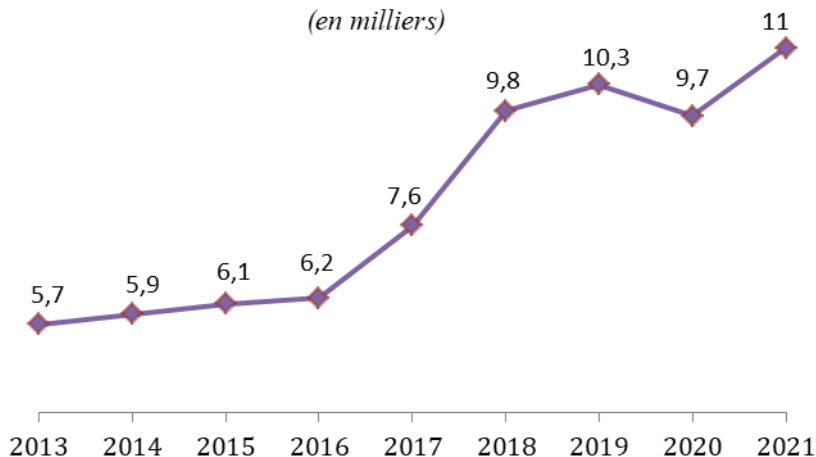
³ Article L. 544-4 du code de la sécurité sociale.

Évolution du nombre de bénéficiaires et des dépenses de l'AJPP

Le nombre de bénéficiaires de l'AJPP connaît une croissance régulière et dynamique depuis une décennie (+ 6,2 % par an en moyenne entre 2010 et 2021). Une baisse en 2020 a été induite par l'épidémie de covid-19 mais a été suivie d'un rebond en 2021 (+ 10,5 %). Les effectifs de foyers allocataires restent toutefois relativement réduits (11 000 foyers bénéficiaires en 2021).

Nombres de familles bénéficiaires de l'AJPP

(en milliers)

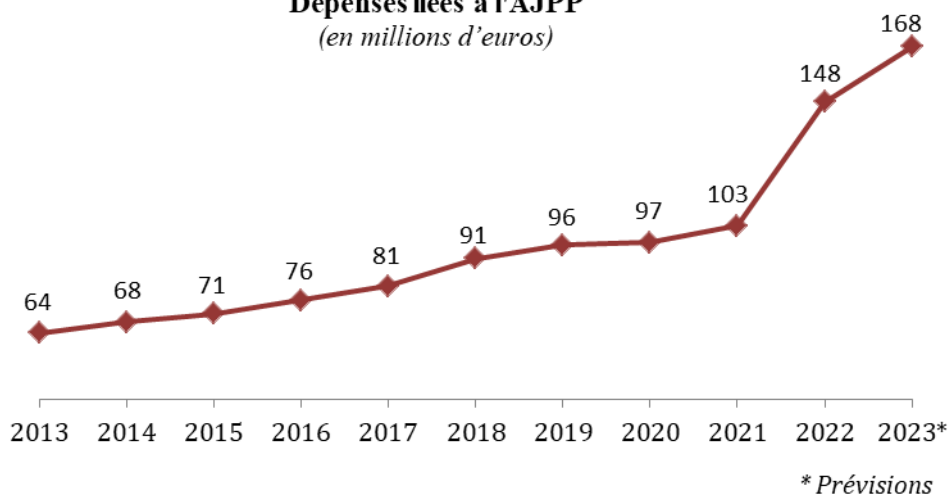


Source : Direction de la sécurité sociale (actualisation RESS 2023)

Les dépenses liées à l'allocation, ont suivi la même croissance régulière jusqu'en 2021 (voir graphique ci-dessous) ; elles restent tout de même assez marginales au regard des dépenses totales de la branche famille. **En 2022, en revanche, les dépenses ont bondi de 44 % par rapport à 2021** et une nouvelle progression annuelle de 13,3 % est attendue pour 2023. Cette hausse importante peut être associée aux réformes récentes ayant modifié les conditions d'attribution de la prestation et le montant de la prestation.

Dépenses liées à l'AJPP

(en millions d'euros)



Source : Direction de la sécurité sociale et rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale de mai 2023

B. Le dispositif proposé

Le présent article, dans sa version initiale, **supprimait la disposition de l'article 54 de la LFSS pour 2022 qui prévoyait l'écrêtement du montant de l'AJPP et de l'AJPA**. En cela, le présent article rétablissait, non intentionnellement, la majoration pour isolement qui devait être supprimée à compter de 2024.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté un amendement du rapporteur de correction légistique du présent article.

Dans sa version transmise au Sénat, le présent article modifie l'article 54 de la LFSS pour 2022 afin de supprimer la disposition d'écrêtement du montant de l'AJPP et de l'AJPA tout en maintenant, en revanche, la suppression de la majoration pour personne isolée.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi modifié.

III - La position de la commission

Il ressort des auditions menées par la rapporteure qu'aucun élément ne permet d'étayer l'hypothèse d'un effet d'aubaine induit par la revalorisation de l'AJPP et de l'AJPA pour les non-salariés agricoles, leurs conjoints collaborateurs et les personnes bénéficiaires d'une indemnisation de chômage.

En outre, la Caisse nationale des allocations familiales et la direction de la sécurité sociale ont indiqué à la rapporteure que la récupération du différentiel entre l'allocation et les revenus antérieurs eût été d'une complexité disproportionnée au regard des sommes concernées potentiellement très faibles.

La rapporteure prend donc acte de l'erreur d'appréciation du législateur en 2022, à laquelle les conditions d'examen du PLFSS ne sont peut-être pas étrangères, et accueille favorablement cet article d'ajustement de la réforme de l'AJPP et de l'AJPA. La commission a adopté un **amendement rédactionnel n° COM-12** de la rapporteure.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 4 bis

Protection des locataires bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale à l'expiration du bail

Cet article interdit au bailleur de refuser le renouvellement d'un bail locatif à des locataires bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale lorsqu'un logement alternatif n'est pas proposé.

La commission a adopté cet article sans modification.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

A. La protection des locataires âgés de plus de 65 ans aux faibles revenus lorsque le bail arrive à échéance

L'article 10 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989¹ prévoit que le contrat de location parvenu à son terme est soit reconduit tacitement soit renouvelé à moins que le bailleur ne donne congé à son locataire, avec un préavis de six mois, en application de l'article 15 de cette même loi. Ce congé doit être justifié par la reprise ou la vente du logement ou bien par un « *motif légitime et sérieux, notamment l'inexécution par le locataire de l'une des obligations lui incombant* ». Le bénéficiaire de la reprise ne peut être que le bailleur lui-même, son conjoint ou concubin, un ascendant ou un descendant du bailleur, de son conjoint ou de son concubin. Pour les logements meublés, l'article 25-8 de la loi précitée fixe un préavis de trois mois.

Par dérogation, aux termes du III de l'article 15 de loi précitée du 6 juillet 1989, **les locataires âgés de plus de 65 ans et dont les ressources sont inférieures à un plafond** ; le bailleur ne peut pas s'opposer au renouvellement du bail sauf s'il peut proposer une solution de relogement correspondant aux besoins et possibilités de son locataire, et située à proximité selon des critères définis à l'article 13 *bis* de la loi du 1^{er} septembre 1948² (voir un encadré ci-après). La même protection court lorsque le locataire a la charge d'une personne de plus de 65 ans aux faibles revenus vivant dans le logement et que le montant cumulé des ressources annuelles de l'ensemble des personnes vivant au foyer est inférieur au plafond de ressources déterminé.

¹ Loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986 Les bailleurs disposent d'un droit.

² Loi n° 48-1360 du 1^{er} septembre 1948 portant modification et codification de la législation relative aux rapports des bailleurs et locataires ou occupants de locaux d'habitation ou à usage professionnel et instituant des allocations de logement.

Plafond de ressources prévu au III de l'article 15 de la loi 6 juillet 1989

Le plafond s'appliquant aux ressources des bénéficiaires est identique à celui prévu pour les logements dont le bailleur a conventionné avec l'Agence nationale de l'habitat en application de l'article L. 321-4 du code de la construction et de l'habitation. Ce plafond de ressources, est fixé à l'article 2 *terdecies* D modifié par le décret n° 2022-782 du 4 mai 2022¹. **Ce plafond varie selon la localisation du logement et le nombre de personnes composant le foyer.**

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas lorsque le bailleur a lui-même plus de soixante-cinq ans ou si ces ressources annuelles sont inférieures à un plafond. En outre, le bailleur conserve la faculté d'assigner le locataire en résiliation du bail et en expulsion, en cas de manquement de sa part à ses obligations.

En limitant le droit du bailleur de donner congé à son locataire à l'expiration du contrat, ces dispositions portent atteinte au droit de propriété reconnu par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789. Elles ont toutefois été jugées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel (voir encadré ci-après).

Décisions du Conseil constitutionnel sur la protection des locataires à l'expiration du bail

Les dispositions du III de l'article 15 de la loi du 6 juillet 1989 ont été modifiées à deux reprises. L'article 5 de la loi dite ALUR² a abaissé de 70 à 65 ans l'âge à partir duquel les locataires peuvent être protégés. De même, il a remplacé le plafond de ressources égal à une fois et demie le montant annuel du salaire minimum de croissance par le plafond de ressources applicable aux logements conventionnés et variant selon la localisation du logement.

Saisi sur le fondement de l'article 61 de la Constitution, le Conseil constitutionnel, **dans sa décision n° 2014-691 DC du 20 mars 2014**, a jugé que ces dispositions, ayant « *pour objet d'apporter aux personnes âgées locataires disposant de faibles ressources une protection contre le risque de devoir quitter leur résidence principale et trouver à se reloger en l'absence de reconduction du bail* » ne méconnaissaient pas d'exigence constitutionnelle.

¹ Décret portant incorporation au code général des impôts de divers textes modifiant et complétant certaines dispositions de ce code.

² Loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové.

Dans cette même décision, il a revanche censuré, pour méconnaissance du principe d'égalité devant les charges publiques, les dispositions de la loi qui visaient à étendre cette protection aux personnes à la charge du locataire habitant dans le logement. Le Conseil fonde sa décision sur la circonstance que la protection est « *instituée quelles que soient les ressources du locataire et sans que soit pris en compte le montant cumulé des ressources du locataire et de celles de la personne qui est à sa charge* ». Ainsi, « *le législateur a permis que, dans certains cas, le propriétaire supporte une charge disproportionnée à l'objectif poursuivi* ».

Tirant les conséquences de cette décision, l'article 82 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015¹ reconnaît que le locataire est protégé si la charge d'une personne de soixante-cinq ans aux faibles revenus lui incombe et sous la condition que le montant cumulé des ressources annuelles de l'ensemble des personnes vivant au foyer est inférieur au plafond de ressources déterminé.

Dans une décision plus récente n° 2023-1050 QPC du 26 mai 2023, le Conseil constitutionnel, sur renvoi de la Cour de cassation, s'est prononcé sur la condition de relogement correspondant aux besoins et aux possibilités du locataire, dans un périmètre géographique défini, permettant au bailleur de donner congé à son locataire protégé. Dans sa décision du 30 mars 2023², la Cour a renvoyé la question prioritaire de constitutionnalité en notant que l'atteinte au droit de propriété « *pourrait être considérée comme disproportionnée, dès lors que l'état du marché locatif dans le secteur concerné est susceptible de rendre impossible la soumission par le bailleur, personne privée, d'une offre de relogement correspondant aux possibilités de locataires dont les ressources sont inférieures au plafond pour l'attribution de logements conventionnés* ».

Le Conseil constitutionnel a répondu par la négative jugeant que les dispositions contestées ne portent pas au droit de propriété une atteinte disproportionnée au regard de « *l'objectif de valeur constitutionnelle que constitue la possibilité pour toute personne de disposer d'un logement décent* ».

B. L'extension de la protection aux bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale disposant de faibles ressources

Le présent article 4 bis a été introduit en commission par deux amendements identiques de Karen Erodi (La France insoumise - NUPES) et d'Arthur Delaporte (Socialistes et apparentés), modifié par un sous-amendement du rapporteur Paul Christophe (Horizons et apparentés).

Il propose ainsi de modifier le III de l'article 15 de la loi précitée du 6 juillet 1989 de telle sorte **qu'un bailleur ne puisse plus donner congé à un locataire bénéficiaire de l'AJPP, dont les ressources sont inférieures au plafond prévu pour les logements conventionnés, lors du renouvellement du bail** à moins que le bailleur ne propose une solution de relogement correspondant aux besoins et aux possibilités du locataire et située à proximité géographique au sens de l'article 13 bis de la loi du 1^{er} septembre 1948.

¹ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

² Cour de cassation, 3^{ème} Chambre civile, 30 mars 2023, 22-21.763

Article 13 bis de la loi du 1^{er} septembre 1948

Cette proximité géographique est appréciée dans les conditions prévues à l'article 13 bis de la loi du 1^{er} septembre 1948¹ qui dispose que le logement doit être situé :

- dans le même arrondissement ou les arrondissements limitrophes ou les communes limitrophes de l'arrondissement où se trouve le logement, si celui-ci est situé dans une commune divisée en arrondissements ;

- dans le même canton ou dans les cantons limitrophes de ce canton inclus dans la même commune ou dans les communes limitrophes de ce canton si la commune est divisée en cantons ;

- dans les autres cas sur le territoire de la même commune ou d'une commune limitrophe, sans pouvoir être éloigné de plus de 5 km.

II - La position de la commission

La *Fédération Grandir sans cancer* indique à la rapporteure avoir eu connaissance de certaines pratiques condamnables, quoique minoritaires : « *il peut arriver, en particulier dans les secteurs tendus, que des propriétaires soient informés de la situation de l'enfant et qu'ils décident, à titre « préventif » de rompre le bail uniquement pour cette raison, même si le locataire a toujours payé correctement son loyer* ». Or, la rupture de bail et ses conséquences (recherche d'un logement, déménagement, démarches administrative) sont des situations complexes supplémentaires à gérer pour les parents d'un enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap graves.

Dans sa contribution transmise à la rapporteure, la *Fédération nationale de l'immobilier* pointe la contrainte excessive que la disposition crée pour les propriétaires et redoute également que le présent article ne « *frein[e] l'accès au logement des personnes concernées, qui ont des dossiers « difficiles », par crainte des bailleurs de ne pas pouvoir récupérer leur logement lorsqu'ils en auront besoin (vente ou reprise)* ». Selon la Fédération, si les professionnels du secteur de l'immobilier sont conscients que le refus de louer aux bénéficiaires de l'AJPP serait discriminatoire, s'ils répondent aux autres critères de solvabilité, les bailleurs non-intermédiés risquent de ne pas vouloir s'engager dans un bail plus contraignant.

La rapporteure note toutefois que **cette limitation des droits des bailleurs s'exercera pour une période de temps raisonnable** puisqu'elle ne sera applicable que le temps du bénéfice de l'allocation, laquelle a **une durée moyenne de versement de huit mois** et une durée maximale de six ans, après renouvellement.

¹ Loi n° 48-1360 du 1^{er} septembre 1948 portant modification et codification de la législation relative aux rapports des bailleurs et locataires ou occupants de locaux d'habitation ou à usage professionnel et instituant des allocations de logement.

En outre, du fait des conditions strictes prévues, l'application de cette protection restera extrêmement marginale : au faible nombre de bénéficiaires de l'AJPP - 11 000 en 2021 - doit encore être retranché les familles dont les revenus dépasseront le plafond de ressources. *L'Union nationale des associations de parents d'enfants atteints de cancer ou de leucémie, entendue en audition, ne recense par ailleurs que très peu de cas de non renouvellement d'un bail chez les familles accompagnées par les associations. Pour ces raisons, la rapporteure soutient donc le dispositif prévu à cet article.*

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 5

Expérimentation dans les caisses d'allocations familiales au bénéfice des allocataires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)

Cet article entend autoriser, à titre expérimental, les organismes débiteurs des prestations familiales à mettre en œuvre des dispositifs visant à améliorer l'accompagnement des familles bénéficiaires de l'AJPP.

La commission a adopté cet article sans modification.

I - Le dispositif proposé : une expérimentation

Prévu à l'article L. 544-7 du code de la sécurité sociale, **le complément mensuel pour frais** de l'allocation journalière de présence parentale peut être attribué aux parents, sous condition de ressources, pour compenser les dépenses mensuelles résultant de l'état de l'enfant engagées par la famille. Ce complément mensuel forfaitaire est octroyé pour la prise en charge de dépenses égales ou supérieures à ce montant (voir encadré ci-après).

Dans sa version initiale, le présent **article 5** proposait de mettre en place une expérimentation dans dix départements afin **de déroger aux conditions, prévues à l'article L. 544-7, de détermination du montant du complément mensuel pour frais et** aux modalités calendaires de son versement afin de « *mieux tenir compte des enjeux financiers auxquels sont confrontés les ménages* ».

Condition et versement du complément mensuel pour frais

Sur le fondement de l'article L. 544-7 du code de la sécurité sociale, l'article D. 544-7 du même code fixe le montant du complément mensuel pour frais à 27,5 % de la BMAF, **soit 121,25 euros au 1^{er} avril 2023**. Ce complément est attribué pour des dépenses mensuelles supérieures ou égales à ce même montant et occasionnées par la maladie, le handicap ou l'accident de l'enfant. Il est versé par les organismes débiteurs des prestations familiales, c'est-à-dire les caisses d'allocations familiales (Caf) ou les caisses de la mutualité sociale agricole (MSA) selon le régime concerné.

Le plafond de ressources pour l'attribution du complément mensuel pour frais est identique à celui du complément familial prévu à l'article R. 522-2 dudit code :

Tableau des plafonds de ressources pour l'attribution du complément mensuel pour frais selon le nombre d'enfants à charge

Enfants à charge	Couple avec 1 revenu	Couple avec 2 revenus	Parent isolé
1 enfant	27 654 €	36 546 €	36 546 €
2 enfants	33 185 €	42 077 €	42 077 €.
3 enfants	39 822 €	48 714 €	48 714 €
4 enfants	46 459 €	55 351 €	55 351 €
Par enfant supplémentaire	+ 6 637 €	+ 6 637 €	+ 6 637 €

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Aux termes de l'article D. 544-10 du même code, l'allocataire doit adresser chaque mois à la Caf ou à la caisse de la MSA une déclaration sur l'honneur précisant pour chaque mois considéré le montant des dépenses engagées au titre du complément pour frais. L'allocataire doit être en mesure de produire, à la demande de la caisse, tous les éléments nécessaires à la justification de ces dépenses.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

• **En commission des affaires sociale, l'article a fait l'objet d'un amendement de réécriture globale du rapporteur**, élaboré en concertation avec la Caisse nationale des allocations familiales selon l'objet de l'amendement.

Le présent article prévoit désormais – au I – la mise en place d'une expérimentation menée par les organismes débiteurs des prestations familiales (ODPF), dans aux plus dix départements, visant à **améliorer l'accompagnement proposé aux familles bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale**, notamment « pour les prémunir de

difficultés financières et de simplifier leur parcours d'accès aux droits ». L'expérimentation ne concernerait donc plus uniquement les bénéficiaires du complément pour frais. Elle ferait l'objet – en application du II du présent article – d'un rapport d'évaluation remis au Parlement.

• En séance publique, l'Assemblée nationale a adopté un amendement rédactionnel du rapporteur, ainsi qu'un amendement de la députée Estelle Youssouffa (Liot) précisant que des départements ultramarins devaient être compris dans les dix départements expérimentateurs.

L'Assemblée nationale a adopté cet article ainsi modifié.

III - La position de la commission

Dans sa rédaction initiale, l'article visait à modifier les modalités d'octroi et de versement du complément mensuel pour frais, certaines associations entendues en audition faisant valoir la rigidité de la prestation. La rapporteure constate toutefois qu'une autre association, soulignant au contraire sa simplicité et la rapidité avec laquelle le complément est versé, juge inutile de modifier son régime juridique.

Selon les informations communiquées à la rapporteure par la DSS et la Cnaf, **seules 200 familles ont bénéficié en 2020 du complément mensuel pour frais, soit 2 % des bénéficiaires de l'AJPP**. Une expérimentation qui concernerait ce complément aurait donc une faible portée. Par ailleurs, une expérimentation qui viserait à octroyer un complément pour frais modulé finement en fonction du besoin des familles soulèverait des difficultés de mise en œuvre que la Cnaf a explicitées lors de son audition.

L'article réécrit par l'Assemblée nationale concerne donc un champ de bénéficiaires plus large mais présente une portée utile peu assurée. **Il ressort des auditions de la Cnaf et de la DSS que la forme que pourrait revêtir l'expérimentation reste encore à préciser**. La rapporteure note également que les innovations des Caf autorisées sur le fondement du présent article ne pourront pas déroger à des conditions légales. Par exemple, il restera impossible de verser le complément mensuel pour frais pour des dépenses inférieures au montant prévu à l'article L. 544-7 du code de la sécurité sociale ou de mettre en place un remboursement des frais différencié selon les situations.

Cependant, la rapporteure a relevé les lenteurs administratives des Caf, les délais de versement parfois importants, la répétition de certaines démarches qui, selon les associations entendues, soulèvent des difficultés pour l'accès à la prestation. Considérant donc les besoins de simplification dans le recours à l'AJPP, la rapporteure accueille favorablement ces dispositions qui doivent prémunir les familles de difficultés financières.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 6 (suppression maintenue)
Gage financier de la proposition de loi

Cet article gage les conséquences financières sur les organismes de sécurité sociale de l'adoption de la présente proposition de loi.

La commission a maintenu la suppression de cet article.

I - Le dispositif proposé

L'article 6 gage l'incidence de la proposition de loi sur les finances des organismes de sécurité sociale, par majoration à due concurrence 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.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Un amendement gouvernemental visant à supprimer l'article 6 de la proposition de loi a été adopté en séance publique par l'Assemblée nationale.

III - La position de la commission

La commission a maintenu la suppression de cet article.

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mercredi 28 juin 2023, sous la présidence de Mme Catherine Deroche, présidente, la commission examine le rapport de Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure, sur la proposition de loi (n° 393, 2022-2023) visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

Mme Catherine Deroche, présidente. – Nous commençons nos travaux par l'examen du rapport de notre collègue Marie-Pierre Richer sur la proposition de loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – Je tiens tout d'abord à remercier chaleureusement Brigitte Micouveau, à qui ce sujet tient particulièrement à cœur et qui a été à mes côtés durant toutes les auditions.

La présente proposition de loi vise à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité. Au grand soulagement des associations qui espèrent une entrée en vigueur rapide de ses dispositions, le Gouvernement a finalement décidé d'inscrire ce texte, adopté par l'Assemblée nationale en mars dernier, à l'ordre du jour des travaux du Sénat.

Comme vous le verrez, la proposition de loi porte diverses mesures dont le point commun est d'aider les parents dans des situations complexes et douloureuses. Elle intervient à la suite de plusieurs lois que nous avons récemment adoptées afin d'améliorer le régime du congé de présence parentale (CPP) et de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), dispositifs qui permettent aux parents d'interrompre leur activité professionnelle et de bénéficier d'une compensation de la perte de revenus qui en découle afin d'accompagner un enfant dont l'état de santé justifie leur présence et leurs soins. Il peut s'agir d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident particulièrement grave.

L'article 1^{er} vise à offrir une protection contre le licenciement aux salariés en congé de présence parentale. Le dispositif initial se bornait à reprendre des dispositions déjà satisfaites par le droit commun. Il proscrivait la prise en compte de l'état de santé d'un enfant pour prononcer le licenciement d'un salarié, charge à celui-ci de contester *ex post*, devant le juge, son licenciement.

Le dispositif retenu par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale va au-delà, en offrant une protection *ex ante* aux salariés en congé de présence parentale. Ceux-ci ne pourront désormais plus faire l'objet d'un licenciement du fait même de leur statut, hors cas de faute grave et de force majeure. Cette protection est, jusque dans sa rédaction, calquée sur celle qui prévaut pour les femmes enceintes.

Les salariés dont l'enfant souffre d'une maladie ou d'un handicap grave ont un besoin accru de stabilité dans tous les pans de leur vie, en premier lieu dans leur vie professionnelle. Pourtant, comme l'ont révélé les auditions, des discriminations et des intimidations qui, fussent-elles rares, n'en sont pas moins inacceptables, restent à déplorer, justifiant ainsi l'intervention du législateur.

Afin de conférer sa pleine portée au dispositif, je présenterai un amendement rendant applicable la protection contre le licenciement à toute la durée du congé de présence parentale, y compris lors des éventuelles périodes de reprise du contrat de travail, afin d'accorder une protection identique à tous les parents en congé de présence parentale, quels que soient leurs choix professionnels.

L'article 1^{er} *bis*, introduit en séance par l'Assemblée nationale, vise à allonger la durée minimale de deux types de congés pour événements familiaux.

Il porte premièrement de deux à cinq jours ouvrables la durée du congé pour annonce de la survenue d'un handicap ou d'une pathologie grave chez l'enfant. Cette mesure, plébiscitée par les associations, laissera davantage de temps aux familles pour assimiler la nouvelle, mais aussi pour faire face aux multiples démarches qui s'imposent après l'annonce.

Cet article étend deuxièmement la durée du congé pour le décès d'un enfant de cinq à douze jours ouvrables dans le cas général, sans toutefois modifier le congé spécifique pour la perte d'un enfant de moins de 25 ans, qui resterait fixé à sept jours ouvrés. Sans modification, le texte créerait donc un régime plus favorable pour la perte d'un enfant de plus de 25 ans, allant ainsi à l'encontre de la position de notre commission, qui avait, en 2020, entendu conférer deux jours de congé supplémentaires en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans.

Par mesure d'humanité et de cohérence, je vous inviterai à adopter un amendement visant à répercuter la hausse votée à l'Assemblée nationale et fixer désormais à quatorze jours ouvrables la durée du congé en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans.

L'article 2 simplifie et rend plus flexible le recours au télétravail pour les salariés aidants. Il fait obligation aux entreprises de motiver leur refus de leur accorder du télétravail et de mentionner explicitement leurs modalités d'accès au télétravail dans les accords collectifs dédiés.

Il convient certes de noter que cet article ne saurait concerner tous les publics : d'une part, deux tiers des postes ne sont pas télétravaillables, et, d'autre part, l'état de santé de certains enfants est incompatible avec l'exercice de toute activité professionnelle par leurs parents, y compris en télétravail.

Cet article procède toutefois d'une logique vertueuse. Il repose sur la confiance dans le dialogue social pour fixer les dispositions adaptées afin d'offrir davantage de flexibilité aux salariés aidants qui le souhaiteraient. C'est pourquoi je vous inviterai à l'adopter.

Les articles suivants concernent tous les bénéficiaires de l'AJPP, qui, comme je l'ai indiqué, a fait l'objet de plusieurs lois récentes. Initialement accordés pour une durée maximale de 310 jours dans une période de trois ans, l'AJPP et le congé de présence parentale peuvent désormais être renouvelés une fois à titre exceptionnel, et donc portés à 620 jours, en vertu de la loi du 15 novembre 2021. Il convient, pour ce faire, qu'un nouveau certificat médical atteste le caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue.

Ce renouvellement de l'AJPP est toutefois soumis à l'accord explicite du service du contrôle médical de l'assurance maladie, en dérogation au principe appliqué à une première demande, selon lequel le silence gardé pendant deux mois vaut acceptation. Ce n'est pas là que du droit administratif : de cette inversion de logique résultent des délais d'instruction des demandes trop longs qui placent les familles dans des situations délicates.

L'article 3 entend supprimer ce caractère explicite. Il permet en outre aux caisses d'allocations familiales (CAF) d'accorder une avance sur prestation afin d'éviter toute rupture de ressources pour les parents éligibles à l'AJPP. Dans une optique de simplification du recours à la prestation, je vous propose d'adopter cet article qui lève quelques complexités administratives.

L'article 4 apporte également un ajustement à une réforme récemment votée. La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022 a revalorisé le montant de l'AJPP, ainsi que celui de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA), calculée selon les mêmes modalités. Le montant de ces deux allocations est porté à 1 373 euros par mois pour 22 jours d'allocation.

La LFSS a toutefois prévu, avec une date d'entrée en vigueur différée au 1^{er} janvier 2024, un mécanisme d'écêtement pour éviter de potentiels effets d'aubaine. Le montant de ces deux allocations versées aux non-salariés des professions agricoles et à leurs conjoints collaborateurs ne peut excéder les revenus journaliers tirés de leur activité professionnelle. Cette modulation du montant s'applique aussi aux bénéficiaires d'une allocation chômage.

Il ressort toutefois des auditions qu'aucun élément ne peut étayer la création d'un potentiel effet d'aubaine lors de la revalorisation de l'allocation. De plus, la mise en œuvre de ce mécanisme d'écrêtement aurait été particulièrement complexe et aurait mobilisé des moyens disproportionnés pour la branche famille. Pour ces raisons, je vous propose d'adopter cet article, qui supprime ce mécanisme d'écrêtement.

L'article 4 *bis* prévoit qu'un bailleur ne peut plus donner congé à un locataire bénéficiaire de l'AJPP, dont les ressources sont inférieures à un plafond, lors du renouvellement du bail, à moins qu'il ne lui soit proposé un logement correspondant à ses besoins et à proximité géographique. Ces dispositions sont analogues à la protection dont bénéficient les personnes âgées de plus de 65 ans aux revenus modestes.

Les associations entendues en audition ont mentionné des difficultés dans l'accès au logement des bénéficiaires de l'AJPP et jugent prioritaire de garantir la situation de ceux qui disposent déjà d'un logement. Je vous propose de soutenir cette disposition en considérant que cette protection, qui limite certes le droit de propriété des bailleurs, ne pourrait courir au-delà de la durée maximale de bénéfice de la prestation, soit six années. Pour information, je précise que la durée moyenne de la prestation est de huit mois.

Enfin l'article 5, que je vous propose d'adopter, permet aux CAF de mettre en œuvre des innovations, à titre expérimental, dans le service de l'AJPP afin de mieux accompagner ses allocataires et de les prémunir de difficultés financières.

Ce texte contient des avancées très attendues pour les familles confrontées à la maladie ou au handicap graves de leur enfant. Il offrira un parcours simplifié aux 11 000 allocataires de l'AJPP, protégera davantage les parents concernés de certains risques socioprofessionnels et permettra une meilleure adaptation du monde du travail aux caractéristiques de ces salariés.

Je vous invite donc à adopter cette proposition de loi ainsi amendée.

Il me revient enfin, en tant que rapporteure, de vous proposer un périmètre pour l'application des irrecevabilités au titre de l'article 45 de la Constitution.

Je considère que celui-ci comprend des dispositions relatives au régime du congé de présence parentale et aux conditions de travail des salariés aidants, ainsi qu'aux conditions d'octroi, de détermination et de versement de l'allocation journalière de présence parentale et du complément mensuel pour frais.

En revanche, je considère que ne présenteraient pas de lien, même indirect, avec le texte déposé, des amendements relatifs aux autres prestations familiales ou sociales ou à la politique nationale de prévention et de prise en charge des maladies graves chez les enfants ou d'accompagnement des enfants en situation de handicap.

Il en est ainsi décidé.

M. Philippe Mouiller. – Je remercie Marie-Pierre Richer pour ce travail et pour la défense et les explications apportées pour certaines dispositions, qui, de prime abord, pourraient paraître curieuses – je pense à l'article 4 *bis* concernant le logement des bénéficiaires de l'AJPP.

Malgré un sentiment très favorable sur cette proposition de loi, je regrette que, depuis quelques années, nous traitions du sujet des aidants à coups d'amendements et de propositions de loi. J'estime que nous manquons de vision globale, et qu'un grand texte intégrant l'ensemble des aspects relatifs aux proches aidants contribuerait à une meilleure reconnaissance de ces derniers et nous permettrait d'adopter des dispositifs cohérents.

Mme Annie Le Houerou. – Je remercie également la rapporteure.

Je souscris aux propos de notre collègue Philippe Mouiller : tout en me félicitant de la création d'un véritable statut du parent aidant, je regrette que le soutien ne soit apporté aux familles que par toutes petites touches.

L'Assemblée nationale a introduit, à l'article 1^{er}, une disposition qui vise à rassurer les employeurs, en leur permettant de licencier un parent aidant en cas de faute grave. J'estime que la version initiale, que nous proposerons de rétablir, était plus ambitieuse.

Nous avons également déposé des amendements tendant à augmenter le nombre de jours de congé suivant l'annonce de la survenue d'une maladie grave ou d'un handicap et visant à faciliter le télétravail.

Nous aurions souhaité que le versement de l'allocation de l'AJPP soit automatisé, mais l'amendement que nous avons déposé en ce sens a été déclaré irrecevable.

En dépit de ces quelques propositions, nous estimons que cette proposition de loi va dans le bon sens, et nous la voterons.

Mme Frédérique Puissat. – Je remercie à mon tour la rapporteure.

Je regrette qu'aucune consultation des organisations syndicales et patronales n'ait été menée en amont de cette proposition de loi. Le Gouvernement ne manque pourtant jamais de souligner toute l'importance qu'il accorde à la concertation avec les partenaires sociaux. Il me semble qu'en la matière un accord national aurait été le bienvenu.

M. Alain Milon. – Je remercie la rapporteure pour cet excellent texte.

Il nous faudra veiller à l'application des dispositions proposées et à l'adéquation entre les recettes et les dépenses de la branche famille, de sorte que la mise en œuvre de ces dispositions soit effectivement possible.

Mme Cathy Apourceau-Poly. – Je félicite à mon tour la rapporteure.

Nous voterons également cette proposition de loi, tout en regrettant qu'elle n'aille pas plus loin et que les dispositions positives qu'elle introduit ne s'inscrivent pas dans une grande loi relative à l'autonomie.

Combien de temps l'expérimentation qui vise à adapter le nombre de bénéficiaires et le montant du complément mensuel pour frais versé dans le cadre de l'AJPP durera-t-elle ?

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – Cet empilement de lois en silo est effectivement regrettable pour les familles comme pour les employeurs.

Les associations et l'Assemblée nationale souhaitent que nous votions ce texte conforme, quitte à revenir sur la disposition relative au congé pour décès d'un enfant dans un second temps. J'ai indiqué aux associations que le Sénat ne travaillait pas ainsi, et que nous ne pouvions pas ne pas modifier une disposition discriminante pour les parents dont l'enfant décède avant 25 ans. La commission mixte paritaire (CMP) étant prévue le 6 juillet si le texte était, comme je l'espère, adopté par le Sénat avec modification, nous serons en mesure d'adopter cette proposition de loi rapidement, comme les familles le souhaitent.

Par ailleurs, les dispositions de cette proposition de loi ne s'appliquent qu'aux salariés du privé. Il faudra donc que le Gouvernement dépose un amendement visant à étendre ces dispositions aux fonctionnaires et aux militaires pour couvrir le mien, sans quoi un tel amendement déposé au nom de la commission serait susceptible d'être déclaré irrecevable au titre de l'article 40 de la Constitution.

Mme Catherine Deroche, présidente. – Le cabinet de la Première ministre nous a indiqué qu'un tel amendement serait bien déposé.

Le député Paul Christophe, qui est l'auteur de cette proposition de loi, convient lui-même que ce sujet aurait mérité une loi globale.

L'article qui concerne le congé après décès aurait pu être déclaré irrecevable au titre de l'article 45 de la Constitution puisque le texte initial avait bien pour objet de renforcer la protection des familles d'enfants malades, ce qui n'a pas de lien avec le deuil parental. L'amendement relatif au congé après décès a toutefois été adopté par l'Assemblée nationale. Il nous faut donc amender le texte pour éviter la discrimination introduite par cette rédaction malheureuse.

J'ai dit la semaine dernière au secrétaire d'État chargé de la mer, Hervé Berville, au sujet de la proposition de loi visant à lutter contre le dumping social sur le transmanche que nous ferons des votes conformes quand on nous présentera des textes bien ficelés.

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – Votre amendement relatif au versement automatique de l'AJPP a été déclaré irrecevable au titre de l'article 40 de la Constitution, Mme Le Houerou, car ce dispositif supposait une avance de trésorerie.

Par ailleurs, l'expérimentation que vous évoquez durera trois ans, Mme Apourceau-Poly. Dix CAF, dont au moins une en outre-mer, seront concernées.

M. René-Paul Savary. – Quel est le coût estimatif des mesures proposées pour la sécurité sociale et pour les employeurs ?

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – Comme vous le savez, s'agissant d'une proposition de loi, aucune étude d'impact n'a été réalisée. Le coût des mesures n'a donc pas été évalué.

Mme Catherine Deroche, présidente. – La commission a tout de même sollicité des contributions écrites des organisations patronales, qui ont exprimé une forme d'agacement face à ces charges nouvelles qu'on leur impose sans les avoir consultées.

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – Nous avons effectivement demandé une contribution écrite aux organisations représentatives, notamment au Mouvement des entreprises de France (Medef). Si les organisations patronales ne font pas de ces dispositions qui touchent à l'humain un *casus belli*, elles attirent notre attention sur l'accumulation de dispositions qui finissent par peser sur leurs charges.

Mme Véronique Guillotin. – Ces avancées vont dans le bon sens, mais il reste des trous dans la raquette. J'ai, par exemple, en tête le témoignage d'une femme isolée dont le fils de 17 ans, qui a eu un accident très grave, est hospitalisé à 120 kilomètres de chez elle. Elle peine à lui rendre visite, elle a perdu son emploi et elle est en train de perdre son logement. En l'espace d'un mois et demi, sa vie a été détruite. J'insiste donc sur la nécessité d'une grande loi qui prenne en compte toutes les dimensions de ces situations.

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – Le député Paul Christophe est conscient de ces problèmes et reconnaît qu'il faudrait une grande loi.

Les associations nous ont beaucoup alertés sur les modalités de renouvellement de l'AJPP. En l'état actuel du droit, si la réponse médicale tarde, la prestation devient caduque.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – L'amendement COM-1 vise à rétablir l'article 1^{er} dans sa rédaction initiale. Contrairement à ce que son objet laisse entendre, l'adoption de cet amendement aurait pour effet de vider le dispositif de sa substance.

En effet, la rédaction initiale de l'article 1^{er} permettait à un salarié déjà licencié de faire annuler en justice ce licenciement dès lors que celui-ci était en lien avec l'état de santé de son enfant. C'est une protection *ex post*, alors que dans sa rédaction actuelle, l'article 1^{er} permet, au contraire, une véritable protection contre le licenciement *ex ante*, du fait même de son statut.

Je demande donc le retrait de cet amendement. À défaut, l'avis serait défavorable.

L'amendement COM-1 n'est pas adopté.

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – L'amendement COM-10 vise à rendre effective la protection contre le licenciement pour les parents en congé de présence parentale.

Dans la rédaction actuelle du texte, la protection contre le licenciement s'applique uniquement lors des jours durant lesquels le congé de présence parentale est sollicité, sans concerner les périodes éventuelles de reprise du travail entre deux prises de congés.

En protégeant contre le licenciement les salariés en congé de présence parentale, y compris lors des éventuelles périodes de reprise du contrat de travail entre deux périodes de congé auprès de l'enfant, cet amendement tend à corriger cette incohérence et à accorder un niveau de protection identique aux parents en congé de présence parentale, quels que soient leurs choix professionnels. Il est donc proposé d'harmoniser la rédaction de la protection contre le licenciement des salariés en congé de présence parentale avec celle des salariées en congé de maternité.

L'amendement COM-10 est adopté.

L'article 1^{er} est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 1^{er} bis (nouveau)

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – L'amendement COM-11 vise à étendre de sept jours ouvrés à quatorze jours ouvrables la durée minimale du congé pour événement familial en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans, ou d'un enfant lui-même parent.

Par cet amendement, je vous propose de tirer les conséquences du choix de l'Assemblée nationale d'allonger le congé pour décès d'un enfant de plus de 25 ans, et de répercuter ce relèvement sur le congé consécutif au décès d'un enfant de moins de 25 ans, en maintenant les deux jours de congé supplémentaires souhaités par le Sénat.

L'amendement COM-11 est adopté.

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – L'amendement COM-2 vise à porter à dix jours le congé pour annonce de la survenue d'un handicap ou d'une maladie grave chez l'enfant. Le texte se propose déjà de porter ce congé à cinq jours, soit une semaine pleine, contre deux jours actuellement.

Évaluons d'abord les conséquences du passage de deux à cinq jours, avant de décider, le cas échéant, de porter cette durée à dix jours, d'autant qu'aucune des associations que nous avons entendues n'a formulé de demande en ce sens. L'avis est donc défavorable.

L'amendement COM-2 n'est pas adopté.

L'article 1^{er} bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 2

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – L'amendement COM-3 vise à faire financer par l'employeur le coût du matériel nécessaire au télétravail pour les parents d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap grave.

Cet amendement est déjà satisfait. En effet, l'employeur a une obligation générale de prise en charge des frais professionnels du salarié liés aux besoins de l'activité professionnelle, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation. J'en demande donc le retrait. À défaut, l'avis serait défavorable.

L'amendement COM-3 n'est pas adopté.

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – L'amendement COM-4 tend à faire obligation à l'employeur d'informer le salarié dont l'enfant est atteint d'un handicap ou d'une maladie grave de la possibilité de télétravailler.

La rédaction de cet amendement laisse planer un risque juridique, car elle ne précise pas que cette obligation ne vaut que dans les cas où le télétravail est matériellement possible, ce qui concerne moins du tiers des emplois. Par conséquent, j'émetts un avis défavorable à cet amendement.

L'amendement COM-4 n'est pas adopté.

L'article 2 est adopté sans modification.

Après l'article 2

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – L'amendement COM-5 prévoit la possibilité de déroger à la présomption de démission en cas d'abandon de poste d'un salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie ou d'un handicap graves.

Malgré leur douleur et la gravité des événements, la très grande majorité des parents confrontés à la maladie ou au handicap de leur enfant préviennent leur employeur, et arrêtent le travail en attendant d'avoir accès au CPP en utilisant des congés – notamment le congé pour l'annonce de la survenue d'une maladie grave ou d'un handicap chez l'enfant. Les cas d'abandon de poste sont, en pratique, très rares.

La portée de cet amendement me semble donc, dans les faits, extrêmement réduite. Par conséquent, il ne semble pas utile de complexifier le droit en prévoyant une telle dérogation. J'émet un avis défavorable à cet amendement.

L'amendement COM-5 n'est pas adopté.

Article 3

L'article 3 est adopté sans modification.

Après l'article 3

Mme Marie-Pierre Richer, rapporteure. – L'amendement COM-6 tend à élargir les conditions dans lesquelles un délai de grâce peut être accordé par le juge au débiteur d'un crédit dans le cas où le débiteur ou son enfant est atteint d'une maladie ou d'un handicap grave.

Il a donc trait au droit des obligations régi par le code de la consommation et, en cela, ne présente pas de lien avec le texte déposé. Je vous propose donc de le déclarer irrecevable au titre de l'article 45 de la Constitution.

L'amendement COM-6 est déclaré irrecevable en application de l'article 45 de la Constitution.

Article 4

L'amendement rédactionnel COM-12 est adopté.

L'article 4 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 4 bis (nouveau)

L'article 4 bis est adopté sans modification.

Article 5

L'article 5 est adopté sans modification.

Article 6 (supprimé)

L'article 6 demeure supprimé.

La proposition de loi est adoptée dans la rédaction issue des travaux de la commission.

TABLEAU DES SORTS

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 1^{er} Protection des salariés en congé de présence parentale contre le licenciement			
Mme LE HOUEROU	1	Rétablissement de l'article 1 ^{er} dans sa rédaction initiale	Rejeté
Mme RICHER, rapporteure	10	Extension de la protection contre le licenciement des salariés en congé de présence parentale sur les périodes de reprise du travail	Adopté
Article 1^{er} bis (nouveau) Allongement de la durée minimale des congés pour deux événements familiaux			
Mme RICHER, rapporteure	11	Extension de la durée du congé pour décès d'un enfant de moins de 25 ans de 7 jours ouvrés à 14 jours ouvrables	Adopté
Mme LE HOUEROU	2	Allongement à 10 jours de la durée du congé pour annonce de la survenue d'un handicap ou d'une maladie grave chez l'enfant	Rejeté
Article 2 Adaptation du régime de télétravail pour les salariés aidants			
Mme LE HOUEROU	3	Prise en charge par l'employeur des frais de télétravail pour les parents d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap graves	Rejeté
Mme LE HOUEROU	4	Obligation d'information de la possibilité de télétravailler pour un parent d'enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap graves	Rejeté
Article additionnel après l'article 2			
Mme LE HOUEROU	5	Dérogation à la présomption de démission en cas d'abandon de poste pour les parents d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap graves.	Rejeté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article additionnel après l'article 3			
Mme LE HOUEROU	6	Suspension de l'exécution des obligations résultant d'un crédit à la consommation ou un crédit immobilier lorsque le débiteur ou son enfant est atteint d'une maladie, un handicap ou un accident graves	Irrecevable au titre de l'article 45 de la Constitution
Article 4 Suppression de l'écêtement de l'allocation journalière de présence parentale et du proche aidant			
Mme RICHER, rapporteure	12	Rédactionnel	Adopté

RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 BIS, ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »)

Si le premier alinéa de l'article 45 de la Constitution, depuis la révision du 23 juillet 2008, dispose que « *tout amendement est recevable en première lecture dès lors qu'il présente un lien, même indirect, avec le texte déposé ou transmis* », le Conseil constitutionnel estime que cette mention a eu pour effet de consolider, dans la Constitution, sa jurisprudence antérieure, reposant en particulier sur « *la nécessité pour un amendement de ne pas être dépourvu de tout lien avec l'objet du texte déposé sur le bureau de la première assemblée saisie* »¹.

De jurisprudence constante et en dépit de la mention du texte « *transmis* » dans la Constitution, le Conseil constitutionnel apprécie ainsi l'existence du lien par rapport au contenu précis des dispositions du texte initial, déposé sur le bureau de la première assemblée saisie².

Pour les lois ordinaires, le seul critère d'analyse est le lien matériel entre le texte initial et l'amendement, la modification de l'intitulé au cours de la navette restant sans effet sur la présence de « cavaliers » dans le texte³. Pour les lois organiques, le Conseil constitutionnel ajoute un second critère : il considère comme un « cavalier » toute disposition organique prise sur un fondement constitutionnel différent de celui sur lequel a été pris le texte initial⁴.

En application des articles 17 *bis* et 44 *bis* du Règlement du Sénat, il revient à la commission saisie au fond de se prononcer sur les irrecevabilités résultant de l'article 45 de la Constitution, étant précisé que le Conseil constitutionnel les soulève d'office lorsqu'il est saisi d'un texte de loi avant sa promulgation.

¹ Cf. commentaire de la décision n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010 - Loi portant réforme des retraites.

² Cf. par exemple les décisions n° 2015-719 DC du 13 août 2015 - Loi portant adaptation de la procédure pénale au droit de l'Union européenne et n° 2016-738 DC du 10 novembre 2016 - Loi visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias.

³ Décision n° 2007-546 DC du 25 janvier 2007 - Loi ratifiant l'ordonnance n° 2005-1040 du 26 août 2005 relative à l'organisation de certaines professions de santé et à la répression de l'usurpation de titres et de l'exercice illégal de ces professions et modifiant le code de la santé publique.

⁴ Décision n° 2020-802 DC du 30 juillet 2020 - Loi organique portant report de l'élection de six sénateurs représentant les Français établis hors de France et des élections partielles pour les députés et les sénateurs représentant les Français établis hors de France.

En application du *vademecum* sur l'application des irrecevabilités au titre de l'article 45 de la Constitution, adopté par la Conférence des Présidents, la commission des affaires sociales **a arrêté**, lors de sa réunion du 28 juin 2023, **le périmètre indicatif de la proposition de loi n° 393 (2022-2023) adoptée par l'Assemblée nationale visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.**

Elle a considéré que **ce périmètre incluait** des dispositions relatives :

- au régime du congé de présence parentale et aux conditions de travail des salariés aidants ;
- aux conditions d'octroi, de détermination et de versement de l'allocation journalière de présence parentale et du complément mensuel pour frais ;

En revanche, la commission a estimé que ne présentaient **pas de lien, même indirect, avec le texte déposé**, des amendements relatifs :

- aux autres prestations familiales ou sociales ;
- à la politique nationale de prévention et de prise en charge des maladies graves chez les enfants ou d'accompagnement des enfants en situation de handicap.

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES ET CONTRIBUTIONS ÉCRITES

- **Fédération Grandir sans cancer**
Stéphane Vedrenne, président de la Fédération, co-fondateur
d'Eva pour la vie
Dr Élise Quillent, membre du conseil scientifique
Wilfried Briand, chargé de mission problématiques bancaires & assurantielles
- **Union nationale des associations de parents d'enfants atteints de cancer ou de leucémie (Unapeclé)**
Catherine Vergely, secrétaire générale
- **Constance la petite guerrière astronaute**
Hervé Guinet, président
- **Association Une souris Verte**
Catherine Billot, présidente
Judicaëlle Brioir, directrice générale
Raphael George, responsable communication et recherche de fonds
- **Association Perce-Neige**
Franck Vincent, directeur général
- **Direction de la sécurité sociale (DSS)**
Marion Muscat, adjointe à la sous directrice de l'accès aux soins, des prestations familiales et des accidents du travail
Noémie Bellot, chargée de mission au sein de la sous-direction
- **Direction générale du travail (DGT)**
Éva Jallabert, adjointe de Mme Vitou
Nina Prunier, cheffe du bureau des relations individuelles du travail

- **Caisse nationale des allocations familiales (CNAF)**

Nicolas Grivel, directeur général

Frédéric Vabre, directeur de cabinet

CONTRIBUTIONS ÉCRITES

Confédération Force ouvrière (FO)

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)

Mouvement des entreprises de France (Medef)

Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM)

Confédération nationale du logement (CNL)

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

LA LOI EN CONSTRUCTION

Pour naviguer dans les rédactions successives du texte, visualiser les apports de chaque assemblée, comprendre les impacts sur le droit en vigueur, le tableau synoptique de la loi en construction est disponible sur le site du Sénat à l'adresse suivante :

<https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pp122-393.html>