

PROPOSITION DE LOI

**PROTÉGER LES PERSONNES ENGAGÉES
DANS UN PROJET PARENTAL
DES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL**

Première lecture



Les personnes engagées dans un parcours de PMA ou d'adoption peuvent être victimes de discriminations au travail et concilier difficilement leurs vies personnelle et professionnelle.

Cette proposition de loi, qui réaffirme l'interdiction de ces discriminations et qui étend le périmètre des bénéficiaires du régime des autorisations d'absence applicable dans le cadre d'un projet parental, a été adoptée sans modification par la commission.

**1. LE PROJET PARENTAL PEUT S'ACCOMPAGNER DE DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL ET DE DIFFICULTÉS À CONCILIER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE****A. UN RISQUE AVÉRÉ DE DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL, MALGRÉ LE RÉGIME DE PROTECTION EXISTANT****1. Dans le cadre d'un projet parental, une exposition accrue aux discriminations au travail**

Les personnes engagées dans un projet parental, qu'il s'agisse d'une grossesse, d'un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) ou d'un parcours d'adoption, **peuvent subir des discriminations au travail, à l'embauche comme en matière d'évolution professionnelle.**

Les situations de discrimination les plus documentées concernent les **femmes enceintes** : en 2024, 3 % des saisines reçues par le Défenseur des droits pour des cas de discrimination avaient pour motif la grossesse. Toutefois, les **personnes engagées dans un parcours de PMA** et, dans une moindre mesure, **dans un processus d'adoption** sont également exposées au risque d'être discriminées.



D'une part, l'arrivée d'un enfant impliquant le recours à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'employeur peut être amené à **anticiper l'absence future du travailleur** et la répercuter sur la décision d'embauche ou l'évolution professionnelle. D'autre part, ces parcours exigent la **présence à de multiples rendez-vous** médicaux ou administratifs, **parfois sur le temps de travail**. Enfin, tout projet parental peut être **éprouvant sur les plans physique et psychologique** (fatigue, stress, douleurs suite aux actes médicaux), ce qui peut réduire temporairement la productivité au travail et ainsi, altérer **le regard de l'employeur sur la compétence professionnelle** du travailleur.

2. Un régime de protection contre les discriminations au périmètre restreint

Le **principe de non-discrimination** trouve sa traduction à l'article L. 1132-1 du code du travail, qui énumère de manière non exhaustive les **critères de discrimination** proscrits comme la **situation familiale**, la situation de **grossesse** et l'**état de santé**. Le code général de la fonction publique consacre également le principe de non-discrimination des agents publics.

Le code du travail prévoit également un **régime de protection contre les discriminations applicable aux femmes enceintes** (articles L. 1225-1 à L. 1225-3 du code du travail) : l'employeur ne peut pas prendre en considération l'état de grossesse pour refuser l'embauche ou prononcer une mutation, une femme n'est pas tenue de révéler son état de grossesse à l'employeur et, en cas de litige, elle bénéficie d'un régime de faveur d'aménagement de la charge de la preuve.

Depuis 2016, **les salariées qui bénéficient d'une assistance médicale à la procréation bénéficient également de ce régime**.

Les hommes engagés dans un parcours de PMA et les personnes suivant un processus d'adoption ne sont, en revanche, pas inclus dans ce régime.

B. DES CONTRAINTES ASSOCIÉES AU PROJET PARENTAL QUI JUSTIFIENT L'EXISTENCE D'UN RÉGIME D'AUTORISATIONS D'ABSENCE SPÉCIFIQUE

1. Des contraintes liées au projet parental pouvant se répercuter sur le temps de travail

Les projets parentaux supposent de se rendre à un certain nombre de **rendez-vous obligatoires sur le temps de travail**.

La **femme enceinte** bénéficie, en vertu de l'article L. 2122-1 du code de la santé publique, d'une surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. À ce titre, elle doit réaliser **sept examens médicaux obligatoires**.

Dans le cadre d'un **parcours de PMA**, les personnes concernées sont soumises à des **entretiens** et à des **actes médicaux** souvent éprouvants physiquement et psychologiquement.



des tentatives de PMA et des processus d'adoption aboutissent

Chaque protocole suppose une série d'actes, qui varient selon la technique utilisée (insémination artificielle, fécondation *in vitro* ou accueil d'embryon) : consultations gynécologiques pour délivrance du traitement de stimulation ovarienne, suivi échographique, ponction ovocytaire, insémination artificielle, etc. **Les hommes peuvent également être soumis à des traitements voire à des opérations** (prélèvement chirurgical de spermatozoïdes).

Enfin, dans le cadre d'une **procédure d'adoption**, des **entretiens** sont prévus entre les intéressés et les services du conseil départemental, chargés de délivrer l'agrément. Les parents candidats à l'adoption font notamment l'objet de deux **évaluations, sociale et psychologique**, donnant chacune lieu à **deux rencontres au moins** avec des assistants de service social, éducateurs, psychologues et psychiatres.

2. Un régime d'autorisations d'absence qui ne s'applique qu'aux femmes enceintes ou suivant un parcours de PMA

Dans un souci de conciliation des temps de vie professionnel et personnel, le législateur a prévu un **régime d'autorisations d'absence spécifique** pour permettre aux travailleurs de se rendre aux rendez-vous mentionnés ci-avant.

Dans le **secteur privé**, ce régime s'applique aux **salariées** et à **leurs partenaires** dans le cadre d'une **grossesse** et, depuis 2016, dans le cadre d'un **parcours de PMA**. Ainsi, les salariées bénéficient d'une **autorisation d'absence pour se rendre aux examens obligatoires et aux actes médicaux nécessaires** ; et le partenaire bénéficie également d'autorisations d'absence (article L. 1225-16 du code du travail).

Dans le **secteur public**, des autorisations d'absence sont également prévues dans le cadre d'une grossesse ou d'un parcours de PMA, dans des **conditions semblables** (article L. 622-1 du code général de la fonction publique et circulaires).

Ainsi, **ce régime exclut, d'une part, les hommes bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation** qui, eux aussi, peuvent subir des actes médicaux ; **et d'autre part, les personnes engagées dans un processus d'adoption**. Elles sont pourtant, elles aussi, fondées à solliciter des autorisations d'absence.



tentatives de PMA réalisées en 2022



agréments délivrés en vue d'une adoption en 2021

2. ÉTENDRE LES RÉGIMES DE PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET D'AUTORISATIONS D'ABSENCE À TOUTE PERSONNE ENGAGÉE DANS UN PARCOURS DE PMA OU D'ADOPTION

A. INSCRIRE DANS LA LOI QUE L'INTERDICTION DE DISCRIMINER SUR LE FONDEMENT DU PROJET PARENTAL S'APPLIQUE AUX PERSONNES ENGAGÉES DANS UN PARCOURS DE PMA OU D'ADOPTION

L'**article 1^{er}**, dans sa version adoptée par l'Assemblée nationale, établit que **le régime de protection contre les discriminations s'applique à tous les salariés, hommes ou femmes, engagés dans un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ou d'une adoption**.

La commission relève que **dans les faits, cette disposition est déjà satisfaite** : l'interdiction de discriminer sur le fondement de la situation de famille ou de l'état de santé, qui fait l'objet d'une **large interprétation de la part des juges**, permet déjà de condamner toute discrimination sur la base d'un projet de naissance ou d'adoption.

Cependant, l'extension explicite du régime de protection à tous les salariés, femmes ou hommes, engagés dans un projet parental représente **une avancée symbolique** et permet d'**envoyer un signal aux employeurs**. Le législateur affirme, par cette disposition, la nécessité de **lutter contre les discriminations au travail** dans le cadre d'un projet parental, quel qu'il soit, dans un contexte où le nombre de tentatives de PMA augmente fortement.

La commission a adopté l'article 1^{er} sans modification.

B. ÉTENDRE LE BÉNÉFICE DES AUTORISATIONS D'ABSENCE À TOUTE PERSONNE ENGAGÉE DANS UN PARCOURS DE PMA OU D'ADOPTION

L'article 2, introduit par un amendement de la rapporteure Prisca Thevenot au stade de l'examen en commission à l'Assemblée nationale, **étend le bénéfice du régime d'autorisations d'absence à toutes les personnes**, hommes ou femmes, **engagées dans un parcours de PMA ou d'adoption**.

D'une part, il **permet aux hommes de bénéficier d'autorisations d'absence** pour réaliser les **actes médicaux relatifs à la PMA**, celles-ci n'étant aujourd'hui ouvertes qu'aux femmes, et ouvre également la possibilité, pour sa partenaire, de solliciter des autorisations d'absence pour l'accompagner.

D'autre part, il **crée des autorisations d'absence spécifiques pour les salariés engagés dans une procédure d'adoption**, afin qu'ils puissent se rendre aux **entretiens obligatoires** nécessaires à l'obtention de l'agrément. Le nombre maximal d'autorisations d'absence est défini par décret.

Enfin, l'article 2 inscrit, à l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique, que **les agents publics bénéficient notamment du régime d'autorisations d'absence prévu pour les salariés**, leur garantissant un **niveau minimal de droits**. Cette disposition permet également **d'étendre les autorisations d'absence aux conjoints**, ces derniers n'étant pas mentionnés dans les circulaires en vigueur.

La commission estime que cet article représente **un acquis** pour les hommes en parcours de PMA et pour les candidats à l'adoption.

Elle remarque néanmoins que pour garantir l'effectivité des droits des travailleurs en matière d'autorisations d'absence liées au projet parental, **il convient de lutter contre le non-recours en sensibilisant les travailleurs comme les employeurs aux dispositifs prévus par la loi**.

La commission a adopté l'article 2 sans modification.

Réunie le mardi 10 juin 2025 sous la présidence de Philippe Mouiller, la commission des affaires sociales **a adopté** la présente proposition de loi sans modification.



Philippe Mouiller
Sénateur (LR) des Deux-Sèvres
Président



Annick Petrus
Sénatrice (LR) de Saint-Martin
Rapporteure

Consulter le dossier législatif

<https://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl24-568.html>