


Actualités choisies - Travail, argent, économie

(janvier 2025 – décembre 2025)

**Laure Camaji, Lisa Carayon, Stéphanie Hennette-Vauchez,
Floriane Maisonnasse**



- 1  Que, sous l'angle du genre, les questions relatives au travail et, plus généralement, à l'accès aux ressources, donnent parfois l'impression de ne guère se renouveler peut se lire comme le signe de la difficulté rencontrée à y apporter des réponses satisfaisantes ou des résistances que les solutions opportunes peuvent rencontrer. En 2025, quatre questions classiques donnent lieu à des réponses nouvelles : la conciliation du travail et de la parentalité (I) ; la sécurité économique des parents, et notamment des mères (II) ; la prise en charge des incidences du handicap d'un enfant sur le travail (III) ; les discriminations fondées sur la religion au travail (IV).

I. Conciliation du travail et de la parentalité

- 2 Plusieurs mesures ont été adoptées au cours de l'année 2025, tendant à mieux prendre en compte la parentalité des personnes exerçant une activité professionnelle dans l'acquisition et la mise en œuvre de leurs droits sociaux. La disposition phare – la création d'un congé supplémentaire de naissance par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 (LFSS 2026) – est à rapprocher de la loi votée quelques mois plus tôt, le 30 juin 2025, visant à protéger des discriminations au travail les personnes engagées dans un projet parental. Une « étape charnière dans l'évolution de notre modèle familial » semble franchie¹. En effet, dans ces textes, la promotion de la parentalité au travail est explicitement considérée comme un outil de conciliation des temps de vie parentaux et professionnels et de partage des tâches parentales. La diversité des parcours de parentalité (notamment par recours à l'AMP ou à l'adoption), pour tous les salariés quel que soit leur sexe, est davantage reconnue. L'invocation d'un « droit à une

¹ Jessica Attali-Colas, « LFSS pour 2026 : le réarmement de la Nation avec l'égalité comme munition », *Dr. fam.* 2026, comm. 26.



parentalité sans entrave professionnelle, dans un esprit de justice sociale et d'égalité des droits »² au cours du processus législatif symbolise ce nouvel élan (A). Néanmoins, un chemin vers l'égalité des sexes en matière de parentalité reste à parcourir en droit social français, ainsi qu'en témoignent la décision du Conseil constitutionnel du 8 août 2025 relative au congé de paternité et d'accueil du jeune enfant ainsi que les dispositions relatives à la retraite adoptées par la LFSS 2026. Ces actualités soulignent l'importance de la légistique en la matière : faut-il maintenir ou abandonner la rédaction sexospécifique des lois (B) ?

A. Des avancées

- 3 Les avancées se manifestent tant en droit de la protection sociale qu'en droit du travail.
- 4 Depuis une quinzaine d'années, les enjeux contemporains de l'exercice des responsabilités parentales irriguent les réformes de la protection sociale française³. La transformation du congé de paternité en un véritable « congé de paternité et d'accueil de l'enfant » est sans aucun doute la plus significative. L'ouverture de ce congé, sans distinction de sexe, à la personne qui vit avec la mère qui a accouché (conjoint·e, concubin·e ou partenaire de Pacs) témoigne de l'adaptation du droit social à la diversité des situations parentales, tandis que l'allongement de sa durée et le renforcement des protections accordées aux salarié·es lors de la naissance d'un enfant apparaissent comme des leviers de réduction des inégalités frappant les mères au travail⁴. D'autres congés liés à un enfant ont été améliorés, tels que le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale. Le congé de maternité des travailleuses indépendantes, longtemps peu généreux, a été récemment aligné sur celui des salariées affiliées au régime général⁵.
- 5 La création du « congé supplémentaire de naissance » par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026⁶ s'inscrit dans ce mouvement général de soutien de la parentalité au travail. Il vient s'ajouter aux dispositifs existants, le projet de

² AN, Proposition de loi n° 446, visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail, Exposé des motifs, 15 octobre 2024.

³ Lola Isidro, « Congés », in « Actualités choisies - Travail Argent Économie », *Intersections. Revue semestrielle Genre & Droit*, 2024, n° 1 [en ligne] ; Jessica Attali-Colas, « Évolution des congés financés par la Sécurité sociale : soutien à la parentalité vs fragilisation des droits liés à la santé », *Gaz. Pal.*, 2025, n° 4784. Plus largement, v. Emma Zerillo, *Les droits sociaux à caractère familial, un modèle à penser*, Thèse pour le doctorat en droit privé, Aix-Marseille Université, 2024.

⁴ Lola Isidro, « Congés », préc.

⁵ Jessica Attali-Colas, « Évolution des congés financés par la Sécurité sociale... », préc. ; L. Isidro, « Congés », préc.

⁶ L. n° 2025-1403, 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 : JO, 31 décembre 2025, art. 99.



refonte du congé parental d'éducation et de la PreParE initié en 2023 ayant échoué⁷. « Nouvel outil de protection sociale »⁸, ce congé ouvre droit à des indemnités journalières de sécurité sociale pour les assuré·es sociaux ayant épuisé leur droit à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (L. 331-8-1 CSS) ou au maintien d'une fraction du traitement pour les fonctionnaires et militaires (L. 631-1 CGFP, L. 4138-4 C. défense). Le montant de la prise en charge financière est déterminé par décret : il est évoqué un revenu de remplacement à hauteur de 70 % du salaire net antérieur le premier mois et de 60 % le second mois, dans la limite du plafond de la sécurité sociale pour les salarié·es affilié·es au régime général et des dispositions comparables dans les autres régimes⁹. Quoi qu'il en soit, le contraste est saisissant avec le congé parental d'éducation, dont on connaît les effets de ciblage sur les familles les plus défavorisées et en particulier sur les mères¹⁰. Ce n'est pas dire que le congé parental d'éducation sera nécessairement privé de tout intérêt. Le congé nouveau et son indemnisation ne sont en effet pas corrélés. Les salarié·es qui ne réuniront pas les conditions d'ouverture aux IJSS maternité et paternité ne seront pas privé·es du droit au congé supplémentaire de naissance, puisque ce dernier est opposable à l'employeur sans condition d'ancienneté (L. 1225-46-2 C. trav.). Toutefois, les IJSS ne leur étant pas accessibles, le congé parental d'éducation et la PrePaRe représenteront pour eux des dispositifs plus avantageux sur le plan financier. On pense naturellement aux parents dont l'activité professionnelle antérieure est insuffisante pour l'ouverture du droit aux indemnités journalières¹¹. Il en va différemment pour les personnes à qui ces prestations sociales sont refusées en raison de la structure familiale et du lien avec l'enfant, tels les seconds pères dans les couples d'hommes accueillant un enfant issu d'une gestation pour autrui à l'étranger (v. *infra*). Pour ces derniers, le congé supplémentaire de

⁷ La ministre des Solidarités avait alors indiqué réfléchir à une refonte de la prestation partagée d'accueil du jeune enfant (PreParE) vers un congé plus court et mieux indemnisé, projet qui avait été mal accueilli (Lola Isidro, « Congés », préc. ; Laetitia Driguez, « Le congé parental au prisme de ses objectifs », *Dr. soc.* 2025, p. 1051).

⁸ Emma Zerillo, « Le congé de naissance supplémentaire : un dispositif prometteur aux effets incertains », *Bulletin Joly Travail*, févr. 2026, n° BJT205n5.

⁹ Au moment de l'écriture de cette chronique, les décrets d'application ne sont pas encore parus.

¹⁰ La PreParE a un caractère forfaitaire et son montant est très faible : 459,70 euros mensuels au maximum. Ces montants expliquent que très peu de pères prennent un congé parental d'éducation, tout comme les mères occupant des emplois de cadres, selon les chiffres communiqués par la DREES (DREES, *L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères*, Études et Résultats, n° 1298, mars 2024).

¹¹ Les conditions d'ouverture du droit à la PreParE sont moins exigeantes que celles relatives aux IJSS.



naissance pourrait peut-être constituer une nouvelle opportunité de droit à congé indemnisé, sous réserve d'une interprétation des textes en ce sens.

- 6 Concentré sur les premiers mois de vie de l'enfant¹², le congé supplémentaire de naissance vient s'intercaler entre les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, qu'il a vocation à prolonger, et le congé parental d'éducation, qu'il ne remplace pas. À la différence des premiers et du congé de naissance (L. 3142-4 C. trav.), il a un caractère facultatif. Sa durée est d'un ou deux mois, fractionnable en deux périodes d'un mois, au choix du bénéficiaire (L. 1225-46-2 C. trav.). Il peut être pris par les deux parents simultanément ou en alternance, ce qui ouvre la possibilité de quatre mois de garde parentale en complément des congés classiques de maternité, de paternité et d'adoption. Cette possibilité est loin d'être négligeable dans un contexte de tension autour des dispositifs de garde des jeunes enfants. Elle est aussi de nature à favoriser le partage des tâches parentales. Ainsi que le relève Emma Zerillo, « le législateur a finalement retenu la solution la plus flexible afin de lever les contraintes professionnelles et d'inciter les pères à exercer pleinement leur droit. Cette souplesse reste toutefois encadrée dès lors que le congé ne peut être pris à temps partiel »¹³.
- 7 S'agissant de droit du travail, le régime protecteur du congé de maternité, forgé pour les « travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes »¹⁴, sert à nouveau de modèle aux dispositifs liés à la parentalité des salarié·es.
- 8 Inspirant le cadre du congé parental d'éducation¹⁵, étendu aux bénéficiaires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (moyennant quelques variations¹⁶), ce régime est aussi retenu pour le congé supplémentaire de naissance (L. 1225-46-2 C. trav. et s.). Ainsi, pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu et le licenciement n'est possible qu'en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant (L. 1225-4-5 C. trav.). De même, la durée du congé supplémentaire de naissance est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le-a

¹² À en croire l'exposé des motifs du PLFSS, il doit être pris dans les neuf mois qui suivent la naissance de l'enfant. Les décrets d'application le préciseront certainement.

¹³ Emma Zerillo, « Le congé de naissance supplémentaire... », préc.

¹⁴ D'après la formule de la directive européenne 92/85 du 19 octobre 1992.

¹⁵ Sophie Sereno, « Le clair-obscur des congés parentaux en droit du travail », *Dr. fam.* 2022, étude 2 ; Laetitia Driguez, « Le congé parental au prisme de ses objectifs », préc..

¹⁶ Lola Isidro, « Congés », préc. ; voir aussi Delphine Gardes, « La protection de la paternité et le droit du travail : un retard encore important », *Dr. soc.* 2022, p. 402.



salarié·e tient de son ancienneté et le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé est conservé. À l'issue du congé, le·a salarié·e retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le droit à un entretien professionnel est garanti, s'il n'a pas déjà été réalisé au retour des congés de maternité ou d'adoption (L. 1225-46-7 C. trav.).

- 9 Par ailleurs, la protection des femmes enceintes constitue le soubassement de la loi du 30 juin 2025 *visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail*¹⁷. Deux mécanismes juridiques sont mobilisés par le législateur.
- 10 En premier lieu, le code du travail contient plusieurs dispositions interdisant la discrimination liée à l'état de grossesse et la maternité : en complément de la règle générale de non-discrimination (L. 1132-1 C. trav.), des articles visent plus précisément le moment de l'embauche (L. 1225-1 à -3 C. trav., L. 1142-1 C. trav.) et l'exécution du contrat de travail (L. 1142-1 C. trav.). La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 avait déjà élargi le champ des articles L. 1225-1 à L. 1225-3 aux candidates ou salariées engagées dans une procédure de procréation médicalement assistée. La loi du 30 juin 2025 procède à une nouvelle extension, l'article L. 1225-3-1 du code du travail étant réécrit à cet effet. D'une part, la mention du sexe des salariés disparaît : ces protections sont désormais applicables à tous les salarié·es engagé·es dans un parcours de PMA, et non plus uniquement aux femmes. D'autre part, elles concernent aussi les personnes engagées dans une procédure d'adoption. La règle spéciale de non-discrimination mentionnée à l'article L. 1142-1 C. trav. leur est aussi étendue.
- 11 En second lieu, les femmes enceintes bénéficient d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, absences assimilées à un temps de travail effectif et sans diminution de la rémunération. Le conjoint, le partenaire de Pacs ou la personne avec qui elle vit en concubinage bénéficie également d'une autorisation d'absence à hauteur de trois examens obligatoires (L. 1225-16 C. trav.). La loi du 26 janvier 2016 avait déjà étendu ces autorisations d'absence aux femmes salariées engagées dans un parcours de PMA ainsi qu'à leur conjoint, partenaire de Pacs ou concubin. La loi du 30 juin 2025 opère une nouvelle extension du champ d'application de cet article, en gommant son caractère sexospécifique : il s'adresse à présent à tous les « salariés » bénéficiant d'une

¹⁷ L. n° 2025-595, 30 juin 2025, JO 1^{er} juillet 2025, texte n° 2.



assistance médicale à la procréation (l'usage de la forme grammaticale masculine désignant aussi bien des femmes que des hommes), ainsi que leurs conjoint·es, partenaires ou concubin·es (dans la limite de trois examens médicaux). La loi ajoute un alinéa dans le même article afin d'inclure les entretiens obligatoires nécessaires en vue de l'obtention de l'agrément pour les salariés engagés dans une procédure d'adoption. La disposition du code général de la fonction publique relative aux autorisations spéciales d'absence liés à la parentalité est modifiée, le législateur choisissant de procéder par renvoi aux dispositions du code du travail pour les agents de la fonction publique (L. 622-1 CGFP).

- 12 L'impact de ces nouvelles dispositions semble faible en droit du travail. Ainsi que le souligne Jessica Attali-Colas, le code du travail permet déjà de sanctionner les mesures défavorables aux personnes engagées dans un parcours de PMA ou d'adoption, en ce qu'elles sont susceptibles de caractériser une discrimination en raison de la situation de famille ou de l'état de santé sur le fondement de la disposition générale d'interdiction des discriminations au travail (L. 1132-1 C. trav.). Des applications jurisprudentielles l'ont tout à fait démontré¹⁸. Contrairement à ce qu'avance l'exposé des motifs de la proposition de loi, il n'existait donc pas de « lacune juridique » exigeant « d'intégrer explicitement la protection du projet parental dans le cadre légal de la lutte contre les discriminations ». L'effet recherché semble avant tout d'ordre sociétal ; l'exposé des motifs insiste sur l'objectif de « faire évoluer les mentalités et les pratiques dans le monde du travail, en faveur d'une plus grande inclusion et d'une meilleure compréhension des enjeux liés à la parentalité assistée ». Le texte est davantage novateur dans sa méthode, en ce qu'il entend mettre fin au caractère sexospécifique de dispositifs relatifs à la parentalité en droit du travail – c'est un trait qu'il partage avec le nouveau congé supplémentaire de naissance. Toutefois, l'impact concret de la nouvelle rédaction de l'article L. 1225-16 C. du travail sera relativement limité : si elle permet en théorie d'ouvrir le bénéfice des journées d'absence aux personnes qui ont changé de sexe et qui sont engagées dans un parcours de PMA¹⁹, les hommes trans n'ont pas accès à l'AMP en France²⁰. D'un point de vue conceptuel, la mobilisation par le législateur de la notion de « projet parental », qui avait déjà été introduite dans le code de la santé publique en 2021 sans jamais être définie,

¹⁸ Jessica Attali-Colas, « Loi visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail : réflexion sur l'in-utilité normative », *Dr. fam.* 2025, comm. 124.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ REGINE, Panorama « Droit et genre », *D.*, 2026, p.735.



suscite la réflexion au-delà du droit social, notamment en droit de la famille. La notion de « projet parental » serait-elle réservée aux parcours « atypiques » de parenté ? Selon Mathilde Pouillon, si le regroupement de la PMA et de l'adoption sous cette catégorie mérite d'être critiqué, « ce rapprochement pourrait revêtir une signification bien plus profonde que ce qu'il pouvait laisser croire à première vue : le projet parental aurait un pouvoir fédérateur. [...] Cela n'est pas sans nous rapprocher des nombreuses propositions d'uniformisation de la filiation autour de la volonté, voire, du projet parental »²¹.

- 13 La loi du 30 juin 2025 et la création du congé supplémentaire de naissance par la LFSS 2026 ont en commun de mieux accueillir différentes formes de parentalité en droit social. D'autres actualités viennent tempérer cet optimisme.

B. Des limites

- 14 Tout d'abord, s'il constitue une « avancée majeure du droit de la parentalité au travail »²², le congé supplémentaire de naissance est un fragment de plus dans la mosaïque des congés parentaux. Prises ensemble, les règles applicables aux différents congés demeurent complexes. Leur hétérogénéité « génère un imbroglio pour les salariés [et les assurés sociaux] quant à l'étendue de leurs droits », les interventions législatives successives ayant créé des corpus législatifs et réglementaires propres à chaque congé « sans aucune mise en cohérence d'ensemble »²³. D'ailleurs, si on ne peut qu'approuver la facilitation de l'exercice des droits parentaux au travail²⁴, ces mesures font aussi diversion. Elles renvoient les familles à elles-mêmes, alors que les pouvoirs publics devraient s'atteler à « une politique active de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, bâtie notamment sur un système de garde efficace et abordable, une scolarisation précoce des enfants et un encadrement strict des congés de longue durée (lesquels pénalisent aujourd'hui les mères en encourageant les moins qualifiées d'entre elles à se retirer du marché du travail) »²⁵. La réforme du complément mode

²¹ Mathilde Pouillon, « Projet parental, qui êtes-vous ? Éclairages et interrogations à la suite de la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 », *D.* 2025, p. 1626. V. en particulier Marie Mesnil, *Repenser le droit de la reproduction au prisme du projet parental*, Bâle, Helbing Lichtenhahn, 2018.

²² Emma Petitpas, « Parentalité et travail : les enjeux du congé supplémentaire de naissance », *Semaine Sociale Lamy*, 19 janvier 2026, n° 2168.

²³ Sophie Sereno, « Le clair-obscur des congés parentaux en droit du travail », *Dr. fam.* 2022, étude 2.

²⁴ Sur ce thème très peu investi par la doctrine travailliste, voir Delphine Gardes, « Les obligations parentales du salarié », *Dr. soc.* 2025, p. 675.

²⁵ Romain Marié, « Un réarmement démographique en mal de munitions », *Dr. soc.* 2026, p. 188.



de garde (CMG) de la prestation d'accueil jeune enfant²⁶ n'est pas suffisante de ce point de vue.

- 15 Ensuite, la décision du Conseil constitutionnel du 8 août 2025 vient rappeler de manière éclatante que l'ambition politique concernant la parentalité au travail est difficilement compatible avec le maintien de normes juridiques sexospécifiques. Une distinction entre les mesures de protection des femmes en cas de grossesse d'une part et de la parentalité d'autre part est établie dans les directives européennes et fermement promue par la Cour de justice de l'Union européenne ; si les premières mesures supportent une rédaction sexospécifique, en raison de la prise en compte de la condition biologique des femmes (et à condition de lever les difficultés d'application pour les hommes transgenres²⁷), les secondes doivent s'adresser aussi bien aux femmes qu'aux hommes au nom de la non-discrimination. Dès lors, dans quelle catégorie classer le « congé de paternité et d'accueil de l'enfant » français ? À l'évidence, il ne relève pas de la première catégorie. Est-il pour autant considéré comme un droit relevant de la parentalité ? L'angle d'approche retenu par le droit du travail français ne permet pas de l'affirmer. Delphine Gardes explique que « la protection de la condition biologique influence pour une large part l'étendue des droits accordés par le droit du travail à chacun des parents au moment de la naissance d'un enfant. Si la prise en compte de la réalité biologique est nécessaire, la mise au premier plan de cet élément conduit parfois à priver le père, ou le second parent, de droits qui devraient relever du champ de la parentalité »²⁸. Entre autres questions, faut-il supprimer la référence au « père » dans le texte ? L'objectif d'inciter celui-ci à s'investir auprès de leur enfant dès sa naissance plaide plutôt pour son maintien. Il est vrai aussi que le père ne vit pas nécessairement en couple avec la mère. Dès lors, la référence au « père » dans la disposition légale autorise-t-elle à accorder ce droit à congé à toute personne, autre que la mère ayant accouché, qui accueille le nouveau-né dans son foyer ?²⁹ En droit français, le législateur a choisi d'étendre le bénéfice du congé et

²⁶ V. *infra*.

²⁷ Le Conseil constitutionnel reconnaît le droit d'un homme transgenre ayant accouché aux IJSS du congé de maternité dans sa décision du 8 août 2025. Sur le droit aux allocations familiales et à la prime à la naissance des personnes transgenres, v. Jessica Attali-Colas, « L'impact du genre dans le versement des prestations familiales », *Dr. fam.* 2025, étude 5.

²⁸ Delphine Gardes, « La protection de la paternité et le droit du travail : un retard encore important », *Dr. soc.* 2022, p. 402. Cette analyse conduit l'autrice à plaider pour une protection plus uniforme de l'accès à la parentalité pour espérer atteindre une égalité réelle entre les parents, perspective d'ailleurs encouragée par les orientations européennes récentes, en particulier par la directive européenne du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

²⁹ La CJUE a opéré un tel élargissement dans une affaire espagnole relative à un « congé d'allaitement » : ce congé étant, dans les pratiques sociales de cet État-membre, davantage lié à la parentalité qu'à la grossesse, il convenait d'en ouvrir le bénéfice aux pères salariés (CJUE, 30 septembre 2010, *Pedro Manuel Roca Alvarez c. Sesa Start España ETT SA*, C-104/09). L'attribution d'un congé supplémentaire à la « mère » peut toutefois être considéré comme un congé exclusivement accordé



des indemnités journalières, au-delà du père, au « conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité » (L. 1225-35 C. trav. pour les salarié·es, L. 623-1 CSS pour les travailleur·ses indépendant·es, L. 631-9 CGFP pour les agent·es de la fonction publique). Bien que constituant une avancée sociale importante, on se rappelle que cet élargissement du congé de paternité par la LFSS 2013 avait déçu, dans la mesure où il excluait les couples d'hommes d'un côté (en raison de la référence à une « mère » dans le texte) et l'ex-conjointe, concubine ou partenaire de la mère de l'autre³⁰.

- 16 Ces différences de traitement ont été soumises au Conseil constitutionnel à l'occasion d'une QPC initiée par l'Association des parents et futurs parents gays et lesbiens, transmise par le Conseil d'État³¹. Le Conseil ne répond pas à toutes les attentes relatives à l'ouverture du droit à congé de paternité et d'accueil de l'enfant, principalement celles qui se posent dans le cas de couples de même sexe³². Dans cette décision, il admet que ce congé bénéficie au partenaire d'une personne transgenre ainsi qu'à l'ancienne partenaire de la mère dont la filiation avec l'enfant est établie par reconnaissance conjointe. Cependant, il considère que le compagnon du père n'a aucun droit à congé ; la différence de traitement est jugée justifiée au regard de l'objet de la loi, qui vise à protéger la santé de la mère et à éviter son isolement après l'accouchement, période de particulière vulnérabilité. Cette argumentation est contestable à plus d'un titre, tant elle exclut les autres finalités, notamment celle de permettre au second parent de bénéficier d'un temps pour établir un lien solide avec l'enfant³³. Toutefois, le Conseil semble faire sienne l'analyse selon laquelle, en matière de parentalité en droit du travail français, « l'action en faveur des hommes n'est pas considérée comme une fin en soi, mais comme un vecteur de l'égalité réelle, de rééquilibrage, qui doit bénéficier, *in fine*,

aux femmes ayant accouché, à condition que ce congé soit « destiné à assurer la protection de la condition biologique de la femme ainsi que [les] rapports particuliers qu'elle entretient avec son enfant au cours de la période postérieure à l'accouchement » (CJUE, 18 novembre 2020, *Syndicat CFTC du personnel de la CPAM c. CPAM de Moselle*, C-463/19, *RTD Eur.* 2021, p. 982, obs. Florence Benoît-Rohmer ; Marie Mercat-Bruns, « La reconnaissance d'un droit au congé supplémentaire de maternité sous certaines conditions », *Revue de Droit du Travail*, 2021, p. 108).

³⁰ Jérémy Houssier, « Voyage aux fondements du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou l'intrigante décision de la rue de Montpensier – Conseil constitutionnel 8 août 2025 », *AJ fam.* 2025, 610.

³¹ Cons. Const., 8 août 2025, n° 2025-1155 QPC ; note Jessica Attali-Colas, *Dr. fam.* 2025, comm. 146 ; obs. Hélène Nasom-Tissandier, *Jurisprudence sociale Lamy* 2025, n° 615 ; note Jérémy Houssier, préc.

³² Jessica Attali-Colas, « Le congé de paternité à l'épreuve des nouvelles parentalités : entre reconnaissance et incertitudes », *Dr. fam.* 2025, comm. 146.

³³ Le Conseil constitutionnel invoque cet objectif attaché à la loi du 14 décembre 2020 alors que l'élargissement du droit à congé, en cause dans la question posée, date de la LFSS pour 2013, ainsi que le fait remarquer Jérémy Houssier, préc. V. aussi Hélène Nasom-Tissandier, « Le périmètre des bénéficiaires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant », *Jurisprudence sociale Lamy* 2025, n° 615.



aux femmes »³⁴. Cette décision illustre une fois encore la potentialité supérieure du principe de non-discrimination par rapport au principe d'égalité en droit social : alors que le Conseil constitutionnel raisonne sur le fondement du principe constitutionnel d'égalité, le Défenseur des droits (DDD) avait reconnu une discrimination directe en raison du sexe et de l'orientation sexuelle dans le refus opposé par la CPAM d'ouvrir le droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant au deuxième père adoptif salarié³⁵.

- 17 Enfin, une dernière actualité mérite d'être mentionnée. La LFSS 2026 a suspendu le calendrier d'augmentation de l'âge légal de départ en retraites – mesure abusivement désignée dans le débat public comme une « suspension de la réforme des retraites ». Dans ce contexte, les parlementaires se sont aussi accordés sur l'amélioration de « la retraite des mères ». L'objectif manifeste poursuivi est celui de la réduction des inégalités de pensions entre les femmes et les hommes dues aux interruptions de carrière liées à la survenance et à la prise en charge des enfants. Principe de non-discrimination oblige³⁶, une alternative s'offrait au législateur : soit un dispositif sexospécifique axé sur la grossesse et la maternité, soit un dispositif *genderblind* qui bénéficierait de fait massivement et davantage aux femmes qu'aux hommes. La première option a été retenue concernant la majoration de durée d'assurance dont bénéficient les femmes fonctionnaires au titre de l'accouchement. Cette attribution est moins favorable que dans le régime général où les assurées sociales ont droit, pour chaque enfant, à quatre trimestres au titre de l'accouchement et quatre trimestres au titre de l'éducation, soit huit trimestres au total³⁷. La loi du 30 décembre 2025 ajoute l'un des deux trimestres de majoration de durée d'assurance qui leur sont accordés au titre de

³⁴ Delphine Tharaud, « Quelle protection pour le père et/ou le conjoint de la mère ? », in *Être parent : quelles conséquences juridiques pour le travailleur ?*, Actes du colloque organisé à l'université Toulouse Capitole le 9 mars 2018, *Dr. ouvrier* 2018, p. 344.

³⁵ Défenseur des droits, 9 octobre 2020, déc. n° 2020-036. La solution du Conseil constitutionnel « semble être cantonnée à l'hypothèse où, dans une GPA, le père d'intention n'a pas de filiation non adoptive avec l'enfant. Or, la Cour de cassation a récemment reconnu qu'une telle filiation était possible (Cass. 1^{re} civ., 2 octobre 2024, n° 22-20.883 et 23-50.002, note M. Farge, *Dr. fam.* 2024, comm. 151). Prenant acte de cette décision, la Caisse nationale d'assurance maladie avait alors établi une circulaire précisant que la possibilité, pour le père d'intention dont la filiation non adoptive est reconnue, de bénéficier du congé de paternité indemnisé était en cours d'étude (CNAM, circ. 29/2024, 7 novembre 2024, note Jessica Attali-Colas, *Dr. fam.* 2025, comm. 4). La présente décision du Conseil constitutionnel ne semble pas remettre en cause ce texte, selon Jessica Attali-Colas (« Le congé de paternité à l'épreuve des nouvelles parentalités : entre reconnaissance et incertitudes », *Dr. fam.* 2025, comm. 146).

³⁶ L'application du principe de non-discrimination en raison du sexe en matière de retraite est complexe, tant sur le plan sociétal que juridique. V. Laure Camaji, « Avantages familiaux de retraite : quelle(s) égalité(s) pour la retraite entre les femmes et les hommes ? », *Regards*, 2016, n° 50, p. 137 ; Juliette Gilman, « La CJUE face aux stéréotypes de genre : cartographie et évaluation critique en matière de sécurité sociale », *Intersections. Revue semestrielle Genre & Droit*, 2025, n° 3, [en ligne].

³⁷ Dans le régime général, les femmes sont bénéficiaires par défaut de ces majorations liées à l'éducation : Jessica Attali-Colas, « Les prestations sociales comme miroir d'une répartition genrée de la charge des enfants », *Dr. fam.* 2026, étude 8.



l'accouchement aux bonifications servant au calcul de la pension de retraite des femmes fonctionnaires ou militaires (L. 12 et L. 12 bis, CPCMR). La deuxième option, neutre du point de vue du genre, a été retenue concernant le départ anticipé en retraite. Les majorations de trimestres en raison de la maternité, de l'éducation d'un enfant et, le cas échéant, de son adoption, ainsi que la majoration liée au congé parental sont désormais prises en compte pour permettre l'ouverture des droits à une retraite anticipée pour carrière longue, dans la limite de deux trimestres. « Bien qu'apparemment neutre, ce dispositif profite essentiellement aux femmes. Elles constituent, en droit comme en pratique, les bénéficiaires prioritaires de ces majorations parce que ce sont principalement elles qui voient leur carrière hachée en raison des enfants »³⁸. Enfin, le nombre d'enfants devrait être pris en compte pour le calcul du salaire annuel moyen des retraites du régime général et des régimes alignés (MSA, indépendant). À compter de 2026, celui-ci devrait être calculé sur les 24 meilleures années pour un enfant, et sur les 23 meilleures années pour deux enfants ou plus. Un décret doit être pris en ce sens (PLFSS pour 2026, art. 45).

- 18 La technique consistant à jouer sur les accessoires de retraite, principalement sur les avantages familiaux, démontre une fois de plus la complexité de la question de la retraite des femmes. Prendre en compte le déséquilibre de la répartition des tâches domestiques est indispensable, mais l'attention portée aux mères ne doit pas faire oublier que les inégalités de retraite tiennent principalement de nos jours au « privilège de la carrière complète » qui structure notre système de retraite et représente un obstacle majeur pour les travailleurs-ses précaires³⁹. Elles tiennent aussi à l'incapacité du modèle français à garantir l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes⁴⁰. **L. Cam.**

II. Sécurité économique des parents

- 19 En 2025, avec 645 000 naissances contre 651 000 décès, la France présente, pour la première fois depuis la Seconde Guerre mondiale, un solde naturel négatif⁴¹. Ce

³⁸ Jessica Attali-Colas, « Le volet vieillesse de la LFSS pour 2026 : tout ça pour ça ? », *Bulletin Joly Travail*, févr. 2026, n°BJT205n2.

³⁹ Emma Zerillo, « Regards critiques sur le calcul des trimestres utiles à la liquidation de la retraite de base », *JCP S 2025*, étude 1061.

⁴⁰ Diane Roman, « Les inégalités entre les femmes et les hommes de l'école au marché du travail : quel bilan ? », in « Actualités choisies - Travail Argent Économie », *Intersections. Revue semestrielle Genre & Droit*, 2025, n° 3, [en ligne].

⁴¹ *Bilan démographique 2025*, Insee Première, n° 2087, janv. 2026.



déclin remet en cause la soutenabilité du modèle social et affecte, plus largement, la croissance économique du pays. Empruntant une tonalité martiale, le discours visant au « réarmement démographique » de la France déplace les responsabilités sur les femmes sans interroger les causes structurelles de la baisse de la fécondité, qui s'établit désormais à 1,56 enfant par femme. Celles-ci sont pourtant multiples. La concrétisation du désir d'enfant se trouve retardée par des contraintes économiques liées, notamment, au logement, aux modes de garde, aux conditions de travail et de conciliation entre la vie professionnelle et familiale ou encore par la fragilisation des liens familiaux⁴². Une politique familiale ciblée apparaît nécessaire afin de sécuriser les parcours de vie et particulièrement la sécurité économique des femmes en cas de séparation. Dans cette perspective, l'année 2025 est marquée par l'entrée en vigueur de la réforme visant à améliorer la prise en charge des frais de garde du jeune enfant (A) et par l'évaluation du service d'intermédiation financière des pensions alimentaires (B).

A. L'amélioration de la prise en charge des frais de garde du jeune enfant

20 L'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale se fait souvent au détriment des mères, plus exposées à l'inactivité, à l'activité à temps partiel et aux contrats précaires. Dans ces conditions, la réforme du complément de libre choix du mode de garde (CMG), entrée en vigueur en 2025, entend améliorer la prise en charge des frais de garde en l'adaptant au plus près des besoins des familles (1), particulièrement après la séparation des parents (2).

1) L'adaptation de la prise en charge des frais de garde aux besoins des familles

21 Différents modes de garde du jeune enfant sont accessibles aux familles : l'accueil individuel – auprès d'une assistante maternelle ou par une garde à domicile – ou l'accueil collectif – en crèche municipale ou en micro-crèche. Pour réduire le coût supporté par les familles, les caisses d'allocations familiales participent au financement de l'accueil du jeune enfant en attribuant soit la prestation de service unique aux établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), qui peuvent ainsi appliquer un tarif réduit aux familles en fonction de leurs ressources, soit le complément de libre choix du mode de garde (CMG), versé directement aux

⁴² AN, Constance de Pélichy, Jérémie Patrier-Leitus, *Rapport d'information n°2474 sur les causes et conséquences de la baisse de la natalité en France*, 11 février 2026.



familles. Le CMG est l'une des prestations d'accueil du jeune enfant⁴³. Il comporte deux volets : le volet « emploi direct » qui finance, en partie, l'emploi d'une assistante maternelle, et le volet « structure » qui permet de recourir à une association ou à une entreprise habilitée à assurer la garde d'un enfant, notamment les micro-crèches. Pour mieux répondre aux besoins des familles et réduire les écarts de reste à charge entre l'accueil individuel et l'accueil collectif, le CMG « emploi direct » a fait l'objet d'une réforme par la loi du 23 décembre 2022 de financement de la Sécurité sociale pour 2023⁴⁴. Deux décrets d'application précisent le nouveau mode de calcul de cette prestation familiale applicable depuis le 1^{er} septembre 2025⁴⁵. Celui-ci est désormais fondé sur le coût horaire de référence et la rémunération mensuelle de l'assistante maternelle, les ressources du foyer et le nombre d'enfants à charge. Le reste à charge incompressible d'au moins 15 % des frais de garde, peu important le niveau de ressources, est ainsi abandonné. Le mode de calcul est désormais le même, quel que soit l'âge de l'enfant. La distinction effectuée entre les enfants de moins ou de plus de trois ans est supprimée. Deux conséquences sont soulignées. D'une part, la réforme profite particulièrement aux familles dont les revenus sont modestes et qui ont un besoin élevé de garde : leur reste à charge diminue, les familles aux revenus élevés et/ou utilisant peu d'heures de garde étant en revanche pénalisées. D'autre part, le reste à charge en cas d'accueil individuel devient comparable à celui pratiqué dans le cadre d'un accueil collectif par les EAJE, lorsque la rémunération horaire de l'assistante maternelle est égale au coût horaire de référence⁴⁶. En définitive, cette réforme devrait sécuriser financièrement l'emploi d'une assistante maternelle, permettant notamment aux mères de mieux articuler leur vie familiale et leur vie professionnelle. La réforme laisse toutefois de côté l'épineuse question de la pénurie d'assistantes maternelles et du manque de valorisation de ce métier essentiellement féminin.

2) L'adaptation de la prise en charge des frais de garde après la séparation des parents

22 La réforme du CMG prend également en compte la fragilisation des liens familiaux et l'augmentation du nombre de séparations. À cet effet, elle aménage le régime de

⁴³ CSS, art. L. 531-5 et s.

⁴⁴ Loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, art. 86.

⁴⁵ Décret n° 2025-514, 30 mai 2025 ; et Décret n° 2025-515, 30 mai 2025, JO 12 juin 2025, textes n° 12 et 13 : *AJ fam.* 2025, 371.

⁴⁶ Observatoire de l'emploi à domicile, Baromètre, décembre 2025.



cette prestation familiale lorsqu'elle est attribuée à un parent isolé ou aux parents dont l'enfant est en résidence alternée.

- 23 La politique familiale affiche un soutien particulier aux familles monoparentales, plus touchées par la pauvreté que les couples avec enfant⁴⁷. Il se traduit, notamment, par l'attribution ou la majoration d'aides en faveur des parents isolés, principalement des femmes qui vivent seules avec leurs enfants⁴⁸. Poursuivant cet objectif, la réforme prolonge le versement du CMG jusqu'aux douze ans de l'enfant dont le parent est isolé, au lieu de six ans dans les autres cas⁴⁹. Cette mesure permet de prendre en compte les difficultés particulières auxquelles sont exposées les mères isolées, notamment lors des temps périscolaires ou des vacances. Toutefois, cette disposition, entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2025, s'accompagne d'une suppression de la majoration de 30 % du montant du CMG dont bénéficiaient jusque-là les parents isolés⁵⁰. Finalement, la réforme pourrait avoir des effets défavorables sur les mères isolées des enfants de moins de six ans, dont on sait pourtant qu'elles sont plus exposées au travail à temps partiel avec de plus faibles revenus et des horaires atypiques⁵¹ qui rendent difficile et parfois plus coûteux l'accès au mode de garde.
- 24 Cette attention particulière portée aux familles monoparentales nécessite de préciser la notion d'isolement qui ne fait pas l'objet d'une définition unique dans le Code de l'action sociale et des familles ou dans le Code de la sécurité sociale⁵². Pour la majoration du RSA ou de la prime d'activité pour charge d'enfants, par exemple, la personne isolée est « la personne veuve, divorcée, séparée ou célibataire, qui ne vit pas en couple de manière notoire et permanente et qui notamment, ne met pas en commun, avec un conjoint, concubin ou partenaire de pacte civil de solidarité, ses ressources et ses charges »⁵³. Pour l'attribution de l'allocation de soutien familial (ASF), le parent cesse d'être isolé « lorsqu'il se marie, conclut un pacte civil de solidarité ou vit en concubinage »⁵⁴. D'autres prestations

⁴⁷ Insee, *L'essentiel sur la pauvreté*, Chiffres-clés, 7 juillet 2025.

⁴⁸ Insee, *Tableau de bord de l'économie française, Couples-familles-ménages*, mars 2026 : en 2022, 25 % des familles avec enfants mineurs sont des familles monoparentales, 20,4 % avec une femme à leur tête et 4,6 % avec un homme à leur tête.

⁴⁹ CSS, art. D. 531-18-1.

⁵⁰ CSS, ancien art. D. 531-23-1, II.

⁵¹ Insee, *Des conditions de vie plus difficiles pour les mères isolées*, Insee Flash Hauts-de-France, n° 134, 8 mars 2022.

⁵² Isabelle Sayn, « De l'indifférence du droit civil à l'égard des familles monoparentales au caractère incontournable des parents isolés pour le droit non civil » in Marie-Clémence Le Pape et Clémence Helfter, *Les familles monoparentales : Conditions de vie, vécu et action publique*, La Documentation française, 2023, spéc. p. 203 et s.

⁵³ CASF, art. L. 262-9 pour le RSA majoré ; CSS, art. L. 824-7 pour la majoration de la prime d'activité.

⁵⁴ CASF, art. L. 523-2.



familiales soumises à condition de ressources prévoient un plafond à ne pas dépasser plus élevé pour les personnes seules⁵⁵, sans pour autant la solitude. Traditionnellement, la définition de l'isolement pose surtout difficulté lorsque l'allocataire vit en concubinage⁵⁶. En 2025, la Cour de cassation s'est prononcée, plus singulièrement, sur l'isolement d'une personne mariée dans le cadre de la majoration du complément familial⁵⁷. Elle conclut à l'absence d'isolement de l'allocataire mariée alors même que son époux a été éloigné du domicile familial par l'effet d'une décision juridictionnelle à caractère pénal intervenue en raison de violences intrafamiliales. La persistance d'une communauté de vie matérielle est caractérisée par le fait que l'époux continue de régler seul le loyer du logement familial ainsi que les factures du ménage et qu'il supporte la charge de l'ensemble des dépenses exposées pour l'entretien et l'éducation de l'enfant commun du couple. La deuxième chambre civile privilégie ici une approche purement économique de la notion d'isolement, rendant inopérante toute « recherche sur les causes de la séparation du couple ». Si cette approche est classique en droit social, il est regrettable qu'elle prive la victime de violences intrafamiliales de la majoration d'une prestation familiale et la conduise à demeurer sous la dépendance financière de l'époux violent.

- 25 La réforme s'adapte également aux évolutions contemporaines de la famille en permettant, depuis le 1^{er} décembre 2025, d'attribuer le CMG aux deux parents séparés en cas de résidence alternée de l'enfant. Pour rappel, le principe de l'allocataire unique pour les prestations familiales faisait obstacle, en cas de résidence alternée d'un enfant chez chacun de ses parents séparés, à ce que celui des parents qui n'a pas la qualité d'allocataire « toutes prestations » bénéficie du CMG. Cette disposition réglementaire issue de l'ancien article R. 513-1 du Code de la sécurité sociale avait été remise en cause par le Conseil d'État, qui avait enjoint au Premier ministre de la modifier dans un délai de six mois à compter de la décision⁵⁸. En conséquence, les décrets introduisent une nouvelle dérogation au principe de l'allocataire unique pour le CMG qui s'ajoute à celle existant jusque-là pour les allocations familiales⁵⁹. Pour se voir reconnaître la qualité d'allocataire au

⁵⁵ V. par ex. la majoration du plafond pour personne seule pour la prime à la naissance : CSS, art. L. 531-2 et pour l'allocation de base : CSS, art. L. 531-3.

⁵⁶ Cass. 2^e civ., 5 octobre 2023, n° 20-21.308 : *JurisData* n° 2023-016613 ; Sonia Ben Hadj Yahia, *Dr. fam.* 2024, comm. 26, pour l'attribution de l'ASF ; CE, 18 décembre 2024, n° 482006 : *JurisData* n° 2024-028609, pour la majoration du RSA.

⁵⁷ Cass. 2^e civ., 4 décembre 2025, n° 23-15.895 : *JurisData* n° 2025-020928 ; *JCP S* 2026, 1027, obs. Thierry Tauran ; *Dalloz actualité*, 9 janvier 2026, obs. Jessica Attali-Colas.

⁵⁸ CE, 19 mai 2021, M. B..., n° 435429 : *AJDA* 2021.1061 ; *AJ fam.* 2021, 321 ; *RDSS* 2021, 728, concl. Marie Sirinelli.

⁵⁹ L. n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007. V. CSS, art. L. 521-2, al. 2.



titre du même enfant pour le CMG, les deux parents doivent mettre en œuvre la résidence alternée de façon effective et, lorsqu'ils sont éligibles aux allocations familiales, avoir fait le choix d'obtenir, chacun, la qualité d'allocataire en application du partage de la charge de l'enfant pour les allocations familiales. Cette dernière condition devrait accroître les demandes de partage de la charge de l'enfant pour l'attribution des allocations familiales qui, malgré une augmentation constante, demeurent largement minoritaires⁶⁰. Le partage de la charge de l'enfant pour l'attribution du CMG permet d'encourager l'effectivité de la résidence alternée et, par conséquent, le partage des responsabilités familiales après la séparation entre les deux parents. Si l'adaptation de la règle de l'allocataire unique aux situations de résidence alternée se limite pour l'instant aux allocations familiales et au CMG, l'extension aux autres prestations familiales, notamment celles soumises à condition de ressources, doit toutefois être envisagée avec précaution⁶¹. Le partage par parts égales peut en effet s'avérer inéquitable et anti-redistributif. Inéquitable, d'une part, tant que l'investissement dans les tâches d'entretien et d'éducation de l'enfant n'est pas également réparti entre les parents malgré la résidence alternée⁶² ; anti-redistributif, d'autre part, parce que les allocataires uniques « toutes prestations » sont encore aujourd'hui très largement des femmes dont les ressources sont les plus faibles. En définitive, le partage des prestations familiales pourrait conduire à appauvrir le parent jusque-là allocataire unique, sans pour autant profiter à l'autre parent s'il dispose de revenus supérieurs aux plafonds de ressources spécifiques à chaque prestation.

B. L'optimisation du recouvrement des pensions alimentaires

- 26 Indépendamment des prestations familiales qu'elles peuvent percevoir, les familles monoparentales, principalement des mères vivant seules avec leurs enfants, sont fortement dépendantes du versement d'une pension alimentaire par le parent non-gardien⁶³. Pourtant, entre 30 % et 40 % des pensions alimentaires restent totalement ou partiellement impayées. Dans ces conditions, la lutte contre les impayés de pension alimentaire, devenue une politique prioritaire du

⁶⁰ Benoît Céroux et Benoît Hachet, « Dix ans de partage des allocations familiales dans le cadre de la résidence alternée », *in* CNAF, L'e-ssentiel, 2019, n° 184.

⁶¹ V. Rapp. HCFEA, *Les ruptures de couples avec enfants mineurs*, janv. 2020, spéc. p. 108 et s.

⁶² Sylvie Cadolle, « La résidence alternée, fin de la différence entre père et mère ? », [Journal français de psychiatrie, 2010, vol. 37, n° 2, pp. 29-32](#). V. également Jessica Attali-Colas, « Les prestations sociales comme miroir d'une répartition genrée de la charge des enfants », *Dr. fam.* 2026, étude 8.

⁶³ Émilie Biland et Isabelle Sayn, « La pension alimentaire, un dispositif-clé pour la condition économique des familles monoparentales », *préc.*, spéc. p. 141.



Gouvernement, a motivé la mise en place progressive d'un service public d'intermédiation financière des pensions alimentaires. Deux rapports rendus en 2025 par la Cour de comptes⁶⁴ et le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge⁶⁵ dressent un bilan contrasté de la généralisation de l'intermédiation financière (1) et proposent des pistes d'amélioration (2).

1) Un bilan contrasté

- 27 L'intermédiation financière des pensions alimentaires consiste à faire intervenir l'Agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires (ARIPA) comme interface pour collecter les contributions auprès des débiteurs d'aliments afin de les verser aux créanciers. Ce service public est monté en puissance assez rapidement. Initialement, en 2017, l'intermédiation avait été introduite pour les hypothèses de violences intrafamiliales⁶⁶, puis elle est devenue accessible en toutes circonstances sur demande des parents en 2020⁶⁷ – système du *opt-in* –, avant d'être généralisée à toutes les hypothèses de divorce en mars 2022, puis à tous les types de séparation à partir de janvier 2023 – système du *opt-out*⁶⁸. L'intermédiation financière est désormais la solution de principe pour toute pension alimentaire fixée dans un titre exécutoire, sauf à être écartée par accord des parents – hors situation de violences intrafamiliales – ou sur décision du juge si les modalités d'exécution de la contribution à l'entretien et à l'éducation de l'enfant sont incompatibles avec sa mise en œuvre⁶⁹.
- 28 D'un point de vue quantitatif, les rapports démontrent que le taux de recouvrement des pensions alimentaires par l'ARIPA a largement progressé, passant de 63,6 % en 2017 à 80 % en 2024. Toutefois, cet indicateur ne témoigne que de l'efficacité des mesures de recouvrement – amiables ou forcées – lorsqu'elles sont mises en œuvre par l'ARIPA. Le taux n'inclut pas les montants d'impayés pour lesquels l'agence ne peut pas mettre en place de telles mesures de recouvrement, lorsque le débiteur est, par exemple, hors d'état de payer parce qu'il

⁶⁴ Cour des comptes, *Rapport sur l'application des lois de finances de la sécurité sociale*, 2025, spéc. p. 385 et s : *AJ fam.* 2025, 307.

⁶⁵ Rapp. HCFEA, *État des lieux du déploiement de la réforme du service public de l'intermédiation financière des pensions alimentaires*, 2025 : *AJ fam.* 2025, 628.

⁶⁶ L. n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017, spéc. art. 41.

⁶⁷ L. n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020. D'abord à la suite d'un impayé de pension alimentaire, à compter du 1^{er} octobre 2020, puis indépendamment de tout impayé de pension alimentaire, à compter du 1^{er} janvier 2021.

⁶⁸ L. n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022.

⁶⁹ C. civ., art. 373-2-2, II, 1° et 2°.



est insolvable. Si elles étaient prises en compte, le taux de recouvrement ne serait que de 38 %. Plus encore, les rapports s'accordent à constater le caractère lacunaire de la statistique qui empêche d'évaluer de manière fiable la performance du service public de recouvrement des impayés de pensions alimentaires. À ce jour, seul le nombre de divorces judiciaires fait, en effet, l'objet d'une remontée au niveau national. Le nombre de divorces par consentement mutuel extrajudiciaires, le nombre de ruptures d'unions libres ainsi que le nombre et le montant des pensions alimentaires toutes séparations confondues ne sont pas connus. Dans ces conditions, il est difficile d'élaborer le pilotage stratégique de l'ARIPA.

- 29 D'un point de vue qualitatif, la Cour des comptes souligne que « les parents créanciers – dont 96 % sont des femmes – voient dans le dispositif un levier institutionnel susceptible de les sécuriser financièrement, voire physiquement en cas de violences conjugales, et de les décharger du poids d'avoir à réclamer la pension alimentaire ». Si le service est jugé facile d'accès, il apparaît toutefois peu réactif en cas de sollicitation et les délais de traitement restent encore longs⁷⁰. Cela aboutit à un taux d'abandon de 15 %. Outre des recommandations visant à améliorer la collecte de données auprès des acteurs concernés et la mise en place de plusieurs indicateurs, les rapports explorent plusieurs pistes d'amélioration.

2) Les pistes d'amélioration

- 30 Parmi les différentes pistes d'amélioration évoquées par la Cour de comptes et le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge⁷¹, trois seront soulignées.
- 31 En premier, le partenariat avec les acteurs de la justice, et particulièrement les avocats, semble devoir être intensifié. L'essentiel des transmissions du titre exécutoire à l'ARIPA reste le fait des greffes des tribunaux. À cet égard, un récent décret a simplifié la procédure⁷². Le nombre de titres transmis par les avocats est toutefois extrêmement faible et ne représente que 0,2 % des flux en 2024. Cela signifie que leurs clients optent en grande majorité pour le versement direct. La généralisation de l'intermédiation financière est donc contrariée, puisqu'elle n'existe en pratique que pour les divorces prononcés par un juge, qui ne

⁷⁰ Cour des comptes, *Rapport préc.*, spéc. p. 406. Le reversement des sommes au créancier doit avoir lieu le lendemain de leur collecte auprès du débiteur. Ce délai n'est pas respecté.

⁷¹ Le HCFEA propose également d'inclure dans l'intermédiation financière la prestation compensatoire quand elle est versée sous forme de rente, d'organiser une remontée d'informations sur l'application, par les juges, de l'obligation de mettre en place l'intermédiation financière en cas de violences conjugales, de privilégier le paiement de la pension par prélèvement automatique.

⁷² Décret n° 2024-673 du 3 juillet 2024 portant diverses mesures de simplification de la procédure civile et relatif aux professions réglementées : Gaëlle Ruffieux, *JCP G* 2024, doct. 1360, spéc. n° 18.



constituent qu'une minorité des séparations avec enfant. L'exclusion *ab initio* de l'intermédiation financière dans les séparations amiables affaiblit l'objectif de prévention fixé par le législateur et fait peser sur le créancier alimentaire la charge d'entreprendre les démarches en cas de survenance d'impayés. Il est ainsi proposé d'intensifier la communication de l'ARIPA auprès des avocats et d'engager une discussion pour connaître les causes de cette résistance.

- 32 Deuxièmement, les rapports remarquent la très faible part de titres exécutoires de pensions alimentaires délivrés par l'ARIPA. Depuis 2018, les parents non mariés qui se séparent peuvent en effet demander à l'ARIPA de donner force exécutoire à l'accord sur la pension alimentaire si son montant est au moins égal à un seuil établi en tenant compte des modalités de résidence retenues pour l'enfant, des ressources du débiteur et du nombre d'enfants à charge de celui-ci. Or, le barème du Code de la sécurité sociale aboutit à des montants plus élevés pour le débiteur alimentaire que la table de référence pouvant être utilisée par le juge aux affaires familiales lors de l'évaluation de la contribution à l'entretien et à l'éducation de l'enfant⁷³. La coexistence de deux barèmes ne favorise donc pas le recours à une solution amiable. La Cour des comptes et le Haut conseil de la famille recommandent ainsi de relancer la réflexion sur la mise en place d'un barème unique qui serait utilisé à la fois par l'ARIPA et par les juges aux affaires familiales pour faciliter le dialogue entre les deux autorités.
- 33 La troisième et dernière piste ici évoquée permet d'améliorer le rapport entre l'intermédiation financière et l'attribution de l'allocation de soutien familial (ASF). Le Haut conseil de la famille propose de permettre à l'ARIPA d'instruire automatiquement les droits à l'ASF dans le cas d'un impayé de pension alimentaire intervenant dans le cadre d'une intermédiation financière, ainsi que le droit à l'ASF complémentaire quand le montant de la pension alimentaire est inférieur à l'ASF. À ce jour et malgré la mise en place de l'intermédiation financière, il incombe encore au créancier alimentaire, en cas d'impayés, de réaliser les démarches pour percevoir cette prestation familiale qui prend le relais en cas de défaillance parentale. La proposition de non-quérabilité de l'ASF améliorerait la situation des

⁷³ Direction des affaires civiles et du sceau, Circulaire du 12 avril 2010 relative à la diffusion d'une table de référence permettant la fixation de la contribution à l'entretien et à l'éducation des enfants sous forme de pension alimentaire.



créanciers alimentaires en les soulageant de démarches qui engendrent souvent un non-recours aux droits sociaux.

- 34 On peut regretter que la LFSS pour 2026 n'ait pas intégré quelques-unes de ces propositions. Elle accentue toutefois le recouvrement des pensions alimentaires en autorisant désormais les organismes débiteurs de prestations familiales à récupérer jusqu'à cinq ans d'arriérés de pensions alimentaires, contre vingt-quatre mois auparavant⁷⁴. **F. M.**

III. Indemnisation de l'incidence professionnelle de la prise en charge d'un enfant handicapé⁷⁵

- 35 Les femmes vont-elles enfin cesser d'être les victimes collatérales de la loi « anti-Perruche » ? Sans que cet espoir soit encore pleinement satisfait, il est possible que l'évolution récente de la position de la Cour de cassation, initiée par la première chambre civile le 15 octobre 2025⁷⁶ puis reprise par la chambre criminelle le 9 décembre suivant⁷⁷, aille dans ce sens.
- 36 On rappellera brièvement, pour commencer, le contenu de la loi Kouchner de 2002 et ses suites. L'affaire *Perruche*, à l'origine de cette saga, est plus que connue : une femme enceinte croit avoir contracté la rubéole et se soumet à des examens de dépistage en affirmant clairement que, si le fœtus est atteint de l'un des lourds handicaps que peut provoquer la maladie, elle souhaitera avorter. La négligence fautive des professionnels de santé conduit à la rassurer indûment : elle poursuit sa grossesse et accouche d'un enfant souffrant effectivement des graves conséquences d'une rubéole intra-utérine. Les parents comme l'enfant engagent alors la responsabilité des professionnels et voient l'intégralité de leurs préjudices réparés, position confirmée par la Cour de cassation⁷⁸. Dans l'objectif affiché de renverser cette position jurisprudentielle, la loi Kouchner du 4 mars 2002 introduira dans le Code de l'action sociale et des familles la formule, désormais

⁷⁴ L. n° 2025-1403 du décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026.

⁷⁵ Une partie des éléments ici développés ont été précédemment publiés sous le titre « Parents d'enfant handicapé : quel soutien pour les étrangers ? », numéro conjoint *Plein Droit et Délibérée*, déc. 2025.

⁷⁶ Cass. 1^{re} civ., 15 octobre 2025, n° 24-16.323.

⁷⁷ Cass. crim., 9 décembre 2025, n° 24-84.250

⁷⁸ Cass. AP, 17 novembre 2000, n° 99-13.701. À propos de cette affaire, v. par exemple : Yann Thomas, Olivier Cayla, *Du droit de naître et de ne pas naître*. À propos de l'affaire *Perruche*, Gallimard, 2002 ; Philippe Jestaz, « Une question d'épistémologie (à propos de l'affaire *Perruche*) », *RTD civ.*, 2001 ; Muriel Fabre-Magnan, « L'affaire *Perruche* : pour une troisième voie », *Droits*, 2002, n° 35, p. 119.



célèbre, « Nul ne peut se prévaloir d'un préjudice du seul fait de sa naissance »⁷⁹, qui prive *les enfants* de l'indemnisation des préjudices liés à leur handicap non-détectés durant la grossesse. Mais on oublie souvent que cette loi limitera également la réparation des préjudices *des parents* en prévoyant que « lorsque la responsabilité d'un professionnel ou d'un établissement de santé est engagée vis-à-vis des parents d'un enfant né avec un handicap non décelé pendant la grossesse », le préjudice réparable des parents exclura désormais « les charges particulières découlant, tout au long de la vie de l'enfant, de ce handicap ». Pour les parents, plus de réparation pour les frais afférents à la prise en charge du handicap donc : la compensation de ces charges est désormais renvoyée à la seule « solidarité nationale » c'est-à-dire aux prestations sociales.

- 37 La disposition est, on le perçoit, spécialement violente pour les mères : non seulement ont-elles été empêchées, par la faute médicale, d'exercer leur liberté d'avorter⁸⁰ mais encore se voient-elles privées de l'indemnisation des frais liés à l'accompagnement de l'enfant, alors même qu'elles sont les premières pourvoyeuses de soins aux enfants handicapés⁸¹. D'autant que les prestations sociales concernées sont loin de couvrir l'ensemble des frais liés à l'accompagnement d'un enfant atteint de handicap. Depuis 2005⁸², les parents d'enfants handicapés peuvent ainsi, le cas échéant, cumuler une prestation familiale – l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) – avec des aides à l'adaptation du logement et du véhicule ; et, depuis 2008⁸³, avec une prestation d'aide sociale, la prestation de compensation du handicap (PCH) destinée à couvrir certains frais spécifiques liés au handicap et qui jusque-là n'était ouverte qu'aux personnes de plus de vingt ans. En termes de montant, il s'agit ici de prestations limitées, variables en fonction de la situation familiale et soumises à conditions.
- 38 L'AEEH représente ainsi un montant de 265 à 1 950 euros mensuels environ, suivant l'aide nécessaire et la situation de famille (l'allocation étant légèrement majorée pour les familles monoparentales). Mais elle est, par principe, réservée à des handicaps supérieurs à 80 % et ne peut être touchée que jusqu'aux vingt ans

⁷⁹ Aujourd'hui article L. 114-5 CASF.

⁸⁰ Sur ce point v. Laurie Marguet, « Les lois sur l'avortement (1975-2013) : une autonomie procréative en trompe-l'œil », *La Revue des droits de l'homme*, 2014, n° 5 [en ligne].

⁸¹ Thomas Blavet, Yann Caenen, Hélène Guedj, « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants handicapés : les parents en première ligne », DRESS, *Études et résultats*, décembre 2023, n° 1286 : la garde des enfants handicapés en bas âge est essentiellement assurée par les parents (78 % contre 54 % hors handicap) et, en réalité, essentiellement par les mères (v. *infra*).

⁸² Loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

⁸³ Loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007.



de l'enfant. Un très récent décret du 30 mars 2026 améliore cependant un peu la situation de ces familles, puisque les enfants dont le handicap est chiffré entre 50 % et 79 % et ne présentant aucune perspective d'amélioration peuvent désormais toucher l'AEEH sans limitation de durée, là où, jusqu'ici, l'allocation n'était attribuée que pour une durée de deux à cinq ans, le renouvellement devant ensuite être sollicité⁸⁴. La PCH, quant à elle, permet le remboursement de certains frais d'accompagnement du handicap effectivement avancés (aide humaine et matériel spécifique, aménagement du logement ou du véhicule, etc.), mais, pour les foyers au revenu supérieur à 30 000 euros annuels, elle se trouve plafonnée et ne couvre que 80 % des frais engagés (100 % pour les autres foyers). De fait, les familles dont un des enfants au moins touche l'AEEH vivent dans une plus grande précarité financière que la moyenne puisque « leur niveau de vie mensuel moyen est de 1 567 euros, soit 272 euros de moins que les autres ménages avec enfant de moins de 20 ans. Les ménages bénéficiaires de l'AEEH vivent sous le seuil de pauvreté dans 24 % des cas, contre 17 % pour les autres ménages avec enfants »⁸⁵.

39 On comprend dès lors que la loi Kouchner, en rabattant la réparation des préjudices sur le recours aux aides sociales, a potentiellement dégradé la situation financière de certaines familles par rapport à la solution qui aurait été apportée par application de la jurisprudence *Perruche*. Les motifs de cette dégradation sont, en outre, extrêmement questionnables. Car si, dans une perspective anti-validiste un peu anachronique concernant un texte de 2002⁸⁶, il est possible de concevoir comme *illégitime* le préjudice d'être soi-même né handicapé voire le préjudice *moral* d'avoir un enfant handicapé plutôt que pas d'enfant du tout, on comprend mal la cohérence éthique à accepter la réparation du préjudice *moral* des parents et à leur refuser l'indemnisation des frais qu'elles vont effectivement devoir engager pour s'occuper dignement de leur enfant, notamment dans une société si peu adaptée à la prise en charge du handicap. Sauf, bien sûr, à considérer que la

⁸⁴ Décret n° 2026-227 du 30 mars 2026 portant simplification des conditions d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Le complément de l'AEEH reste en revanche une prestation limitée dans le temps puisqu'elle est attribuée, aux termes de l'article R. 541-4 du code de la sécurité sociale « pour une durée au moins égale à trois ans et au plus égale à cinq ans lorsque le taux d'incapacité permanente de l'enfant est au moins égal à 80 % et au moins égale à deux ans et au plus égale à cinq ans lorsque le taux est au moins égal à 50 % et inférieur à 80 % », l'attribution étant évidemment renouvelable ensuite.

⁸⁵ Guillemette Buisson et Gabriel De La Rosa, « Parents d'enfant handicapé : davantage de familles monoparentales, une situation moins favorable sur le marché du travail et des niveaux de vie plus faibles », *Études et résultats*, novembre 2020, n° 1169, p. 4.

⁸⁶ Si l'idée d'une structure sociale hiérarchisante à l'égard des personnes handicapées est évidemment bien antérieure à cette période, puisque, comme théorie politique, elle se développe dès les années 1970, le terme de validisme fait son apparition en français en 2024 sous la plume de Zig Blanquer dans son texte « [La culture du valide \(occidental\)](#) ». Sur l'histoire de la notion, v. not. Adrien Primerano, « L'émergence des concepts de "capacitisme" et de "validisme" dans l'espace francophone », *Alter*, 2022, vol. 16, n°2 [en ligne].



motivation réelle du texte concerne moins une préoccupation pour le discours symbolique anti-validiste porté par le droit de la responsabilité civile qu'une attention aux inquiétudes outragées des compagnies d'assurance.

- 40 Les deux décisions ici commentées ouvrent cependant aux parents une petite voie pour la reconnaissance des conséquences effectives de l'accueil d'un enfant handicapé sur les ressources familiales. La chambre civile puis la chambre criminelle ont en effet choisi une lecture restrictive du code de l'action sociale et des familles, considérant que l'exclusion des « charges particulières découlant, tout au long de la vie de l'enfant, [du] handicap » ne porte que sur les dépenses financières directement en lien avec la prise en charge du handicap (tierce personne, matériels adaptés etc.). *A contrario* donc, les préjudices patrimoniaux des parents (frais d'accompagnement psychologique par exemple, comme cela était demandé dans l'affaire jugée par la chambre criminelle) mais surtout les *pertes financières* qu'elles subissent peuvent être réparées. En l'occurrence, dans l'affaire traitée par la première chambre civile, la mère avait tout d'abord pris un long congé parental puis avait repris son activité à temps partiel et le père, en profession libérale, avait réduit son activité. La Cour d'appel d'Orléans les avait indemnisé-es de ces pertes : « à bon droit » estime la Cour de cassation.
- 41 Un progrès donc, mais dont cette même affaire nous fait immédiatement percevoir toutes les limites. En effet, la mère de l'enfant avait, outre ses pertes de salaires, demandé la réparation d'un préjudice d'incidence professionnelle lié, selon elle, au fait que la nécessité de travailler à temps partiel l'avait contrainte à prendre un poste à moindre responsabilité que celui qu'elle occupait antérieurement et qu'elle craignait de ne plus pouvoir reprendre ses anciennes fonctions. La Cour de cassation renvoie ici à l'appréciation souveraine des juges du fond qui avaient estimé que ce préjudice, d'une part, était partiellement couvert par l'indemnisation de la perte de revenu (alors que la requérante alléguait aussi qu'elle occupait des fonctions de moindre intérêt qu'auparavant) et, d'autre part, n'était pas démontré dans la mesure où elle n'apportait pas la preuve « d'une impossibilité de retour à son poste antérieur à temps plein ou d'une évolution professionnelle compromise au regard de la période passée dans son emploi à temps partiel ». On perçoit dès lors à quel point la porte, à peine entre-ouverte, de la réparation, sera difficile à pousser⁸⁷. Car les discriminations au travail subies

⁸⁷ V. CAA Lyon, 30 novembre 2021, n° 20LY00877 : Sophie Hocquet-Berg, *Resp. civ. et assur.* 2022, comm. 48 et la condamnation de la France dans cette affaire : CEDH, 2 novembre 2023, *N. M. et a. c/ France*, n° 66328/14. *Mutatis mutandis*, v. également TA Melun, 2 avril 2024, n° 2210796 ou CAA Marseille, 2^e Chambre, 29 mars 2018, n° 16MA00924.



par les mères sont évidemment extrêmement difficiles à prouver sur le plan individuel même si elles sont indéniables sur le plan collectif⁸⁸. Les mères d'enfants handicapés sont ici infiniment plus concernées que les pères puisque seules « 54 % travaillent, quand c'est le cas de 74 % de celles n'ayant pas d'enfant handicapé » et alors que « l'écart entre les pères d'enfant handicapé et les autres est beaucoup plus réduit : 82 % des premiers travaillent, contre 88 % des seconds »⁸⁹. De la même façon, 42 % des mères d'enfants handicapés travaillent à temps partiel (contre 31 % des autres mères) alors qu'ils ne sont que 8 % des pères (contre 4 % des pères en général)⁹⁰.

- 42 Une dernière question doit être soulevée à propos de cette évolution jurisprudentielle. Pourrait-elle constituer une porte dérobée pour les quelques parents laissés totalement sans ressources face à la naissance d'un enfant au handicap fautivement non-détecté ?
- 43 Car, si le versement des prestations sociales d'accompagnement du handicap est présenté – abusivement – par la loi Kouchner comme une *réparation* du préjudice subi, on oublie souvent que ces prestations sont conditionnées, pour la perception de l'AEEH comme de la PCH, à ce que l'enfant et le parent bénéficiaires résident habituellement en France. Ainsi, les personnes, françaises ou étrangères, qui auraient subi le préjudice de non-détection du handicap sont privées de tout soutien financier si elles choisissent de ne pas vivre en France, quand bien même elles auraient eu leur résidence habituelle à l'étranger *avant* la grossesse. Une hypothèse qui peut se présenter étant donné, par exemple, que nombre de familles françaises vivant à l'étranger choisissent de faire suivre la grossesse et d'accoucher en France (tant pour la proximité géographique de leur famille que, bien souvent, la qualité et la gratuité du système de santé). Un dilemme auquel échappent les personnes bénéficiaires d'une indemnisation classique par le biais de la responsabilité médicale – puisque le principe même est la libre disposition des sommes versées.
- 44 Bien sûr, les familles de nationalités mixtes, françaises issues de l'étranger ou étrangères sont, plus que les autres, susceptibles de vouloir s'installer hors de France après une naissance, en particulier après celle d'un enfant handicapé pour

⁸⁸ Louis-Alexandre Erb, Tom Olivia, Thomas Breda, Maxime Tô, « Après la naissance d'un enfant les conditions de travail diffèrent entre les pères et les mères », *Emploi, chômage, revenus du travail*, INSEE, 2022, p. 75.

⁸⁹ « Parents d'enfant handicapé : davantage de familles monoparentales, une situation moins favorable sur le marché du travail et des niveaux de vie plus faibles », *préc.*, p. 3.

⁹⁰ *Ibid.* p. 4.



l'éducation duquel le soutien familial peut être précieux. La loi Kouchner affecte donc, statistiquement, davantage les familles étrangères ou immigrées. Serait-il alors possible d'imaginer que les personnes privées de l'accès aux prestations sociales en raison de leur lieu d'habitation puissent demander la réparation de leur préjudice financier, normalement couvert par la « solidarité nationale », par le biais des mécanismes classiques de la responsabilité civile ? En effet, la constitutionnalité de la loi Kouchner au regard du principe de responsabilité n'avait été acquise, dans la QPC n° 2010-2 du 11 juin 2010, *qu'en raison* de la mise en place de prestations sociales spécifiques et, de fait, la France a plusieurs fois été condamnée pour ne pas avoir instauré suffisamment rapidement ces prestations spécifiques⁹¹. Mais *quid* de l'articulation du principe de responsabilité et du principe de non-obligation de minimiser son propre dommage ? Il n'y aurait rien de fautif à choisir de s'installer à l'étranger, *a fortiori* si les parents y résidaient déjà avant le dommage. En prenant partie pour une réparation étendue du préjudice des parents, la Cour de cassation semble vouloir restreindre le plus possible le préjudice non-réparable : sans doute ne faudrait-il pas pousser beaucoup pour qu'un contrôle de proportionnalité permette, dans certains cas spécifiques, de limiter encore la portée de l'article L. 114-5 CASF.

- 45 Peut-être pas, en revanche, pour résoudre l'exclusion d'une autre catégorie de personnes. Outre la résidence en France, les prestations de la « solidarité nationale » sont en effet conditionnées, pour les personnes étrangères, à la régularité de leur séjour⁹² et aucune des prestations de prise en charge du handicap ne déroge à la règle⁹³. Ainsi, les parents sans-papiers d'enfants aux handicaps non-détectés demeurent sans soutien financier spécifique et la nouvelle position de la Cour de cassation ne devrait pas spécialement améliorer leur situation puisque les revenus dont ils auraient pu être privés par la naissance de l'enfant seraient nécessairement issus d'activités prohibées. Là encore, les femmes sont les premières concernées puisque, de la pauvreté au racisme

⁹¹ CEDH, gr ch., 6 octobre 2005, *Draon c. France*, n° 1513/03, § 83. Sur les suites de cette jurisprudence en droit interne, v. notamment Stéphanie Porchy-Simon, « Refus d'application du dispositif "anti-Perruche" aux dommages survenus antérieurement à la loi du 4 mars 2002 », *D.*, 2008, p. 2765.

⁹² V. art. L. 512-1 CSS, pour les prestations familiales comme l'AEEH, et art. L. 111-2 CASF pour les prestations d'aide sociale telle la PCH. Pour la liste des titres de séjour permettant cet accès, v., pour les prestations familiales, l'article D. 512-1 CSS s'agissant de l'AEEH et, pour les prestations d'aide sociale, le décret n° 94-294 du 15 avril 1994 fixant la liste des titres exigés des personnes de nationalité étrangère pour l'application de l'article 186 CASF.

⁹³ Contrairement à quelques prestations d'aide sociale comme l'aide médicale d'État ou l'aide sociale à l'enfance par exemple (art. L. 111-2 CASF).



systemique des organismes de santé⁹⁴, quantité de facteurs exposent statistiquement davantage les femmes racisées, étrangères et/ou en situation irrégulière à des négligences médicales et donc, potentiellement, à des situations de pathologies fœtales non-détectées⁹⁵.

- 46 La nouvelle position de la Cour de cassation, si elle doit être saluée pour le bénéfique qu'elle peut apporter aux mères, ne peut donc être la fin de la saga *Perruche* si l'on souhaite que le droit de la responsabilité protège véritablement toutes les femmes. **L. Car.**

IV. Travail et discriminations fondées sur la religion

- 47 En 2025, le Défenseur des droits a publié un important rapport sur les discriminations fondées sur la religion⁹⁶. Important, d'abord, par son volume et la somme d'informations rassemblées, qui donnent une profondeur historique à la question et permettent un regard panoramique sur nombre de réclamations adressées à ce sujet à l'institution depuis plus de dix ans. Important aussi par ce qu'il révèle de la difficulté dans laquelle se trouve l'institution pour faire vivre la règle de l'interdiction des discriminations fondées sur la religion, dans un contexte où l'évolution du cadre normatif, via, en particulier, l'extension semble-t-il inarrêtable des clauses de neutralité dans toute une série d'organisations privées comme publiques, est défavorable à l'établissement des discriminations. En effet, que les exigences de neutralité soient désormais explicitement justifiées – que ce soit par le principe de laïcité (comme c'est le cas à l'école ou, depuis la loi du 24 août 2021, dans les entreprises privées participant à l'exécution du service public) ou par le choix de personnes privées (comme c'est le cas dans les entreprises qui choisissent, sur le fondement de la loi du 8 août 2016, d'insérer une clause de neutralité ou à la Fédération française de football) – aboutit à les faire bénéficier

⁹⁴ Sur les conditions d'altération de la santé des femmes migrantes en France : Marguerite Cognet, Christelle Hamel et Muriel Moisy, « Santé des migrants en France : l'effet des discriminations liées à l'origine et au sexe », *Revue européenne des migrations internationales*, 2012/2, vol. 28, p. 11 ; Claire Mestre, « Soins et violence institutionnelle auprès des femmes migrantes », *Spirale*, 2022/1, n° 101, p. 95. Plus spécifiquement sur les questions obstétricales v. par ex. Pricillia Sauvegrain, « La santé maternelle des "Africaines" en Île-de-France : racisation des patients et trajectoires de soins », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 28, n° 2, 2012, p. 81 ou Louise Virole, « Injustice reproductive en contexte migratoire : le suivi de grossesse », *Plein droit*, 2024/4 n° 143, 2024, p.8

⁹⁵ Emma Kasprzak, « Pourquoi les mères noires ont-elles plus de risques de mourir en couche ? », BBC News, 18 avril 2019. Pour la France, même si les données sont anciennes, v. par exemple M. Gayral-Taminh et al., « Pregnancy and labor of women born in Maghreb and Black Africa followed to delivery at the Maternity Hospital of Toulouse », *Journal de gynécologie, obstétrique et biologie de la reproduction*, 1999, vol. 28, n° 5, pp. 462-471.

⁹⁶ DDD, [Les discriminations fondées sur la religion. Constats et analyses du Défenseur des droits, 2025 \[en ligne\]](#) ; v. aussi l'interview de Claire Hédon, « Discriminations et religion : remettre le droit au cœur des débats », *D.*, 2026 p. 192.



d'une forme de présomption de légitimité qu'il appartient dès lors au raisonnement antidiscriminatoire de renverser. L'enjeu est de taille, dès lors que nombre d'indices – à commencer par le rapport du DDD – établissent que ces règles générales permettant de requérir la neutralité convictionnelle des personnes privées pèsent plus particulièrement sur certains groupes sociaux. De ce point de vue, les efforts herméneutiques déployés par l'institution dans certaines décisions méritent qu'on s'y attarde.

A. La discrimination religieuse : un mal profond

- 48 Le rapport du DDD se fonde sur diverses enquêtes pour établir, d'emblée, la tendance haussière des discriminations religieuses en France : le deuxième volet de l'enquête *Trajectoires et Origines* (TeO2) de 2020⁹⁷, l'enquête *Vécu et ressenti en matière de sécurité* menée par le Service statistique ministériel de la Sécurité intérieure (SSMSI) de 2025⁹⁸ et le rapport *Accès aux droits* établi par le DDD lui-même en 2024 – second volet d'une enquête auprès de 5 000 personnes déjà menée en 2016⁹⁹. Or les conclusions de ces différents rapports convergent. Il est ainsi établi (enquête SSMSI) que « le nombre de personnes rapportant des discriminations a augmenté d'environ 78 % » et que, parmi l'ensemble des discriminations subies, la discrimination religieuse est nettement à la hausse en France pour concerner aujourd'hui 29 % des personnes interrogées (tandis que 45 % des personnes rapportent des discriminations à raison de l'origine)¹⁰⁰.
- 49 Plus spécifiquement encore, l'enquête *Accès aux droits* du DDD établit que ce sont surtout les personnes de confession (réelle ou supposée) musulmane qui rapportent ce vécu discriminatoire (p. 15), notamment en lien avec le port de signes religieux (p. 16) – ce qui, d'emblée, laisse entrevoir la dimension structurellement intersectionnelle de cette forme de discrimination. En effet, non seulement elle frappe surtout, dès lors, les femmes (p. 16), mais encore elle s'imbrique avec des formes de discrimination sur les origines supposées (p. 19). Le rapport établit aussi que les jeunes (18-35 ans) sont les plus nombreux à rapporter des expériences de discrimination. La chose est intéressante. Elle peut en effet s'expliquer par une pluralité de facteurs – depuis des formes de regain des

⁹⁷ <https://teo.site.ined.fr/fr/quels-resultats/publications>

⁹⁸ SSMSI, *Vécu et ressenti en matière de sécurité. Victimation, délinquance et sentiment d'insécurité*, Rapport d'enquête – édition 2024, octobre 2025.

⁹⁹ <https://www.defenseurdesdroits.fr/enquete-sur-lacces-aux-droits-2e-edition-895>

¹⁰⁰ DDD, *Les discriminations fondées sur la religion*, op. cit., p. 4.



pratiques religieuses visibles notamment chez les jeunes musulman·e·s, principaux concerné·e·s, à l'hypothèse d'une plus grande conscience de ses droits qui contrebalancerait la tendance à la sous-déclaration des discriminations, bien établie par les sciences sociales¹⁰¹. Mais il est surtout intéressant de la corrélérer avec les conclusions d'une autre enquête, celle menée par Philippe Portier et Charles Mercier, sur l'augmentation chez les jeunes de perceptions négatives des usages contemporains de la laïcité, de plus en plus perçue comme un principe d'interdiction, de stigmatisation voire de discrimination¹⁰². De ce point de vue, le rapport du DDD entreprend d'ailleurs nombre de rappels utiles, et notamment redit que la laïcité est un « principe de liberté »¹⁰³ qui ne saurait être interprété comme cantonnant la religion à la sphère privée ou comme s'opposant à la liberté d'exprimer ses convictions.

- 50 Mais établir la discrimination religieuse suppose de cheminer sur une voie étroite. L'omniprésence, dans le débat public, de la question du voile n'a pas été sans effets sur l'évolution du cadre juridique de la laïcité : la loi et la jurisprudence ont considérablement évolué depuis le début du XXI^e siècle, assez massivement dans le sens d'une multiplication des obligations de discrétion voire de neutralité religieuse¹⁰⁴, l'application de plusieurs de ces règles prévoyant des restrictions à la liberté d'expression des convictions religieuses se retrouvant précisément en cause dans nombre des cas de discrimination recensés dans le rapport. De fait, le rapport établit que les discriminations en lien avec la religion concernent majoritairement l'emploi privé (23 %), loin devant les autres configurations : accès aux biens et aux services (13 %) ou au logement (2 %), rapports avec les services publics (7 %), éducation (12 %) – ce dernier chiffre étant toutefois plus élevé chez les personnes élèves, étudiantes ou en formation au moment de l'enquête, qui sont 32 % à dire avoir été discriminées au cours des cinq dernières années¹⁰⁵.
- 51 Ces évolutions dessinent pour le DDD une ligne de crête : dès lors que sa mission est de « rappeler le droit, tout le droit, rien que le droit »¹⁰⁶, il ne peut que prendre acte de ces évolutions, y compris alors même que c'est souvent leur application,

¹⁰¹ v. not. Mirna Safi, Patrick Simon, « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Économie et Statistique*, 2013, pp. 464-466.

¹⁰² Philippe Portier, Charles Mercier, *Les jeunes et leur laïcité*, Presses de Sciences Po, 2025.

¹⁰³ DDD, *Les discriminations fondées sur la religion*, op. cit., p. 33.

¹⁰⁴ On se permet de renvoyer à Stéphanie Hennette Vauchez, *Laïcité*, Anamosa, 2023.

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 27, p. 37.

¹⁰⁶ DDD, *Les discriminations fondées sur la religion*, op. cit., p. 5.



comme le montre le rapport, qui constitue le terreau des discriminations religieuses.

- 52 Il lui faut aussi, plus avant, prendre acte de l'interprétation que développent d'autres acteurs juridiques – à commencer par les cours – de ces évolutions. À plusieurs reprises, on sent d'ailleurs que s'exprime dans le rapport une forme d'effort diplomatique. C'est ainsi par exemple que le rapport opère une forme de relativisation de certains développements propres à la jurisprudence administrative étendant les exigences de neutralité, en présentant certains arrêts comme « isolé[s] »¹⁰⁷ et comme devant être lus en lien avec le principe selon lequel les usagers du service public ne sont pas en principe soumis à une obligation générale de neutralité. C'est ainsi, encore, que l'arrêt rendu par le Conseil d'État sur la clause de neutralité convictionnelle insérée dans les statuts de la FFF¹⁰⁸ est présentée comme spécifique à cet organisme, et insusceptible d'être répliquée à l'identique par l'ensemble des fédérations sportives¹⁰⁹.
- 53 L'étroitesse de la voie laissée au DDD pour établir des discriminations dans un tel cadre normatif défavorable – parce que fondant nombre de restrictions à la liberté religieuse – se donne particulièrement à voir en matière scolaire : le rapport souligne notamment combien la mise en œuvre de l'interdiction de l'abaya décidée en août 2023 est complexe et périlleuse¹¹⁰. À l'école, la présomption de légitimité des exigences de neutralité qui résulte de la loi du 15 mars 2004 nécessite, pour que soient caractérisées des pratiques discriminatoires, que soient empruntée la voie étroite de la multiplication des distinctions factuelles (par exemple : la loi est applicable lors des cérémonies de remise du diplôme du brevet, car les élèves ont

¹⁰⁷ A propos de l'arrêt CAA Lyon, 23 juillet 2019, n° 17LY04351, v. DDD, *Les discriminations fondées sur la religion*, *op. cit.*, p. 44.

¹⁰⁸ CE, 29 juin 2023, *Association Alliance citoyenne et autres*, n° 458088.

¹⁰⁹ V., dans un sens comparable, Alexis Goin, « La Main de Dieu », *AJDA* 2023, p. 1646 ; pour une analyse plus critique, Lyna Maaziz, « Compétitions sportives, service public et signes religieux », *RFDA* 2023, p. 1055 ; v. aussi REGINE, « Droit et genre », *D.* 2024, p. 891 ; Marie-Odile Peyroux-Sissoko, « Compétitions sportives, service public et signes religieux », *RFDA* 2023, p. 1065.

¹¹⁰ V. par ex. : Défenseur des droits, 16 juillet 2024, déc. n° 2024-110 ; et DDD, *Les discriminations fondées sur la religion*, *op. cit.*, p. 44.



vocation à poursuivre leur scolarité, mais pas du baccalauréat, car ils quittent ensuite l'enseignement secondaire¹¹¹).

B. Des décisions remarquables

- 54 Mais c'est surtout la question de l'emploi, et singulièrement des clauses de neutralité adoptées par des employeurs privés, qui illustre la richesse et l'importance du raisonnement antidiscriminatoire.
- 55 On sait sur ce point que la combinaison des évolutions normatives nationales et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne a fait craindre un affaiblissement du droit de la non-discrimination¹¹². Pour rappel, alors que les clauses de neutralité sont désormais possibles dans toute entreprise (loi dite « El Khomri » du 8 août 2016) et obligatoires dans celles qui participent à l'exécution du service public (loi confortant le respect des principes de la république du 24 août 2021), la Cour de justice de l'Union Européenne estime, d'une part, que, tant qu'elles ne visent pas seulement les convictions religieuses, mais toutes les convictions, elles ne constituent pas des discriminations directes et, d'autre part, qu'elles sont en revanche susceptibles de constituer une discrimination indirecte si elles ne poursuivent pas un but légitime par des moyens nécessaires et appropriés. Étant entendu, cependant, que la Cour a aussi jugé que le choix de projeter une image de neutralité était en principe légitime, parce que couvert par la liberté d'entreprendre garantie par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne – même si la clause ne peut alors viser que ceux des employés qui sont en contact avec le public (et projettent, donc, l'image de l'entreprise)¹¹³ et s'il revient à l'employeur de démontrer qu'il n'en va pas là d'un seul caprice, mais d'un « besoin véritable » comme, par exemple, la « prévention des conflits » dans l'entreprise¹¹⁴. Poursuivant un important mouvement déjà enclenché en 2024 qui l'avait mené à mobiliser le concept de discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe et la religion pour analyser les clauses de

¹¹¹ DDD, *Les discriminations fondées sur la religion*, op. cit., p. 47.

¹¹² Mark Bell, « Leaving Religion at the Door ? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace », *Human Rights Law Review* 2017, vol. 17, pp. 784–796 ; Elke Cloots, « Safe Harbour or Open Sea for Corporate Headscarf Bans ? Achbita and Bougnaoui », *Common Market Law Review* 2018, vol. 55, pp. 589 – 624 ; Stéphanie Hennette-Vauchez, « Equality and the Market : The Unhappy Fate of Religious Discrimination in Europe », *European Constitutional Law Review* 2017, vol. 13, pp. 744 - 758 ; Cyril Wolmark, « Peut-on concevoir la neutralité dans l'entreprise ? », *Revue de Droit du Travail*, 2017, p. 235.

¹¹³ CJUE, GC, 14 mars 2017, *Asma Bougnaoui & ADDH v. Micropole SA*, C-188/15 ; CJUE, GC, 14 mars 2017, *Samira Achbita & Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV*, C-157/15.

¹¹⁴ CJUE, 15 juillet 2021, *IX c. WABE et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, C-804/18 et C-341-19.



neutralité religieuse en entreprise¹¹⁵, le DDD a rendu en 2025 des décisions importantes sur ces clauses.

- 56 Dans une première décision, le DDD avait à connaître de la rupture d'une période d'essai d'une salariée portant un turban, décidée par un cabinet d'expertise comptable au nom d'une clause de neutralité applicable à tous les salariés en lien avec la clientèle. Du fait de l'existence d'une clause de neutralité (bien qu'elle n'ait pas été portée à la connaissance de la plaignante au moment de son embauche), le DDD examine d'abord l'affaire sous l'angle de la discrimination indirecte. En particulier, il s'interroge sur le point de savoir si cette clause répond à un « besoin véritable » de l'employeur et considère que celui-ci ne démontre pas en quoi le port d'un turban par la salariée était de nature à porter atteinte aux intérêts mis en avant par l'employeur : le maintien d'un environnement de travail « harmonieux » et « inclusif ». En particulier, en l'absence de tout élément établissant une expérience de conflits dans l'entreprise, le DDD estime que ceux-ci ne sont pas justifiés. Considérant la clause comme insusceptible, dès lors, de justifier la rupture de la période d'essai, le DDD examine ensuite la rupture de celle-ci sous l'angle de la discrimination directe. Dans ce cadre, seule l'existence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante serait de nature à justifier la mesure ; or, constatant l'absence d'une telle exigence, le DDD estime que la décision de l'employeur doit s'analyser comme une discrimination directe intersectionnelle¹¹⁶.
- 57 Dans une deuxième décision tout aussi importante, le DDD a jugé que l'existence d'une éventuelle clause de neutralité convictionnelle devait être annoncée par l'employeur dès le stade de l'embauche. Seule l'annonce claire de l'existence d'une politique de neutralité justifie qu'un refus d'embauche opposé à une salariée ne souhaitant pas s'y conformer soit examiné sous l'angle de la discrimination indirecte – et puisse, dès lors, être justifiable. A défaut, c'est sous l'angle de la discrimination directe qu'il doit être examiné ; or cette forme de discrimination n'est jamais justifiable – sauf à ce que l'employeur prouve que la neutralité du salarié est une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Dans cette affaire où une femme voilée s'était vu refuser un poste suite à un entretien au cours

¹¹⁵ V. DDD, 22 octobre 2024, n° 2024-144 : établissement d'une discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe et la religion du fait d'un licenciement fondé sur le règlement intérieur d'une entreprise qui prescrivait la neutralité convictionnelle des salarié·es « au nom de son image de marque et de ce qu'elle nomme le "vivre ensemble", d'une part aux salariés en contact avec la clientèle et, d'autre part, aux salariés "se trouvant en contact avec d'autres salariés", c'est-à-dire pour tous les salariés ».

¹¹⁶ DDD, 14 mars 2025, n° 2025-038 ; et v. Nicolas Moizard, « Le dévoilement de l'entre-soi des clauses de neutralité », *Revue de Droit du Travail*, 2025, p. 466.



duquel il lui avait seulement été signifié que « le port du foulard n'est pas accepté », le DDD a donc conclu non seulement à une discrimination directe, mais encore à une discrimination directe intersectionnelle, parce que fondée à la fois sur le sexe et la religion de la candidate¹¹⁷.

- 58 Le raisonnement déployé par le DDD est donc important à deux égards. D'abord, parce qu'il s'engage sur la voie de la mobilisation du concept de discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe et la religion. Ensuite, parce qu'il revigore l'analyse des clauses de neutralité au prisme de la discrimination directe, qui avait peut-être été enterrée un peu vite à la suite de lectures rapides de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. **S. H.- V.**



Laure Camaji, Université Lumière Lyon 2, CERCRID

Lisa Carayon, Université Sorbonne Paris Nord, IRIS

Stéphanie Hennette-Vachez, Université Paris Nanterre, CREDOF

Floriane Maisonnasse, Université Grenoble Alpes, CRJ

¹¹⁷ DDD, 18 avril 2025, n° 2025-039.