

Info-Flash

Social

Jeudi 17 juillet 2025

Numéro 2025– SOC 23

⇒ Protection des salariés en parcours PMA ou d'adoption

La loi n°2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un « projet parental » par procréation médicalement assistée (PMA ou assistance médicale à la procréation) ou d'adoption a été publiée au Journal officiel du 1er juillet. De nouvelles obligations et interdictions s'imposent ainsi à l'employeur à **comp-ter du 2 juillet 2025** :

Protection renforcée des salariés en parcours de PMA ou d'adoption

Le **régime de protection** dont bénéficient les femmes salariées engagées dans un parcours de PMA, prévu par l'article L. 1225-3-1 du Code du travail (protection accordée aux femmes enceintes prévue aux articles L.1225-1, L.1225-2 et L.1225-3 du code du travail), est renforcé par la loi.

Pour rappel, il résulte de ces textes que :

- il est interdit à l'employeur de prendre en considération le fait qu'une femme bénéficie d'une assistance médicale à la procréation pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou pour prononcer une mutation d'emploi, sauf affectation temporaire si son état de santé médicalement constaté l'exige, en cas de travail de nuit ou d'exposition à des risques particuliers. Il lui est donc interdit de rechercher ou faire rechercher toutes informations sur ce sujet ;
- la femme candidate à un emploi ou salariée peut ne pas révéler qu'elle bénéficie d'une telle assistance, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à sa protection ;
- en cas de litige relatif aux deux premiers points et lorsqu'un doute subsiste, le doute profite à la salariée.

La loi modifie l'article L.1225-3-1 du Code du travail afin d'étendre cette protection, jusqu'alors réservée aux seules salariées, à **tous les salariés, femmes ou hommes** (lesquels peuvent être amenés à recevoir des traitements contre l'infertilité dans ce cadre), **engagés dans un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ainsi qu'à tous ceux engagés dans une procédure d'adoption.**

La loi rend, en outre, applicable à ces mêmes salariés la **protection contre les discriminations** prévue à l'article L.1142-1 du Code du travail relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, il est désormais interdit de :

- faire référence dans une offre d'emploi au parcours de PMA ou d'adoption, cette interdiction étant applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération de son engagement dans un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ou d'une adoption ;
- prendre, en considération de ce même engagement, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Autorisations d'absence pour les rendez-vous médicaux ou administratifs

La loi élargit par ailleurs le **bénéfice des autorisations d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux nécessaires à la PMA aux salariés de sexe masculin** devant faire l'objet d'examens médicaux, d'interventions ou de traitement en lien avec cette procédure.

De plus, **les autorisations d'absence prévues pour le conjoint, partenaire de Pacs ou concubin salarié de la femme en parcours de PMA, pour accompagner celle-ci à trois rendez-vous médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours, concernent dorénavant aussi les femmes accompagnant l'autre membre du couple** qui reçoit un traitement dans ce cadre.

Enfin, **une autorisation d'absence dans le cadre du parcours d'adoption** est créée. Peuvent en bénéficier les salariés, hommes ou femmes, engagés dans un tel processus afin de se rendre aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément. Un décret est toutefois attendu pour déterminer le nombre maximal d'autorisations d'absence dans ce cadre.