

La protection des salariés en parcours de PMA ou d'adoption est renforcée à compter du 2 juillet 2025

La loi visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental contre les discriminations au travail a été publiée au Journal Officiel du 1^{er} juillet 2025.

Elle permet aux salariés, hommes et femmes, engagés dans un parcours PMA (Procréation Médicalement Assistée) ou d'adoption, de bénéficier d'une protection juridique accrue et d'autorisations d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux ou administratifs liés à ces procédures.

Cette réforme vient étendre les garanties existantes et introduit de nouvelles protections légales.

Renforcement du régime de protection dans l'emploi

Le texte complète les dispositions de l'article L. 1225-3-1 du Code du travail, jusqu'alors réservé aux femmes engagées dans un parcours de PMA. **Il s'étend désormais à toute personne** (femme ou homme) engagée dans ces protocoles de soins, y compris les hommes recevant des traitements contre l'infertilité, et à tous les salariés engagés dans une procédure d'adoption.

- Ces salariés ne peuvent faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire en raison de leur projet parental.
- Ils ne sont pas tenus d'informer leur employeur de leur projet, sauf s'ils souhaitent bénéficier de droits spécifiques (ex : autorisations d'absence).
- La charge de la preuve incombe à l'employeur en cas de litige (article L. 1225-3 du Code du travail).



Élargissement des autorisations d'absence

L'article L. 1225-16 du Code du travail est modifié pour élargir le droit à absence.

En cas de PMA :

- Les hommes salariés pourront désormais bénéficier d'autorisations d'absence pour leurs examens, traitements ou interventions liés à un protocole de PMA.
- Le droit d'accompagnement de trois rendez-vous médicaux, initialement réservé aux conjoints, partenaires ou concubins masculins, est étendu aux femmes partenaires de la personne en traitement.

En cas d'adoption :

- Un nouveau droit à autorisation d'absence est créé pour les salariés, hommes ou femmes, engagés dans une procédure d'adoption, pour se rendre aux entretiens obligatoires liés à l'obtention de l'agrément.
- Le nombre maximal d'autorisations d'absence sera fixé par un décret à venir.

La branche des IEG peut aller plus loin que le Code du travail!

FO Énergie revendique l'ouverture de négociations sur les droits familiaux pour que la Branche joue pleinement son rôle : améliorer et renforcer les droits existants!