

De nouveaux droits pour les salariés engagés dans une PMA ou un projet d'adoption



© 2025 Les Echos Publishing

Le gouvernement a souhaité étendre à tous les salariés engagés dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) ou d'adoption la protection dont bénéficient notamment les femmes enceintes. Explications.

Une protection contre les discriminations

Tous les salariés (femmes et hommes) engagés dans un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ou d'une adoption bénéficient désormais d'une protection contre les discriminations au travail. Une protection qui concernait jusqu'alors les femmes enceintes et celles engagées dans un parcours de PMA.

Ainsi, il est interdit :

- de mentionner dans une offre d'emploi le parcours de PMA ou d'adoption du candidat ;
- de prendre, en considération de ce parcours de PMA ou d'adoption, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ;

– de tenir compte du parcours de PMA ou d'adoption d'une personne pour refuser de l'embaucher, pour résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié, pour rompre son contrat de travail en cours de période d'essai ou pour prononcer une mutation d'emploi.

Enfin, la personne engagée dans un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ou d'une adoption n'est pas tenue de le révéler, sauf si elle souhaite bénéficier de la protection légale.

Des autorisations d'absence

Jusqu'alors, seuls la salariée engagée dans une PMA et son conjoint salarié (ou partenaire de Pacs ou personne vivant maritalement avec elle) pouvaient bénéficier d'autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à ce parcours. Le nombre de rendez-vous étant limité à trois pour le conjoint.

Désormais, peuvent également s'absenter pour se rendre à ces rendez-vous :

- les hommes recevant des traitements médicaux dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ;
- ainsi que leur conjointe (ou partenaire de Pacs ou personne vivant maritalement avec lui), dans la limite de trois rendez-vous.

Enfin, les salariés engagés dans une procédure d'adoption peuvent s'absenter de l'entreprise pour se rendre aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément. Un décret doit encore fixer le nombre maximal d'autorisations d'absence.

Précision : l'employeur doit maintenir la rémunération des salariés pendant ces absences.

[Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025, JO du 1er juillet](#)

