



Nouveaux droits pour les salariés engagés dans un parcours de PMA ou d'adoption

[Une loi récemment publiée](#) vient accorder plus de droits aux salariés engagés dans un parcours d'assistance médicale à la procréation (PMA) ou d'adoption, les protégeant ainsi d'éventuelles **discriminations au travail** et leur facilitant le quotidien dans leur projet parental.

Elle étend plusieurs **mesures protectrices** et **autorisations d'absence aux salariés hommes engagés dans un parcours de PMA et aux salariés, femmes comme hommes, engagés dans une procédure d'adoption.**

Ces **absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.** Elles sont assimilées à une période **de travail effectif** pour la détermination des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de l'**ancienneté** dans l'entreprise.

Les nouvelles mesures protectrices

La loi élargit aux salariés hommes engagés dans un projet parental de PMA et aux salariés, femmes comme hommes, engagés dans un processus d'adoption le bénéfice de plusieurs mesures protectrices de la relation de travail, **jusqu'alors réservées aux femmes en parcours de PMA :**

- interdiction pour l'employeur de publier une offre d'emploi, de refuser d'embaucher, de prononcer une mutation, de résilier ou ne pas renouveler un contrat de travail ou encore de prendre toute décision en matière de rémunération, formation, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle ou mutation sur le fondement du sexe, de la grossesse ou de la situation de famille,
- interdiction pour l'employeur de prendre en compte la situation du salarié pour refuser de l'embaucher ou pour rompre son contrat au cours d'une période d'essai et interdiction de rechercher ou de faire rechercher des infos concernant son état,
- droit pour le ou la salariée comme pour le ou la candidate de ne pas révéler sa situation,
- en cas de litige, application du régime de preuve spécifique à la maternité.

Les autorisations d'absence liées à une PMA

Jusqu'à présent, seule une salariée bénéficiant d'une PMA pouvait avoir droit à une autorisation d'absence pour tous les actes médicaux nécessaires.

Depuis le 2 juillet 2025, les autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'un parcours de PMA bénéficient désormais aux « salariés », qu'ils soient femmes ou hommes (et non plus aux seules femmes salariées).

En effet, les hommes peuvent également subir des examens et des actes médicaux dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation. Ils sont notamment amenés à réaliser des bilans médicaux, à suivre des traitements contre l'infertilité voire à subir des opérations.

De plus, les autorisations d'absence dont bénéficient le conjoint, partenaire pacsé ou concubin d'une femme en parcours PMA pour **l'accompagner à 3 des examens nécessaires** sont étendues aux conjointes, partenaires pacsées ou concubines des hommes concernés par ce type de traitement.

Les autorisations d'absence liées à un parcours d'adoption

La loi du 30 juin 2025 crée des **autorisations d'absence** spécifiques pour les futurs parents engagés dans une procédure d'adoption, afin qu'ils puissent se rendre aux **entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément**.

Le **nombre maximal d'autorisations d'absence sera fixé prochainement par décret**, rendant ainsi cette nouvelle mesure effective.