

Protection renforcée des salariés engagés dans un parcours de PMA ou d'adoption

Loi N°2025-595, 30 juin 2025, JO 1^{er} juillet

Cette nouvelle loi renforce la protection accordée aux salariés engagés dans un projet parental (PMA ou adoption) contre les discriminations au travail et prévoit de nouvelles autorisations d'absence à leur bénéfice.

1 Elargissement de la protection contre les discriminations

Avant l'entrée en vigueur de cette loi, n'étaient expressément protégées que les femmes salariées bénéficiant d'une aide médicale à la procréation, lesquelles bénéficiaient de la protection contre les discriminations des femmes enceintes (prévue aux articles L.1225-1 à L.1225-3 du Code du travail).

La loi a donc entendu renforcer cette protection, de sorte que sont désormais expressément protégés contre les discriminations **tous les salariés** (femmes ou hommes) **engagés dans un projet parental dans le cadre d'une PMA ou dans une procédure d'adoption**.

Il est ainsi interdit de prendre en considération le projet parental (PMA ou adoption) pour justifier une mesure professionnelle à l'égard d'un salarié (notamment refus d'embauche, rupture du contrat de travail pendant l'essai...). Il est également interdit de questionner un candidat à l'embauche ou un salarié sur concernant son projet parental dans le cadre d'une PMA ou d'une adoption.

2 De nouvelles autorisations d'absence

Ces autorisations d'absence concernent désormais :

- Le salarié (homme ou femme) **pour se rendre aux actes médicaux nécessaires** pour chaque protocole du parcours de PMA ;
- Le salarié (homme ou femme) **accompagnant la femme ou l'homme bénéficiant d'une PMA** en tant que conjoint ou partenaire lié par un pacs ou concubin (personne vivant maritalement avec celui ou celle-ci), dans la limite de 3 actes médicaux par protocole.
- Le salarié (homme ou femme) **devant se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément** prévu à l'article L.225-2 du Code de l'action sociale et des familles (dans le cadre d'un parcours d'adoption) : des précisions sur le nombre de ces absences doivent être apportées dans un décret à paraître.

L'employeur ne peut pas refuser ces absences. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le top 3 ce mois-ci

Information

Protection renforcée des salariés engagés dans un parcours de PMA ou d'adoption

Jurisprudence

Maladie pendant les congés payés : doit-on les reporter ?

Le conseil

Comment procéder à une fouille ?

Pensez-y !

-A noter dans l'agenda

-Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

Jurisprudence

Maladie pendant les congés payés : doit-on les reporter ?

Cass. Soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732

⚖️ Jusqu'ici, en droit français, la première cause d'absence s'imposait.

Concrètement, un salarié tombant malade pendant ses congés... restait en congés payés.

Ce qui impliquait :

- cumul possible entre indemnité de congés payés et IJSS,
- mais pas de complément employeur,
- et bascule en arrêt maladie uniquement à la date de retour prévue si le salarié n'était pas rétabli.

🔗 **Problème : cette position n'était pas conforme au droit européen.**

La CJUE rappelle depuis longtemps que les congés payés doivent permettre le repos et les loisirs, finalité différente de l'arrêt maladie (rétablissement). Ainsi, un salarié malade pendant ses congés doit pouvoir reporter ses jours de repos non pris, dans la limite de 4 semaines minimales de congés annuels.

En juin 2025, la Commission européenne a d'ailleurs mis la France en demeure pour manquement aux règles de l'UE.

🔔 **Revirement de la Cour de cassation le 10 septembre 2025**

La haute juridiction a opéré un revirement de jurisprudence et a jugé que :

« Dès lors qu'un salarié placé en arrêt maladie pendant ses congés payés a notifié à son employeur cet arrêt, il a le droit de les voir reportés ».

La Cour de cassation met ainsi le droit français en conformité avec le droit européen.

👉 **Conséquences :**

Les jours de congés qui coïncident avec un arrêt maladie sont désormais reportés.

Le salarié bascule en absence pour maladie, avec complément employeur si la loi ou la convention le prévoit.

Les congés doivent donc être reportés dans trois hypothèses désormais :

- ⇒ L'arrêt maladie débute avant le départ en congés et se superpose en partie.
- ⇒ L'arrêt maladie tombe en cours de congés et prend fin avant leur terme.
- ⇒ L'arrêt maladie commence pendant les congés et se prolonge après leur fin prévue.

Les modalités de report demeurent toutefois incertaines. Aucune précision n'est apportée quant à l'application éventuelle des articles L. 3141-19-4 et suivants du Code du travail. Il n'est pas non plus exclu que des dispositions spécifiques soient instaurées par voie législative ou réglementaire.

LE CONSEIL

Comment procéder à une fouille ?

La fouille des salariés est une pratique très encadrée. Elle touche directement aux libertés individuelles et au respect de la vie privée. Elle ne peut donc pas être réalisée dans toutes les circonstances.

✅ Quand la fouille est-elle possible ?

1. À titre préventif uniquement si :

- L'activité de l'entreprise le justifie pour des raisons de sécurité collective (produits dangereux, métaux rares, etc.) ;
- La fouille est menée avec décence, idéalement à l'aide d'appareils de détection adaptés.

2. À titre non préventif : en cas de disparition d'objets/matériels ou pour des motifs liés à l'hygiène et à la sécurité.



Condition indispensable : une clause autorisant la fouille doit être prévue dans le règlement intérieur

- Une clause autorisant la fouille doit être prévue dans le **règlement intérieur** (précisant ses cas de recours, ses modalités et ses garanties).
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés (sans obligation de règlement intérieur) : une **note de service** peut être établie prévoyant les mêmes garanties.



Modalités de la fouille

- Accord explicite du salarié obligatoire.
- Le salarié doit être informé de son droit :
 - de s'opposer à la fouille,
 - d'exiger la présence d'un tiers.
- En cas de refus : seul un **officier de police judiciaire** peut intervenir.



La fouille ne peut jamais être pratiquée de manière dissimulée : le salarié doit être averti et être présent.



La fouille corporelle ou du véhicule personnel du salarié est interdite.

✅ Bonnes pratiques à adopter

- Intégrer une clause claire et précise dans le règlement intérieur (cas de recours, modalités, garanties)
- Limiter la fouille aux cas strictement nécessaires et prévues dans le règlement intérieur
- Rédiger un **procès-verbal** signé par l'employeur et le salarié précisant l'accord du salarié, et l'information donnée sur son droit de refus et la présence d'un tiers.

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

De nouvelles signalétiques ont été élaborées concernant l'interdiction de fumer (notamment dans les locaux de l'entreprise)

→ [A télécharger ici](#)

Nos prochains événements

NOVEMBRE 2025 – Matinée de l'actualité | [Informations/s'inscrire](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !