

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Protection en cas de congé adoption: ce que la loi travail modifie

Après avoir abordé les modifications apportées par la loi travail sur le congé de maternité, et plus précisément la période de protection dont bénéficie la salariée à ce titre, nous ...

Sommaire

- Le régime en vigueur avant la loi travail
- Le régime en vigueur depuis la loi travail
- Références

Après avoir abordé les modifications apportées par la loi travail sur le congé de maternité, et plus précisément la période de protection dont bénéficie la salariée à ce titre, nous vous proposons de découvrir aujourd'hui les modifications apportées à la protection au titre du congé d'adoption.

Le régime en vigueur avant la loi travail

Durées du congé

Au titre du congé d'adoption, les salariés bénéficient d'une durée de :

- 10 semaines (ce qui constitue le « cas général » ;
- 18 semaines lorsque l'adoption conduit à un foyer composé d'au moins 3 enfants à charge ;
- 22 semaines lorsque l'adoption concerne plusieurs enfants (quel que soit le nombre d'enfants à charge).

Protection absolue ou relative

Selon l'article L 1225-38, pendant la suspension du contrat de travail accordée au titre du congé d'adoption, les salariés bénéficient d'une période de protection vis-à-vis notamment des ruptures du contrat de travail, prévue aux articles L 1225-4 et L 1225-5.

Cette période de protection est ainsi active :

- Durant les 10 semaines (ou 18 ou 22, voir point plus haut) prévues au titre du congé d'adoption avec la période de protection « absolue » ;
- Durant **4 semaines**, au terme du congé d'adoption, dans le cadre de la protection relative.

Rappelons que durant la période de protection relative, l'employeur est dans l'impossibilité de rompre le contrat de travail du (ou de la) salarié (e) :

1. Faute grave non liée au congé adoption ;
2. Ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour une raison étrangère à l'adoption.

Annulation du licenciement

Le salarié en congé d'adoption bénéficiant des dispositions prévues aux articles L 1225-4 et L 1225-5 du code du travail mais également de l'article L 1225-39, bénéficie de la possibilité de demander l'annulation du licenciement qui lui est prononcé, dans un délai préfix de 15 jours à compter de sa notification lorsque l'intéressé envoie à son employeur une attestation justifiant l'arrivée à son foyer d'un enfant placé en vue de son adoption.

Article L1225-39

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Le licenciement d'un salarié est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressé envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption. Cette attestation est délivrée par l'autorité administrative ou par l'organisme autorisé pour l'adoption qui procède au placement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'adoption ou par impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'adoption.

Version code du travail avant la loi travail

Article L1225-38

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Le congé d'adoption suspend le contrat de travail.

Pendant la suspension, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5. L'application de ces articles ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Article L1225-4

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Article L1225-5

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Le régime en vigueur depuis la loi travail

Protection absolue ou relative

Selon l'article L 1225-38, pendant la suspension du contrat de travail accordée au titre du congé d'adoption, les salariés bénéficient d'une période de protection vis-à-vis notamment des ruptures du contrat de travail, prévue aux articles L 1225-4 et L 1225-5.

Cette période de protection est ainsi active :

- Durant les 10 semaines (ou 18 ou 22, voir point plus haut) prévues au titre du congé d'adoption avec la période de protection « absolue » ;
- Durant **10 semaines** (au lieu de 4 semaines), au terme du congé d'adoption, dans le cadre de la protection relative.

Durées du congé et annulation du licenciement

Aucune modification n'est apportée par la loi travail sur ces deux points.

Version code du travail depuis la loi travail

Article L1225-4

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 10

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Extrait de la loi :

Article 10

La sous-section 1 de la section 1 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Le premier alinéa de l'article L. 1225-4 est ainsi modifié :

- a) Le mot : « et » est remplacé par le signe : « , » ;
- b) Après les mots : « ce droit, », sont insérés les mots : « et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité » ;
- c) Le mot : « quatre » est remplacé par le mot : « dix » ; (...)

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016