

Dernière mise à jour le 11 mai 2021

Congé adoption : les formalités sont assouplies pour le salarié

Un décret, récemment publié au JO du 13 avril 2021, apporte quelques assouplissements aux formalités que doit remplir un salarié en cas de congé d'adoption, notre actualité vous en dit plus.

Sommaire

- Information employeur
- Dispositions en vigueur avant le décret
- Dispositions en vigueur depuis le décret
- Références

Information employeur

Dispositions en vigueur avant le décret

En application des articles L 1225-37 et L 1225-42 du code du travail, le salarié ouvre droit à un congé d'adoption (accordé indifféremment à l'homme ou à la femme) qui :

- Débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer (éventuellement 7 jours avant cette date) ;
- Pour une durée actuellement fixée à 10 semaines (NDLR : cette durée sera portée à 16 semaines à compter du 1^{er} juillet 2021, en application de la loi LFSS pour 2021 Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, JO du 15 décembre 2020).

Article L1225-37

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

- 1° Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 2° Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Selon les termes de l'article L 1225-42, le salarié doit avertir son employeur :

- Du motif de son absence ;
- Ainsi que de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail (soit sa reprise d'activité)

Article L1225-42

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

Le salarié avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Une information sous forme de lettre LR+AR

Selon l'article R 1225-11 du code du travail :

- Le salarié avertit son employeur par **lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé**.

Article R1225-11

Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le salarié avertit son employeur, en application de l'article L. 1225-39, du premier alinéa de l'article L. 1225-42 et de l'article L. 1225-46, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dispositions en vigueur depuis le décret

Le décret n°2021-428 du 12 avril 2021 assouplit ces conditions et **supprime** l'obligation pour le salarié d'informer son employeur sous la forme d'une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge, l'obligation d'information demeure néanmoins...

Article R1225-11

Modifié par Décret n°2021-428 du 12 avril 2021 - art. 4

Le salarié avertit son employeur, en application de l'article L. 1225-39, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Une obligation qui subsiste

Nous remarquerons que cette obligation, d'information sous la forme d'une lettre LR+AR ou remise contre décharge, **subsiste** néanmoins dans le cadre de l'article L 1225-39, à savoir la possibilité qui est ouverte au salarié de pouvoir obtenir **l'annulation de son licenciement**, sous réserve de produire dans un délai préfix de 15 jours, une attestation du service ayant procédé au placement et justifiant ainsi de l'arrivée de l'enfant au foyer (procédure analogue au passage à celle des salariés enceintes souhaitant obtenir l'annulation de leur licenciement).

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.

Entrée en vigueur

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le **14 avril 2021** (NDLR : soit le lendemain de la publication du décret au JO).

Références

Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité, JO du 13 avril 2021