



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

licenciement

Question écrite n° 69475

Texte de la question

Mme Élisabeth Guigou appelle l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur le préavis de licenciement dans le cas d'un congé pour adoption à l'étranger. En effet, il existe une inégalité dans notre législation entre la filiation biologique et la filiation adoptive. Si l'article L. 122-25-2 du code du travail dispose qu'aucun employeur ne peut résilier le contrat d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant son congé de maternité ou d'adoption ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent ce congé, aucune protection n'est spécifiquement prévue pour le congé au titre de l'article L. 122-28-10 du code du travail qui dispose que tout salarié a droit à un congé non rémunéré d'une durée maximale de six semaines pour se rendre à l'étranger dans le cadre de l'adoption d'un enfant. Le code du travail ne protège pas avec la même force du licenciement les femmes enceintes et les couples adoptants. De plus, au sein même du couple adoptant, l'égalité entre les sexes n'est pas respectée. L'article L. 122-25-2 du code du travail protège du licenciement les femmes salariées en congé d'adoption et non les hommes salariés. C'est pourquoi elle lui demande de bien vouloir lui indiquer les mesures qu'il compte prendre afin de traiter sur un plan d'égalité les deux types de filiation.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la protection des salariés en congé d'adoption et en congé d'adoption internationale. L'article L. 122-28-10 du code du travail dispose que tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré pour se rendre à l'étranger en vue de l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être, par ailleurs, cumulé avec le congé d'adoption de droit commun tel qu'il résulte de l'article L. 122-26 du code du travail. Cet article dispose, en effet, que tout salarié bénéficie d'un congé d'adoption d'une durée de dix à vingt-deux semaines en fonction du nombre d'enfants adoptés ou déjà au foyer. Si l'article L. 122-25-2 du code du travail interdit à tout employeur, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat, de licencier une salariée enceinte ou une salariée en congé d'adoption, il n'est pas fait explicitement référence au congé d'adoption internationale. La loi n° 2005-744 du 4 juillet 2005 portant réforme de l'adoption a toutefois modifié l'article L. 122-30 du code du travail qui initialement réservait aux salariés en congés de maternité, d'adoption et en congé parental d'éducation le droit de demander au juge le versement de dommages intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Désormais, les salariés en congé d'adoption internationale bénéficieront de cette possibilité. Néanmoins, l'extension de l'article L. 122-25-2 du code du travail aux parents en congé d'adoption internationale n'a pas été adoptée par le législateur. Par ailleurs, s'il subsiste en effet dans le code du travail une féminisation du congé d'adoption alors même que ce congé peut être pris par un homme, il s'agit d'une erreur matérielle. Le Gouvernement proposera notamment à l'occasion des travaux de recodification du code de travail diverses modifications visant à étendre la protection au congé d'adoption internationale et à ouvrir des droits équivalents aux hommes et aux femmes.

Données clés

Auteur : [Mme Élisabeth Guigou](#)

Circonscription : Seine-Saint-Denis (9^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 69475

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 12 juillet 2005, page 6765

Réponse publiée le : 18 octobre 2005, page 9738