

Le contrat de travail ou la convention collective applicable peut prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la Sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire.

Les documents à présenter diffèrent selon le lieu de l'adoption (France, pays de l'espace Schengen, autre pays).

Pendant combien de temps touche-t-on l'indemnisation ?

L'indemnité journalière est due, pendant la durée du congé d'adoption, à la condition que le bénéficiaire cesse tout travail salarié durant la période d'indemnisation.

Peut-on démissionner pendant un congé pour adoption ?

Pour élever son enfant, le/la salarié-e peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le/la salarié-e peut solliciter sa réembauche.

Il/elle bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Que se passe-t-il lors du retour au travail ?

À l'issue du congé d'adoption, le/la salarié-e retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette rémunération est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le/la salarié-e qui adopte un-e enfant a droit à un congé d'adoption indemnisé, d'une durée variable selon la situation (nombre d'enfants adoptés, nombre d'enfants déjà à charge...). Il peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents salariés. Le contrat de travail est alors suspendu donc non rémunéré. Une Indemnité Journalière de la Sécurité Sociale peut être perçue. L'intéressé-e précise par courrier le motif de son absence et la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. L'employeur ne peut pas refuser le bénéfice de ce congé. Au retour de celui-ci, le/la salarié-e retrouve son emploi avec une rémunération au moins équivalente.

L'ensemble des fiches « Connaitre ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires:
Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>



N° 29
Juin 2025

L'adoption d'un enfant et le travail en secteur privé en 9 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quel-les sont les salarié-es qui ont droit à un congé d'adoption ?

Le congé d'adoption est ouvert à tout-e salarié-e qui s'est vu confier un enfant soit par :

- Le service d'aide sociale à l'enfance (Ase) ;
- L'Agence française de l'adoption (Afa) ;
- Un organisme français autorisé pour l'adoption ;
- Une décision d'une autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer en France.

Quelle peut être la durée de ce congé ?

Elle varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents :

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé s'il est pris par un seul parent	Durée du congé s'il est réparti entre les deux parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, cela ouvre droit à vingt-cinq jours supplémentaires de congé d'adoption ou à trente-deux jours en cas d'adoptions multiples.

Le congé ainsi réparti ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à la durée de seize semaines ou, le cas échéant, de dix-huit ou vingt-deux semaines prévue.

Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Le/la salarié-e doit avertir son employeur, par tout dispositif permettant de garder la trace de l'information faite, du motif et de la date à laquelle débute le congé d'adoption.

Le/la salarié-e peut également bénéficier d'un congé (non rémunéré) de 6 semaines maximum s'il/elle se rend à l'étranger, dans un département d'outre-mer ou une collectivité d'outre-mer pour adopter un enfant.

Le/la salarié-e informe son employeur, au moins deux semaines avant son départ du point de départ et de la durée envisagée du congé.

Il/elle a le droit de reprendre son activité initiale lorsqu'il/elle interrompt son congé avant la date prévue. À l'issue de son congé, le/la salarié-e retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

À partir de quand peut-on prendre le congé ?

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Cependant, il le peut plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption doit être pris au plus tard dans les 8 mois suivant la date d'arrivée de l'enfant dans votre foyer.

Pour le travail, comment cela se passe ?

Le/la salarié-e doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise contre récépissé).

Il/elle précise dans la lettre le motif de son absence et 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.

L'employeur ne peut pas refuser le bénéfice du congé, ni même, demander de repousser la date de début de ce congé.

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu.

Pendant cette suspension, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement. Cette protection ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Le licenciement d'un salarié est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressé-e envoie à son employeur 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.

Le salaire reste-t-il à l'identique ?

Non, le contrat de travail étant suspendu, l'employeur, durant cette période, ne paye plus l'intéressé-e.

Toutefois, il/elle a droit au versement d'Indemnités journalières de Sécurité sociale, s'il/elle justifie d'au moins 6 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date d'arrivée de l'enfant au foyer, dans les conditions suivantes :

- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer ;
- Avoir cotisé sur la base d'un salaire cumulé d'au moins 11 824,75 € (pour 2024) au cours des 6 derniers mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Pendant le congé d'adoption, tout parent adoptif a droit, tous les 14 jours, au versement d'indemnités journalières de repos.

Comment sont calculées les indemnisations ?

Pour établir le montant des indemnités journalières (IJ) d'un-e salarié-e mensualisé-e, il faut déterminer le salaire journalier de base, calculé en prenant en compte le total des 3 derniers salaires perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25.

Le salaire pris en compte pour calculer le gain journalier de base est plafonné au montant du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 864 € par mois en 2024).

La Sécurité sociale retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21 %.

Le montant minimum des IJ pour adoption est fixé à 10,79 € par jour. Le montant maximum est fixé à 100,36 € par jour, au 1^{er} janvier 2024.