

**PROJET DE LOI
RELATIVE AU CONGE D'ADOPTION ACCORDE
AUX FEMMES SALARIEES**

Exposé des motifs

Dans la Principauté de Monaco, la législation relative à l'adoption est prévue au Titre VIII « Filiation adoptive » du Code civil, dans ses articles 240 à 297.

Cependant, en droit du travail, la femme salariée accueillant un ou plusieurs enfants aux fins d'adoption ne dispose pas de congé à ce titre, contrairement à la femme en situation de grossesse ou de maternité, pour laquelle la loi n° 870 du 17 juillet 1969 prévoit l'octroi d'un congé.

Or, les enfants placés dans un foyer d'accueil auraient souvent besoin d'une présence à plein temps pour s'adapter à leur nouvel environnement.

Depuis 1995, dix-neuf cas d'adoption ont été recensés auprès des Caisses Sociales de Monaco.

Actuellement, chaque femme salariée doit négocier individuellement son congé d'adoption avec son employeur qui, en l'état des textes, décide selon son bon vouloir.

Jusqu'à présent, les requêtes individuelles des femmes salariées présentées aux Caisses Sociales de Monaco dans le but d'obtenir le versement d'indemnités relatives aux congés pris dans le cadre d'une adoption ont toutes été prises en compte et traitées à l'identique du congé postnatal.

Comme suite à l'avis favorable formulé par les Comités des Caisses, le présent projet vise à faire du congé d'adoption un droit pour les femmes salariées.

La période de congé octroyée à la femme salariée en vue de l'accueil d'un enfant est dans ledit projet identique à celle du congé postnatal fixé en cas de maternité. La durée du congé évolue donc en fonction du nombre d'enfants à accueillir ou du nombre d'enfants dont la femme ou le ménage assume déjà la charge.

ARTICLE PREMIER.- Le congé d'adoption est institué dans le but de permettre à la femme salariée de rester auprès de l'enfant nouvellement arrivé afin de faciliter son adaptation à son nouvel environnement, à son nouveau mode de vie, voire à son nouveau pays.

Ce congé ne s'avère donc pas nécessaire lorsque l'enfant adopté est déjà en âge de s'adapter seul au nouveau cadre de vie de son lieu d'adoption. Ainsi, le projet n'ouvre droit au congé d'adoption qu'à la femme salariée qui accueille un ou plusieurs enfants âgés de moins de seize ans à la date d'arrivée dans le nouveau foyer.

De plus, lorsque l'enfant adopté est la fille ou le fils du conjoint, il ne nécessite pas un tel temps d'adaptation, car l'adoption ne modifie alors généralement que les liens juridiques qui existent avec sa mère adoptive.

Aussi, dans le texte proposé, la femme salariée qui entend adopter un enfant âgé de moins de seize ans lors de son arrivée au foyer et qui n'a pas de lien de filiation avec le mari de celle-ci peut bénéficier de ce congé.

ARTICLE 2.- L'accueil d'un enfant en vue de son adoption s'apparente de fait, pour les parents adoptants, à la naissance d'un enfant.

Aussi, semble-t-il opportun de permettre à la femme salariée qui entend adopter un enfant de bénéficier d'un congé d'une durée identique à celle prévue en cas de grossesse ou de maternité, tout en ne tenant compte que des semaines postnatales.

Dès lors, l'article 2 fait varier la durée du congé, comme pour la maternité, en fonction du nombre d'enfants dont la femme salariée ou le couple assume déjà la charge, et du nombre d'enfants qu'elle entend adopter.

ARTICLE 3.- Pendant un délai de plusieurs mois, l'enfant est simplement considéré en accueil dans le foyer de la ou des personnes qui pourront ultérieurement l'adopter.

La présence de la mère adoptive étant nécessaire dès l'arrivée effective de l'enfant dans son foyer d'adoption, le congé débute à cette date.

ARTICLE 4.- Afin de ne pas nuire au fonctionnement de l'entreprise dans laquelle travaille la femme salariée, cet article impose à celle-ci de prévenir l'employeur de la date de son départ et de la durée du congé d'adoption, dans un délai raisonnable. Ladite entreprise disposera ainsi d'une période suffisante pour recruter, le cas échéant, le personnel nécessaire.

En outre, dans un souci de parallélisme entre le présent projet et les dispositions de la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité (article 6), le contrat de travail est suspendu pendant la période du congé d'adoption. Ladite suspension ne peut alors en aucun cas être une cause de rupture du contrat de travail. Cette disposition garantit ainsi à la femme salariée la reprise de son emploi au terme du congé d'adoption.

ARTICLE 5.- Il est accordé à la femme salariée la même protection en matière de licenciement que celle dont dispose la femme salariée en cas de grossesse ou de maternité en vertu de la loi n° 870 du 17 juillet 1969.

Dans cette perspective, et comme en cas de grossesse ou de maternité, si l'employeur justifie d'une faute grave de la salariée, de l'échéance de son contrat de travail ou s'il se prévaut d'une baisse de l'activité de son entreprise, la rupture du contrat de travail est soumise à l'examen de la commission de débauchage et de licenciement conformément à l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957.

Cette procédure permet de s'assurer que les motifs invoqués par l'employeur pour licencier la femme salariée ne trouvent pas leur fondement dans l'adoption.

Cette commission est aussi apte à vérifier que le non-renouvellement du contrat à durée déterminée de la femme salariée qui est arrivé à échéance pendant la période de protection n'est pas lié à l'adoption.

ARTICLE 6.- Comme pour la grossesse ou la maternité, le congé accordé à la femme salariée pour l'adoption d'un enfant ne fait pas perdre à celle-ci les droits qu'elle tient de son ancienneté dans l'entreprise.

ARTICLE 7.- Afin de permettre à la femme salariée d'élever son enfant dans de bonnes conditions, le présent projet permet à cette dernière de résilier son contrat de travail à l'issue du congé d'adoption, dans les mêmes formes et conditions que pour la grossesse ou la maternité.

La femme salariée qui a opté pour la résiliation de son contrat de travail afin d'élever son enfant, dispose des mêmes possibilités de réintégration dans l'entreprise que celle prévues en cas de grossesse ou de maternité.

ARTICLE 8.- Cet article prévoit que les dispositions du présent projet sont d'ordre public.

ARTICLE 9.- Comme pour la grossesse ou la maternité, lorsque le licenciement d'une femme salariée adoptant un enfant est déclaré nul, les effets dudit licenciement sont réputés n'avoir jamais existé et l'employeur est alors tenu de verser les salaires dus.

ARTICLE 10.- Afin de dissuader les employeurs de contrevenir aux dispositions de la présente loi, celles-ci sont sanctionnées de sanctions pénales équivalentes à celles fixées en cas de contravention aux dispositions légales en matière de grossesse ou de maternité.

Tel est l'objet du présent projet.

*

* *

PROJET DE LOI

ARTICLE PREMIER.- Sans préjudice des prescriptions du Code civil relatives à l'adoption, les dispositions de la présente loi sont applicables à la femme salariée qui accueille, aux fins d'adoption, dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés au plus de seize ans et n'ayant aucun lien de filiation avec le conjoint de celle-ci.

ARTICLE 2.- La femme salariée, autorisée en application des articles 240 à 297 du Code civil à accueillir un ou plusieurs enfants à titre d'adoption, peut bénéficier d'un congé d'adoption. Ce congé est d'une durée équivalente à celle des congés postnataux, fixés par les articles 5, 5-1, chiffre 1° et chiffre 2° de la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité. Les dispositions relatives au report des congés prénataux sur les congés postnataux ne sont pas applicables en cas d'adoption.

ARTICLE 3.- Le congé débute le jour de l'arrivée de l'enfant accueilli au foyer. Cette date est attestée par un document défini par arrêté ministériel.

ARTICLE 4.- L'interruption du travail pendant le congé légal d'adoption, suspend le contrat de travail pendant la période correspondante et ne peut être une cause de rupture du contrat.

La femme salariée doit, au moins quinze jours avant la date du début du congé d'adoption, aviser par lettre recommandée avec accusé de réception son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.

ARTICLE 5.- L'employeur ne peut résilier le contrat de travail de la femme salariée pendant la période du congé d'adoption visée à l'article 2 de la présente loi, que la femme salariée use ou non de son droit à un congé d'adoption, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de cette période.

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat de la femme salariée pendant la durée du congé d'adoption ou pendant les quatre semaines qui suivent ce congé, s'il peut justifier soit d'une faute grave et indépendante de la prise du congé d'adoption ou de l'adoption elle-même, soit de la réduction de l'activité de l'entreprise.

Le licenciement pour faute grave de la femme salariée et le non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée de la femme salariée arrivé à échéance, pendant la période du congé d'adoption, que la femme salariée use ou non de son droit à un congé d'adoption, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de cette période, sont préalablement soumis à l'examen de la commission de débauchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957.

En tout état de cause, la résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période du congé d'adoption.

ARTICLE 6.- Pendant la durée légale du congé d'adoption, la femme salariée conserve ses droits d'ancienneté dans l'entreprise.

ARTICLE 7.- A l'expiration de la durée légale du congé d'adoption prévue à l'article 2 de la présente loi, la femme salariée peut, en vue d'élever le ou les enfants accueillis, s'abstenir de reprendre son emploi sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de payer une indemnité de rupture.

Dans ce cas, elle doit, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, aviser son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception qu'elle ne reprend pas son emploi à l'issue du congé d'adoption.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant le terme du congé d'adoption, solliciter dans la même forme son réembauchage dans les conditions fixées à l'article 7 de la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité.

ARTICLE 8.- Toute convention contraire aux dispositions de la présente loi est nulle de plein droit.

ARTICLE 9.- Lorsque par application de la présente loi, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser, indépendamment de tous autres dommages et intérêts, le montant du salaire que la femme salariée aurait perçu pendant la période couverte par la nullité.

ARTICLE 10.- Est puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal, l'employeur qui contrevient aux dispositions de la présente loi. En cas de récidive dans le délai de cinq ans, la peine d'amende est portée au double.

Les infractions à la présente loi sont constatées par l'inspecteur du travail.

- : - : - : - :