

RAPPORT
SUR LE PROJET DE LOI, N° 748,
RELATIVE AU CONGE D'ADOPTION
ACCORDE AUX FEMMES SALARIEES

(Rapporteur au nom de la Commission des Droits de la Femme et de la Famille :
Mme Catherine FAUTRIER)

La législation monégasque prévoit dans son Code civil au Titre VIII la « Filiation adoptive » dans ses articles 240 à 297.

Or, en droit du travail, le congé d'adoption, contrairement au congé de maternité, est une notion absente de notre législation.

Actuellement, ce congé fait l'objet de demandes individuelles directement négociées avec l'employeur, et lorsqu'il est autorisé par ce dernier, il est à souligner que les Caisses Sociales jouent parfaitement le jeu puisqu'elles ont versé pour chaque demande, les indemnités relatives au congé pris à l'identique du congé post-natal.

Pour combler ce vide juridique, le Gouvernement a déposé, en date du 15 octobre 2002, le projet de loi, n° 748, relative au congé d'adoption accordé aux femmes salariées.

Nous ne pouvons, par conséquent, que nous féliciter de voir enfin apparaître dans notre droit interne un cadre législatif qui régleme la notion de congé d'adoption.

Ce projet de loi initialement transmis à l'étude de la Commission de la Législation a été transféré, après approbation en Commission Plénière d'Etude du 15 avril 2003, au sein de la Commission des Droits de la Femme et de la Famille qui a procédé à son examen.

Cependant, le projet de loi initial présenté par le Gouvernement limitait son champ d'application aux seules femmes salariées.

C'est pourquoi, la Commission a amendé ce texte afin qu'il soit applicable aux deux parents et qu'il ne traite pas uniquement du congé d'adoption accordé aux femmes salariées mais aux salariés sans distinction de sexe.

L'arrivée d'un enfant adopté au sein d'une famille est un bouleversement à la fois pour le couple adoptant et pour l'enfant. Cet enfant, déjà traumatisé par la perte de ses racines, va devoir tisser de nouveaux liens familiaux avec ses nouveaux parents.

Il est par conséquent souhaitable, pour l'équilibre de l'enfant, que la mère comme le père puissent être présents à ses côtés à son arrivée dans le foyer pour partager ensemble les premières semaines de sa venue.

Cela ne peut que contribuer à tisser des liens forts au sein de cette nouvelle famille et facilitera l'intégration de l'enfant tout en atténuant les traumatismes que ce dernier aurait pu subir avant son adoption.

La Commission a conscience que ce concept nouveau en Principauté, mais qui existe dans la plupart des pays où l'adoption est possible, soulève d'autres problèmes.

En effet, les amendements décidés par la Commission vont permettre aux pères adoptifs de bénéficier d'une période de congé dans le cadre d'une adoption, alors que lors d'une naissance, les pères ne bénéficient aujourd'hui légalement que de 2 jours de congé.

Néanmoins la Commission soucieuse de réduire les inégalités entre hommes et femmes travaillera sur la rédaction d'une proposition de loi sur le congé de paternité qui permettra aux pères de famille qui le désirent de bénéficier d'un congé un peu plus long lors de la naissance d'un enfant.

La Commission a amendé le projet de loi n° 748 de sorte qu'il repose sur un principe d'égalité entre l'homme et la femme. Ce même principe ne pourra bien évidemment pas être appliqué pour le congé de maternité compte tenu des paramètres médicaux qu'induit la naissance d'un enfant.

Par ailleurs, la Commission recommande au Gouvernement, afin que les fonctionnaires d'Etat, de la Commune et les Agents Publics ne soient pas laissés pour compte, de prendre des dispositions concernant le congé d'adoption par le biais d'une mesure interne et ce, en attendant qu'une réforme du statut des fonctionnaires fasse apparaître cette notion.

Enfin, la Commission a souligné l'importance et la nécessité de réviser la loi n° 892 du 21 juillet 1970, concernant la filiation adoptive afin, notamment, d'assouplir les conditions d'adoption et d'en moderniser son processus. Il semblerait que le Gouvernement soit en train d'étudier cette question ; si tel est le cas, la Commission souhaiterait en être informée et, le cas échéant, souhaiterait pouvoir être associée à ses travaux.

La Commission s'est ensuite attachée à l'examen de l'exposé des motifs et du dispositif, article par article, de ce projet de loi.

Le titre du projet de loi est amendé comme suit :

« Loi relative au congé d'adoption accordé aux salariés ».

Concernant l'article premier, la Commission a tenu à apporter une précision sur le fait que le congé est attribué aux parents qui adoptent un enfant, à condition que ce dernier n'ait aucun lien de filiation avec l'un ou l'autre des parents.

A défaut les parents et l'enfant sont supposés vivre d'ores et déjà ensemble et le congé d'adoption ne se justifie plus. L'article premier pourrait être rédigé ainsi :

« Sans préjudice des prescriptions du Code civil relatives à l'adoption, les dispositions de la présente loi sont applicables aux salariés qui accueillent, aux fins d'adoption, dans leur foyer un ou plusieurs enfants âgés au plus de seize ans et n'ayant aucun lien de filiation avec l'un ou l'autre des conjoints. »

L'article 2 a suscité la remarque suivante : l'extension de ce projet de loi aux salariés, sans distinction de sexe, fait que l'on ne peut plus, sur la durée du congé, faire référence aux chiffres 1 et 2 de la loi, n° 870, du 17 juillet 1969, relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité.

C'est pourquoi la durée du congé ainsi que les modalités de répartition de ce dernier entre les parents adoptifs ont été plus clairement définies au sein de l'amendement proposé à l'article 2.

Se basant sur la durée d'un congé de maternité, mais prenant en considération l'absence des paramètres médicaux liés à une naissance, la Commission a fixé la durée du congé à 8 semaines dans le cas de l'adoption d'un seul enfant, et à 10 semaines dans le cas de l'adoption de plusieurs enfants, ou si le foyer a déjà des enfants.

Par ailleurs, motivée par l'importance de recréer rapidement une cellule familiale unie autour de l'enfant adopté, la Commission a souhaité donner aux parents la possibilité de prendre ce congé simultanément, ou de le répartir entre eux dans le temps. Qu'il soit réparti ou pris simultanément, la durée cumulée du congé pris par les parents a été fixée à 8 semaines pour l'adoption d'un seul enfant, et 10 semaines pour l'adoption de plusieurs enfants ou bien si le foyer a déjà des enfants à charge.

L'article 2 pourrait être rédigé ainsi :

« Les salariés, autorisés, en application des articles 240 à 297 du Code civil à accueillir un ou plusieurs enfants à titre d'adoption, peuvent bénéficier d'un congé d'adoption.

« Ce congé est d'une durée de huit semaines au plus, dans le cas d'une adoption d'un seul enfant, et de dix semaines au plus, si le foyer a déjà des enfants à charge, ou dans le cas d'adoptions multiples.

« Le congé d'adoption peut être réparti dans le temps entre les deux parents ou pris simultanément en totalité ou en partie.

« Dans tous les cas, la durée cumulée du congé pris par chacun des deux parents ne peut excéder celle fixée par l'alinéa 2. »

Afin de permettre aux parents d'anticiper l'arrivée de l'enfant adoptif au sein du foyer, mais également dans l'hypothèse où un déplacement à l'étranger serait nécessaire pour aller chercher l'enfant adopté, la Commission a souhaité modifier l'article 3 pour que le congé puisse débiter 7 jours avant ou au plus tard à l'arrivée effective de l'enfant dans son foyer d'adoption. L'article 3 pourrait être rédigé ainsi :

« Le congé peut débiter sept jours avant, ou au plus tard le jour de l'arrivée de l'enfant accueilli au foyer. Cette date est attestée par un document défini par arrêté ministériel. »

S'agissant de l'article 4, la Commission a estimé que le délai de 15 jours au moins, pour que le salarié informe son employeur de son intention de prendre un congé d'adoption, était trop court. Prenant en considération les impératifs auxquels l'employeur est soumis s'il doit remplacer son salarié, la Commission a décidé de porter cette période de préavis à 4 semaines. Le deuxième alinéa de l'article 4 pourrait être rédigé ainsi :

« Le salarié doit, au moins quatre semaines 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 il entend reprendre son travail. »

Les articles 5, 6, 7 et 9 ont été amendés pour prendre en considération le salarié sans distinction de sexe et pourraient être rédigés ainsi :

Article 5.- *« L'employeur ne peut résilier le contrat de travail du salarié pendant la période du congé d'adoption visée à l'article 2 de la présente loi, que le salarié 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 du salarié 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 du salarié et le non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée du salarié arrivé à échéance, pendant la période du congé d'adoption, que le salarié 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, le salarié 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, le salarié peut, en vue d'élever le ou les enfants accueillis, s'abstenir de reprendre son emploi sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer une indemnité de rupture.

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

« En pareil cas, le salarié 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 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 le salarié aurait perçu pendant la période couverte par la nullité. »

Sous le bénéfice des observations et recommandations ainsi énoncées, la Commission propose au Conseil National d'adopter le présent projet de loi tel qu'amendé.