

# GUIDE

## « PMA & TRAVAIL »





# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>4</b>
<b>1. LE CADRE LEGAL : CE QUE DIT LA LOI.....</b>	<b>4</b>
<b>2. QUI EST CONCERNE ?.....</b>	<b>5</b>
<b>3. QUELS ACTES SONT COUVERTS ?.....</b>	<b>5</b>
<b>4. ABSENCES &amp; ORGANISATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>6</b>
<b>5. REMUNERATION &amp; PROTECTION SOCIALE.....</b>	<b>7</b>
<b>6. AMENAGEMENTS DU TRAVAIL &amp; TELETRAVAIL.....</b>	<b>7</b>
<b>7. CONFIANCE, COMMUNICATION &amp; BIENVEILLANCE.....</b>	<b>8</b>
<b>8. QUESTIONS FREQUENTES (FAQ).....</b>	<b>8</b>
<b>9. CONSEILS POUR MIEUX VIVRE CE PARCOURS.....</b>	<b>10</b>
<b>PMA A L'ETRANGER : QUELS DROITS AU TRAVAIL ?.....</b>	<b>12</b>

# INTRODUCTION

Quand on entame un parcours de Procréation Médicalement Assistée (PMA), la vie professionnelle se poursuit en parallèle. Entre ponctions, échographies, stimulations et transferts, ces rendez-vous médicaux doivent parfois coexister avec des semaines de travail déjà bien remplies. Il est donc essentiel de comprendre quels droits existent, ce que prévoit la loi, et comment faire valoir ces droits de façon sereine.

Ce guide a été pensé pour vous : **salariée ou salarié engagé-e dans un parcours PMA**, et aussi pour les managers, RH ou collègues qui souhaitent créer un climat de confiance et de bienveillance.

## 1. LE CADRE LEGAL : CE QUE DIT LA LOI

- L'Assistance Médicale à la Procréation (AMP) est définie au sens du Code de la Santé publique (article L2141-1) : elle comprend les actes cliniques et biologiques nécessaires au protocole, depuis la stimulation jusqu'au transfert embryonnaire.
- Grâce à la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025, la protection contre la discrimination a été étendue : les salarié-es, hommes ou femmes, engagés dans un projet parental via la PMA (ou l'adoption), sont protégés.
- Le Code du travail, via l'article L1225-16, prévoit :
  1. Des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole PMA ;
  2. Pour le ou la « partenaire accompagnante » (conjoint-e, pacsé-e, concubin-e), **trois absences maximum par protocole** ;
  3. L'absence est assimilée à du travail effectif : pas de perte de salaire, ancienneté et congés payés sont préservés.
- **La discrimination est interdite** : l'état de santé, le projet parental (ici la PMA) sont des motifs protégés. En cas de litige (mise à l'écart, retrait de responsabilité, modification de poste, licenciement), il revient au salarié de présenter des éléments laissant supposer une discrimination ; en cas de doute, la présomption peut jouer en sa faveur. (Code du travail, art. L1132-1 et suivants.)

## 2. QUI EST CONCERNE ?

- **La personne engagée dans le protocole d'AMP** : dès les premiers examens, jusqu'au transfert embryonnaire.
- **Le·la partenaire** : qu'il/elle soit marié·e, pacsé·e ou en concubinage, et qu'il/elle soit salarié·e.
- **Tous les statuts professionnels sont concernés** : CDI, CDD, intérimaires, saisonniers, dans le privé comme dans le public.

## 3. QUELS ACTES SONT COUVERTS ?

Tous les actes médicaux nécessaires au protocole PMA sont pris en compte :

- Les consultations et examens (prises de sang, échographies...),
- Les stimulations hormonales,
- Les ponctions,
- Les transferts,
- etc.

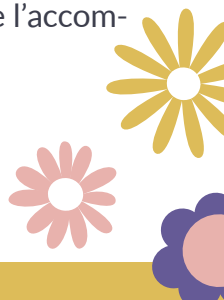


## 4. ABSENCES & ORGANISATION DU TRAVAIL

- **Pas de limite légale** pour la personne suivie : toutes les absences médicales dans le cadre du protocole sont justifiables.
- Pour le·la partenaire accompagnant·e : **trois absences maximum par protocole.**
- **Temps de trajet** : le temps nécessaire pour aller au rendez-vous (aller-retour) est normalement pris en compte dans l'autorisation d'absence, tant que c'est raisonnable.
- **Durée de l'absence** : la loi ne fixe pas une durée précise. L'absence doit couvrir le temps nécessaire à l'acte médical + trajet + éventuels aléas (retard, soins plus longs). L'employeur ne peut pas exiger un détail excessif qui violerait le secret médical, mais l'absence doit rester « logique » avec l'acte médical.
- **Justificatif** : il faut fournir un justificatif (attestation médicale). Il est préférable que ce justificatif mentionne « acte médical nécessaire dans le cadre d'un protocole AMP », ce qui sécurise ce droit. L'employeur ne peut pas exiger un détail très médical (diagnostic, traitement), seule la mention d'un acte médical suffit.
- **Prévenir l'employeur** : il n'y a pas de délai légal fixé pour prévenir, il est fortement recommandé d'informer l'employeur dès que possible (par exemple quand le rendez-vous est fixé) pour éviter les malentendus.
- **Destinataire du justificatif** : généralement le service RH et votre manager. La loi ne désigne pas un destinataire unique.

### Les « 3 absences par protocole » : que recouvre la notion de protocole ?

Le Code du travail prévoit que le conjoint, la conjointe ou le partenaire de la salariée engagée dans un parcours de PMA bénéficie de trois autorisations d'absence par protocole de soins afin de l'accompagner.



## Mais que signifie concrètement “un protocole” ?



### Définition opérationnelle du protocole AMP

En pratique médicale et juridique, un **protocole de PMA** correspond à un **cycle complet de tentative**, décidé et encadré par l'équipe médicale, comprenant l'ensemble des actes nécessaires à une tentative donnée.

## 5. REMUNERATION & PROTECTION SOCIALE

- Les absences sont assimilées à du temps de travail effectif. Donc, pas de perte de salaire, maintien de ton ancienneté et de vos droits (congrés payés).
- Si l'acte conduit à un arrêt (par exemple hospitalisation de jour pour une ponction), l'hôpital fournit un bulletin de situation. Cet arrêt peut être traité comme un arrêt de travail ordinaire :
  - o Le maintien de salaire
  - o La subrogation\* : l'AHSM avance les indemnités de la Sécurité Sociale, vous recevrez votre salaire sans attendre les remboursements.

\*sous réserve de remplir les conditions d'indemnisation de la Sécurité Sociale.

## 6. AMENAGEMENTS DU TRAVAIL & TELETRAVAIL

- Le médecin du travail peut recommander des adaptations : horaires, charge de travail, modalités de télétravail, etc.
- Ces préconisations sont couvertes par le secret médical : le médecin du travail ne doit pas divulguer les raisons médicales précises à l'employeur.
- Il est possible de **négoier un aménagement** avec votre manager : un dialogue ouvert et bienveillant peut faire bouger les lignes.

## 7. CONFIANCE, COMMUNICATION & BIENVEILLANCE

- Le cadre légal est fondamental, le bon fonctionnement repose sur un **climat de confiance**.
- **Anticiper et dialoguer** : informer votre manager ou RH peut alléger la charge mentale.
- Nous n'avons pas besoin des détails médicaux : juste savoir qu'il s'agit d'un acte dans le cadre d'un protocole AMP.
- Le service RH en lien avec médecins (votre gynécologue, médecin traitant ou médecin du travail) peut jouer un rôle médiateur.

## 8. QUESTIONS FREQUENTES (FAQ)

Question	Réponse
Suis-je protégée dès le premier rendez-vous ?	<b>Oui</b> : la protection commence dès le début du protocole (examens, stimulations, etc.).
Est-ce que mon partenaire a des droits ?	<b>Oui</b> : le ou la partenaire salarié-e peut avoir jusqu'à 3 absences par protocole AMP.
Que faire si je suis en CDD ou intérim ?	Les droits s'appliquent aussi : la loi ne fait pas d'exception selon le type de contrat.
Dois-je indiquer "AMP" dans le justificatif ?	Non obligatoire, mais recommandé : cela rend votre droit plus clair et sécurisé, tout en protégeant le secret médical.
Que signifie par protocole ?	En pratique médicale et juridique, un protocole de PMA correspond à un cycle complet de tentative, décidé et encadré par l'équipe médicale, comprenant l'ensemble des actes nécessaires à une tentative donnée.

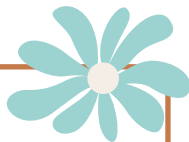
<b>Question</b>	<b>Réponse</b>
Et le temps de trajet ?	Il est pris en compte, dans une limite raisonnable, tant que c'est lié à l'acte médical.
L'absence est-elle limitée ?	Pour vous, non ; pour le partenaire, oui (3 actes par protocole).
Mon employeur peut-il me sanctionner ?	Non pour les absences légitimes, et il y a une protection légale contre la discrimination.
Puis-je demander du télétravail ?	Oui si l'emploi le permet et si le médecin du travail le recommande, ou par négociation.
Et si je suis arrêtée après une ponction ?	Vous pouvez avoir un arrêt maladie qui sera traité comme un arrêt ordinaire
Ai-je droit à des jours en cas d'arrêt de grossesse spontanée ou précoce ?	En cas d'arrêt de grossesse spontanée, il n'existe pas à ce jour de congé légalement dédié. Cette absence de reconnaissance juridique ne reflète pourtant en rien la réalité du vécu émotionnel. En revanche, en cas d'arrêt de grossesse précoce, il existe un congé deuil en cas de décès d'un lorsque l'enfant n'est pas né vivant mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'OMS, c'est-à-dire s'il est né après 22 semaines d'aménorrhée ou si son poids atteint 500 grammes.
Que faire en cas de conflit ?	Vous pouvez vous rapprocher de la Direction des Ressources Humaines

## 9. CONSEILS POUR MIEUX VIVRE CE PARCOURS

1. **Préparez votre rendez-vous** : note la date, l'heure et l'objet (échographie, ponction, etc.) et surtout les questions que vous souhaitez poser à votre médecin
2. **Prévenez votre manager dès que possible** : cela réduit le stress des absences non planifiées et montre votre bonne foi.
3. **Fournissez un justificatif clair** : idéalement indiquant un « acte médical dans le cadre d'un protocole AMP ».
4. **Conservez une trace de tout** : e-mails, certificats, ...
5. **Soyez ouverte au dialogue** : proposez des solutions d'aménagement, soyez pro-active.
6. **Mobilisez un soutien** : médecin du travail, amies, thérapeutes, RH, syndicat si besoin.

### Les phrases à éviter face à une personne en parcours PMA

Certaines phrases, souvent prononcées sans mauvaise intention, peuvent être violentes, culpabilisantes ou profondément blessantes pour une personne engagée dans un parcours de PMA. Elles minimisent la souffrance, banalisent l'épreuve ou renvoient la responsabilité de l'échec à celle qui la traverse.



- « Détends-toi, ça viendra tout seul »
- « Le problème vient de qui ? »
- « Si tu n'y arrives pas, c'est que ce n'est pas le bon moment »
- « A ton âge, tu devrais te dépêcher ! »
- « Tu y penses trop »
- « Ce n'est pas une maladie »
- « Tu n'as qu'à prendre sur tes congés »
- « Au moins, tu peux travailler »
- « Moi, ça a fonctionné du 1er coup ! »
- « Tu n'es pas trop veille ? »
- « Et l'adoption, tu y as pensé ? »
- « Ça marchera la prochaine fois »

Et aussi, parlez de « fausse couche », cette grossesse n'a rien de faux bien au contraire. Vous pouvez utiliser le terme « arrêt spontané de grossesse »

Ces phrases ont un point commun : **elles nient la réalité médicale, l'impact psychologique et la fatigue physique** du parcours PMA. Elles imposent une injonction à la force, au silence ou à l'optimisme, là où il faudrait avant tout de l'écoute.

### Ce qu'il vaut mieux dire (ou simplement faire)



« Je suis désolé·e que tu traverses ça »

« Si tu as besoin d'aménagements, on peut en parler »

« Tu n'as rien à justifier »

« Je suis là si tu veux en parler »

**Respecter le silence quand la personne ne souhaite pas expliquer.**

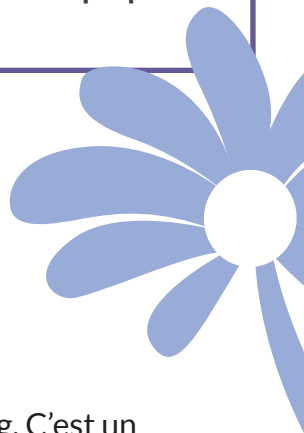
En réalité, il n'est pas nécessaire de "bien dire".

Il suffit souvent de **ne pas juger, ne pas minimiser et ne pas conseiller** sans y être invité.

### Message clé pour le monde du travail

La PMA n'est pas une question de volonté ou de timing. C'est un parcours médical, intime et souvent éprouvant.

**La bienveillance commence par le respect des mots — ou par le choix de se taire.**





## PMA A L'ETRANGER : QUELS DROITS AU TRAVAIL ?

De plus en plus de couples se tournent vers des cliniques à l'étranger : Espagne, Portugal, Grèce... Par choix ou par nécessité médicale (don d'ovocytes, délais plus rapides, protocoles adaptés).

**Bonne nouvelle : le Code du travail ne distingue pas les actes réalisés en France ou à l'étranger.**

Ce qui compte, c'est qu'ils soient nécessaires dans le cadre d'un protocole d'AMP, comme précisé par les textes juridiques.

Concrètement :

- **Les mêmes droits s'appliquent**, même si la clinique est hors de France.
- Les absences sont reconnues comme **autorisées et justifiées**.
- Le salaire est **maintenu**, et il ne peut pas y avoir de sanction.

### Et les déplacements ?

La seule nuance concerne les temps de trajet, souvent plus longs lorsqu'on se rend à l'étranger :

- Ces déplacements peuvent être intégrés dans l'absence autorisée,
- À condition qu'ils soient clairement justifiés comme faisant partie du protocole médical.

Les cliniques étrangères fournissent le plus souvent des **attestations complètes** incluant :

- La date de rendez-vous
- La nature de l'acte médical
- La mention du protocole d'AMP

## Transparence & bonne foi : les alliées du parcours

Comme toujours, pour fluidifier la relation de travail :

- Prévenir l'employeur dès que possible (si tu peux)
- Transmettre les justificatifs
- Échanger si nécessaire avec les RH ou le médecin du travail

### En résumé

Sujet	France	Etranger
Justification des absences	✓	✓
Maintien du salaire	✓	✓
Discrimination interdite	✓	✓
Temps de trajet	Inclut si justifié	Inclut si justifié

**Faire un parcours PMA à l'étranger ne retire aucun droit au travail.**

Ce n'est pas un choix de confort : c'est parfois la seule chance de devenir parent.



## Le saviez-vous ?

### Soins de PMA à l'étranger et prise en charge possible



Lorsque certains soins de PMA sont réalisés à l'étranger, il est possible, sous conditions, de bénéficier d'**une prise en charge partielle par l'Assurance Maladie**. Cette prise en charge nécessite impérativement une **demande préalable de soins à l'étranger**, à effectuer **avant** le début du protocole.

Il est essentiel de **conserver l'ensemble des devis et factures** (actes médicaux, centre de PMA, mais aussi frais annexes comme l'hébergement), car ils seront demandés lors de l'instruction du dossier. Les démarches administratives sont souvent longues et complexes : les délais de remboursement peuvent s'étendre d'un à deux ans, et le remboursement reste généralement **partiel**.

Malgré ces contraintes, cette démarche peut représenter un **soutien financier non négligeable**. Il est également fortement recommandé de se **rapprocher de sa mutuelle** ou de celle du conjoint·e, certaines complémentaires santé proposant des aides spécifiques ou des forfaits dédiés aux parcours de PMA, y compris à l'étranger.

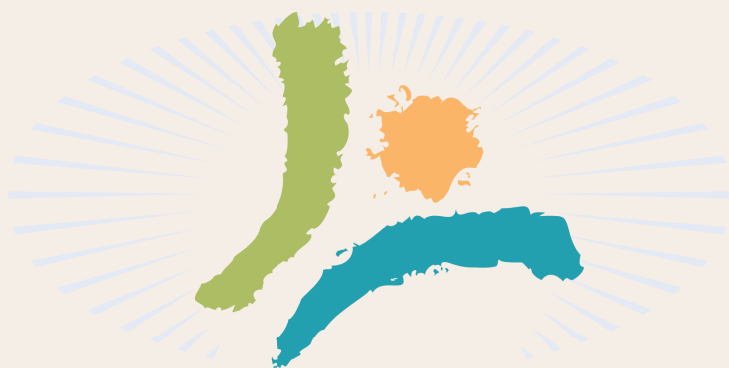


Nous espérons que ce guide vous aura permis de trouver des **réponses claires à vos questions**, de **mieux comprendre vos droits** et, surtout, de **faire baisser un peu la charge mentale** qui accompagne souvent un parcours de PMA.

Vous n'êtes pas seul·e dans ce chemin parfois long, incertain et éprouvant. Informer, comprendre et oser demander, c'est déjà se protéger.

Nous vous souhaitons **beaucoup de courage, de douceur et de soutien** dans ce parcours, quel qu'en soit l'issue. Prenez soin de vous.





ÉTABLISSEMENTS  
Sainte-Marie  
PUY-DE-DÔME - ALLIER