

De plus en plus de couples salariés sont confrontés aux problèmes d'infertilité et ont recours aux différentes techniques de procréation médicalement assistée : insémination artificielle, fécondation in vitro, micro-injection...

Dans cette fiche pratique, nous vous informons de vos droits : Autorisation d'absence, protection contre la discrimination, prise en charge des actes médicaux...

LÉGISLATIONS ET CONDITIONS

La PMA est régie par :

- Les dispositions des articles L2141 à L2141-12 du Code de la santé publique
- La loi n° 2004-800 du 6 août 2004 relative à la bioéthique, modifiée en 2011

Elle a pour objet de remédier à l'infertilité dont le caractère pathologique a été médicalement diagnostiqué ou d'éviter la transmission à l'enfant ou à un membre du couple d'une maladie d'une particulière gravité (art. L2141-2 du code de la santé publique).

Selon l'article L. 2141-2 du code de la santé publique, seuls les couples hétérosexuels apportant une **preuve de vie commune de plus de 2 ans, en « âge de procréer »** et désireux de remédier à une infertilité peuvent faire une demande de dossier de PMA.



VOS DROITS

Autorisations d'absence rémunérées

La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016, article 87 de modernisation de notre système de santé permet de faciliter au quotidien les parcours santé et de garantir l'accès aux soins. Cette loi modifie l'article L 1225-16 du code du travail pour prévoir **une autorisation d'absence destinée aux femmes et aux hommes salariés engagés dans un parcours de PMA**. Les autorisations d'absence accordées sont rémunérées.

Les femmes salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1^{er} du titre IV du livre 1^{er} de la deuxième partie du Code de la santé publique bénéficient :

- D'une autorisation d'absence sur présentation d'un justificatif médical **pour les actes médicaux nécessaires**.
- **Les conjoints (vie maritale, PACS) sont également autorisés à s'absenter** pour se rendre à 3 de ces actes médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Les obligations de l'employeur

Depuis le 26 janvier 2016, les salariées engagées dans un parcours PMA sont protégées contre la discrimination. Cette loi a créé l'article L. 1225-3-1 aux termes duquel :

- L'employeur ne doit pas prendre en considération ce fait pour refuser d'embaucher une salariée, rompre sa période d'essai ou la muter ;
- La femme candidate à un emploi, ou salariée, n'est pas tenue de révéler à son employeur qu'elle bénéficie d'une aide médicale à la procréation.

La prise en charge

Il est nécessaire de faire un bilan d'infertilité permettant de définir les modalités de la prise en charge adaptée. Les bilans et les soins peuvent être pris à 100 %, demandez conseil à votre médecin traitant. Les actes liés à la PMA sont pris en charge jusqu'au 43^e anniversaire de la salariée, sous accord préalable.

Sont pris en charge :

- **Une seule insémination** artificielle par cycle, avec un **maximum de six** pour obtenir une grossesse ;
- **Quatre tentatives de fécondation in vitro** pour obtenir une grossesse.

Les codes GTA

Dans le cadre d'une PMA, les femmes et les hommes bénéficient d'une autorisation d'absence sur présentation d'un justificatif :

Code GTA	Motif de l'absence
CD	Absence diverse rémunérée pour les femmes
FA	Absence familiale rémunérée pour les conjoints, les personnes liées par PACS ou mariés

Pour toutes interrogations sur les codes « absence », rapprochez-vous des conseillers RH de vos entreprises respectives.

Flash info

Depuis le 18 janvier 2018, une nouvelle révision de la loi de 2011 relative à la bioéthique est en cours de débat au Comité consultatif national d'éthique afin de permettre l'accès à la PMA à toutes les femmes.