

# Comment répercuter un changement de nom de l'enfant après une adoption ?

## Réponse courte

Sur présentation du **nouvel acte d'état civil**, et sans autre formalité. L'adoption peut modifier le nom et, le cas échéant, les prénoms de l'enfant ; le service RH enregistre la nouvelle identité telle qu'elle figure à l'acte, sans se prononcer sur la procédure qui l'a produite.

Aucun délai légal ne s'impose à l'employeur pour cette mise à jour, et aucune sanction n'y est attachée. L'enjeu est l'**exactitude des données**, non une infraction : le principe d'exactitude du RGPD impose que les données soient tenues à jour au regard de leur finalité.

Les droits déjà ouverts ne sont pas affectés. Un congé parental en cours, une couverture maladie, une prestation familiale se rattachent à l'enfant, non à la forme de son nom : la mise à jour est administrative et n'ouvre aucun réexamen.

## Définition

Le **changement de nom consécutif à l'adoption** résulte du jugement et se constate sur l'acte de naissance mis à jour. Il produit ses effets à l'égard de tous, sans démarche supplémentaire de l'employeur.

L'**exactitude des données** est le principe selon lequel les données traitées doivent être exactes et, si nécessaire, tenues à jour. Il commande la mise à jour bien plus qu'une obligation propre au droit du travail, qui n'existe pas ici.

## Conditions d'exercice

Le contrôle porte sur la pièce, pas sur la situation qu'elle traduit.

| Point                                | Règle                                                                  |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>Pièce recevable</b>               | Acte de naissance mis à jour ou jugement d'adoption                    |
| <b>Justificatif complémentaire</b>   | Aucun : l'acte suffit                                                  |
| <b>Délai imposé à l'employeur</b>    | Aucun délai légal ; mise à jour dans un délai raisonnable              |
| <b>Sanction spécifique</b>           | Aucune au Code du travail                                              |
| <b>Effet sur les droits en cours</b> | Aucun : congés, couverture et prestations se poursuivent               |
| <b>Organismes à informer</b>         | Centre commun de la sécurité sociale, Caisse pour l'avenir des enfants |
| <b>Conservation</b>                  | Référence de la pièce, accès restreint                                 |

## Modalités pratiques

La mise à jour doit être complète, sinon l'ancienne identité subsiste là où elle est le plus visible.

| Périmètre                              | Action                                                    |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>Dossier du salarié</b>              | Identité de l'enfant corrigée dans les données de gestion |
| <b>Déclarations sociales</b>           | Transmission de la nouvelle identité aux organismes       |
| <b>Dossiers de congés en cours</b>     | Continuité, sans réouverture du droit                     |
| <b>Attestations et courriers types</b> | Modèles régénérés avec l'identité à jour                  |
| <b>Historique</b>                      | Conservé si nécessaire, accès restreint                   |
| <b>Champs libres</b>                   | Purgés de toute mention de l'ancienne identité            |

## Pratiques et recommandations

L'absence de délai légal ne justifie pas la lenteur. Une identité obsolète dans un dossier produit des attestations erronées, que le salarié devra faire corriger auprès de tiers ; traiter la mise à jour au fil de l'eau coûte moins cher que la reprise de documents déjà transmis.

Le point sensible est l'historique conservé par les systèmes. Un export périodique, un annuaire ou un tableau de suivi peuvent véhiculer l'ancienne identité longtemps après la correction du dossier principal, et rendre visible une adoption que rien n'obligeait à porter à la connaissance de l'équipe.

Demander le jugement d'adoption complet là où l'acte de naissance mis à jour suffit est une collecte excessive. Le jugement contient des éléments sur la procédure et sur la situation antérieure de l'enfant, sans rapport avec la gestion du dossier du salarié.

## Cadre juridique

| Référence                                                | Objet                                                                       |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Code civil                                               | Adoption, nom de l'enfant et actes de l'état civil                          |
| Loi du 4 juillet 2014                                    | Adoption conjointe ouverte aux couples de même sexe                         |
| Art. <a href="#">L.261-1</a> et <a href="#">L.261-2</a>  | Traitement de données à caractère personnel ; information préalable         |
| Loi du 1er août 2018 et RGPD                             | Principes d'exactitude, de minimisation et de limitation de la conservation |
| Code de la sécurité sociale, art. 7                      | Extension de l'assurance aux enfants adoptifs                               |
| Art. <a href="#">L.234-43</a> à <a href="#">L.234-48</a> | Congé parental, dont les droits en cours ne sont pas affectés               |
| Art. <a href="#">L.241-1</a> et <a href="#">L.251-1</a>  | Interdictions de discriminer                                                |

Aucun article du Code du travail n'impose de délai ni de sanction pour cette mise à jour. Les références à une sanction fondée sur un article [L.423-1](#) sont sans objet : cette série d'articles n'existe pas.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.