Image not found or type unknown

La loi « Travail » : quels droits pour les nouveaux parents ?

publié le **22/09/2016**, vu **5597 fois**, Auteur : Maître ARBEZ-NICOLAS

La loi El Khomri dite « loi Travail », a prolongé la période de protection légale contre le licenciement à l'issue du congé maternité. Cette mesure entrée en vigueur le 10 août 2016, ne nécessite pas de décret d'application.

Une protection de la mère renforcée

A son retour de congé maternité, la salariée bénéficie désormais d'une protection de **10 semaines au lieu de 4 auparavant**, contre la rupture de son contrat de travail. Pendant cette période de protection dite « relative », son contrat de travail ne peut être rompu que pour :

1/ une faute grave non liée à sa maternité ou à sa grossesse,

2/ ou en raison d'une impossibilité de maintenir son contrat de travail dépourvue de tout lien avec sa maternité.

Par ailleurs, si la salariée prend immédiatement des congés payés après son congé maternité **, le point de départ** de la période de protection de 10 semaines **est reporté à la date de reprise de la salariée**.

La loi a ici codifié un principe dégagé par la Jurisprudence (Cour de Cass. 30/04/2014 n°13-13321).

Ces mêmes règles sont également applicables au congé d'adoption (articles L.1225-4 et L.1225-38 du Code du travail).

Une protection du père prolongée

Cette protection contre le licenciement a été étendue au père par une loi du 4 août 2014. En d'autres termes, le père bénéficie également d'une protection « relative » contre la rupture de son contrat de travail **pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant**. (Article L.1225-4-1 du Code du travail).

En pratique : quelles sont les périodes de protection contre le licenciement ?

En pratique, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée dans les cas suivants :

- Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté (protection relative – licenciement interdit sauf pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail)

- Pendant le congé maternité (protection absolue : une interdiction totale de licencier y compris en cas de faute grave ou pour motif économique)

- Pendant **les 10 semaines après le congé maternité** (protection relative)

- Pendant **les congés payés** pris immédiatement après le congé maternité (protection absolue). En d'autres termes, la salariée qui accole des congés payés à son congé maternité pourra en principe bénéficier d'une protection absolue contre la rupture de son contrat de travail.

Concrètement, quand la période de protection de 10 semaines débute-t-elle ?

La période de protection débute :

- A l'issue du congé maternité à compter du jour où la salariée reprend son poste

- A l'issue de l'arrêt pathologique lié à la grossesse

- A l'issue des congés payés lorsque ceux-ci sont immédiatement pris à la suite du congé maternité

- Pour le père, à compter du jour de la naissance de son enfant, qu'il prenne ou non un congé de naissance ou de paternité

Quid de la salariée qui reprend le travail quelques jours après son congé maternité puis prend des congés payés *?*

Si la salariée reprend son travail ne serait-ce que brièvement, elle ne pourra en principe plus bénéficier du mécanisme du report. En conséquence, le délai de protection de 10 semaines devrait débuter au jour de sa reprise effective dans l'entreprise. Dans ce cas, la salariée ne bénéficiera alors que d'une protection relative.

Par ailleurs, les congés payés ne devraient pas suspendre la période de protection de 10 semaines. Ce qui signifie que lorsque les congés payés ne sont pas pris immédiatement après le congé maternité, ils n'interrompent pas le délai de protection de 10 semaines. Dans ce cas, le délai de 10 semaines continue à courir pendant les congés payés.

Une sanction indemnitaire clarifiée

En cas de licenciement en violation des périodes de protection liée à la maternité, une indemnité **d'au moins 6 mois de salaire** doit être versée au salarié qui ne demande pas sa réintégration ou lorsque celle-ci est impossible. (Article L. 1235-3-1 du Code du travail)

La loi entérine une solution dégagée par la Jurisprudence.

Remboursement des allocations chômage par l'employeur

L'employeur peut être condamné à rembourser à Pôle Emploi les allocations chômage versées au salarié. (Article L. 1235-4 du Code du travail)

?Marie-Laure ARBEZ-NICOLAS

?Avocat en droit du travail

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés