



Protection du jeune père face au licenciement

Actualité législative publié le 19/03/2015, vu 2552 fois, Auteur : [Mayadoux Avocat](#)

Une nouvelle disposition légale vient accroître la protection du salarié, récemment père, en matière de licenciement

L'article 9 de la loi du 4 août 2014 "pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes" introduit une nouvelle disposition dans le Code du travail français, qui **visé dorénavant à protéger le jeune père contre une mesure de licenciement** qui interviendrait **dans les 4 semaines suivant la naissance** de son enfant.

Ainsi, **le Code du travail est désormais complété d'un nouvel article** (L 1225-4-1) qui prévoit :

"Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant."

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant."

Cet article est **le miroir de l'article L 1225-4 du Code du travail propre aux salariées jeunes mères**, qui prévoit :

"Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes."

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa."

Rappelons ce que prévoyait déjà le Code du travail pour la femme enceinte ou la jeune mère, outre cette disposition :

Article L 1225-1 : "L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée."

Article L 1225-2 : "La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte."

Article L 1225-5 : "Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte."

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement."

Article L 1225-6 : "*Les dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-5 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.*"

Loi n°2014-873 du 4 août 2014 :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=D3D5A6C3AD4515F106890778FAF2DC3B>

Mots-clés:

[égalité](#), [père](#), [rupture](#), [naissance](#), [enfant](#), [jeune père](#), [protection](#), [femme](#), [homme](#), [licenciement](#)