Image not found or type unknown

# Licenciement : la protection des parents est renforcée

publié le **18/09/2016**, vu **2399 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

**La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (ci-après « la Loi ») renforce la protection de la salariée en état de grossesse ou du père dont l'enfant vient de naître. L'inobservation de ses dispositions peut entraîner de lourdes conséquences financières.**

**1/ La protection de la salariée en état de grossesse**

Selon l'article L. 1225-4, alinéa 1er du Code du travail, issu de la Loi :

- *« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, 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, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes. »*

Ainsi, la Loi étend la protection de la salariée en état de grossesse de 4 semaines à 10 semaines à compter du congé de maternité ou des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité.

A cet égard, signalons que la Loi intègre la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle, en cas de congés payés pris à la suite du congé de maternité, la période de protection court seulement à la date de la reprise du travail par la salariée (Cass. soc. 30 avril 2014, n° 13-12.321).

Désormais, la salariée est protégée contre un éventuel licenciement pendant le congé de maternité et pendant les 10 semaines qui suivent ce congé ou qui succèdent aux congés payés accolés au congé de maternité.

Enfin, la Loi n'a pas remis en cause la solution « ancienne » selon laquelle l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de la salariée, 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 (C. trav. art. L. 1225-4, al. 2).

Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension visées ci-dessus.

**2/ La protection du père dont l'enfant vient de naître**

La protection contre le licenciement a été étendue au père par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Logiquement, le délai de protection de 10 semaines a donc été accordé au père.

En ce sens, l'article L. 1225-4-1, alinéa 1er du Code du travail, tel que modifié par la Loi, dispose qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant.

Comme pour la salariée en état de grossesse, l'article L. 1225-4-1, alinéa 2 prévoit que 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.

**3/ Les sanctions applicables**

La Loi n'a pas fait évoluer les sanctions applicables mais celles-ci méritent d'être rappelées, compte tenu de leur importance (C. trav. art. L. 1225-71).

La nullité du licenciement prononcé au cours de la période de protection de la grossesse ouvre droit, à la salariée, à la réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent (Cass. soc. 15 octobre 2003, n° 01-44.503).

La salariée peut ainsi solliciter le paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont elle a été privée (Cass. soc. 30 septembre 2010, n° 08-44.340).

Si la salariée n'opte pas pour sa réintégration, l'employeur doit lui verser une indemnité correspondant aux salaires qu'elle aurait perçus entre la date de son licenciement et l'expiration de la période de protection de 10 semaines.

Par ailleurs, la salariée bénéficie des indemnités de rupture (indemnité de licenciement et indemnité de préavis) et d'une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi du fait du caractère illicite du licenciement (Cass. soc. 15 janvier 2014, n° 12-24.824).

Enfin, dans les deux cas (réintégration ou non), la salariée peut obtenir des dommages-intérêts sanctionnant l'inobservation des dispositions protectrices, qui s'ajoutent aux indemnités liées à la nullité de la rupture (Cass. soc. 16 novembre 2011, n° 10-14.799).

En conclusion, rappelons que, pendant la suspension du contrat de travail liée à un congé d'adoption, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 1225-4. Le délai de protection de 10 semaines leur est donc applicable.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés