

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Une nouvelle période de protection contre le licenciement est instaurée par la loi

La publication de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au JO du 5/08/2014, instaure une nouvelle période de protection vis-à-vis d'un licenciement, en rapport avec ...

Sommaire

- Rappels utiles concernant la protection de la salariée enceinte
- Une nouvelle période de protection depuis le 6 août 2014
- Références

La publication de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au JO du 5/08/2014, instaure une nouvelle période de protection vis-à-vis d'un licenciement, en rapport avec la naissance d'un enfant.

Notre article se propose de vous en dire plus...

Rappels utiles concernant la protection de la salariée enceinte

Avant d'aborder la nouvelle période de protection instaurée par la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il nous semble utile de rappeler les protections dont bénéficient les salariées enceintes.

Une protection relative

Durant cette période, aucune rupture du contrat de travail ne peut avoir lieu sauf pour les 2 situations suivantes :

- Faute grave ou lourde non liée à l'état de grossesse de la salariée ;
- Impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse (en cas de licenciement économique par exemple).

Cette période de protection relative débute à l'annonce de l'état de grossesse médicalement constaté par la salariée à son employeur.

Elle concerne également les 4 semaines de pathologie postnatale.

Article L1225-4

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.

Une protection absolue

Durant cette période, aucune rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifié à la salariée.

Cette période de protection absolue correspond :

- Aux 16 semaines de congé de maternité, en cas de grossesse simple) ;
- Ou aux 26 semaines (lorsque l'assurée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'assurée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables) ;
- Ou 34 semaines (en cas de grossesse gémellaire) ;
- Ou 46 semaines (en cas de grossesse concernant des triplés ou plus).

A ces périodes s'ajoutent les 2 semaines de pathologie prénatale.

Nota : un arrêt de la Cour de cassation du 15/09/2010, précise que le licenciement ne doit pas non plus être envisagé pendant la période de protection absolue (nous avons rédigé une actualité à ce sujet que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#)).

Cour de cassation du 15/09/2010 arrêt 08-43299

Une nouvelle période de protection depuis le 6 août 2014

Une protection relative

Cette période de protection indique qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié durant les 4 semaines qui suivent la naissance de son enfant.

Cette période de protection ne joue toutefois pas lorsque :

- L'employeur 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.

Extrait de la loi :

Article 9

Après l'article L. 1225-4 du code du travail, il est inséré un article L. 1225-4-1 ainsi rédigé: « Art. L. 1225-4-1. – 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.»

Nouvelle version du code du travail

Depuis le 6 août 2014, un nouvel article est inséré dans le code du travail, dans la partie « Section 1 : Protection de la grossesse et de la maternité ».

Article L1225-4-1

Créé par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 9

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.

Modification par rapport au projet de loi

Nous remarquerons que le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale le 28/01/2014, indiquait alors que cette période de protection concernait la rupture du contrat de travail *d'un homme salarié* pendant les 4 semaines suivant la naissance d'un enfant.

Extrait du projet de loi

Article 2 bis A (nouveau)

Après l'article L. 1225-4 du code du travail, il est inséré un article L. 1225-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1225-4-1. – Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un homme 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. »

Références

LOI no 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, JO du 5 août 2014

Projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes adopté par l'Assemblée nationale le 28/01/2014