

Dernière mise à jour le 17 février 2021

Le licenciement d'un salarié nouvellement « papa » peut être préparé durant la période de protection

Un salarié itinérant, sans bureau au sein de l'entreprise, qui consacre une pièce de son logement pour accomplir des tâches administratives, ouvre droit à une indemnité pour l'occupation professionnelle de son domicile.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- La protection relative
- Protection de 10 semaines

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité de conseiller technique client à compter du 22 mai 2012.

Il prend 3 jours de congés du 23 au 25 novembre 2015 à la suite de la naissance de son enfant le 20 novembre 2015 et bénéficie de la période de protection de 4 semaines prévue à l'article L. 1225-4-1 du code du travail, jusqu'au 18 décembre 2015.

Le salarié est convoqué le 26 novembre 2015 à un entretien préalable qui s'est tenu le 10 décembre 2015, et il est licencié le 23 décembre 2015 pour insuffisance professionnelle.

Contestant son licenciement, il saisit la juridiction prud'homale, estimant présentement que son licenciement ne pouvait être préparé durant sa période de protection.

La cour d'appel de Chambéry, par arrêt du 29 novembre 2018, donne raison au salarié, prononçant la nullité de son licenciement, considérant que « **sont sanctionnés les actes préparatoires à un licenciement pendant la période de protection du salarié, quels que soient les motifs du licenciement** ».

La Cour de cassation n'est pas du même avis, elle casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, considérant que :

- S'il est vrai que les actes préparatoires à un licenciement sont interdits en application de l'article 10 de la directive européenne 92/85 du 19 octobre 1992 (que mettait en avant le salarié dans cette affaire) ;
- Mais pendant le **congé de maternité** ;
- En outre, l'article L. 1225-4-1 du code du travail qui stipule la période de protection des « jeunes papas » ne met pas en œuvre ce texte (la directive européenne visant les « travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail »).
- De sorte qu'il était admis que le licenciement puisse être « préparé », durant la période de protection dont bénéficie un salarié, nouvellement papa.

L'affaire devra donc être rejugée par une autre cour d'appel.

Extrait de l'arrêt :

Vu l'article L. 1225-4-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 :

8. Selon ce texte, 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.

9. Pour déclarer nul le licenciement prononcé le 23 décembre 2015, l'arrêt retient que la protection de la maternité et/ou lors de la naissance d'un enfant au titre du droit interne est conforme au droit communautaire et notamment à l'article 10 de la directive 92/85 du 19 octobre 1992 qui impose aux Etats membres de garantir les travailleurs contre les licenciements pouvant intervenir pendant la période de protection de la maternité ou lors de la naissance d'un enfant et que sont sanctionnés les actes préparatoires à un licenciement pendant la période de protection du salarié, quels que soient les motifs du licenciement. 10. En statuant ainsi, alors que l'article L. 1225-4-1 du code du travail, qui ne met pas en œuvre l'article 10 de la directive 92/85 du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de l'enfant, sauf s'il justifie d'une faute grave ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant, la cour d'appel a violé le texte susvisé. PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le moyen du pourvoi principal du salarié, la Cour : CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 novembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry :

Cour de cassation du 30 septembre 2020, pourvoi n°19-12036

L'affaire présente nous permet de rappeler la période de protection dont bénéficient les salariés nouvellement parents, issue de la loi travail (et que la Cour de cassation remet toutefois partiellement en cause dans le présent arrêt...).

Nous noterons que :

1. Le salarié avait bénéficié de 3 jours de congés du 23 au 25 novembre 2015 ;
2. A la suite de la naissance de son enfant le 20 novembre 2015 ;
3. Bénéficiant à ce titre d'une période de protection de 4 semaines prévue à l'article L. 1225-4-1 du code du travail, jusqu'au 18 décembre 2015.
4. Le licenciement a bien été prononcé après la période de protection (le 23 décembre 2015) ;
5. Mais la convocation à l'entretien préalable et l'entretien sont intervenus pendant cette période.

La protection relative

Protection de 10 semaines

Durant une période de 10 semaines, suivant la naissance de son enfant, il est impossible de licencier le salarié (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

Cette période de protection s'applique aussi bien pendant les périodes d'absence du père que pendant les périodes de travail.

Article L1225-4-1

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 10

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix 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.