

## [RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

### ***Prolongation des périodes de protection lors de la naissance d'un enfant***

*Article 10 de 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*

**Les périodes de protection contre la rupture du contrat de travail des salariés jeunes parents, femmes ou hommes, sont augmentées de 6 semaines par la loi El Khomri.**

Le code du travail institue une protection exorbitante du droit au commun aux salariés, femmes ou hommes, dont un enfant est récemment né. Cette période de protection est augmentée par la loi travail passant de 4 à 10 semaines.

Pour rappel, le contrat de travail des femmes ne peut pas être rompu pendant leur congé de maternité ([art. L1225-4 c. trav.](#)). Cette période de protection est glissante et extensible (notamment pour les grossesses multiples ou pour les naissances à partir du troisième enfant) mais, sauf exceptions, elle court pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci ([art. L1225-17 c. trav.](#)). Durant cette période, éventuellement augmentée d'un congé pathologique ([art. L1225-21 c. trav.](#)), le licenciement est nul, quel que soit le motif.

Les femmes sont également protégées contre le licenciement avant et après le congé de maternité. Toutefois, durant ces périodes, la rupture du contrat de travail peut être justifiée pour faute grave ou impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ([art. L1225-4 al. 2 c. trav.](#)). A défaut, le licenciement est nul.

Ces périodes de protection, antérieure et postérieure au congé de maternité, sont l'état de grossesse (dès avant le congé de maternité) et les semaines suivant le congé de maternité. Jusqu'à présent, la durée de protection après le congé de maternité était de 4 semaines, elle est désormais de 10 semaines.

La Cour de cassation a, de surcroît, décalé dans le temps cette dernière protection lorsque la salariée, à l'issue de son congé de maternité, prenait des congés payés. La haute juridiction a ainsi jugé que, dans ce dernier cas, la période de protection postérieure au congé de maternité était reportée à la date de la reprise du travail par la salariée après ses congés payés ([Cass. Soc. 30 avril 2014, 13-12321](#)).

Prenant acte de cette décision, la loi El Khomri a ajouté aux périodes de protection, la période « des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité » ([art. L1225-4 c. trav.](#)).

Cependant, la jurisprudence refuse de reporter la protection de la salariée lorsqu'elle est en arrêt de travail pour maladie ([Cass. Soc. 8 juillet 2015, 14-15979](#)) ou en simple dispense d'activité ([Cass. Soc. 14 septembre 2016, 15-15943](#)) au terme de son congé de maternité. Seuls les congés payés permettent donc de bénéficier d'un report de protection.

En conséquence, une salariée est protégée contre la rupture de son contrat de travail (i) dès le début de sa grossesse, (ii) durant son congé de maternité, (iii) durant les éventuels congés payés pris immédiatement après et (iv) pendant les 10 semaines suivant sa reprise du travail.

En ce qui concerne les hommes, qui sont protégés durant les semaines qui suivent la naissance de leur(s) enfant(s), la durée de protection passe également de 4 à 10 semaines ([art. L1225-4-1 c. trav.](#)). Pendant cette période l'employeur peut néanmoins rompre le contrat de travail 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 ([art. L1225-4-1 al. 2 c. trav.](#)). A défaut, le licenciement est nul.

A noter que lorsque la nullité du licenciement est prononcée – que ce soit pour les femmes ou les hommes – outre le droit à réintégration dans les effectifs de l'entreprise (ou des dommages et intérêts si la réintégration n'est pas sollicitée), la ou le salarié(e) concerné(e) a droit au versement du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité ([art. L1225-71 al. 2 c. trav.](#)). Autrement dit, en augmentant de 6 semaines (passage de 4 à 10 semaines) la période de protection des salariés jeunes parents, la loi El Kohmri a subséquemment augmenté d'autant le montant de l'indemnité à laquelle ces derniers peuvent prétendre lorsque leur licenciement est nul parce que prononcé durant une des périodes de protection susvisées.

**Romain PIETRI**