



Licenciement des jeunes parents

Un salarié peut-il être licencié pendant son congé parental d'éducation ?

Licenciement : protection des jeunes parents

Les jeunes parents bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. Ainsi, les salariées sont protégées :

- ✓ pendant leur grossesse ;
- ✓ l'intégralité des périodes de suspension de leur contrat de travail auxquelles elles ont droit au titre de leur congé maternité (Code du travail, art. L. 1225-4).

Cette protection se poursuit pendant les 4 semaines suivant la fin du congé maternité.

Les jeunes pères sont également protégés pendant 4 semaines après la naissance de leur enfant (CT, art. L. 1225-4-1).

⚠ ATTENTION :

Il existe toutefois des cas où le licenciement est possible mais ces derniers sont limités :

- ✓ faute grave sous certaines conditions ;
- ✓ maintien impossible du contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (motif étranger à l'arrivée de l'enfant pour les pères).

Licenciement pendant le congé parental d'éducation

Le salarié qui justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté peut bénéficier d'un congé parental à temps partiel ou à temps complet.

Le congé parental d'éducation a une durée initiale de 1 an maximum. Il a la possibilité d'être renouvelé 2 fois.

Le contrat de travail du salarié en congé parental d'éducation total est suspendu pendant toute la durée du congé.

Le salarié en congé parental d'éducation ne bénéficie d'aucune protection particulière contre le licenciement pendant la suspension de son contrat de travail.

Oui, un salarié peut être licencié pendant son congé parental d'éducation.

⚠ ATTENTION :

Le motif du licenciement ne doit pas être lié à son congé parental. Ainsi, dans le cadre d'un licenciement économique, licencier en priorité les salariés en congé parental d'éducation est une mauvaise idée qui sera sanctionnée devant le conseil de prud'hommes en cas de litige. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement.

Ancienneté en maladie professionnelle

Un salarié en maladie professionnelle acquiert-il des jours d'ancienneté ?

La période de suspension pour **maladie professionnelle** est entièrement prise en compte pour le calcul de l'**ancienneté** déterminant les avantages légaux ou conventionnels (prime d'ancienneté, préavis et indemnité de licenciement légale ou conventionnelle).

En effet, si les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent en principe pas dans le calcul de la durée d'ancienneté (congé maladie, congé de paternité, congé sabbatique...), elles sont toutefois prises en compte lorsqu'elles sont assimilées à du travail effectif (ou dispositions conventionnelles plus favorables). C'est le cas de l'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Cette période d'absence est également assimilée à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

Les représentants du personnel n'interviennent pas dans le calcul de l'ancienneté des salariés. Ils pourront toutefois intervenir en cas de différend entre le salarié et l'employeur relatif à la prise en compte de l'arrêt pour maladie professionnelle dans l'ancienneté.