

Vers une protection accrue du jeune père salarié ?

Depuis plusieurs années, la vision sociétale portée sur le statut de jeune père de famille a évolué en même temps que celle portée sur le statut des jeunes mères. Le jeune père a abandonné son simple rôle d'autorité au profit de celui d'acteur majeur dans l'éducation des enfants, y compris dès leur plus jeune âge. Le droit ne pouvait rester hermétique à cette évolution et le législateur s'est donc astreint à prendre en considération ces nouvelles aspirations, notamment dans le cadre de la législation sociale.



Par M^e Sandrine Poncet, avocat au Barreau de Grenoble.

» Sans bénéficier pour le moment d'un régime identique à celui de la mère, le jeune père salarié s'est vu attribuer, au fil des réformes successives et sous l'impulsion du droit européen, des droits accrus ainsi qu'une protection de sa vie professionnelle des possibles conséquences de sa récente paternité. Il apparaît utile d'en faire un état des lieux.

SUR LES DROITS À CONGÉS DU JEUNE PÈRE ET AUTRES PERSONNES ASSIMILÉES

Des jours « naissance » ...

Pendant de nombreuses décennies, le jeune père n'avait droit, lors de la naissance d'un enfant, qu'aux seuls congés pour événements familiaux prévus par la convention collective ou à défaut par la loi. Pour mémoire, le Code du travail attribue au jeune père un droit à « congé naissance » de trois jours ouvrables qui doivent en principe être impérativement posés soit le jour de la naissance de l'enfant, soit le premier jour ouvrable suivant. L'accueil d'un enfant par adoption est assimilé à une naissance et permet également de profiter de ce droit.

Jusqu'en juillet 2021, seul le père en était potentiellement bénéficiaire. Depuis le 1^{er} juillet 2021, le bénéfice de ces trois jours, pour chaque naissance, est accordé non seulement au père mais également, le cas échéant, au conjoint ou au concubin de la mère, ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité.

La qualité de père n'est donc plus exigée et la naissance d'un enfant pourra permettre à plusieurs personnes concernées d'obtenir ces congés.

... au congé paternité

Conscient que les jours de congé légaux susvisés étaient dérisoires, le législateur a créé, en 2002, le congé paternité qui avait, à sa mise en place, une durée de onze jours. Afin de se mettre en confor-

mité avec la législation européenne, la durée de ce congé a été allongée par la loi de finances, pour 2021, à 25 jours calendaires. Cette durée est même portée à 32 jours en cas de naissances multiples. Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 1^{er} juillet 2021.

Pour garantir aux salariés un accès réel à ces congés, le législateur a également prévu que sur ces 25 jours, 4 jours devront obligatoirement être pris par le père. L'employeur aura ainsi l'obligation de placer son salarié en congé au moins pour cette durée, même si l'intéressé ne dépose pas de demande, ou l'a fait mais sans avoir respecté le délai de prévenance. Le congé de naissance commencera à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. Cumulé avec les jours pour naissance, le repos « obligatoire » du jeune père sera donc d'au moins sept jours.

La difficulté majeure liée à la prise de ce congé est qu'elle induit une perte de rémunération. En effet, le congé paternité est indemnisé par la CPAM selon le même régime que l'arrêt maladie, à la nuance toutefois que l'employeur n'a pas la moindre obligation de verser un complément de salaire (sauf clause conventionnelle ou usage au sein de l'entreprise).

Pour mémoire, la prise des trois jours « naissance », et des quatre jours minimum au titre du congé paternité, est obligatoire et l'employeur est garant de leur bonne prise dans les délais légalement prévus.

Rappelons enfin que le père est également éligible au congé parental d'éducation, sous des conditions similaires celles appliquées à la mère.

Craignant certainement que ces absences temporaires liées à la situation de famille puissent provoquer des tensions, le législateur a instauré, au profit du jeune père, une protection contre la rupture de son contrat par une mesure de licenciement.

La prise des trois jours « naissance », et des quatre jours minimum au titre du congé paternité, est obligatoire et l'employeur est garant de leur bonne prise dans les délais légalement prévus.

SUR LA PROTECTION DU JEUNE PÈRE FACE AUX MESURES DE LICENCIEMENT

L'article 1225-4-1 du Code du travail dispose qu'*« 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 »*. Cette protection bénéficie tant à la mère qu'au père de l'enfant. Elle est d'ailleurs le fruit d'une loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre hommes et femmes. Sa durée initiale était de quatre semaines, portée à dix semaines par une loi de 2016. Cette protection est toutefois d'application restrictive puisqu'elle ne bénéficie qu'au père biologique de l'enfant, quels que soient ses liens avec la mère (conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, séparé...).

En revanche, en l'état actuel du droit, on peut souligner que dans un couple homosexuel, l'autre parent ne se voit pas accorder cette protection et ce, même s'il exerce son droit à congé de paternité.

Pendant une période de dix semaines à compter de la naissance de l'enfant, le père biologique ne peut donc pas être licencié, sauf faute grave ou impossibilité absolue de maintenir le contrat de travail. En dehors de ces deux dernières hypothèses, le jeune père doit, à la fin de son congé paternité, retrouver son précédent emploi ou un emploi équivalent.

Le père ne bénéficie par contre d'aucune protection contre le licenciement durant toute la période antérieure à la naissance.

Tout licenciement qui interviendrait en violation de cette protection serait donc nul et le salarié serait fondé à solliciter judiciairement sa réintégration ainsi que la réparation du préjudice subi.

La jurisprudence a étendu cette protection, pour les mères, aux actes préparatoires au licenciement. La Cour de cassation assimile à un acte prépara-

toire le fait, pour l'employeur, de rassembler des éléments de preuve et de collecter des attestations en vue d'étayer un licenciement qui sera notifié après la fin de la période de protection, ou encore de convoquer le salarié à un entretien préalable. Tout acte préparatoire au licenciement intervenu durant la période de protection conduit donc à la nullité de la rupture.

Cette extension est une application en droit français d'une directive européenne relative à 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. La Cour de Justice des communautés européennes a traduit cette directive en une interdiction non seulement du licenciement, mais également de la mise en œuvre de mesures préparatoires à un licenciement durant la période de protection accordée par les États.

On pouvait légitimement s'attendre à ce que la haute juridiction française accorde au père une protection similaire, en vertu du principe d'égalité réelle susvisé. Or, contre toute attente, la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 30 septembre 2020, que l'employeur pouvait valablement accomplir des actes préparatifs au licenciement du père, durant la période de protection, sans que cela n'induisse la nullité du licenciement fondé sur ces préparatifs. La Cour de cassation estime en effet que le père n'est pas visé par la directive européenne, de sorte qu'il ne peut pas se prévaloir de ces dispositions.

On peut toutefois se demander si, dans un strict souci d'égalité, la Cour de cassation ne sera pas amenée à rapidement revoir sa copie.

Pour conclure, la législation française a donc grandement évolué en instaurant des droits qui protègent le jeune père de famille salarié, même si, pour le moment, le niveau atteint n'est pas totalement équivalent à celui de la mère. Mais de nouvelles étapes vont être franchies à bref délai. ●