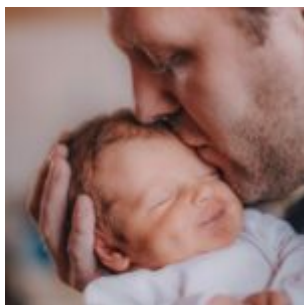


Licenciement et paternité : attention à la rédaction de la lettre de licenciement !



© 2023 Les Echos Publishing

Le Code du travail interdit à un employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant. Il existe toutefois deux exceptions à cette interdiction : l'employeur peut licencier le salarié soit en cas de faute grave, soit en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (inaptitude du salarié, licenciement pour motif économique...).

Dans une affaire récente, un salarié avait été licencié « pour cause réelle et sérieuse » 2 semaines après la naissance de son enfant. Un licenciement qu'il avait contesté en justice.

Devant les juges, son employeur invoquait le fait que, même si ce n'était pas précisé dans sa lettre de licenciement, le salarié avait été licencié en raison de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant, à savoir en raison de manquements professionnels incompatibles avec ses fonctions de responsable commercial.

Saisie du litige, la Cour de cassation a estimé que le licenciement du salarié devait être annulé puisque sa lettre de licenciement ne mentionnait ni une faute grave ni

l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Conséquence : l'employeur qui licencie un salarié pendant la période de protection suivant la naissance de son enfant ne doit pas oublier de faire état, dans la lettre de licenciement, de l'existence d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

[Cassation sociale, 27 septembre 2023, n° 21-22937](#)

© 2023 Les Echos Publishing