



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 26.

LES PROTECTIONS SPÉCIALES
CONTRE LE LICENCIEMENT



Fiche 26.

LES PROTECTIONS SPÉCIALES CONTRE LE LICENCIEMENT

Les protections spéciales concernent plusieurs catégories de salariés.

Suivant les cas, la protection spéciale est la nullité du licenciement ou le caractère abusif du licenciement qui est fait en dépit de la protection.

26.1. Les salariés concernés

Les protections spéciales, qui sont éparpillées dans différents textes, peuvent être classées en plusieurs catégories.

1) Les salariés bénéficiant de congés spéciaux

Bénéficiaire d'une protection spéciale les salariés suivants :

- les salariés en congé de maladie ;¹
- les salariés en congé pour raison familiale ;²
- les salariés en congé d'accompagnement en fin de vie ;³
- les salariés en congé parental ;⁴
- les salariés en congé de maternité ;⁵
- les salariés en congé d'accueil (adoption).⁶

2) Les salariés en situation de reclassement professionnel

Le salarié qui bénéficie d'une mesure de reclassement interne bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement.

La protection commence à partir du jour de la saisine de la Commission mixte jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement interne.⁷

3) Les salariés investis d'une mission spéciale

Certains salariés sont protégés en raison de leur mission ou candidature comme par exemple :

- les délégués du personnels, qu'ils soient titulaires, ou suppléants, et les candidats ;⁸
- les délégués à la protection des données.⁹

26.2. La nature de la protection

La protection consiste suivant le cas en une nullité du licenciement, ou le caractère abusif du licenciement qui serait fait en dépit de la protection.

	Action du salarié en justice	Effets
La nullité du licenciement	<ul style="list-style-type: none"> — Délai de réaction du salarié très court de 15 jours (un mois pour les délégués du personnel) — Procédure en référé devant le Président du tribunal du travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Le salarié est réintégré sur son poste de travail
Le caractère abusif du licenciement	<ul style="list-style-type: none"> — Recours du salarié devant le tribunal de travail — La condamnation de l'employeur pour licenciement abusif sera prononcée d'office même si l'employeur dispose de motifs valables pour licencier 	<ul style="list-style-type: none"> — Le salarié se voit attribuer des dommages-intérêts

¹ Article L.121-6.

¹ Article L.234-54.

³ Article L.234-69.

⁴ Article L.234-48.

⁵ Article L.337-1.

⁶ Article L.234-57.

⁷ Article L.551-2 (2).

⁸ Article L.415-10.

⁹ Article 38, RGPD.



26.3. Tableau récapitulatif des protections spéciales¹

Catégories de salariés concernés	Début de la protection	Fin de la protection	Nature de la protection
Salarié en congé maladie	La protection commence le 1 ^{er} jour de la maladie si le salarié a informé l'employeur de sa maladie le 1 ^{er} jour et lui a communiqué un certificat médical le 3 ^{ème} jour	La protection se termine : — soit au retour du salarié au travail — soit à l'expiration du délai de 26 semaines de maladie	Le licenciement émis est d'office abusif ²
Le salarié en congé pour raisons familiales	La protection commence le 1 ^{er} jour de la maladie si le salarié a informé l'employeur de la maladie de son enfant et lui a communiqué un certificat médical dans un délai raisonnable qui atteste à la fois la maladie de l'enfant et la nécessité de la présence du salarié auprès de l'enfant	La protection se termine au retour du salarié au travail	Le licenciement avec préavis émis est d'office abusif L'employeur est en droit de licencier pour motif grave ³
Salarié en congé parental	La protection commence le dernier jour du délai légal prévu pour faire la demande de congé	La protection se termine à la fin du congé parental	Le licenciement avec préavis est nul et de nul effet. La demande de nullité doit être faite dans les 15 jours du licenciement ⁴ L'employeur est en droit de licencier pour motif grave
Salariée enceinte et en congé de maternité	La protection commence au début de la grossesse si la salariée a communiqué à son employeur un certificat médical de grossesse	La protection prend fin 12 semaines après l'accouchement / le retour du congé de maternité	Le licenciement illégalement émis est sanctionné de nullité. La demande doit être formée dans un délai de 15 jours La Cour d'Appel a admis la possibilité d'opter pour un recours en licenciement abusif ⁵
Salarié en reclassement interne	La protection commence au jour de la saisie de la Commission Mixte par le Contrôle Médical de la Sécurité Sociale	La protection expire le 12 ^{ème} mois suivant la notification de la décision de reclassement interne	Le licenciement avec préavis est sanctionné de nullité. La demande doit être formée dans un délai de 15 jours ⁶ Le salarié n'est pas protégé contre un licenciement avec effet immédiat
Les délégués du personnel	La protection commence à partir de la présentation de la candidature, puis de l'élection	La protection expire six mois après la fin du mandat Les candidats non élus bénéficient d'une protection pendant trois mois après les élections	Le délégué peut opter pour la nullité ou le caractère abusif du licenciement ⁷ L'employeur peut décider la mise à pied d'un délégué pour motif grave ⁸

¹ Ce tableau n'est pas exhaustif car d'autres protections sont prévues, comme par exemples [1] le licenciement individuel qui serait prononcé dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif et qui interviendrait avant la signature du plan social ou du procès-verbal de l'Office National de Conciliation, qui est nul et de nul effet. Articles L.166-1 et suivants ; [2] le licenciement d'un contrat à l'essai les 15 premiers jours si l'employeur ne justifie pas de faute grave : dans ce cas cependant la nature de la protection n'est pas précisée dans le texte de loi.

² Article L.121-6.

³ Article L.234-54.

⁴ Article L.234-47 [8].

⁵ Cour d'Appel, 31 mars 2011, N°34937 du rôle.

⁶ Article L.551-2 [2].

⁷ Le délégué du personnel a le choix d'agir en nullité dans un délai d'un mois, ou d'agir en licenciement abusif dans un délai de trois mois. Si le délégué opte pour l'action en licenciement abusif, il est considéré comme chômeur involontaire au jour du licenciement et il peut obtenir des dommages-intérêts compte tenu de sa situation de salarié protégé [article L.415-10].

⁸ À noter que depuis le 1^{er} janvier 2016, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision les faits reprochés au délégué dans la mise à pied de la même façon que pour un licenciement avec effet immédiat d'un salarié ordinaire. Pendant les 3 mois suivant la mise

à pied, le délégué a droit au maintien de son salaire. Dans les 3 mois qui suivent la mise à pied, le délégué a une option : [1] Soit le délégué demande devant le Président du tribunal du travail le maintien de son salaire au-delà des trois mois de la mise à pied ; dans ce cas, l'employeur peut faire une action en résolution du contrat dans le mois ; à défaut le salarié à la choix, soit de demander devant le Président la continuation du contrat de travail, soit de présenter au fond une demande en licenciement abusif. [2] Soit le délégué agit directement en résolution du contrat de travail et en dommages-intérêts. Lorsque le délégué agit en licenciement abusif, il est considéré comme chômeur involontaire et il peut obtenir des dommages-intérêts compte tenu de sa situation de salarié protégé [article L.415-10].