



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 26

LES PROTECTIONS
SPÉCIALES CONTRE LE
LICENCIEMENT

Fiche 26 - Les protections spéciales contre le licenciement

Mise à jour : septembre 2023

Les protections spéciales visent plusieurs situations et peuvent avoir deux effets : nullité ou caractère abusif du licenciement lancé en dépit de la protection.

1. Les situations concernées

Les protections spéciales, bien qu'éparpillées dans différents textes, peuvent être classées en fonction des situations des salariés concernés.

Principales situations :

1.1. 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]

1.2. Salariés en situation de reclassement interne

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,
- la protection se termine à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement interne.[7]

1.3. Divers

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]
- les lanceurs d'alerte

2. Effets de la protection

2.1. La protection doit être déclenchée par le salarié concerné

La protection ouvre le droit pour le salarié, suivant le cas :

- d'agir en référé devant le Président du tribunal du travail pour que soit qualifié de nul le licenciement et d'obtenir sa réintégration
- d'agir devant le tribunal de travail pour que soit qualifié d'abusif le licenciement et obtenir des dommages-intérêts.

	Action du salarié	Effets
Nullité du licenciement	Délai de réaction du salarié très court : <ul style="list-style-type: none">- 15 jours- 1 mois pour les délégués du personnel	Le salarié est réintégré sur son poste de travail
Caractère abusif du licenciement	La condamnation de l'employeur pour licenciement abusif sera prononcée d'office même si l'employeur dispose de motifs valables pour licencier	Le salarié se voit attribuer des dommages-intérêts

2.2. Tableau récapitulatif des protections spéciales^[10]

Situation	Début de la protection	Fin de la protection	Nature de la protection
Congé maladie	La protection commence le 1er jour de la maladie si le salarié a informé l'employeur de sa maladie le 1er jour et lui a communiqué un certificat médical le 3ème 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[11]
Congé pour raisons familiales	La protection commence le 1er 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[12]
Congé parental	La protection commence « le dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental »[13]	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[14] L'employeur est en droit de licencier pour motif grave
Grossesse / 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 sanctionnée 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[15]
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 12ème 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[16] Le salarié n'est pas protégé contre un licenciement avec effet immédiat
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[17] L'employeur peut décider la mise à pied d'un délégué pour motif grave[18]
Congé force majeure / congé aidant	Demande du congé par le salarié	Durée du congé	Nullité du licenciement Fiche 17 - Congés extraordinaires - Congés spéciaux - Accès à des formules souples de travail
Formules souples de travail	Demande de bénéficier d'une formule souple	Durée de la formule souple	Nullité du licenciement Fiche 17 - Congés extraordinaires - Congés spéciaux - Accès à des formules souples de travail
Harcèlement moral	Victime ou témoin de faits de harcèlement moral		Nullité du licenciement Fiche 38 - Prévention et gestion du harcèlement moral
Lanceur d'alerte	Signalement ou divulgation d'une violation		Nullité du licenciement Fiche 40 - Le traitement des données à caractère personnel des salariés : vue d'ensemble

[1] Article L.121-6. du Code du travail.

[2] Article L.234-54. du Code du travail.

[3] Article L.234-69. du Code du travail.

[4] Article L.234-48. du Code du travail.

[5] Article L.337-1. du Code du travail.

[6] Article L.234-57. du Code du travail.

[7] Article L.551-2 (2). du Code du travail.

[8] Article L.415-10. du Code du travail.

[9] Article 38, RGPD.

[10] 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.

[11] Article L.121-6. du code du travail.

[12] Article L.234-54. du code du travail.

[13] Article L.234-47 (8) du code du travail. S'il s'agit du « premier congé parental », la protection commence 2 mois et 1 jour avant le début du congé de maternité. S'il s'agit du « deuxième congé parental » - c'est-à-dire celui qui peut être pris avant les 6 ans de l'enfant - la protection commence 4 mois et 1 jour avant le début du congé parental.

[14] Article L.234-47 (8). du code du travail.

[15] Cour d'Appel, 31 mars 2011, N°34937 du rôle.

[16] Article L.551-2 (2). du Code du travail.

[17] En cas de licenciement, 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. du Code du travail).

[18] En cas de mise à pied : Depuis le 1er 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 suit 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. du Code du travail).