

Bulletin social des étudiants en Master II PGRDS

(Prévention et gestion des risques en droit social)

N° 24
Mai
2017

Sommaire

- 👁 Article n° 1 : Le congé paternité : vers une réduction des inégalités professionnelles ?.....2
- 👁 Article n° 2 : La dénonciation du salarié auteur d'une infraction routière : Une responsabilisation nécessaire ?3
- 👁 Article n° 3 : L'aménagement de la durée du travail sans nécessaire modification du contrat : vers une flexibilité dans l'exécution du contrat de travail ?4
- 👁 Article n° 4 : Extension de la notion de harcèlement sexuel au travail par la jurisprudence : le harcèlement environnemental.....5
- 👁 Article n° 5 : Vers un statut, de plus en plus protecteur, des jeunes parents.....6

Actualités du Master II « PGRDS »

En cette période de renouveau politique, on peut constater les premiers impacts de la nouvelle articulation issue de la Loi Travail.

Mouvement entamé par les précédentes réformes, l'entreprise est désormais le socle de toute négociation. Cette volonté de placer l'entreprise au cœur de la négociation démontre l'ambition du gouvernement de faire appliquer des normes les plus adéquates aux besoins d'une entreprise. Il s'agit de mettre en adéquation les besoins d'une entreprise avec les attentes des salariés.

Avec la loi Travail, considérée à tort comme un processus inversant la hiérarchie des normes, il convient de se questionner sur la réalité des faits. Cette nouvelle articulation réussit-elle vraiment aux entreprises? Quid de l'impact du climat social en entreprise sur les négociations?

Il s'agit pour les étudiants du Master 2 PGRDS de répondre à ces questionnements par le jeu de l'étude de différentes situations importées par la Loi Travail.

Les articles ci-dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335-3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Le congé paternité : vers une réduction des inégalités professionnelles ?

Le congé paternité est entré dans les mœurs au début des années 2000. Ce congé est ouvert au père de l'enfant, à condition qu'il soit salarié. Pour cela, il ne doit répondre à aucune condition d'ancienneté, et la nature de son contrat de travail importe peu. Le père de l'enfant peut bénéficier de ce congé dans un délai de quatre mois, à compter de la naissance de l'enfant.

La durée de ce congé est définie à l'article L.1225-35 du code du travail. Il est d'une durée de onze jours calendaires pour la naissance d'un seul enfant, et de dix huit jours en cas de naissances multiples. Toutefois, ces délais ont été récemment remis en cause.

En effet, le 02 Février 2017, l'Assemblée Nationale a adopté une proposition de loi, portant, notamment, sur l'allongement de la durée des congés de maternité et de paternité. Cette loi avait pour objectif de lutter contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ainsi, alors que le congé maternité se trouve prolonger de deux semaines, la prolongation n'est pas la même concernant le congé paternité. Celui-ci se voit être prolongé de trois jours, et passe, ainsi, d'une période initiale de onze jours à quatorze jours en cas de naissance d'un seul enfant, et de dix huit jours à vingt et un jours en cas de naissances multiples.

Alors que le texte initialement proposé portait ce congé à vingt huit jours consécutifs en cas de naissance d'un enfant, et quarante deux jours en cas de naissances multiples, et que l'objectif de l'allongement de ces délais était de garantir une meilleure répartition de la parentalité et contribuer à réduire, en conséquence, les inégalités professionnelles, il semblerait, toutefois, que le législateur ne soit pas tout à fait prêt à cette réduction.

La question qu'il faut se poser est celle de savoir si un jour l'inégalité professionnelle, dans ce domaine, finira par disparaître, ou à minima, sera réduite. En effet, si dans ce projet de loi il était question de l'allongement du délai du congé paternité, reste en suspens la question de la protection du salarié pendant son congé.

Alors que la salariée en congé maternité bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant son congé, et pendant les dix semaines qui suivent son retour en entreprise, pour le salarié en congé paternité il en va autrement. Il bénéficie, lui, de la protection pendant les dix semaines suivants son retour en entreprise après son congé paternité, mais ne bénéficie d'aucune protection pendant ce dernier.

A l'heure où les inégalités professionnelles sont un sujet au cœur du droit du travail, et doit faire l'objet de négociations au sein des entreprises, le législateur ne semble pas, pour autant, prêt à faire un grand pas en avant sur ce sujet, notamment concernant les différences encore existantes en matière de congé suite à une naissance. Il semble préférer y aller avec prudence. Néanmoins, chacune de ces avancées semblent être faites en se souciant toujours plus de la condition de la salariée, plutôt que de celle du salarié.

Néanmoins, pour ce qui est de la réduction des inégalités professionnelles, notamment en ce qui concerne les congés suite à la naissance d'un enfant, il va falloir encore patienter un peu. En effet, la loi adoptée par l'Assemblée nationale, le 02 Février 2017, optant pour une augmentation du congé paternité, mais aussi du congé maternité, ne sera pas examinée tout de suite par le Sénat, pour une seconde lecture. En cause, la fin du mandat présidentiel et les élections arrivant. En espérant que ce laps de temps entre les deux lectures, permette au législateur de prendre des mesures plus importantes, en augmentant, de façon plus conséquente, la durée du congé paternité comme il aime à le faire pour le congé maternité, mais aussi en revenant sur la question de la protection du salarié en congé paternité...

POZUELOS Camille

La dénonciation du salarié auteur d'une infraction routière : Une responsabilisation nécessaire ?

« *Chacun doit subir les conséquences de ses propres actes* » (maxime de la Grèce antique, 1855). La loi de modernisation de la Justice du XXI^{ème} siècle, du 18 Novembre 2016, a renforcé la responsabilisation du salarié auteur d'une infraction routière.

Préalablement, il convient de rappeler les dispositions antérieures à cette loi. L'article L.121-3 du code de la route prévoit une présomption de responsabilité civile et financière à l'encontre du titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule lorsque le conducteur n'a pas été identifié. Par ce texte, le titulaire du certificat d'immatriculation (appelé communément « carte grise ») sera contraint de payer les contraventions relatives à la réglementation sur le respect des vitesses et des distances de sécurité, l'usage de voies et chaussées réservées à certains véhicules ainsi que les signalisations imposant l'arrêt. Dans une société, le titulaire de la carte grise du véhicule est l'employeur, ou la société gérante (mais dans ce cas, l'employeur sera nommé expressément dans le contrat de location). Par conséquent, il endosse une pleine responsabilité lorsque des infractions ont été commises par le véhicule de la société. Sous l'égide de la loi ancienne, la responsabilité financière ne pesait que sur le dirigeant et non sur l'entreprise (Crim, 30 Septembre 2009, n°09-80.178). Néanmoins, la responsabilité pénale de l'employeur n'était pas engagée, c'est-à-dire qu'il n'encourait pas de suspension de permis, de perte de points, de confiscation de véhicule ou encore d'une inscription sur le casier judiciaire (Crim, 09 Juin 2010, n°10-80.188). Le régime était d'autant plus sévère du fait que l'employeur ne pouvait faire une retenue sur salaire du salarié afin de se faire rembourser l'amende (17 Avril 2013, n°11-27. 550). Pour ceci, il devait engager soit une procédure de licenciement pour faute lourde, soit que le salarié se déclare coupable de l'infraction commise.

Alors que le Conseil constitutionnel considérait que le titulaire du certificat d'immatriculation n'avait pas l'obligation de dénoncer le salarié (16 Juin 1999, n°99-411), le législateur a rompu avec ce régime favorable aux salariés et ce, depuis le 1er Janvier 2017. L'article L.130-9 du code de la route prévoit que, lorsqu'une infraction a été commise avec un véhicule dont le titulaire de la carte grise est une personne morale, le représentant légal de cette personne morale doit dénoncer le salarié ayant commis l'infraction dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de l'avis de contravention. Si l'employeur ne respecte pas cette obligation de dénonciation, il encourt une amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe (montant maximum de 750 Euros), ce qui peut sembler dérisoire pour de nombreuses entreprises.

Les conséquences de cette obligation de dénonciation ne sont pas négligeables. Tout d'abord, l'identification du salarié auteur de l'infraction routière devra être réalisée. Pour faciliter la tâche, il est fortement conseillé aux employeurs de mettre en place un système de « carnet de bord » afin de pouvoir identifier le salarié conducteur systématiquement. Il faudra par ailleurs l'obliger à le remplir dès le moment où il est amené à conduire le véhicule, et de le signer. Une clause peut être insérée au contrat de travail afin de l'obliger à remplir ce carnet de bord, notamment en indiquant précisément les heures. De plus, pour de nombreux salariés, le fait d'être titulaire du permis de conduire est une condition essentielle de la réalisation de leur prestation de travail. Tel est le cas notamment des commerciaux, ou des chauffeurs. Désormais, si le salarié commet une infraction, il perdra des points sur son permis de conduire. Par conséquent, les employeurs devront être d'autant plus prévoyants et ainsi, vérifier de façon régulière si les salariés en sont toujours titulaires. Une clause pourra être insérée au contrat de travail dans laquelle il sera stipulé que le salarié a l'obligation de montrer l'original du permis de conduire à l'employeur à une fréquence fixée par les parties, chaque mois par exemple. L'employeur, réalisant ceci, pourra tenter de raisonner le salarié sur les conséquences de cette perte de permis de conduire, mais également procéder à la mise en place de stage de sensibilisation à la sécurité routière. Cette nouvelle procédure peut être néfaste à l'entreprise car si le salarié perd son permis, l'employeur devra licencier le salarié et de ce fait, réorganiser l'entreprise. Il sera alors débiteur de temps et d'argent.

Le bénéfice de cette obligation de dénonciation est de responsabiliser le salarié de ses actes. En effet, les accidents de la route sont la première cause de mortalité au travail, représentant 13,5% de la mortalité routière. 40% des accidents corporels impliquent un usager effectuant un déplacement professionnel (source : Ministre du travail, Myriam El Khomri). Le fait d'être plus strict quant aux infractions routières effectuées durant l'exécution du contrat de travail permettra sans doute de réduire le nombre d'accidents sur la route. Cette réforme semble être la bienvenue, mais encore faut-il que cette peur de la sanction engendre une vigilance accrue des automobilistes.

SOAS Anne Sophie

L'aménagement de la durée du travail sans nécessaire modification du contrat : vers une flexibilité dans l'exécution du contrat de travail ?

En droit des contrats, nul ne peut modifier les conditions d'exécution d'un contrat, déterminantes du consentement sans que les parties ne s'accordent sur les nouvelles modalités d'exécution.

Appliqué en droit du travail, ce principe vaut également en cours d'exécution d'un contrat de travail. En outre, le consentement semble être obligatoire lorsque l'une des parties souhaite modifier les clauses déterminantes de son consentement.

A titre d'exemple, lors de la conclusion d'un contrat de travail, la durée du travail relève du champ contractuel qu'il est nécessaire d'introduire dans un contrat et dont la modification implique le consentement des parties, le tout formalisé par un avenant.

Cependant on voit apparaître au travers des différentes réformes des possibilités pour contourner cette nécessaire modification du contrat.

Le but pour une entreprise est avant tout de pallier à son activité fluctuante en permettant d'aménager les durées et les heures de travail de ses salariés en fonction de son activité à l'aide d'une modulation des heures. La norme serait d'appliquer aux contrats de travail en cours des avenants ou encore de licencier pour motif économique en cas de baisse d'activité importante.

Pour ne pas être obligé d'effectuer ces diligences, des possibilités s'offrent à l'employeur.

Ainsi, l'employeur peut décider d'aménager les heures effectuées par ses salariés suivant le cadre d'un accord collectif, ou sur la base de « *périodes de références* ».

Avec la Loi de 2008, la volonté de poser un cadre de flexibilité est établie. Les anciens articles L.3123-2 et suivants vont en délimiter les critères. Un employeur va en outre pouvoir modifier les heures travaillées par ses salariés mais seulement sur la base d'un accord collectif, et ce, sur une période supérieure à une semaine mais inférieure à 1 an. Cet accord déterminera les conditions dans lesquelles l'employeur informera ses salariés des modifications et leurs mise en oeuvre. En cas d'absence d'accord collectif, une possibilité est laissée à l'employeur qui peut appliquer des périodes de références de maximum 4 semaines dans lesquelles il pourra modifier les heures travaillées par les salariés. Un programme indicatif devra néanmoins être mis en place afin de prévenir les salariés.

La Loi de 2012 va sonner le glas à une jurisprudence qui laissait subsister aux salariés le droit de refuser cet « *aménagement* » de ses heures de travail. Désormais, l'article L.3122-6 du code du travail pose le principe selon lequel « la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail ». On voit donc encore une fois transparaître une volonté de flexibilité du travail.

Enfin, avec la Loi Travail de 2016, les possibilités d'aménagement sont encore une fois assouplies. En effet, non seulement un employeur dispose de la possibilité d'aménager les heures de ses salariés suivant l'activité de son entreprise sur une période élargie à 3 ans si un accord collectif le permet, mais il peut également le faire sans accord sur une période de référence étendue à 9 semaines maximum (ordre public).

Malgré des avancées toujours plus visibles favorisant la flexibilité du travail en entreprise, il existe des remparts aux pleins pouvoirs de l'employeur sur le devenir des contrats de ses salariés. La modification de la durée de travail peut être imposée à un salarié mais sous certaines conditions.

En effet, il est à noter que le salarié doit être informé des changements dans un délai suffisant (7 jours). Les représentants du personnel doivent également être consultés soit en cas de périodes de références susceptibles d'inclure des changements d'horaires, soit en cas de négociation d'un accord permettant de mettre en place une modulation.

En outre, il convient de s'interroger sur l'impact de la nouvelle articulation des normes applicable désormais à l'issue de la Loi Travail. Peut-on croire que l'accord d'entreprise, applicable en priorité serait de nature à favoriser les besoins de l'entreprise ou au contraire, qu'il veillera aux droits des salariés dans l'aménagement de leurs heures de travail en cours d'exécution de leur contrat ?

BOCQUET Anais

Extension de la notion de harcèlement sexuel au travail par la jurisprudence : le harcèlement environnemental.

Comment identifier le harcèlement sexuel au travail ? Une situation de harcèlement peut être difficile à reconnaître pour la victime. En effet, celle-ci se demande souvent si la personne qu'elle soupçonne de harcèlement à son égard, plaisante et taquine ou a déjà franchi le « seuil de tolérance légal ». Comment distinguer de la franche rigolade, le harcèlement sexuel ?

Il faut dès lors tenter d'objectiver la situation pour déterminer s'il y a existence ou non d'un harcèlement sexuel. Cela est confié au législateur et aux juges qui doivent poser des critères de reconnaissance de ce type de harcèlement. Le législateur a donné de nombreuses pistes en élaborant des lois qui sont sans cesse révisées afin d'apporter plus de précision. Le terme de harcèlement sexuel est en perpétuelle évolution parce que les mœurs de la société changent et des choses tolérées auparavant ne le sont plus forcément aujourd'hui.

La directive 2002/73/CE définit le harcèlement comme « *la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physique, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* » En l'absence de transposition, la directive n'est pas pourvue d'effet direct entre les particuliers et ce texte n'est donc pas invocable entre eux lors d'une instance en justice.

Le législateur français n'a pas souhaité transposer cette directive qui offrait une définition du harcèlement sexuel pourtant très précise. Qu'est-ce qui se cache derrière cette abnégation de transposer entièrement et en une seule fois cette définition reconnue par la directive ? Le législateur prend le parti de ne pas prendre parti. Il souhaite laisser le champ libre et étendu aux juges pour reconnaître telle ou telle forme de harcèlement sexuel.

L'article L.1153-1 du Code du travail explique que « *le harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés [...] créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ». Le texte n'évoque pas la notion d'environnement mais en revanche, il supprime la condition afférente à la recherche par le harceleur d'obtenir des relations sexuelles avec sa victime. De plus, dorénavant, l'auteur du harcèlement peut être toute personne dans l'entreprise, sans qu'un lien de subordination entre l'auteur et la victime n'existe.

Le climat de travail n'est pas directement visé dans cet article. Cette notion de « situation intimidante » étant plus étroite que celle d'environnement, elle est moins facilement rattachable au cadre professionnel. Ce qui par conséquent expliquerait que le harcèlement sexuel environnemental ne soit que très peu reconnu en France. Néanmoins, cet article portant autour de l'atteinte à la dignité de la victime et autour de la création d'un « environnement délétère » a permis à la Cour d'appel d'Orléans, Chambre sociale, Répertoire général n° 15/02566 le 07 Février 2017 de rendre une décision inédite.

Au sein du quotidien régional La Nouvelle République du Centre-Ouest, une salariée a attiré en justice son employeur pour ne pas avoir réagi à la dégradation de l'ambiance général sur son lieu de travail. À aucun moment, cette salariée n'a eu à subir des agissements à caractère sexuel. Et pourtant, elle subissait le sexisme et la misogynie dans cet espace de travail par certains de ses collègues. Des images obscènes qui s'affichaient sur les écrans d'ordinateur ou sur les murs du bureau, des remarques sexistes et insultantes à répétition... C'est dans cette ambiance de travail malsaine que cette salariée devait composer. Elle finira par être licenciée pour inaptitude en 2014.

Elle n'était pas directement concernée par le harcèlement sexuel et pourtant le Conseil des prud'hommes puis la Cour d'appel ont reconnu le harcèlement sexuel « environnemental », c'est-à-dire que désormais le harcèlement sexuel n'a plus besoin d'être explicitement dirigé contre une personne, ni même d'avoir comme but ou intention d'obtenir un acte sexuel. Le simple fait de maintenir une atmosphère de travail hostile engendrant des effets individuels sur le salarié, est reconnu comme étant constitutif du harcèlement sexuel au travail.

C'est donc une décision inédite en France qui a été rendue et pour l'instant aucune autre affaire de ce type n'est en cours devant le Conseil des prud'hommes et ni devant les juridictions pénales.

Peut-être que le législateur en introduisant légalement ce harcèlement environnemental ouvrirait la porte à de nouveaux contentieux qui jusque là sont des situations existantes dans les faits mais absentes du droit français. Est-ce donc un « vide » juridique auquel fait face la France, un déni de justice de la part du législateur qui de peur de voir se multiplier les conflits, préfère ignorer ces situations juridiquement alors que de nombreux environnements de travail pourraient être susceptibles d'entrer dans la qualification « hostile » et « harcèlement d'ambiance » ?

Vers un statut, de plus en plus protecteur, des jeunes parents

Pour un employeur, il n'est pas toujours facile de savoir comment organiser le travail dans son entreprise lorsqu'une ou plusieurs salariées lui annoncent leur grossesse. En effet de nombreuses obligations s'imposent à lui (visite médicale, adaptation du poste de travail etc.). Loin de devoir voir la salariée enceinte comme un fardeau, il est pourtant incontestable que l'employeur doit faire face à l'absence de cette dernière. La plus grande difficulté pour l'employeur sera l'impossibilité de rompre le contrat de travail de la salariée enceinte du fait d'un statut protecteur qui s'ouvre à elle. Ce statut peut s'expliquer par la « vulnérabilité » de la femme enceinte mais il peut aussi apparaître comme un frein dans la liberté d'entreprendre de l'employeur. Afin que savoir exactement de quoi ressort cette période de protection, cet article précisera l'étendue du statut protecteur de la salariée enceinte mais aussi de l'autre parent.

La salariée enceinte bénéficie d'un statut protecteur avant et après son congé maternité. Mais son statut est encore davantage protecteur pendant le congé maternité.

Entre le moment où la salariée enceinte annonce sa grossesse à l'employeur et le début du congé maternité (6 semaines au minimum avant la naissance), elle bénéficie d'une protection relative. L'employeur ne pourra rompre le contrat de travail sauf en cas de faute grave de la salariée non liée à son état de grossesse ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'état de grossesse, au risque de voir la nullité du licenciement prononcé. Cette même protection s'appliquera à nouveau pendant une période de 10 semaines au retour du congé maternité de la salariée (nouveau de la loi du 08 Août 2016).

Cependant, il existe des motifs de suspension de cette période ouverte par la jurisprudence. Cette période de 10 semaines est suspendue par la prise de congés payés à la suite du congé maternité. (Cass. Soc. 30-04-2014, n° 13-12.321). Ainsi, cette période de protection relative ne débutera donc qu'à l'issue des congés payés. Cette jurisprudence pourrait s'expliquer par le fait que les congés payés sont un droit au repos, que la salariée n'aura généralement pas pris pendant sa grossesse. Cependant, cette jurisprudence s'avère très désavantageuse pour l'employeur puisqu'elle vient étendre considérablement cette période de protection. A l'inverse, la suspension de cette période de protection ne s'appliquait pas lorsque le congé maternité était immédiatement suivi d'un arrêt de travail pour maladie ne résultant pas d'un état pathologique lié à la maternité (Cass. Soc. 08-07-2015, n° 14-15.979). Cette jurisprudence quant à elle paraît très stricte pour la salariée nouvellement mère puisque l'arrêt de travail est involontaire à la différence de la prise de congés payés. Il est difficile de comprendre pourquoi la Cour de cassation n'a pas pris la même solution dans ces deux arrêts.

Récemment, la jurisprudence a dû s'interroger sur le devenir du statut protecteur en cas de prolongation conventionnelle du congé maternité. La protection absolue s'applique-t-elle pendant la totalité de la période de suspension du contrat de travail ?

Quand est-ce que commencera la période de protection des 10 semaines ? La Cour de cassation estime que le congé supplémentaire de maternité institué par la convention collective nationale de la banque constitue une dispense de travail rémunérée qui n'ouvre pas, à la salariée, une période de protection supplémentaire (Cass. Soc. 14-12-2016 n° 15-21.898). On peut se demander si cette décision n'est pas seulement due à la dénomination du congé comme simple dispense de travail. On aurait pu penser que la Cour de cassation aurait suivi la volonté du législateur d'étendre le statut protecteur des parents et retenir qu'une convention collective puisse allonger la durée du congé maternité tout en accordant une protection supplémentaire pendant cette période ainsi que le report de la période de protection de 10 semaines qui suit le congé maternité.

La Cour de cassation se prononce pour la première fois, dans un arrêt du 25 mars 2015 (Cass. Soc. 25-03-2015, n° 14-10149), sur la validité de la rupture conventionnelle pendant les périodes de protection de la femme enceinte. De ce fait, la Cour ne retient donc plus la maternité comme un obstacle à la rupture conventionnelle. La Cour par cette décision vient incontestablement ouvrir une brèche dans la protection qui est accordée à la salariée. Néanmoins, cette décision est logique puisqu'une femme enceinte peut démissionner, pourquoi ne pourrait-elle pas donner un consentement éclairé à une rupture conventionnelle ? Il ne faudrait cependant pas, que l'employeur utilise ce moyen de manière abusive pour détourner l'interdiction de licenciement qui lui incombe.

Le droit au congé paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à toute personne vivant maritalement avec la mère. Le concubin de celle-ci peut donc exercer ce droit même lorsqu'il n'est pas le père de l'enfant. La partenaire d'un couple homosexuel féminin vivant maritalement avec la personne ayant mis au monde l'enfant peut également bénéficier de ce congé. Cependant, on peut s'interroger sur cette dernière possibilité. Pour bénéficier de ce congé de 11 jours consécutifs, le salarié doit en informer son employeur. Cela suppose que le salarié justifie de la naissance d'un enfant. Une femme qui demande ce type de congé alors que ce n'est pas elle la mère, devra révéler inévitablement son orientation sexuelle à son employeur. Cela n'aurait-il pas pour conséquence d'engendrer des discriminations involontaires ?

Les personnes énoncés ci-dessus bénéficient comme la mère, qu'un statut protecteur contre le licenciement pendant 10 semaines, à compter de la naissance de l'enfant. Si le congé paternité et d'accueil d'enfant est pris en dehors de cette période, le titulaire ne bénéficiera pas du statut protecteur. Ainsi, la prise de congé paternité et d'accueil d'enfant ne serait pas encouragée puisque le père pourrait ne pas vouloir le prendre de peur de « représailles » de son employeur.

Le législateur et la jurisprudence sont malgré tout largement en faveur de la protection des salariés qui viennent d'être parents, se traduisant majoritairement par un empêchement de procéder à un licenciement et souvent au mépris des besoins économiques et structurels de l'entreprise.

KOSACZ Claire