

PAGE DE FORMATION

Formation

Chapô de la formation

Titre de la formation

Texte de la formation

1. Item 1
2. Item 2

Citation de formation

Formation 1	Titre de formation un peu plus long



Chien blanc



Bloc médias & textes

FORMATION

FORMATION 2

FORMATION 3



Information sur les annuaires

Texte de formation

Accordéon numéro 1

Texte numéro 1

Accordéon numéro 2

Texte numéro 2

Licenciement d'un représentant du personnel

Le salarié ayant des fonctions dans l'entreprise bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement. En plus de la durée habituelle qui diffère selon les entreprises, le licenciement est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. C'est pourquoi l'employeur doit-il suivre certaines procédures et fournir les informations à connaître.



Convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement

L'employeur qui envisage de licencier un représentant du personnel, qui est un salarié protégé, doit le convoquer à un entretien préalable au licenciement.
Convocation du salarié

Cette convocation est faite par lettre RAR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre de convocation doit indiquer les éléments suivants :

Objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur (ou toute personne appartenant à l'entreprise avec délégation de pouvoir)

Date, heure et lieu de l'entretien (lieu de travail ou siège de l'entreprise)

Possibilité pour le salarié de bénéficier d'une assistance durant l'entretien par un salarié appartenant à l'entreprise (représentant du personnel ou non).

Respect d'un délai entre l'envoi de la convocation et l'entretien préalable

L'employeur doit respecter un délai **minimum de 5 jours ouvrables** entre la présentation de la lettre RAR ou sa remise en main propre contre décharge et la date de l'entretien.

Le jour de la 1^{re} présentation ou de la remise en main propre de la lettre au salarié et le jour de l'entretien ne comptent pas dans le délai des 5 jours ouvrables.

Exemple

Un salarié travaille du lundi au vendredi et a son repos hebdomadaire le dimanche. Il n'y a pas de jour férié dans la semaine.

Si la 1^{re} présentation de la lettre a lieu le **mardi**, l'entretien peut avoir lieu au plus tôt **le mardi de la semaine suivante**. Le samedi étant un jour ouvrable, il compte dans le délai de 5 jours.

Si le délai se termine un **samedi**, un **dimanche**, un **jour férié ou chômé**, il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant (par exemple, si le délai se termine le lundi 9^{er} mai, il prend fin le mardi).

À noter

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied conservatoire du salarié. Lorsque cette mesure est prise à l'égard d'un délégué syndical ou d'un représentant de la section syndicale, elle doit être argumentée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de 48 heures à compter de sa prise d'effet.

Tenue de l'entretien préalable

L'employeur (ou son représentant) reçoit le salarié et la personne qui l'assiste éventuellement. Il lui expose les motifs de la décision envisagée et recueille ses explications.

À noter

Le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable. Son absence ne peut pas lui être reprochée.

L'employeur peut poursuivre la procédure de licenciement si le salarié est absent le jour de l'entretien.

Consultation du CSE sur le projet de licenciement du représentant du personnel

La consultation du CSE doit avoir lieu après l'entretien préalable.

La procédure varie en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise :

Le CSE n'a pas à être consulté sauf si la consultation a été prévue par un accord collectif.

L'employeur doit obligatoirement consulter le CSE si le projet de licenciement concerne un des représentants du personnel suivant :

Membre (titulaire ou suppléant) élu à la délégation du CSE

Représentant syndical au CSE

Représentant de proximité.

Avant toute décision, le CSE procède à l'audition du salarié protégé concerné.

La convocation du salarié à cette audition est obligatoire sinon l'avis rendu par le CSE n'est pas valable.

La loi ne prévoit pas de délai particulier de convocation. L'employeur doit veiller à laisser au salarié un temps suffisant pour se préparer.

Après audition du salarié, le CSE délibère et rend son avis par un vote à bulletin secret. L'employeur ne participe pas au vote du CSE mais le salarié concerné peut voter s'il est membre du CSE.

Lorsqu'une entreprise n'a pas de CSE, la demande d'autorisation de licenciement est directement transmise à l'inspecteur du travail après l'entretien préalable.

À noter

En cas de mise à pied conservatoire d'un membre de la délégation du CSE et représentant syndical au CSE, l'employeur doit consulter le CSE dans un délai de **10 jours** à compter du début de la mise à pied.

Demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail

Demande d'autorisation de licenciement

L'employeur doit demander l'autorisation de licencier le salarié protégé à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. Cette demande lui est adressée dans les **15 jours** suivant la délibération du CSE par lettre RAR en 2 exemplaires ou par le portail de saisine des démarches relevant du ministère du travail. Dans le cas où le CSE doit être consulté, le procès-verbal de la réunion du CSE doit être joint à la demande.

En cas de mise à pied conservatoire, les délais varient selon que la consultation du CSE est requise ou pas

La demande d'autorisation de licenciement doit être présentée à l'inspection du travail dans les **48 heures** suivant la délibération du CSE.

La demande d'autorisation de licenciement doit être présentée à l'inspection du travail dans les **8 jours** à compter de la date de la mise à pied.

Enquête contradictoire

Avant de prendre sa décision, l'inspecteur doit procéder à une enquête dite « contradictoire ».
Il auditionne personnellement et individuellement le salarié et l'employeur. Il recueille les arguments et explications de chacun.
Le salarié prend connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur pour justifier le licenciement.
Au cours de l'enquête, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.
L'inspecteur du travail prend sa décision dans les **2 mois** qui suivent la date de réception de la demande d'autorisation de licenciement.
Passé ce délai et en l'absence de décision de l'inspecteur du travail, l'autorisation de licenciement est rejetée.

Décision de l'inspecteur du travail

La décision de l'inspecteur est argumentée et transmise aux personnes suivantes par lettre RAR :

Employeur
Salarié
Organisation syndicale du salarié (s'il est délégué ou représentant syndical).

La poursuite de la procédure dépend de la décision de l'inspecteur du travail :

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail du salarié.
Le salarié protégé doit être maintenu dans son activité professionnelle et son emploi aux conditions antérieures et percevoir son salaire.

À noter

Dans le cas d'une mise à pied conservatoire, la mesure est annulée et ses effets supprimés. Le salarié doit percevoir son salaire intégral sur la période comprise entre la mise à pied et la décision de refus.

L'employeur peut alors poursuivre la procédure.

L'absence de réponse de l'inspecteur du travail pendant **2 mois** vaut **refus** (décision implicite de rejet).
L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail du salarié.
Le salarié protégé doit être maintenu dans son activité professionnelle et son emploi aux conditions antérieures et percevoir son salaire.

À noter

Dans le cas d'une mise à pied conservatoire, la mesure est annulée et ses effets supprimés. Le salarié doit percevoir son salaire intégral sur la période comprise entre la mise à pied et la décision de refus.

Notification du licenciement au salarié en cas d'autorisation de l'inspecteur du travail

Après avoir obtenu l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail, l'employeur peut notifier le licenciement selon la procédure habituelle pour motif personnel ou motif économique.

Contestation de la décision de l'inspecteur du travail

La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée par l'employeur ou le salarié, dans un **délai de 2 mois**, par :

Recours hiérarchique auprès du ministre du travail
Recours contentieux devant le tribunal administratif dont dépend l'entreprise ou l'établissement.

Il doit être formé dans les 2 mois qui suivent l'un des événements suivants :

Notification de la décision explicite de l'inspecteur du travail
Décision implicite de rejet de l'inspecteur du travail résultant de son silence pendant 2 mois.

Le recours n'est pas suspensif. La décision de l'inspecteur du travail s'applique jusqu'au rendu de décision du ministre ou du tribunal.

Ainsi, en cas d'autorisation du licenciement par l'inspecteur du travail, l'employeur peut prononcer le licenciement, sans attendre les suites du recours du salarié. Il prend, toutefois, le risque de devoir réintégrer le salarié si cette autorisation est annulée.

Questions – Réponses

[Qu'est-ce qu'un salarié protégé ?](#)

TOUTES LES QUESTIONS RÉPONSES

Et aussi...

[Le licenciement pour motif économique](#)

[Procédure de licenciement pour motif personnel](#)

Pour en savoir plus

[Guide : décisions administratives en matière de licenciement des salariés protégés](#)

Source : Ministère chargé du travail

Où s'informer ?

[Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités \(DDETS ou DDETS-PP\)](#)

Textes de référence

[Code du travail : article L2421-1 à L2421-6](#)

[Procédure applicable en cas de licenciement](#)

[Code du travail : articles R2421-1 à R2421-7](#)

[Délégué syndical, salarié mandaté et conseiller du salarié](#)

[Code du travail : articles R2421-8 à R2421-16](#)

[Membre de la délégation du personnel au CSE et représentant de proximité](#)

[Code du travail : article R2422-1](#)

[Contestation de la décision administrative](#)

FIL INFOS



CULTURE, TOURISME

Marché du lundi



SCOLARITÉ

École de Solenzara – Inscriptions ouvertes

TOUTES LES ACTUALITÉS



Du 20 JUIL

FESTIVAL

F
o
r
m
a
t
i
o
n
d
u
2
0

TOUS LES ÉVÉNEMENTS