



Le licenciement des salariés protégés (3/3)

Fiche pratique publié le 14/04/2011, vu 4410 fois, Auteur : [Jurispilote](#)

Par Grégoire Le Metayer. Le licenciement, aussi bien pour motif personnel qu'économique, répond à une procédure stricte. Celle-ci est valable pour tous les salariés, y compris les salariés protégés.

Toutefois, pour ces derniers, deux formalités supplémentaires sont à respecter : l'employeur doit consulter le Comité d'Entreprise (CE) avant de saisir l'inspecteur du travail pour une demande d'autorisation.

Cette partie de la procédure, pourtant obligatoire, ne peut pas être suivie par l'employeur dans un cas particulier... (voir ci-après)

Nota 1 : seule l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise pour les délégués syndicaux ou en l'absence de CE.

I) La consultation du Comité d'Entreprise (arts. L. 2421-3 et 4 du Code du travail)

L'employeur doit convoquer le CE « régulièrement » (il ne s'agit pas d'une réunion extraordinaire). Si l'entreprise compte plusieurs établissements, seul le CE de l'établissement auquel appartient le salarié doit être consulté.

De même, si le salarié protégé possède plusieurs mandats, le CE n'est consulté qu'une fois. Après avoir entendu le salarié concerné, le CE rend son avis. Libre à l'employeur de le suivre ou non.

*Nota 2 : si le salarié visé par une procédure de licenciement est membre du CE, il doit participer au vote (*1).*

II) L'autorisation de l'inspecteur du travail (arts. L. 2421-1 et 2 du Code du travail)

Pour être valide, le licenciement d'un salarié protégé doit être autorisé par l'inspecteur du travail. Il est saisi au moyen d'une lettre recommandée avec AR énonçant les motifs du licenciement. Si le CE a été consulté, cette lettre lui est envoyée avec une copie du procès-verbal dans les 15 jours suivant la réunion.

L'inspecteur du travail a essentiellement un rôle de contrôle. Il vérifie que :

- La procédure a bien été respectée.
- Le motif invoqué existe et est proportionné à la sanction (en l'occurrence le licenciement).
- Le licenciement est sans rapport avec le mandat du salarié.

Pour mener à bien cette mission, il procède à une enquête contradictoire en auditionnant personnellement et individuellement l'employeur et le salarié.

*Nota 3 : un entretien téléphonique ne suffit pas (*2).*

Enfin dans un délai de 15 jours après réception de la demande d'autorisation, l'inspecteur du travail autorise (ou non) le licenciement. Sa décision (obligatoirement motivée) est notifiée :

- A l'employeur et au salarié si le CE n'a pas été consulté.
- A l'employeur, au salarié, à l'organisation syndicale concernée et au CE si ce dernier a été consulté.

L'employeur qui licencie le salarié sans cette autorisation risque de devoir payer une indemnité pour violation du statut protecteur. Cette indemnité est égale à la rémunération que le salarié aurait dû percevoir depuis la date de la rupture jusqu'à la fin de sa période de protection.

Arrêt du 2 février 2011 : Que se passe-t-il lorsqu'un salarié protégé prend acte de la rupture du contrat de travail (*3) ?

Pour lire la suite de cet article, cliquez sur l'un des deux liens suivants:

<http://www.social.jurispilote.fr/2011/03/les-regles-du-licenciement-33.html>

ou

<http://www.droitdesrh.fr/2011/02/20/les-regles-du-licenciement-33/>