Image not found or type unknown

Transiger avec un salarié protégé : point de vigilance

Jurisprudence publié le **05/05/2021**, vu **1115 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un employeur signe une transaction avec un salarié protégé. Mais parce qu'il estime avoir été dupé par ce salarié, il demande la nullité de la transaction.

Une entreprise (ici une fondation) décide de licencier son directeur salarié. Ce dernier est aussi conseiller prud'hommal, et donc salarié protégé.

Cette décision est motivée par le fait que le Président de la fondation ait perdu confiance en son directeur. Mais qui dit « salarié protégé » dit aussi « autorisation préalable au licenciement de l'inspecteur du travail ». Or, le motif « perte de confiance » n'est pas un motif valable de licenciement. Jamais aucun inspecteur du travail ne voudra donc autoriser un tel licenciement, conclut l'employeur.

Sauf si l'employeur et le salarié signent une transaction, propose le salarié : la transaction permettrait ainsi de sécuriser le licenciement prononcé sans autorisation administrative et pour un motif par principe contestable.

L'employeur, se laissant convaincre, prononce donc le licenciement du salarié et signe avec lui une transaction. Mais, parce qu'il a le sentiment d'avoir été dupé par le salarié sur les conséquences financières (et le coût des charges sociales) de l'opération, l'employeur saisit le juge et demande la nullité de la transaction.

Selon lui, le salarié a commis une fraude en organisant son licenciement et la transaction qui a suivi. Ce que conteste le salarié qui réclame en retour la nullité de la transaction et de son licenciement pour violation de son statut protecteur.

Face à une telle situation, le juge donne tort à l'employeur : la transaction ne sera pas annulée parce qu'il ne démontre pas que le salarié a usé de son autorité hiérarchique et de son statut de conseiller prud'hommal ou qu'il a exercé des pressions ou menaces à l'égard de la directrice des ressources humaines pour la convaincre de ne pas suivre la procédure de licenciement adéquate, ni qu'il a abusé de la confiance du Président de la fondation.

Et parce que l'employeur et le salarié ont eu le temps d'échanger et de réfléchir sur l'objet et les termes de la transaction, qu'ils ont signée en toute connaissance de cause, aucune tromperie ou manœuvre frauduleuse du salarié n'est ici établie.

Toutefois, note le juge, aucune transaction ne peut être conclue avant la notification du licenciement, lequel doit, s'agissant d'un salarié protégé, être préalablement autorisé par l'inspecteur du travail.

Il annule donc la transaction, laissant l'opportunité au salarié de demander des indemnités pour licenciement nul, prononcé en violation de son statut protecteur…

Source : weblex.fr

Pour plus d'infos : Qu'est-ce qu'une transaction ? Comment en conclure une avec son employeur ?

Voir aussi notre guide : Saisir le Conseil de Prud'hommes 2020-2021

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Saisir le Conseil de Prud'hommes
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute

- Comment résoudre un conflit avec son employeur ?
- A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?
- Que faire en cas de licenciement abusif ?
- Saisir les Prud'hommes : est-il obligatoire de prendre un avocat pour se défendre ?
- Comment bien saisir le Conseil de Prud'hommes ?
- Saisir les Prud'hommes : comment remplir le formulaire ?
- Saisir les Prud'hommes : combien ça coûte ?
- Comment se défendre aux prud'hommes sans avocat ?
- Comment rédiger des conclusions devant le Conseil de Prud'hommes ?
- Saisir les Prud'hommes : qu'est-ce que la procédure de conciliation ?
- Saisir les Prud'hommes : comment se déroule la phase de jugement ?
- Saisir les Prud'hommes : comment se déroule la procédure de référé ?
- Saisir les Prud'hommes : quels sont vos recours face à la décision rendue ?
- Saisir les Prud'hommes : comment faire exécuter le jugement rendu ?
- Saisir les Prud'hommes : que faire si votre employeur ne respecte pas la décision rendue ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés