

Rupture conventionnelle salarié protégé sans CE

Par **EL RASSY Sabine**, le **10/07/2017** à **10:30**

Bonjour,

Je suis actuellement un salarié protégé dans mon entreprise de moins de 50 salariés. Cette dernière n'a pas de CE. Je suis en train de négocier une rupture conventionnelle avec mon employeur suite à ma demande.

Cette dernière a été validée oralement suite à nos différents entretiens.

La procédure à suivre pour un salarié protégé mentionne que 'l'employeur devra recueillir l'avis du CE avant la signature de la convention. Cette étape est impérative s'agissant d'un élu CE ou DP ou d'un membre du CHSCT : aucune dérogation n'est admise'.

Dans mon cas, l'entreprise n'a pas de CE et je crains recevoir un refus si on envoie directement la convention à l'inspecteur de travail.

Mon entreprise m'a demandé de démissionner de mon rôle de suppléant pour pouvoir effectuer la rupture sans qu'elle soit refusée. Je n'ai pas accepté de démissionner de mon rôle et je cherche exactement la procédure à suivre dans mon cas.

Quelqu'un peut m'aider?

Merci d'avance!

Par **P.M.**, le **10/07/2017** à **13:14**

Bonjour,

C'est surtout l'autorisation de l'Inspecteur du Travail que l'employeur doit obtenir à la place de l'homologation par la DIRECCTE, la consultation du Comité d'Entreprise n'ayant lieu que s'il y en a un...

La protection perdure de toute façon 6 mois après la fin du mandat...

Par **Gaudez Alexis**, le **10/07/2017** à **18:05**

Salut Sabine,

Je te propose cet article que je trouve très complet:

<http://www.coindusalarie.fr/rupture/salarie-protege>

Je pense que tu vas trouver la réponse à ta question

Par **P.M.**, le **10/07/2017** à **18:26**

Il n'y est pas souligné, sauf omission de ma part, que la consultation du Comité d'Entreprise n'a lieu que s'il y en a un et que donc la rupture conventionnelle reste possible en absence, information que recherchait essentiellement l'intéressé...

Par **EL RASSY Sabine**, le **12/07/2017** à **10:36**

Bonjour,

Merci à tous pour vos réponses. J'ai pu vérifier avec l'inspection de travail en direct et leur réponse était plutôt claire.

Dans l'absence d'une CE dans l'entreprise, l'avis des DP est nécessaire avant la signature de la convention.

Il ne faut surtout pas démissionner, mais respecter la bonne procédure dédiée aux salariés protégés.

Par **P.M.**, le **12/07/2017** à **10:41**

Bonjour,

Bien sûr lorsque les Délégués du Personnel assument les attributions du Comité d'Entreprise mais vous n'aviez pas précisé que c'est le cas...

Par **EL RASSY Sabine**, le **12/07/2017** à **10:48**

Bonjour,

Effectivement j'ai mentionné que je suis un salarié protégé sans mentionner que je fais partie des DP de l'entreprise.

Existe-t-il des cas où les DP n'assument pas les attributions du CE?

Merci

Par **P.M.**, le **12/07/2017** à **10:56**

Si par exemple vous étiez la seule Déléguée du Personnel, ou s'il n'y en avait pas du tout, il n'y aurait pas lieu de les consulter...
Dans les entreprises de moins de 50 salariés certaines attributions ne sont pas transférées...

Par **EL RASSY Sabine**, le **12/07/2017** à **11:04**

D'accord je vois. Nous sommes 2 DP et 2 suppléants donc j'imagine l'avis est nécessaire dans mon cas..

Par **P.M.**, le **12/07/2017** à **11:19**

Effectivement...