



Mise à pied conservatoire salarié protégé

Par **Oiknn**, le **08/02/2018** à **12:14**

Bonjour,

J'ai reçu en main propre une mise à pied conservatoire lundi matin avec une date d'entretien préalable au licenciement prévue le 16/02.

Pour le contexte, je suis responsable d'exploitation, secteur nettoyage, agent de maîtrise, 2 ans 1/2 d'ancienneté et salarié protégé (membre du CHSCT collègue 1 titulaire)

Nous sommes jeudi soit + de 48h après remise de la mise à pied et l'inspecteur du travail rattaché à mon site n'a reçu aucune information sur le sujet.

Mon employeur n'a visiblement pas respecté la procédure spécifique au salarié protégé. Est ce que je peux considérer que la mise à pied conservatoire est nulle et non à venue ?

Si le 16/02, mon employeur confirme le licenciement :

Option 1 : et qu'il n'envoie pas la demande d'autorisation à l'inspection du travail quels mes recours ?

Option 2 Si l'employeur envoie la demande à l'inspecteur sachant qu'il n'avait pas envoyé la demande d'info dans un délai de 48h est ce que la procédure est considérée comme nulle

Et pour finir, mon établissement possède un CE et un CHSCT doivent ils être consultés après la mise à pied ? Après l'entretien de licenciement si celui-ci est confirmé ? Est ce un avis consultatif ou doivent ils donner un accord ?

Si ils ne sont pas consultés la procédure est elle valide ?

Merci pour vos retours

Bien à vous

Par **P.M.**, le **08/02/2018** à **13:31**

Bonjour,

Je vous rappelle que le défaut de notification à l'inspecteur du Travail de la mise à pied conservatoire la rend irrégulière mais n'affecte pas la sanction à venir suivant l'[Arrêt 15-24599 de la Cour de Cassation](#)...

Il me paraît un peu tôt pour penser que l'employeur n'a pas envoyé la notification à l'Inspecteur du Travail s'il on tient compte des délais posatux...

La procédure spéciale en cas de licenciement d'un salarié protégé ne se justifie qu'après que l'employeur ait pris sa décision donc postérieurement à l'entretien préalable avec consultation du Comité d'Entreprise et demande d'autorisation à l'Inspecteur du Travail...

Par **Oiknn**, le **08/02/2018** à **20:25**

Bonsoir

Merci pour votre retour

J'ai appelé l'inspection du travail cet après midi qui dit n'avoir encore rien reçu

Le Ce et CHSCT n'ont pas été consulté non plus

Bien à vous

Anthony

Par **P.M.**, le **08/02/2018** à **21:05**

Je vous ai dit que le CE n'a pas à être consulté avant l'entretien préalable et la décision de licenciement, pour le CHSCT, la question ne se pose même pas...

Par **P.M.**, le **08/02/2018** à **21:21**

Je me suis trompé car en plus la procédure a changé et la consultation du CE n'est requise que si vous êtes Délégué Syndical suivant l'[art. R2421-6 du Code du Travail](#) :

[citation]En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail.

Lorsque le délégué syndical bénéficie de la protection prévue à l'article L. 2421-3, la consultation du comité social et économique a lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied. La demande d'autorisation de licenciement est présentée au plus tard dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité social et économique. Si l'avis du comité social et économique n'est pas requis, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied.

La mesure de mise à pied est privée d'effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique, par le ministre.[/citation]

J'ajoute l'[art. L2421-3](#) :

[citation]Le licenciement envisagé par l'employeur d'un membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique ou d'un représentant de proximité est soumis au comité social et économique, qui donne un avis sur le projet de licenciement dans les conditions prévues à la section 3 du chapitre II du titre Ier du livre III.

L'avis est réputé acquis nonobstant l'acquisition d'un nouveau mandat postérieurement à cette consultation.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif personnel, l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif économique, l'établissement s'entend comme celui doté d'un comité social et économique disposant des attributions prévues à la section 3, du chapitre II, du titre I, du livre III.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.[/citation]

Par **Oiknn**, le **08/02/2018** à **21:23**

Ah bon ?? Ce n'est pas ce que l'inspecteur du travail m'a dit tout à l'heure au téléphone

Je rappellerai demain

Merci à vous

Par **Oiknn**, le **09/02/2018** à **07:29**

Bonjour

Autre question SVP.

Depuis le jour de ma mise à pied, mon pc, mon téléphone ont été rendu sur le champ à la demande de mon employeur et ma messagerie à été coupé

Quel est le recours que je peux utiliser pour avoir accès à ma messagerie pour pouvoir me défendre ?

En effet, j'ai besoin de retrouver des mails.

Une demande directement à mon employeur il le refusera

Merci pour votre réponse

Bien à vous

Anthony

Par **P.M.**, le **09/02/2018** à **08:12**

Bonjour,

A priori, vous n'avez pas de recours car la messagerie professionnelle appartient à l'entreprise...

Le plus important pour l'instant me semble-t-il est que vous vous fassiez assister de préférence par un Représentant du Personnel lors de l'entretien préalable au cours duquel vous saurez ce qui vous est reproché...