



## protection des DP avant l'élection

Par **eucalyptus**, le **18/04/2012** à **19:10**

Question :

Un salarié est licencié pour faute.

Il demande comme le prévoit sa convention collective d'être entendu par le conseil de discipline.

Ce dernier statue. La moitié du conseil est pour le licenciement.

L'autre moitié est contre.

Mais c'est l'employeur qui décide en final en maintenant son idée de licencier.

Avant l'arrivée de la lettre recommandée, le syndicat du salarié dépose des listes pour les élections DP. Comme à chaque élections depuis une vingtaine d'années le salarié est encore candidat.

La lettre de licenciement arrive après la réunion du conseil de discipline et après le dépôt de la liste.

L'employeur doit il demander l'autorisation à l'inspecteur du travail pour licencier ?

2 cas de figure :

- Le salarié peut il dire que le fait d'être sur les liste a aggravé son cas et qu'il est à traiter comme un salarié protégé du moment qu'il n'avait pas eu notification de la lettre finale de licenciement ?

- ou le salarié n'a droit à aucune protection même si la lettre finale de la procédure de licenciement n'avait pas été encore envoyée ?

En résumé c'est la porte sans ou avec l'accord de l'inspecteur du travail ?

- Le salarié

Par **P.M.**, le **18/04/2012** à **19:36**

Bonjour,

Je pense qu'il faudrait déjà attendre pour savoir ce que va faire l'employeur et s'il demande l'autorisation à l'Inspecteur du Travail pour pronocer le licenciement, ce qui serait prudent sinon, ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'apprécier s'il y a fraude ou pas...

Par **eucalyptus**, le **18/04/2012** à **21:27**

Dans ce cas l'employeur dispose de combien de temps pour envoyer la lettre ?  
La date de départ du délai est celle de la convocation à l'entretien de licenciement ou celle de la tenue du conseil de discipline qui a eu lieu après l'entretien ?

Merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **18/04/2012** à **21:53**

En tout cas le délai d'un mois n'est pas à partir de la convocation mais de l'entretien préalable et la Cour de Cassation s'est prononcée pour indiquer que la procédure pouvait être suspendue par la tenue du conseil de discipline suivant l'[Arrêt 05-43843...](#)

Par **eucalyptus**, le **18/04/2012** à **23:02**

Si j'ai bien compris c'est l'entretien de licenciement qui fixe le départ du délais d'un mois  
Sauf si un conseil de discipline a lieu après.

Exemple :

Entretien de licenciement le 3 janvier

Donc avant le 3 février l'employeur doit donner un avis.

Mais si le conseil de discipline s'est réuni le 7 janvier il faut rajouter 7 jours.

Donc l'employeur doit envoyer la lettre de licenciement avant le 11 février (3 janvier + 30 jours + 7 jours = 11 février)

Mais si l'employeur n'a pas avisé dans le mois le salarié de la tenue du conseil le licenciement est annulé.

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **18/04/2012** à **23:21**

A priori, s'il a été convoqué régulièrement et que le salarié en a été informé, le délai d'un mois repart à partir de la date où le conseil de discipline s'est réuni...

Si ce délai n'est pas respecté, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse...