



Licenciement pour fautes graves d'un salarié protégé (RSS) en AT

Par **ferasshu**, le **17/02/2011** à **11:37**

Bonjour,

Je suis salarié dans une société de sécurité (convention de prévention et sécurité) depuis 2007. Je suis représentant syndical depuis 05/2010. L'employeur a essayé d'annuler mon mandat RSS par le tribunal d'instance qui a refusé cette demande. Depuis ce jour, l'employeur a changé son comportement vers moi et même le directeur général de l'agence m'a dit : "je te rappelle d'où tu viens et tu étais qui quand tu a commencé chez nous" (car je suis étranger qui vivre en France).

Je suis en arrêt d'accident de travail depuis le 08/01/2011 et l'employeur m'a envoyé un courrier recommandé pour un mise a pied pour fautes graves avec une convocation à entretien préalable de licenciement.

J'ai eu l'entretien de licenciement avec l'employeur qui a respecté la procédure spéciale de licenciement prévue à l'article L. 412-18 du code du travail français et a fait une demande d'autorisation de licenciement pour faut grave a l'inspecteur de travail qui m'a convoqué aussi. L'entretien avec l'inspecteur de travail a eu lieu le 02/02/2011 et depuis je n'ai pas de nouvelles, je sais qu'il y a un délai de 2 mois. Normalement et juridiquement, il n'y a pas de fautes ni normales et ni graves.

Par contre j'ai téléphoné l'inspecteur de travail qui m'a informé qu'une décision sera pris la semaine prochaine.

En attendant, je viens de recevoir une nouvelle convocation pour un nouvel entretien préalable à un licenciement car il y de nouveaux agissements me concernant dans le cadres de la procédure de licenciement pour fautes graves engagés à mon égard.

Les questions sont :

1. Est ce que l'employeur a le droit de me mettre en mise a pied et me licencier si je suis en accident de travail ?
2. Est ce que l'employeur a le droit de me convoquer a un nouvel entretien préalable à un licenciement car il y de nouveaux agissements me concernant dans le cadres de la procédure de licenciement pour fautes graves engagés à mon égard, si le dossier a été transmit a l'inspecteur de travail ?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **17/02/2011** à **12:18**

Bonjour,

De toute façon, l'employeur ne peut pas vous notifier le licenciement sans autorisation de

l'Inspecteur du Travail...

On pourrait considérer que comme vous êtes déjà écarté de l'entreprise par l'arrêt de travail, la mise à pied conservatoire n'est pas justifiée...

Je pense que vous avez intérêt à le laisser faire et à vous présenter à l'entretien préalable si celui-ci a lieu pendant les heures de sortie autorisée, cela vous permettrait éventuellement de mieux contre-attaquer et de prouver le harcèlement dont fait preuve l'employeur à votre encontre...

Par **ferasshu**, le **17/02/2011** à **13:23**

merci de votre réponse,

Je sais que l'employeur a le droit de licencier un salarié même protégé si il prouve qu'il y a une faute grave.

Par contre si le dossier est en cours chez l'inspecteur de travail, est ce que l'employeur a le droit de me convoquer une 2ème fois pour un nouvel entretien préalable à un licenciement car il y a de nouveaux agissements me concernant dans le cadre de la procédure de licenciement pour fautes graves engagés à mon égard ?

merci encore

Par **P.M.**, le **17/02/2011** à **14:21**

En tout cas, s'il ne le faisait pas, un licenciement prononcé en raison de faits fautifs survenus postérieurement à l'entretien préalable initial sans convocation à un nouvel entretien serait irrégulier...

On peut se référer à ces décisions de la Cour de Cassation :

- [Arrêt 89-43716](#)

- [Arrêt 94-41783](#)

Ce qui implique donc qu'il peut y avoir plusieurs entretiens préalables mais l'Inspecteur du Travail devrait en être informé...