

LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Quels sont les salariés concernés par la protection ?

- ✓ Salarié bénéficiant d'un mandat (légal ou conventionnel) dans l'entreprise (membre élu du CSE, représentant de proximité, représentant syndical au CSE, délégué syndical, représentant des salariés, ... art.L.2411-1 et 2 C.trav.)
- ✓ Pour un ancien élu CSE ou ancien représentant syndical au CSE (si ce dernier a été désigné depuis au moins 2 ans), protection de 6 mois à compter de la fin du mandat ou de la disparition de l'institution
- ✓ Ancien mandat de délégué syndical, protection de 12 mois s'il a exercé durant au moins 1 an ses fonctions
- ✓ Salarié mandaté, protection requise dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation. Il est protégé 12 mois à l'issue du mandat
- ✓ Candidat au CSE, protection de 6 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée de candidature à l'employeur
- ✓ Représentant de proximité protection de 6 mois à compter de la connaissance de l'imminence de candidature
- ✓ Salarié ayant demandé l'organisation des élections du CSE, protection de 6 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle le salarié mandaté ou une organisation syndicale le demande à l'employeur
- ✓ Certains mandats extérieurs à l'entreprise (conseiller prud'homal, défenseur syndical, conseiller du salarié, Art.L.2411-15 à 25 C.trav.)
- ✓ Protection également pour les salariés en C.D.D (art.L.2412-1 C.trav.) et pour l'interruption/non renouvellement de la mission d'un salarié temporaire (art.L.2413-1 C.trav.)

Dans quels cas la protection est-elle applicable ?

- ✓ Toute rupture de contrat autre que la démission
- ✓ Transfert partiel d'entreprise ou d'établissement

Quelle est la procédure applicable pour un élu du CSE ?

- ✓ Un entretien préalable au licenciement a lieu avant la consultation du CSE (A défaut de CSE, avant la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'Inspecteur du travail)
- ✓ Le licenciement envisagé par l'employeur est soumis au CSE, qui donne un avis sur le projet de licenciement
- ✓ Lorsqu'il n'existe pas de CSE dans l'établissement, l'Inspecteur du travail est saisi directement.
- ✓ Selon le motif, la demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'Inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé.
 - ◆ motif personnel : l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié.
 - ◆ motif économique : l'établissement s'entend comme celui doté d'un CSE disposant des attributions prévues à l'article L.2312-8 C.trav, à défaut de CSE local comme l'établissement disposant d'une autonomie de gestion
- ✓ La demande de licenciement est motivée
- ✓ Enquête contradictoire (individuelle et personnelle) réalisée par l'Inspecteur du travail
- ✓ Décision rendue dans un délai de deux mois à réception la demande d'autorisation (à défaut, silence vaut rejet)

Quelle est la procédure spécifique en matière disciplinaire ?

- ✓ Respect des délais de prescription
- ✓ En cas de mise à pied à titre conservatoire, motivation et notification de celle-ci dans les 48h à l'Inspecteur du travail
- ✓ Si mise à pied consultation du CSE dans les 10 jours de celle-ci
- ✓ Demande présentée à l'Inspecteur du travail dans les 48h suivant cet avis (ou dans les 8 jours de la mise à pied si l'avis du CSE n'est pas requis)
- ✓ La mesure de mise à pied est privée d'effet lorsque le licenciement est refusé par l'Inspecteur du travail

Quelle est la procédure spécifique en matière économique ?

- ✓ Si projet de licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours et concerne un ou plusieurs salariés protégés, l'employeur joint à la demande d'autorisation de licenciement la copie de la notification du projet de licenciement adressée à l'autorité administrative
- ✓ Obligation de recherche de reclassement
- ✓ Si licenciement d'au moins 25 salariés bénéficiant de la protection, pas d'enquête contradictoire : l'Inspecteur met à même le salarié de lui présenter ses observations écrites, et sur sa demande, des observations orales.

Quelle est la procédure spécifique en matière d'inaptitude ?

- ✓ Obligation de recherche de reclassement, sauf avis médical d'inaptitude contraire
- ✓ Avis du CSE sollicité sur les mesures de reclassement - L'emploi proposé, prenant compte des conclusions écrites du médecin du travail, est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé
- ✓ Si impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, employeur lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement
- ✓ Reprise du paiement des salaires au bout d'un mois à compter de la date de l'examen médical, si salarié n'est ni reclassé dans l'entreprise ni licencié

Quels sont les points de contrôle de l'Inspecteur du travail ?

- ✓ Compétence matérielle et territoriale
- ✓ Respect de la procédure interne de l'entreprise
- ✓ Contrôle du motif de la demande et des obligations s'y rattachant
- ✓ Vérification de l'absence de lien avec le mandat et de l'absence de motif d'intérêt général

Quels sont les voies de recours ?

- ✓ La décision de l'Inspecteur peut, dans un délai de deux mois, faire l'objet :
 - d'un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail
 - d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dont dépend l'entreprise ou l'établissement
- ✓ Le recours n'est pas suspensif
- ✓ Si l'autorisation de licenciement est annulée, le salarié peut, dans un délai de 2 mois, demander à être réintégré dans l'entreprise, à son emploi antérieur ou un poste équivalent + paiement d'une indemnité
- ✓ Si le refus d'autorisation est annulé :
 - par le tribunal administratif, l'employeur doit procéder à une nouvelle demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail qui rendra sa décision compte tenu de la décision du tribunal et/ou de l'évolution des faits.
 - par le Ministre, ce dernier se prononce alors sur la demande d'autorisation (sauf si salarié n'est plus protégé à cette date)

Pour aller plus loin sur ce sujet :

- *Site Internet du Ministère du travail, onglet « dialogue social » : « La protection en cas de licenciement »*