

Licenciement des salariés protégés

Quelles sont les différentes procédures et qui en sont les bénéficiaires ?

Comment l'inspecteur du travail apprécie-t-il la demande de l'employeur ?

Quel recours peut-on exercer à l'encontre de la décision de l'inspecteur du travail ?

Quelles sont les suites d'un licenciement annulé ou prononcé sans autorisation ?

Quelles sont les différentes procédures et qui en sont les bénéficiaires ?

La procédure spéciale de licenciement est d'ordre public.

la procédure simple :

La procédure simple signifie que l'employeur doit obtenir uniquement l'autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir licencier un représentant du personnel ou rompre sa période d'essai.

La procédure simple est requise pour le licenciement des délégués syndicaux, des anciens délégués syndicaux, des délégués du personnel dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, les conseillers prud'hommes, des conseillers du salarié.

la procédure double :

La procédure double consiste pour l'employeur à convoquer et à recueillir l'avis du Comité d'entreprise avant de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La procédure double s'applique pour le licenciement (ou rupture de la période d'essai) des membres du CHSCT, des délégués du personnel et anciens délégués du personnel, des membres et anciens membres du comité d'entreprise, des anciens représentants syndicaux désignés depuis 2 ans, des candidats aux élections des délégués du personnel ou de CE si une organisation syndicale a pris le relais de cette demande.

Le comité d'entreprise doit être consulté après l'entretien individuel du salarié protégé mais avant la demande d'autorisation à l'inspecteur du travail.

La durée de la protection contre le licenciement a été harmonisée à 6 mois (Cf. fiche élections professionnelles, n° 22).

Comment l'inspecteur du travail apprécie-t-il la demande de l'employeur ?

■ L'employeur :

L'inspecteur compétent est celui du lieu où le salarié exécute sa prestation de travail. L'inspecteur apprécie, lors de l'examen de la demande d'autorisation, les motifs invoqués par l'employeur, contrôle le caractère non discriminatoire de la demande et l'opportunité de la demande en fonction de l'intérêt général.

■ Quel recours peut-on exercer à l'encontre de la décision de l'inspecteur du travail ?

Le salarié protégé peut exercer trois sortes de recours.

Le recours gracieux :

Si l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement du salarié protégé, ce dernier peut demander à l'inspecteur du travail de revenir sur sa décision en apportant de nouveaux éléments.

Le recours hiérarchique :

Le salarié protégé licencié peut demander au ministre du travail, qui est le supérieur hiérarchique de l'inspecteur du travail, d'annuler la décision de l'inspecteur.

Le recours hiérarchique doit être formé dans les 2 mois de la notification de la décision de l'inspecteur. Le ministre doit prendre sa décision 4 mois après sa saisine. Si le ministre ne répond dans les 4 mois, cela signifie qu'il a implicitement rejeté la demande du salarié. La décision de l'inspecteur du travail est donc confirmée.

Le recours contentieux :

La décision de l'inspecteur du travail ou du ministre peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif. Ce recours doit être exercé dans les 2 mois suivant la notification de la décision de l'inspecteur ou du ministre, ou de la décision implicite de rejet. Ce recours n'est pas suspensif. Si la décision du ministre confirme celle de l'inspecteur (ex : autorisation de licenciement), il faut demander l'annulation des 2 décisions devant le tribunal administratif.

■ Quelles sont les suites d'un licenciement annulé ou prononcé sans autorisation ?

Licenciement annulé

Si le salarié demande sa réintégration, cette dernière doit être effective. Dans l'hypothèse où l'employeur refuse sa réintégration, le conseil de prud'hommes est compétent pour ordonner sa réintégration.

Parallèlement, le salarié reçoit la réparation du préjudice subi entre le licenciement et la réintégration.

Si le salarié ne demande pas sa réintégration, il sera indemnisé pour la période allant du jour de son licenciement à la fin du 2ème mois suivant la notification à l'employeur de la décision d'annulation.

Qu'il ait demandé ou non sa réintégration, le salarié a droit aux indemnités de rupture ainsi qu'aux dommages et intérêts pour

licenciement sans cause réelle et sérieuse le cas échéant.

Licenciement prononcé sans autorisation (censé n'avoir jamais existé)

Le salarié peut demander sa réintégration à tout moment car le licenciement est nul. En plus de ce droit à réintégration, le salarié bénéficie d'une indemnité égale au montant du salaire qu'il aurait perçu entre son licenciement et sa réintégration.

Lorsque le salarié ne demande pas sa réintégration, il bénéficie d'une indemnité forfaitaire égale aux salaires perçus entre le licenciement et la fin de la période de protection en cours. Pour le DS, l'indemnité est égale à 12 mois de salaire. Le salarié peut demander, en plus, des indemnités de rupture et des dommages et intérêts au moins égaux à ceux prévus pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Transaction

Un salarié protégé ne peut conclure une transaction avant que l'inspecteur du travail n'ait autorisé son licenciement, même si c'est le salarié qui la demande. Seul un accord réglant les conséquences financières de la rupture est possible après notification du licenciement.

Résiliation judiciaire du contrat

Un salarié protégé peut demander que celle-ci soit prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement par ce dernier à ses obligations (Cass. soc. 16/3/2005).

	CONVOCAION ENTRETIEN PRÉALABLE	CONVOCAION CE	RÉUNION CE	DEMANDE D'AUTORISATION DE LICENCIEMENT	DÉCISION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	NOTIFICATION DU LICENCIEMENT
Existence d'IRP	Au moins 5 jours ouvrables entre convocation (1) et entretien	3 jours avant la séance du CE	Après l'entretien préalable	Au plus tard 15 jours après séance du CE	Dans les 15 jours après la demande	Dans le mois suivant l'entretien (2)
Absence d'IRP	Au moins 5 jours ouvrables entre convocation (1) et entretien			Au plus tard 15 jours après l'entretien	Dans les 15 jours suivant la demande	Dans le mois suivant l'entretien (2)

(1) Le point de départ du délai se situe le lendemain de la remise en main propre contre décharge ou de la première présentation de la LRAR.

(2) Si motif disciplinaire.