

Fiche pratique : la protection en cas de licenciement

Dossier du 28/8/2008

EN BREF...

Les salariés représentants du personnel ne peuvent faire l'objet d'un licenciement, individuel ou collectif, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail, pendant toute la durée de leur mandat et au-delà.

L'inspecteur du travail vérifie au cours d'une enquête contradictoire que la rupture du contrat n'est pas une mesure discriminatoire, liée aux fonctions de représentation du salarié. Sa décision, positive ou négative, peut faire l'objet d'un recours.

A savoir !

L'autorisation de l'inspecteur du travail doit également être demandée dans certains cas de transfert de poste du représentant du personnel auprès d'un nouvel employeur et, selon la jurisprudence, avant toute rupture du contrat de travail (retraite, pré-retraite...). Quant à la rupture négociée, elle est impossible.

Quels salariés ?

Tout salarié candidat lors d'une élection professionnelle, titulaire ou ancien titulaire d'un mandat de représentant du personnel (délégué syndical, titulaires ou suppléants d'un mandat de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise...) bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail.

Le représentant du personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie d'une protection spéciale : l'inspecteur du travail doit être saisi un mois avant l'arrivée du terme du contrat, afin de vérifier que le salarié ne fait l'objet d'aucune mesure discriminatoire dans le non-renouvellement de son contrat.

Quelles caractéristiques ?

La durée d'application du statut protecteur

La protection contre le licenciement s'applique pendant toute la durée du mandat, quel qu'il soit, et également :

En cas de faute grave, le chef d'entreprise peut prononcer, à titre provisoire, une mise à pied immédiate de l'intéressé, à condition de motiver et de notifier sa décision à l'inspecteur du travail dans un délai de 48 heures. Si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés.

Les moyens de recours

La décision de l'inspecteur du travail 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 : la décision de l'inspecteur du travail s'applique
jusqu'au rendu de décision du Ministre ou du tribunal.

Si l'autorisation de licenciement est annulée, le salarié peut demander, dans un
délai de 2 mois, à être réintégré dans l'entreprise, à son emploi antérieur ou un
poste équivalent.

Si le refus d'autorisation est annulé, le chef d'entreprise doit procéder à une
nouvelle demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail qui rendra sa
décision compte tenu de la décision du Ministre ou du tribunal et/ou de l'évolution
des faits.

La procédure de protection lors d'un transfert d'activité

Lorsque tout ou partie de l'activité de l'entreprise se poursuit sous la direction d'un
nouvel employeur, les contrats de travail sont transférés à celui-ci.

Le transfert du contrat d'un représentant du personnel (mandat en cours et ancien
délégué syndical pendant 12 mois) prévu dans le cadre d'une cession partielle de
l'activité est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

En cas de refus d'autorisation, l'employeur doit conserver le salarié et lui trouver
une nouvelle affectation au sein de l'entreprise, assortie d'une rémunération
équivalente.

Références

- Code du travail : articles L. 122-12 (transfert), L. 412-18 (protection DS), L. 412-19 (recours DS), R. 436-4 (enquête contradictoire), L. 425-1 (protection des DP), L. 425-2 (DP en CDD), L. 425-3 (recours DP), L. 436-1 (protection CE), L. 436-2 (représentant CE en CDD), L. 436-3 (recours CE).

- Dernier texte paru : Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 (JO du 26 juin)
relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle

Source : [Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement](#)

[Télécharger l'utilitaire de correspondance entre l'ancien et le nouveau Code du Travail](#)

Ce dossier provient de :

[Comitedentreprise.com](http://www.comitedentreprise.com)

L'URL du dossier est :

<http://www.comitedentreprise.com/modules/nsections/index.php?op=viewarticle&artid=121>