UZES.FR

Livret de famille

Licenciement : protection du représentant du personnel

Le salarié ayant des **fonctions représentatives dans l'entreprise** bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement. En plus de la procédure de licenciement habituelle, le licenciement est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Cette protection s'applique pendant des durées qui sont variables en fonction des mandats.

Au delà des règles communes, la procédure présente des particularités en fonction de l'effectif de l'entreprise et du motif de licenciement invoqué par l'employeur.

Entreprise de moins de 50 salariés

De quoi s'agit-il ?

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de représentant du personnel.
Cette protection vise également à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Bénéficiaires

La protection est applicable au salarié qui occupe au moins une des fonctions suivantes :

- Membre élu à la délégation du comité social et économique et social (CSE)
- Délégué syndical (DS)
- Salarié mandaté par une organisation syndicale représentative
- Représentant de la section syndicale (RSS)
- Salarié ayant demandé l'organisation l'élection des représentants du personnel dans l'entreprise
- Salarié prouvant que l'employeur connaissait l'imminence de sa candidature ou de sa désignation en tant que représentant du personnel avant d'être convoqué à un entretien préalable au licenciement
- Représentant des salariés désigné dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire

À savoir
la protection s'applique au titulaire comme au suppléant.

Durée de la protection

La durée de la protection contre le licenciement varie en fonction du statut de chaque représentant du personnel.

Membre du CSE

À partir de la publication des candidatures

Le salarié candidat bénéficie d'une protection de **6 mois**.

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du salarié.

Après la cessation du mandat

À la fin du mandat, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement d'une durée de **6 mois**.

Salarié participant à l'organisation des élections professionnelles

Les personnes suivantes bénéficient d'une protection contre le licenciement :

- Salarié sans mandat syndical demandant l'organisation d'élections professionnelles si la demande est ensuite reprise par une organisation syndicale
- Salarié mandaté par une organisation syndicale qui demande l'organisation d'élections
- Salarié mandaté par une organisation syndicale pour négocier, sur invitation de l'employeur, le protocole d'accord préélectoral

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale et aussi au 1 er salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.
La protection a une durée de **6 mois**.
Le délai court à compter de la date à laquelle une organisation syndicale demande par courrier recommandé à l'employeur d'organiser les élections professionnelles.

Délégué syndical (DS)

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du salarié.

Après la cessation du mandat

À la fin du mandat, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement d'une durée de **12 mois** (sauf s'il a exercé ses fonctions pendant moins d'un an).

Représentant de la section syndicale (RSS)

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du salarié.

Après la cessation du mandat

À la fin du mandat, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement d'une durée de **12 mois** (sauf s'il a exercé ses fonctions pendant moins d'un an).

Procédure de licenciement

L'employeur doit respecter la procédure de licenciement habituelle prévue pour tout salarié qui présente cependant des particularités en fonction du motif de licenciement.
Règles communes aux différents motifs de rupture
L'employeur doit respecter la procédure de licenciement habituelle prévue pour tout salarié :

Convocation du salarié

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel (particuliers) doit le convoquer à un entretien préalable.
Cette convocation est faite par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.
Cette lettre doit comporter les informations suivantes :

- Objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur (ou un membre du personnel de l'entreprise ayant qualité pour embaucher ou licencier les salariés)
- Date, heure et lieu de l'entretien (lieu de travail ou siège de l'entreprise)

Entretien préalable

Un délai minimum de **5 jours ouvrables** doit être respecté entre la présentation ou la remise en main propre contre décharge de la lettre de convocation et la date de l'entretien.
La 1re présentation ou le jour de la remise en main propre de la lettre au salarié et le jour de l'entretien ne comptent pas dans le délai des 5 jours ouvrables.
Si le délai se termine un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.
Pendant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les observations ou explications du salarié si nécessaire.

Consultation du comité social et économique (CSE)

La consultation du CSE sur le projet de licenciement du salarié protégé est facultative sauf si elle a été prévue par un accord collectif.

Demande d'autorisation de licenciement

L'employeur doit ensuite demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier le salarié protégé.
La demande d'autorisation de licenciement est directement transmise à l'inspecteur du travail après l'entretien préalable.
Si un accord collectif prévoit une consultation du CSE, cette demande doit être adressée dans les **15 jours** suivant la délibération du CSE à l'inspecteur du travail.
Elle lui est adressée par voie électronique ou par lettre recommandée avec avis de réception en 2 exemplaires. Le procès verbal de la réunion du CSE doit être joint à la demande.

Enquête contradictoire de l'inspecteur du travail

Avant de prendre sa décision, l'inspecteur doit procéder à une enquête dite contradictoire.
Il auditionne personnellement et individuellement le salarié et l'employeur. Il recueille les arguments et explications de chacun.
Le salarié prend connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur pour justifier le

licenciement.
Au cours de l'enquête, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.
L'inspecteur du travail prend sa décision dans les **2 mois** qui suivent la date de réception de la demande d'autorisation de licenciement.
Passé ce délai et en l'absence de décision de l'inspecteur du travail, l'autorisation de licenciement est rejetée.

Décision de l'inspecteur du travail

La décision de l'inspecteur est argumentée et transmise aux personnes suivantes par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) :

- Employeur
- Salarié
- Organisation syndicale du salarié (s'il est délégué ou représentant syndical)

La poursuite de la procédure dépend de la décision de l'inspecteur du travail :

Refus de licenciement

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail du salarié.
Le salarié protégé doit être maintenu dans son activité professionnelle et son emploi aux conditions antérieures et percevoir son salaire.

Autorisation de licenciement

L'employeur peut notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).
Le licenciement doit exclusivement reposer sur le motif qui a donné lieu à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Étapes particulières à suivre pour chaque motif de licenciement
Au-delà des règles communes, la procédure présente des particularités en fonction du motif de licenciement invoqué par l'employeur :

Licenciement pour motif personnel

La procédure de licenciement pour motif personnel applicable à tout salarié se cumule avec la procédure spéciale de licenciement des salariés protégés.
L'employeur doit accomplir les formalités suivantes :

- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail

Licenciement pour motif disciplinaire

La procédure de licenciement pour motif disciplinaire se cumule avec la procédure applicable au licenciement d'un représentant du personnel.

L'employeur devra établir dans sa demande d'autorisation, la matérialité des faits reprochés au salarié, sinon le licenciement ne pourra pas être autorisé.

Il devra par ailleurs respecter les dispositions suivantes :

- Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de **2 mois** à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance
- La notification de la sanction ne peut intervenir plus de **1 mois** après le jour fixé pour l'entretien préalable du salarié

En cas de faute grave, l'employeur peut décider d'une le temps de la procédure.

Les délais d'information de l'inspecteur du travail varient en fonction du mandat du salarié :

Membre de la délégation du personnel au CSE

La demande d'autorisation de licenciement doit être présentée à l'inspection du travail dans un délai de **8 jours** à compter de la mise à pied.

À noter
si l'inspection du travail refuse le licenciement, la mise à pied conservatoire est annulée et ses effets (absence de travail et de salaire) supprimés.

L'employeur doit accomplir les formalités suivantes :

- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail

Délégué syndical et le représentant de section syndicale

La procédure est la suivante :

- Décision de mise à pied conservatoire argumentée et transmise à l'inspection du travail dans un délai de **48 heures** à compter de sa prise d'effet
- Demande d'autorisation de licenciement présentée à l'inspecteur du travail dans un délai de **8 jours** à compter de la date de la mise à pied.

À noter
si l'inspection du travail refuse le licenciement, la mise à pied conservatoire est annulée et ses effets (absence de travail et de salaire) supprimés.

L'employeur doit accomplir les formalités suivantes :

- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail

Licenciement pour inaptitude du salarié

Le licenciement d'un représentant du personnel pour inaptitude oblige l'employeur à respecter 2 procédures suivantes :

- **Recherche de reclassement du salarié** (sauf avis contraire du médecin du travail) et une **consultation du CSE** sur le poste de reclassement proposé

- **Demande d'autorisation de licenciement** du salarié protégé à l'inspection du travail

Recherche de reclassement et consultation du CSE
À compter de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur doit d'abord **rechercher de postes de travail** (ou des aménagements de postes) permettant le **reclassement du salarié**.
L'employeur est dispensé de procéder à une recherche de poste de reclassement si le médecin du travail mentionne sur l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.
Lorsque l'employeur a procédé à sa recherche de postes de reclassement, il doit ensuite **consulter le CSE** sur les postes qu'il envisage de proposer au salarié.
Cette **consultation est obligatoire** que l'inaptitude soit d'origine professionnelle (accident de travail par exemple) ou non professionnelle (maladie par exemple).
Proposition de reclassement par l'employeur
L'employeur doit proposer au salarié une offre sérieuse et précise de reclassement dans un emploi compatible avec les capacités réduites du salarié et les conclusions écrites du médecin du travail.
Cette proposition peut être faite oralement ou par écrit.
Procédure de licenciement
L'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie d'au moins une des 2 situations suivantes :

- Impossibilité de proposer un nouvel emploi au salarié
- Refus par le salarié de l'emploi proposé

L'employeur doit accomplir les formalités suivantes :

- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail

Licenciement pour motif économique

Licenciement économique individuel

Les formalités à respecter par l'employeur sont les suivantes :

- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Entretien avec le salarié** et proposition du contrat de sécurisation professionnelle (particuliers)
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail

Licenciement économique de 2 à 9 salariés

La procédure spéciale de licenciement se cumule avec la procédure de licenciement pour motif économique applicable dans cette situation.
les formalités à respecter par l'employeur sont les suivantes :

- **Consultation du CSE** sur le projet de licenciement collectif qui rend son avis dans un délai de **1 mois**
- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Entretien avec le salarié** et proposition du contrat de sécurisation professionnelle (particuliers)
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail

- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail
- **Information par écrit** de la Dreetssur le licenciement prononcé

Licenciement économique de 10 salariés et plus

La procédure spéciale de licenciement se cumule avec la procédure de licenciement pour motif économique applicable dans cette situation.
Les formalités à respecter par l'employeur sont les suivantes :

- **Consultation du CSE** sur le projet de licenciement collectif avec **2 réunions** séparées par un délai qui ne peut pas être supérieur à **14 jours**
- **Information transmise** par l'employeur à la Dreets sur le projet de licenciement collectif. Elle est adressée au plus tôt **le lendemain de la** du CSE.
- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Entretien avec le salarié** et proposition du contrat de sécurisation professionnelle (particuliers)
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail
- **Information par écrit** de la Dreetssur le licenciement prononcé dans les **8 jours** suivant l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

Contestation de la décision de l'inspecteur du travail

La décision de l'inspecteur du travail visant à accepter ou rejeter le licenciement peut être contestée par l'employeur ou le salarié.
Elle doit mentionner les délais et voies de recours possibles.
Le recours peut être administratif ou contentieux.
Recours administratif
Le recours administratif permet à l'employeur ou au salarié protégé de contester la décision devant l'inspecteur du travail lui-même (recours gracieux) ou devant le ministre du travail (recours hiérarchique).
Le recours administratif doit être formé dans les **2 mois** à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail.
Le recours est considéré comme rejeté (décision implicite de rejet) dans les situations suivantes :

- En l'absence de réponse de l'inspecteur du travail dans les **2 mois** suivant sa saisie
- En l'absence de réponse du ministère du travail dans les **4 mois** suivant sa saisie

Recours contentieux
Le recours contentieux permet à l'employeur ou au salarié de contester la décision de l'inspecteur du travail devant Le tribunal administratif.
Il peut être entrepris malgré l'absence de recours administratif.
Il doit être formé dans les **2 mois** qui suivent l'un des événements suivants:

- Notification de la décision explicite de l'inspecteur du travail ou du ministre du travail
- Décision implicite de rejet de l'inspecteur du travail **résultant de son silence pendant 2 mois**
- Décision implicite de rejet du ministre du travail **résultant de son silence pendant 4 mois**
- Communication des motifs d'une décision implicite de rejet

Entreprise de 50 salariés et plus

De quoi s'agit-il ?

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de représentant du personnel.
Cette protection vise également à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Bénéficiaires

La protection est applicable au salarié qui occupe au moins une des fonctions suivantes :

- Membre élu à la délégation du comité social et économique et social (CSE)
- Délégué syndical (DS)
- Représentant syndical au comité social et économique et social (CSE)
- Salarié mandaté par une organisation syndicale représentative
- Représentant de la section syndicale (RSS)
- Salarié ayant demandé l'organisation l'élection des représentants du personnel dans l'entreprise
- Salarié prouvant que l'employeur connaissait l'imminence de sa candidature ou de sa désignation en tant que représentant du personnel avant d'être convoqué à un entretien préalable au licenciement

À savoir
la protection s'applique au titulaire comme au suppléant.

Durée de la protection

La durée de la protection contre le licenciement varie en fonction du statut de chaque représentant du personnel.

Membre du CSE

À partir de la publication des candidatures

Le salarié candidat bénéficie d'une protection de **6 mois**.

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du salarié.

Après la cessation du mandat

À la fin du mandat, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement d'une durée de **6 mois**.

https://www.uzes.fr/demarches/formalites-administratives/etat-civil/livret-de-famille?xml=F2406&cHash=4bb44a68930c089acd0f6096e31ea606?

Salarié participant à l'organisation des élections professionnelles.

Les personnes suivantes bénéficient d'une protection contre le licenciement :

- Salarié sans mandat syndical demandant l'organisation d'élections professionnelles si la demande est ensuite reprise par une organisation syndicale
- Salarié mandaté par une organisation syndicale qui demande l'organisation d'élections
- Salarié mandaté par une organisation syndicale pour négocier, sur invitation de l'employeur, le protocole d'accord préélectoral

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale et aussi au 1 er salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.
La protection a une durée de **6 mois**.
Le délai court à compter de la date à laquelle une organisation syndicale demande par courrier recommandé à l'employeur d'organiser les élections professionnelles.

Délégué syndical (DS)

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du salarié.

Après la cessation du mandat

À la fin du mandat, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement d'une durée de **12 mois** (sauf s'il a exercé ses fonctions pendant moins d'un an).

Représentant de la section syndicale (RSS)

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du salarié.

Après la cessation du mandat

À la fin du mandat, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement d'une durée de **12 mois** (sauf s'il a exercé ses fonctions pendant moins d'un an).

Procédure de licenciement

Règles communes aux différents motifs de rupture
L'employeur doit respecter la procédure de licenciement habituelle prévue pour tout salarié.
Convocation du salarié
L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel (particuliers) doit le convoquer à un entretien préalable.
Cette convocation est faite par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.
Cette lettre doit comporter les informations suivantes :

- Objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur (ou un membre du personnel de l'entreprise ayant qualité pour embaucher ou licencier les salariés)
- Date, heure et lieu de l'entretien (lieu de travail ou siège de l'entreprise)

Entretien préalable

Un délai minimum de **5 jours ouvrables** doit être respecté entre la présentation ou la remise en main propre contre décharge de la lettre de convocation et la date de l'entretien.

La 1re présentation ou le jour de la remise en main propre de la lettre au salarié et le jour de l'entretien ne comptent pas dans le délai des 5 jours ouvrables.

Si le délai se termine un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Pendant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les observations ou explications du salarié si nécessaire.

Consultation du comité social et économique (CSE)

Consultation obligatoire

L'employeur doit obligatoirement consulter le CSE si le projet de licenciement concerne un des représentants du personnel suivant :

- Membre élu à la délégation du comité social et économique et social (CSE) (particuliers)
- Représentant syndical au comité social et économique et social (CSE) (particuliers)

Le CSE est convoqué selon les règles de droit commun, comme pour une réunion ordinaire. La convocation doit toutefois mentionner certaines informations :

- Liste des différents mandats détenus par le salarié protégé concerné par le licenciement
- Motifs de la rupture envisagée

Avant toute décision, le CSE procède à l'audition du salarié protégé concerné.

La convocation du salarié à cette audition est obligatoire sinon l'avis rendu par le CSE n'est pas valable.

La loi ne prévoit pas de délai particulier de convocation. Le CSE doit veiller à laisser au salarié un temps suffisant pour se préparer.

Après audition du salarié, le CSE délibère et rend son avis par un vote à bulletin secret. L'employeur ne participe pas au vote du CSE mais le salarié concerné peut voter s'il est membre du CSE.

> À savoir
> lorsqu'une entreprise n'a plus de CSE, la demande d'autorisation de licenciement est directement transmise à l'inspecteur du travail après l'entretien préalable.

Pas de consultation

La consultation du CSE n'a pas lieu si le projet de licenciement concerne un des représentants du personnel suivant :

- Délégué syndical (DS)
- Représentant de la section syndicale (RSS)

Demande d'autorisation de licenciement

L'employeur doit ensuite demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier le salarié protégé.

Cette demande lui est adressée dans les **15 jours** suivant la délibération du CSE par voie électronique ou par lettre recommandée avec avis de réception en 2 exemplaires. Le procès verbal de la réunion du

CSEdoit être joint à la demande.

Enquête contradictoire de l'inspecteur du travail

Avant de prendre sa décision, l'inspecteur doit procéder à une enquête dite contradictoire.

Il auditionne personnellement et individuellement le salarié et l'employeur. Il recueille les arguments et explications de chacun.

Le salarié prend connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur pour justifier le licenciement.

Au cours de l'enquête, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

L'inspecteur du travail prend sa décision dans les **2 mois** qui suivent la date de réception de la demande d'autorisation de licenciement.

Passé ce délai et en l'absence de décision de l'inspecteur du travail, l'autorisation de licenciement est rejetée.

Décision de l'inspecteur du travail

La décision de l'inspecteur est argumentée et transmise aux personnes suivantes par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) :

- Employeur
- Salarié
- Organisation syndicale du salarié (s'il est délégué ou représentant syndical)

La poursuite de la procédure dépend de la décision de l'inspecteur du travail :

Refus de licenciement

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail du salarié.

Le salarié protégé doit être maintenu dans son activité professionnelle et son emploi aux conditions antérieures et percevoir son salaire.

Autorisation de licenciement

L'employeur peut alors poursuivre la procédure et notifier au salarié sa décision de le licencier par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Le licenciement doit exclusivement reposer sur le motif qui a donné lieu à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Étapes particulières à suivre pour chaque motif de licenciement

Au delà des règles communes, la procédure présente des particularités en fonction du motif de licenciement invoqué par l'employeur :

Licenciement pour motif personnel

La procédure de licenciement pour motif personnel applicable à tout salarié se cumule avec la procédure spéciale de licenciement des salariés protégés.

L'employeur doit accomplir les formalités suivantes :

- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Consultation du CSE** sur le projet de licenciement
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail

Licenciement pour motif disciplinaire

La procédure de licenciement pour motif disciplinaire se cumule avec la procédure applicable au licenciement d'un représentant du personnel.

L'employeur devra établir dans sa demande d'autorisation, la matérialité des faits reprochés au salarié, sinon le licenciement ne pourra pas être autorisé.

Il devra par ailleurs respecter les dispositions suivantes :

- Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de **2 mois** à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance
- La notification de la sanction ne peut intervenir plus de **1 mois** après le jour fixé pour l'entretien préalable du salarié

En cas de faute grave, l'employeur peut décider d'une le temps de la procédure.

Les délais d'information de l'inspecteur du travail varient en fonction du mandat du salarié :

Membre de la délégation du personnel au CSE et représentant syndical au CSE

La procédure est la suivante :

- Consultation du CSE dans un délai de **10 jours** à compter du début de la mise à pied
- Demande d'autorisation de licenciement présentée à l'inspection du travail dans les **48 heures** suivant la délibération du CSE

À noter
si l'inspection du travail refuse le licenciement, la mise à pied conservatoire est annulée et ses effets (absence de travail et de salaire) supprimés.

L'employeur doit accomplir les formalités suivantes :

- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Consultation du CSE** sur le projet de licenciement
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail

Délégué syndical et le représentant de section syndicale

La procédure est la suivante :

- Décision de mise à pied conservatoire argumentée et transmise à l'inspection du travail dans les **48 heures** suivant sa prise d'effet
- Demande d'autorisation de licenciement présentée à l'inspecteur du travail dans un délai de **8 jours** à compter de la date de la mise à pied

À noter
si l'inspection du travail refuse le licenciement, la mise à pied conservatoire est annulée et ses effets (absence de travail et de salaire) supprimés.

L'employeur doit accomplir les formalités suivantes :

https://www.uzes.fr/demarches/formalites-administratives/etat-civil/livret-de-famille?xml=F2406&cHash=4bb44a68930c089acd0f6096e31ea606?

- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail

Licenciement pour inaptitude du salarié

Le licenciement d'un représentant du personnel pour inaptitude oblige l'employeur à respecter 2 procédures suivantes :

- **Recherche de reclassement du salarié** (sauf avis contraire du médecin du travail) et une **consultation du CSE** sur le poste de reclassement proposé
- **Demande d'autorisation de licenciement** du salarié protégé à l'inspection du travail

Recherche de reclassement et consultation du CSE
À compter de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur doit d'abord **rechercher de postes de travail** (ou des aménagements de postes) permettant le **reclassement du salarié**.
L'employeur est dispensé de procéder à une recherche de poste de reclassement si le médecin du travail mentionne sur l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.
Lorsque l'employeur a procédé à sa recherche de postes de reclassement, il doit ensuite **consulter le CSE** sur les postes qu'il envisage de proposer au salarié.
Cette **consultation est obligatoire** que l'inaptitude soit d'origine professionnelle (accident de travail par exemple) ou non professionnelle (maladie par exemple).
Proposition de reclassement par l'employeur
L'employeur doit proposer au salarié une offre sérieuse et précise de reclassement dans un emploi compatible avec les capacités réduites du salarié et les conclusions écrites du médecin du travail.
Cette proposition peut être faite oralement ou par écrit.
Procédure de licenciement
L'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie d'au moins une des 2 situations suivantes :

- Impossibilité de proposer un nouvel emploi au salarié
- Refus par le salarié de l'emploi proposé

L'employeur doit accomplir les formalités suivantes :

- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Consultation du CSE** sur le projet de licenciement
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail

Licenciement pour motif économique

Licenciement économique individuel

Les formalités à respecter par l'employeur sont les suivantes :

- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Consultation du CSE** sur le **projet de licenciement du représentant du personnel**
- **Entretien avec le salarié** et proposition du contrat de sécurisation professionnelle (particuliers)

- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail

Licenciement économique de 2 à 9 salariés

La procédure spéciale de licenciement se cumule avec la procédure de licenciement pour motif économique applicable dans cette situation.
Les formalités à respecter par l'employeur sont les suivantes :

- **Consultation du CSE** sur le projet de licenciement collectif qui rend son avis dans un délai de **1 mois**
- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Consultation du CSE** sur le **projet de licenciement du représentant du personnel**
- **Entretien avec le salarié** et proposition du contrat de sécurisation professionnelle (particuliers) ou du congé de reclassement (particuliers) ou congé de mobilité (particuliers), selon la taille de l'entreprise
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail
- **Information par écrit** de la Dreetssur le licenciement prononcé

Licenciement économique de 10 salariés et plus

La procédure spéciale de licenciement se cumule avec la procédure de licenciement pour motif économique applicable dans cette situation.
Les formalités à respecter par l'employeur sont les suivantes :

- **Consultation du CSE** sur le projet de licenciement collectif avec **2 réunions** séparées par un délai qui ne peut pas être supérieur à **14 jours**
- **Information transmise** par l'employeur à la Dreets sur le projet de licenciement collectif. Elle est adressée au plus tôt **le lendemain de la** du CSE.
- **Convocation du salarié** à un entretien préalable à son éventuel licenciement
- **Entretien avec le salarié** et proposition du contrat de sécurisation professionnelle (particuliers) ou du congé de reclassement (particuliers) ou congé de mobilité (particuliers), selon la taille de l'entreprise
- **Demande d'autorisation de licenciement** adressée à l'inspecteur du travail
- **Notification du licenciement** s'il est autorisé par l'inspection du travail
- **Information par écrit** de la Dreetssur le licenciement prononcé dans les **8 jours** suivant l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

Contestation de la décision de l'inspecteur du travail

La décision de l'inspecteur du travail visant à accepter ou rejeter le licenciement peut être contestée par l'employeur ou le salarié.
Elle doit mentionner les délais et voies de recours possibles.
Le recours peut être administratif ou contentieux.
Recours administratif

Le recours administratif permet à l'employeur ou au salarié protégé de contester la décision devant l'inspecteur du travail lui-même (recours gracieux) ou devant le ministre du travail (recours hiérarchique).
Le recours administratif doit être formé dans les **2 mois** à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail.
Le recours est considéré comme rejeté (décision implicite de rejet) dans les situations suivantes :

- En l'absence de réponse de l'inspecteur du travail dans les **2 mois** suivant sa saisie
- En l'absence de réponse du ministère du travail dans les **4 mois** suivant sa saisie

Recours contentieux
Le recours contentieux permet à l'employeur ou au salarié de contester la décision de l'inspecteur du travail devant Le tribunal administratif.
Il peut être entrepris malgré l'absence de recours administratif.
Il doit être formé dans les **2 mois** qui suivent l'un des événements suivants:

- Notification de la décision explicite de l'inspecteur du travail ou du ministre du travail
- Décision implicite de rejet de l'inspecteur du travail **résultant de son silence pendant 2 mois**
- Décision implicite de rejet du ministre du travail **résultant de son silence pendant 4 mois**
- Communication des motifs d'une décision implicite de rejet

Voir aussi...

- Le licenciement pour motif économique (particuliers)
- Procédure de licenciement pour motif personnel (particuliers)

Où s'adresser ?

Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

https://dreets.gouv.fr/

Rechercher les DDETS sur la carte interactive en cliquant sur le **département** souhaité.

Pour en savoir plus

- Guide relatif au rupture de contrat de travail des salariés protégés
  Ministère chargé du travail

Voir aussi...

https://www.uzes.fr/demarches/formalites-administratives/etat-civil/livret-de-famille?xml=F2406&cHash=4bb44a68930c089acd0f6096e31ea606?

- Le licenciement pour motif économique (particuliers)
- Procédure de licenciement pour motif personnel (particuliers)

Références

- Code du travail : articles L2411-1 à L2411-2
  Bénéficiaires
- Code du travail : article L2411-3
  Durée de la protection (Délégué syndical)
- Code du travail : article L2411-4
  Durée de la protection (Salarié mandaté par un syndicat)
- Code du travail : article L2411-5
  Durée de la protection (membre élu de la délégation du personnel du CSE, titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au CSE),
- Code du travail : article L2411-6
  Durée de la protection (salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections au CSE ou d'accepter d'organiser ces élections).
- Code du travail : article L2411-7
  Durée de la protection (candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du CSE, à partir de la publication des candidatures).
- Code du travail : article L2411-8
  Autorisation de l'inspection du travail
- Code du travail : article L2411-9
  Représentant de proximité
- Code du travail : article L2411-10
  Durée de la protection après cessation du mandat (CSE)
- Code du travail : article L2411-13
  Licenciement d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et condition de travail
- Code du travail : article L2411-16
  Licenciement représentant des salariés
- Code du travail : article L2411-21
  Licenciement conseiller du salarié
- Code du travail : article L2411-22
  Licenciement du conseiller prud'homme
- Code du travail : articles R2421-1 à R2421-7
  Délégué syndical, salarié mandaté et conseiller du salarié
- Code du travail : articles R2421-8 à R2421-16
  Délégué du personnel, membre du comité d'entreprise et membre du comité d'hygiène, de sécurité et des

conditions de travail

- Code du travail : article R2422-1
  Contestation de la décision administrative
- Code du travail : article L2421-3 à L2421-6
  Procédure applicable en cas de licenciement

Questions - Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ? (particuliers)
- Dans quels cas recourir à l'inspecteur du travail ? (particuliers)

CONTACT

DÉMARCHES

Service accueil - Formalités administratives - Etat civil

Mairie d'Uzès
1 place du Duché
30700 Uzès

0466034848
etat.civil@uzes.fr

VOIR LA FICHE

MAIRIE D'UZÈS
Adresse postale : BP 71103 - 30701 Uzès cedex
Deux entrées possibles :
1, place du Duché
1, place Albert 1er
30700 Uzès
Tél. : +33 (0)4 66 03 48 48

HORAIRES:
Lun - Jeu : 8h > 12h, 13h30 > 16h45
Ven : 8h > 12h, 13h30 > 16h15
1er et 3e Sam : 8h > 12h (Etat civil)