

Le licenciement d'un salarié protégé

Description

L'employeur qui envisage le [licenciement](#) d'un salarié protégé doit impérativement respecter une procédure de licenciement spécifique.

En effet, les salariés disposant de fonctions représentatives dans l'entreprise bénéficient d'un statut protecteur particulier face au licenciement. Notamment, l'inspecteur du travail doit autoriser la rupture du [contrat de travail](#).

[Télécharger notre guide sur le licenciement](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

Quand envisager une procédure de licenciement d'un salarié protégé ?

L'employeur doit engager la [procédure de licenciement](#) spécifique au salarié protégé dès lors qu'il souhaite rompre le contrat de travail d'un salarié bénéficiant de ce statut protecteur.

Les [articles L2411-1 et L2411-2 du Code du travail](#) désignent de manière explicite les salariés bénéficiant d'une protection en cas de licenciement. Ensemble, ces deux articles fixent le champ d'application de cette protection.

La liste des salariés protégés de l'article L2411-1 du Code du travail

L'article L2411-1 dresse une **liste exhaustive de 20 types de salariés protégés**. Il s'agit des salariés investis de l'un des mandats suivants :

1. Délégué syndical ;
2. Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique ;
3. Représentant syndical au comité social et économique ;
4. Représentant de proximité ;
5. Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;
6. Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

7. Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
7 bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
7 ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
8. Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée ;
9. Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture ;
10. Salarié mandaté, dans les conditions prévues aux articles L. 2232-23-1 et L. 2232-26, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
11. Représentant des salariés mentionné dans le code de commerce ;
12. Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;
13. Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale ;
14. Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération ;
15. Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture ;
16. Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
17. Conseiller prud'homme ;
18. Assesneur maritime ;
19. Défenseur syndical ;
20. Membre de la commission.

Précisions de l'article L2411-2 du Code du travail

L'article L2411-2 du Code du travail vient préciser que la protection joue également pour les salariés suivants **institués par convention ou accord collectif** de travail :

- Délégué syndical ;
- Membre de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- Représentant de proximité.

À noter : La protection de l'ensemble de ces salariés ne s'applique pas uniquement en cas de licenciement pour motif personnel. Elle s'applique également dans le cadre d'un licenciement économique.

Ce statut protecteur vise à s'assurer que le licenciement envisagé par l'employeur n'a aucun lien avec les fonctions du salarié et qu'il ne s'agit pas de représailles.

Quelles sont les 5 étapes du licenciement d'un salarié protégé ?

La procédure de licenciement d'un salarié protégé se rapproche de celle d'un salarié classique. Toutefois, la loi renforce cette procédure spéciale par une consultation du Conseil Social et Economique (CSE) et une autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure particulière compte **5 grandes étapes** :

1. Convocation à l'entretien préalable ;
2. Entretien préalable ;
3. Consultation du CSE ;
4. Autorisation de l'inspecteur du travail ;
5. Notification du licenciement.

Le licenciement d'un salarié protégé en 5 étapes



LegalPlace.

Etape 1 : Convocation à l'entretien préalable

Toute procédure de licenciement doit débuter par un entretien préalable entre l'employeur et le salarié concerné. Pour cela, l'employeur doit convoquer le salarié, soit par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de convocation en main propre contre décharge.

Dans les deux cas, la lettre doit nécessairement indiquer :

- l'objet de l'entretien ;
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Etape 2 : Entretien préalable au licenciement

L'[entretien préalable au licenciement](#) est une étape très importante de la procédure de licenciement. En effet, il s'agit d'un **échange entre les parties**. De son côté, l'employeur exprime les motifs du licenciement envisagé, tandis que le salarié donne ses explications et observations.

Attention : À cette étape, l'employeur ne doit pas déjà avoir pris une décision définitive. L'entretien peut permettre de mettre fin à la procédure de licenciement en trouvant une solution alternative.

L'employeur doit **respecter un délai minimum de 5 jours ouvrables** entre la présentation de la lettre de convocation et la date de l'entretien.

Etape 3 : Consultation du Comité Social et Economique (CSE)

La [consultation du CSE](#) est une étape spécifique liée à la qualité du salarié protégé. Elle n'est pas toujours obligatoire :

Consultation du CSE sur le projet de licenciement	
Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus

Facultative sauf si prévue par un accord collectif	<p>Obligatoire lorsque le salarié est un membre élu à la délégation du CSE ou un représentant syndical au CSE ;</p> <p>Pas de consultation du CSE pour un délégué syndical ou un représentant de la section syndicale.</p>
--	--

Lorsque cette consultation est obligatoire, le CSE **se réunit dans les conditions ordinaires**. Toutefois, la convocation doit mentionner les différents mandats du salarié concerné et les motifs de la rupture du contrat souhaitée par l'employeur. Le CSE va ensuite procéder à une audition du salarié avant de **rendre un avis par vote** à bulletin secret.

Bon à savoir : Le salarié lui-même peut voter s'il est membre du CSE. En revanche, l'employeur ne participe pas au vote.

Par ailleurs, lorsque le salarié a fait l'objet d'une [mise à pied](#) conservatoire, le CSE doit être consulté dans les 10 jours suivant la suspension.

Etape 4 : Autorisation de l'inspecteur du travail

Face à un salarié protégé, l'employeur doit demander une autorisation à l'inspecteur du travail pour procéder au licenciement.

Il doit adresser cette **demande directement après l'entretien préalable ou dans les 15 jours suivant la consultation du CSE** lorsqu'elle a eu lieu. L'employeur peut opter pour une demande par voie électronique ou par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) en 2 exemplaires.

L'inspecteur du travail s'assure du bien-fondé des motifs du licenciement et de la régularité de la procédure. À ce titre, il **réalise une enquête contradictoire** en menant des auditions individuelles avec l'employeur et le salarié.

Suite à cela, il doit prendre sa décision dans un **délai de 2 mois** après la réception de

la demande.

À noter : L'absence de décision dans ce délai vaut rejet du licenciement.

La décision de l'inspecteur du travail est motivée et transmise par LRAR aux 3 personnes suivantes :

- l'employeur ;
- le salarié ;
- l'organisation syndicale du salarié (lorsqu'il est délégué ou représentant syndical).

Etape 5 : Notification de licenciement

Si l'inspecteur du travail a donné son autorisation, l'employeur peut notifier le licenciement au salarié. Pour ce faire, il doit lui adresser un [courrier de licenciement](#) par LRAR. De plus, ce licenciement doit exclusivement reposer sur les motifs portés à la connaissance de l'inspecteur du travail pour sa prise de décision.

À l'inverse, si l'inspecteur du travail avait refusé le licenciement, l'employeur aurait été contraint de maintenir le salarié à son poste et de poursuivre son contrat de travail normalement.

À noter : La procédure de licenciement d'un salarié protégé peut présenter d'autres spécificités selon le motif de licenciement.

Quelle est la durée de cette protection ?

La durée de la protection dont bénéficient les salariés précités dépend de leur fonction :

Fonction du salarié	Durée de la protection
Membre du CSE	6 mois à partir de la publication des candidatures, puis durant tout le mandat et durant 6 mois après la fin du mandat
Délégué syndical	Toute la durée du mandat, puis 12 mois après la cessation du mandat s'il a exercé ses fonctions pendant au moins 1 an
Salarié participant à l'organisation des élections professionnelles	6 mois

	Toute la durée du mandat, puis 12 mois après la cessation du mandat s'il a exercé ses fonctions pendant au moins 1 an
Représentant de la section syndicale	

Comment contester la décision de l'inspecteur du travail ?

Chacune des parties peut contester la décision de l'inspecteur du travail. Ainsi, employeur et salariés sont tous deux en mesure de désapprouver la position de l'inspecteur.

Le recours peut revêtir 2 formes :

- un recours administratif ;
- un recours contentieux.

Recours administratif

Le salarié protégé ainsi que son employeur peuvent contester la décision d'autoriser ou de rejeter le licenciement. Pour cela, ils disposent d'un **délai de 2 mois** à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail.

Pour le salarié, le recours visera essentiellement à obtenir la [nullité du licenciement](#).

Le recours peut être réalisé devant l'inspecteur du travail, dans ce cas il s'agira d'un recours gracieux. Cependant, il peut également être formé devant le ministre du travail, on parle alors de recours hiérarchique.

Le recours sera considéré comme **implicitement rejeté** dans les cas suivants :

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

Par ailleurs, lorsque le ministre du travail annule le refus d'autorisation de licenciement, ce dernier se prononce et statue au regard des éléments de droit et de fait.

Recours contentieux

Dans le cadre d'un recours contentieux, le salarié ou l'employeur contestent la décision de l'inspecteur du travail **devant le tribunal administratif**.

Une fois encore, ces derniers disposent d'un **délai de 2 mois** pour former ce recours. Ce délai court à compter de 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 (silence de 2 mois) ;
- décision implicite de rejet du ministre du travail (silence de 4 mois) ;
- communication des motifs d'une décision implicite de rejet.

En outre, il n'est pas nécessaire d'avoir formé un recours administratif avant de former un recours contentieux.

Bon à savoir : Dans tous les cas, le recours n'est pas suspensif, la décision de l'inspecteur du travail s'applique donc jusqu'à la réponse relative au recours.

Si le tribunal administratif annule le refus d'autorisation de licenciement, l'employeur doit adresser une nouvelle demande d'autorisation à l'inspecteur du travail.

Quelles sanctions pour l'employeur en cas de nullité ?

Lorsque le licenciement est frappé de nullité, 2 situations se présentent :

1. la réintégration du salarié protégé ;
2. l'indemnisation du salarié protégé.

La réintégration du salarié protégé après licenciement

En cas d'irrégularité de procédure et de sanction de nullité, le salarié peut réintégrer l'entreprise.

Lorsque l'inspecteur du travail, le ministre du travail ou le tribunal administratif annule l'autorisation de licenciement, le salarié peut **demandeur sa réintégration dans les 2 mois** suivant la notification de la décision d'annulation.

Toutefois, le salarié peut également refuser de réintégrer l'entreprise. Dans ce cas, il bénéficie d'une [indemnité de licenciement](#) pouvant être accompagnée d'une indemnité compensatrice pour le préjudice subi.

L'indemnisation du salarié protégé après licenciement

Lorsque l'annulation ou le retrait de l'autorisation de licenciement est définitif, le Code du travail prévoit que le salarié protégé a :

“droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire”.

Zoom : Vous êtes employeur et vous souhaitez licencier un salarié ? N'hésitez pas à [télécharger le guide sur le licenciement](#) proposé par LegalPlace ! Ce guide vous permettra de vous assurer de réaliser une procédure de licenciement régulière, conformément aux dispositions légales en vigueur.

FAQ

Quels sont les droits d'un salarié protégé ?

Le salarié protégé bénéficie d'une protection en cas de licenciement. Ainsi, l'employeur doit respecter une procédure particulière pour rompre son contrat de travail. Notamment, son licenciement est soumis à une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail. Par ailleurs, en cas d'annulation de son licenciement, le salarié

protégé bénéficie d'un droit de réintégration au sein de l'entreprise. Il a également droit à une indemnité pour le préjudice subi.

Quel est le champ d'application de la protection des salariés protégés ?

La protection des salariés protégés concerne uniquement les salariés mentionnés aux articles L2411-1 et L2411-2 du Code du travail. Par ailleurs, elle s'applique uniquement au licenciement. En conséquence, pour procéder au licenciement d'un salarié protégé, l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. En cas de faute grave, il pourra cependant prononcer la mise à pied immédiate du salarié dans l'attente de la décision de l'inspecteur.

Quelle est la protection en cas de transfert d'activité ?

Le transfert d'un salarié ne peut avoir lieu qu'après une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail. Si ce dernier refuse le transfert, l'employeur doit proposer un emploi similaire et une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.