

Demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé

Licenciement pour faute / Sauf mention contraire les articles cités sont des articles du Code du travail.

Réalisation : Xavier.haubry@droitenligne.com
 http://www.droitenligne.com
 Avril 2004

DEBUT / Réception de la demande par l'Inspecteur du Travail (IT)
 Voir le schéma relatif aux règles générales (vérification de la compétence matérielle et de la compétence territoriale, enquête contradictoire) et le schéma relatif aux règles de la procédure interne à l'entreprise (entretien préalable, consultation du CE).

Si IT compétent : Rédaction de la décision
 L'IT peut se prononcer sur le fond même si un non respect de la procédure interne à l'entreprise permet déjà de refuser la demande.

Matérialité des faits reprochés au salarié
Les faits existant-ils, sont ils prouvés ?
 NON, les faits ne sont pas établis → **REFUS par l'IT de la demande de licenciement***
 OUI, les faits sont reconnus et/ou prouvés →

Prescription des faits / Amnistie
Les faits établis sont ils prescrits ou amnistiés ?
 Rappel : Aucun fait ne peut donner lieu à des poursuites disciplinaires au delà d'un délai de deux mois qui court du jour où l'employeur a eu connaissance des faits (mais délai non opposable en cas de poursuites pénales - art. L.122-44 al. 1) ;
 NON, ni prescription ni amnistie → **REFUS par l'IT de la demande de licenciement***
 OUI, prescription et/ou amnistie →

Qualification des faits reprochés au salarié
Les faits retenus sont-ils fautifs ?
 NON, les faits ne sont pas fautifs → **REFUS par l'IT de la demande de licenciement***
 OUI, les faits sont fautifs (au moins certains d'entre eux) →

Gravité des fautes retenues à l'encontre du salarié
Les fautes retenues sont-elles d'une gravité suffisante pour justifier une mesure de licenciement ?
 Une faute peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement d'un salarié non protégé mais justifier le refus de licenciement d'un salarié protégé (CE 11/06/1999, RJS 1999, p. 631, refus d'assimilation entre cause réelle et sérieuse et faute d'une gravité suffisante pour autoriser le licenciement, voir les conclusions du commissaire du gouvernement).
 Rappel : Si des sanctions antérieures sont utilisées pour justifier le licenciement (ex : un blâme pour retards légers utilisé pour appuyer une demande de licenciement pour de nouveaux retards légers), elles ne doivent pas être antérieures de plus de trois ans à l'engagement des poursuites (art. L. 122-44 al.2) ni être amnistiées.

NON, les fautes ne sont pas suffisamment graves →

REFUS par l'IT de la demande de licenciement*

Toute décision doit être motivée !

OUI, les fautes retenues sont de nature à justifier un licenciement →

Recherche d'un lien éventuel avec le mandat
Peut on affirmer qu'aucun élément ne laisse suspecter un lien avec les fonctions exercées ou l'appartenance syndicale du salarié protégé ?
 Exemple d'indices permettant d'établir la discrimination : différence de traitement entre un salarié protégé et un salarié non protégé, concomitance entre l'acquisition de la protection et l'apparition de griefs, comportement actif du salarié protégé, difficultés de fonctionnement des IRP, état général des relations employeur/syndicats, évolution de la carrière du salarié protégé, etc.

Un lien avec le mandat est possible →

REFUS par l'IT de la demande de licenciement*

Possibilité de REFUS par l'IT de la demande de licenciement

Si un motif d'intérêt général existe et est retenu →

AUTORISATION de licenciement par l'IT
 Sous réserve d'un non respect de la procédure interne à l'entreprise, non respect qui justifierait un refus (voir schéma correspondant).

Sauf si un motif d'intérêt général est retenu →

Motif d'intérêt général (opportunité pour l'IT)
Un motif d'intérêt général justifierait il un refus malgré des fautes établies et suffisantes pour justifier un licenciement ?
 Exemples de motifs d'intérêt général : Maintenir une représentation du personnel ou une organisation syndicale dans l'entreprise, éviter la disparition d'une IRP, préserver la paix sociale et éviter des troubles à l'ordre public, etc.

A Consulter
CE, SAFER d'Auvergne
 (05/05/1976)
 Assemblée, Rec. p. 232,
 Droit social 1976, p. 346

* Malgré un premier motif de refus, l'IT peut statuer sur les autres questions posées (intérêt : prévenir une nouvelle demande ou éviter un recours sur un seul motif si un autre motif non critiquable est également retenu).