

LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ

exemple pour un licenciement non disciplinaire

Convocation du salarié à l'entretien préalable

par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre récépissé indiquant :



- > qu'une mesure de licenciement est envisagée
- > la date, l'heure et le lieu de l'entretien
- > les modalités d'assistance du salarié

Au moins 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien



Entretien préalable avec le salarié

en présence, le cas échéant, de l'assistant du salarié et de celui de l'employeur :



- > expliquer au salarié le(s) motif(s) de rupture envisagé(s)
- > recueillir les explications du salarié
- > éventuellement, rédiger un compte-rendu signé des deux parties et, le cas échéant, de leurs assistants

Délai raisonnable entre l'entretien et la consultation du CSE



Consultation du comité social et économique

uniquement si le salarié est membre du CSE (élu ou représentant syndical) ou représentant de proximité :



- > convoquer le salarié et tous les membres du CSE
- > informer les membres du CSE du ou des mandats détenus par le salarié et du motif de licenciement envisagé
- > recueillir à bulletins secrets l'avis du CSE, qui est consigné dans le procès-verbal de la réunion

Au maximum 15 jours entre le vote du CSE et la demande d'autorisation de licenciement



Demande d'autorisation de licenciement

sur la plateforme électronique dédiée ou par lettre recommandée avec accusé de réception en double exemplaire :



- > indiquant précisément le ou les motifs du licenciement et le(s) mandat(s) du salarié
- > joindre, le cas échéant, le PV de la réunion du CSE
- > l'inspecteur du travail adresse à l'employeur un accusé de réception

**Au maximum 2 mois pour notifier le refus ou l'autorisation
Silence = refus**



Contrôle et décision de l'inspecteur du travail

par lettre recommandée avec accusé de réception



- > enquête contradictoire : audition personnelle et individuelle de l'employeur et du salarié
- > contrôle de la procédure suivie, du motif de licenciement invoqué et de l'absence de discrimination
- > notification de la décision à l'employeur et au salarié, ainsi qu'à l'organisation syndicale si le salarié exerce un mandat syndical

Licenciement possible dès la réception de l'autorisation administrative



Notification du licenciement si autorisation

par lettre recommandée avec accusé de réception :



- > indiquant précisément le ou les motifs du licenciement ou l'autorisation administrative de licenciement
- > signée par l'employeur ou la personne ayant reçu délégation du pouvoir de licencier
- > rappelant la durée du préavis et précisant s'il est exécuté ou non

