



Respect

Entreprise du service à la personne
ELECTIONS CSE

Pour mes droits et ceux de mes collègues
Pour que dialogue social = progrès

La protection des représentants du personnel

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

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)

LE SAVIEZ-VOUS ?

La protection s'applique au salarié titulaire comme au suppléant.

- Délégué syndical (DS)
- Salarié mandaté par une organisation syndicale représentative (participation au dialogue social)
- Représentant de la section syndicale (RSS)
- Salarié ayant demandé l'organisation d'élections
- Représentant des salariés désigné dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire
- Salarié prouvant que l'employeur connaissait l'imminence de sa candidature ou de sa désignation avant d'être convoqué à un entretien préalable au licenciement
- Conseiller prud'homal

Cette protection a une durée de 6 mois pour les candidats, pendant toute la durée du mandat prolongée de 6 mois lorsqu'ils sont élus.

La procédure

L'employeur doit respecter la procédure de licenciement habituelle prévue pour tout salarié (que ce soit pour licenciement **personnel** ou **économique**).

S'il y a un CSE, il doit être consulté et donner un avis sur le licenciement. L'employeur doit, en plus, demander une autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement qui emploie le salarié. L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire, au cours de laquelle 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.

La décision de l'inspecteur est motivée et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) :

- à l'employeur,
- au salarié,
- à l'organisation syndicale du salarié (s'il est délégué ou représentant syndical).

La décision peut faire l'objet d'un recours gracieux et/ou contentieux devant le ministère du travail ou le tribunal administratif.

À votre
Service
MAIS //////////////// AVEC
RESPECT

Fédération
Commerce
Services
la
cgt
sap.cgt.fr
© Adobe stock