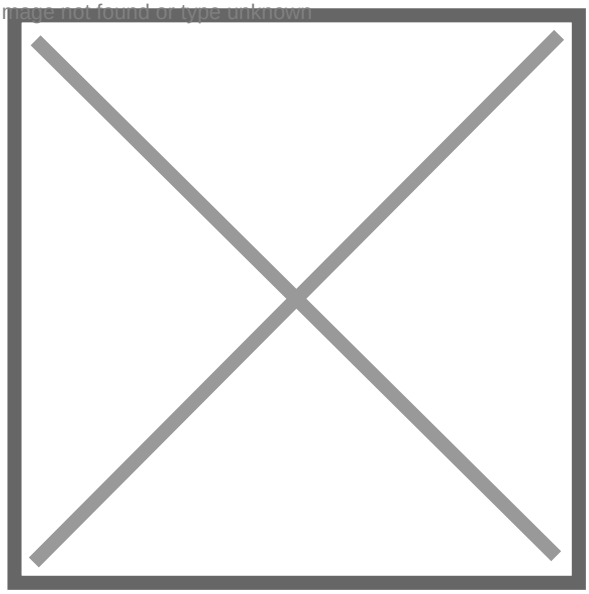
Image not found or type unknown



Conseiller du salarié licencié sans respect de la procedure

Par **deogratias**, le **22/05/2012** à **09:40**

Bonjour,

je suis conseiller du salarié et je suis licencié pour absence prolongé,suite à une dépression généré par mon patron.si j ai des preuves je pourrais qualifier ses agissement comme harcèlement morale.Cependant mon employeur est agile comme un singes et rusé comme un serpent donc pas de possibilité de trouver une possibilité de preuve.
Cependant je suis conseiller du salarié et je l en ai informé par orale.Je sais qu il existe une procédure pour ce type d'employé .
Que dois-je faire actuellement?
Mon préavis de licenciement a commencé.

Merci de vos éclaircissement
Déogratia

Par **pat76**, le **22/05/2012** à **18:05**

Bonjour

Votre employeur sait que vous êtes conseiller aux salariés?

vous avez informé votre syndicat de la situation?

Voyez de toute urgence avec l'inspection du travail.

Vous ne vous étiez pas mis en arrêt maladie pendant votre absence?

Votre employeur vous avait envoyé une lettre de mise en demeure de reprendre votre poste ou de justifier votre absence?

Article L1232-14 du Code du travail:

L'exercice de la mission de conseiller du salarié ne peut être une cause de rupture du contrat de travail.

Le licenciement du conseiller du salarié est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue par le livre IV de la deuxième partie.

Article L2411-21 du Code du travail:

Le licenciement du conseiller du salarié chargé d'assister un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1232-4 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 5 mai 2009; Revue du Droit Social 2010, page 174:

"L'exercide des fonctions de conseillers au salarié étant subordonné à l'inscription du salarié par l'autorité administrative sur la liste prévue apr le 2ème alinéa de l'article L 1232-4 du Code du Travail, l'employeur est tenu de solliciter une autorisation administrative de licenciement dès lors qu'il a connaissance de cette inscription avant l'envoi de la lettre de licenciement, peu important qu'elle n'ait pas encore été publiée."

Article L2421-1 du Code du travail:

La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié est adressée à l'inspecteur du travail.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article R2421-1 du Code du Travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé l'intéressé.
Lorsque le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue aux sections 3 et 4

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

du chapitre Ier du titre Ier de la partie législative, la demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise.
Dans ce cas, sauf dans l'hypothèse d'une mise à pied, la demande est transmise dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité d'entreprise.
Dans tous les cas, la demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise par lettre recommandée avec avis de réception

Article R2421-4 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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 un délai de quinze jours, réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Il n'est prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. L'inspecteur informe les destinataires mentionnés à l'article R. 2421-5 de la prolongation du délai.

Article R2421-5 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La décision de l'inspecteur du travail est motivée.
Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception :
1° A l'employeur ;
2° Au salarié ;
3° A l'organisation syndicale intéressée lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical

Par **deogratias**, le **22/05/2012** à **19:58**

Bonsoir,

merci de votre réponse.

je suis en arrêt maladie depuis decbut octobre, mon patron a été informé oralement, que je suis conseillé du salarié puisque sa seule réponse a été de savoir si il était indemnisé en cas d intervention.

je suis licencier à cause de la perturbation que mon absence génère à l entreprise et de la perte du CA je suis commercial.

Cordialement

PS puis-je attendre le 5 juin pour prévenir l inspection du travail?Date ou j ai rdv avec mon syndicat qui est au courant de ma situation.

Cordialement déogratias

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **23/05/2012** à **13:50**

Bonjour

Vous informez l'inspection du travail sans perdre de temps.

Vous avez consulté votre convention collective afin de savoir si une clause n'impose pas à votre employeur de respecter un délai avant de vous licencier pour cause d'absence prolongée suite à une maladie?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés