



Probleme avec ma lettre de licenciement d'un salarié protégé

Par Visiteur

Bonjour, je suis salarié protégé et j'ai reçu ma lettre de licenciement. j'ai un petit souci avec cette lettre: Monsieur, Nous faisons suite à votre entretien en vue de licenciement du 1 juillet 2010 et à l'autorisation de licencier prononcée par l'inspecteur du travail en date du 24 aout 2010, apres enquete contradictoire. Votre licenciement pour cause réelle et sérieuse est donc confirmé. Vous cesserez de faire partie du personnel à l'expiration du délai de préavis de 3 mois, qui vous est du et qui commencera à courir à partir de la date d'envoi de la décision de l'inspecteur du travail, soit le 24 aout 2010. toutefois nous vous dispensons d'exécuter votre préavis. celui ci vous sera rémunéré (...)
1ere question: Il n'y a pas le motif de mon licenciement, est ce que je peux espérer une requalification de mon licenciement?
2eme question: le debut de mon préavi ne commence t il pas avec la date de reception de ma lettre de licenciement?
merci pour vos réponses..

Par Visiteur

Cher monsieur,

Monsieur, Nous faisons suite à votre entretien en vue de licenciement du 1 juillet 2010 et à l'autorisation de licencier prononcée par l'inspecteur du travail en date du 24 aout 2010, apres enquete contradictoire. Votre licenciement pour cause réelle et sérieuse est donc confirmé. Vous cesserez de faire partie du personnel à l'expiration du délai de préavis de 3 mois, qui vous est du et qui commencera à courir à partir de la date d'envoi de la décision de l'inspecteur du travail, soit le 24 aout 2010. toutefois nous vous dispensons d'exécuter votre préavis. celui ci vous sera rémunéré (...)
1ere question: Il n'y a pas le motif de mon licenciement, est ce que je peux espérer une requalification de mon licenciement?

Oui, clairement.

En effet, l'article L1232-6 du Code du travail dispose que

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

La jurisprudence a pour sa part précisé que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre le notifiant au salarié. A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 24 janvier 1991 n° 116 D, Derégard c/ SA Champion distribution ; Cass. soc. 27 mars 1991 n° 1269 D, Deleplace et autre c/ Lefebvre ; Cass. soc. 8 octobre 1992 n° 3139 D, CAT Chanteclerc c/ Prenat ; Cass. soc. 30 novembre 1995 n° 4744 D, Sté Fiduciaire G. Mollet et Cie c/ Gervais ; Cass. soc. 17 octobre 1996 n° 3824 D, Sté Doré Doré c/ Llahos ; Cass. soc. 26 novembre 1996 n° 4577 D, Sté Avry Le Corvaisier c/ Duarte Da Silva : non publié au Bull. civ.Cass. soc. 11 juillet 2000 n° 98-43.405 (n° 3408 D), Sté Bourgogne Champagne automobile c/ Lecroq.

En conséquence, faute de motif précis, le licenciement est ici sans cause réelle et sérieuse.

le debut de mon préavi ne commence t il pas avec la date de reception de ma lettre de licenciement?

En principe si.

En effet, la Cour de cassation, se prononçant à propos de la procédure de licenciement de droit commun, a fixé la date de la rupture du contrat de travail au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement (Cass. soc. 11 mai 2005 : RJS 7/05 n° 722, Bull. civ. V n° 159 ; Cass. soc. 28 novembre 2006 : RJS 2/07 n° 208, Bull. civ. V n° 354).

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci de votre réponse..

faut il que je demande un recours gracieux a l'inspecteur du travail avec la copie de la lettre de licenciement? ou faut il envoyer un courrier a mon employeur avec les motifs ci dessus?

merci a vous...

Par Visiteur

Cher monsieur,

faut il que je demande un recours gracieux a l'inspecteur du travail avec la copie de la lettre de licenciement? ou faut il envoyer un courrier a mon employeur avec les motifs ci dessus?

L'inspecteur du travail ayant donné son consentement, il n'a plus aucune compétence ici. Il faut effectivement envoyer une lettre argumenté à votre employeur (reprenant ma réponse ci dessus) si vous souhaitez éviter le licenciement. S'il refuse, alors, il conviendra de saisir le conseil des prud'hommes.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour...

Votre conseil n'était pas si bon que cela...:

<http://www.gereso.com/droit-travail/94,salarie-protége-comment-motiver-le-licenciement.html>

Salarié protégé : comment motiver le licenciement ?

Publié le 01/04/08

L'histoire

Un salarié titulaire d'un mandat représentatif est licencié pour faute grave après autorisation du ministre du Travail.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur se réfère à cette autorisation administrative.

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes afin de faire juger que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, estimant que l'employeur aurait dû motiver la lettre de licenciement.

Ce que disent les juges

Les juges estiment que l'employeur a suffisamment motivé le licenciement du salarié protégé en se référant simplement à l'autorisation administrative.

Ce qu'il faut retenirLorsqu'un salarié protégé (délégué syndical, délégué du personnel, membre du CE) est licencié, la lettre de licenciement est suffisamment motivée si elle se réfèreà l'autorisation administrative obtenue préalablement auprès de l'inspection du travail.

Sources : Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 avril 2008. N° pourvoi 06-44975, juritravail.com

Par Visiteur

Cher monsieur,

J'ai bien connaissance de cette jurisprudence qui a été moult fois confirmées.

Cass. soc. 10 janvier 1995 n° 93-42.020 (n° 196 P), SA « Aux galeries de la Croisette » c/ Loison : RJS 2/95 n° 138, Bull. civ. V n° 21 ; Cass. soc. 10 janvier 1995 n° 93-45.459 (n° 197 D), Guidez c/ SA « Aux galeries de la Croisette » : RJS 2/95 n° 138 ; Cass. soc. 30 avril 1997 n° 94-42.155 (n° 1800 P), Sté TMG c/ Milite : RJS 6/97 n° 707, Bull. civ. V n° 149 ; Cass. soc. 30 avril 1997 n° 94-45.418 (n° 1812 P), Guillemin c/ SA Halfen : Bull. civ. V n° 149 ; Cass. soc. 13 juillet 2004 n° 02-43.538 (n° 1707 F-PB), Cordonin c/ Sté Omicrone : RJS 10/04 n° 1064, Bull. civ. V n° 210 ; Cass. soc. 31 mars 2009 n° 07-45.217 (n° 694 F-D), Clermont c/ Sté Philippe Lassarat.

MAIS toujours est-il que si l'employeur envoie la lettre recommandée de Licenciement avant la notification de l'autorisation administrative de licenciement, alors le licenciement n'en demeure pas moins sans cause réelle et sérieuse pour défaut de motivation.

Pour pouvoir être valable "uniquement en visant l'autorisation administrative de licenciement" la lettre de licenciement doit être postérieure à l'autorisation.

Très cordialement.