

## Demande d'avis cas pratique droit du travail

Par Nio, le 03/10/2014 à 22:59

Bonsoir,

J'ai un cas pratique à réaliser en droit du travail et j'aimerais savoir ce que vous pensez de mon travail.

Voici le sujet :

M.C membre élu du comité d'entreprise vient d'être licencié pour motif personnel par la société Géantsat.

La société Géantsat l'a régulièrement convoqué à un entretien préalable et lui a notifié son licenciement en respectant les délais légaux.

M.C est perplexe et se demande s'il ne bénéficiait pas d'une protection particulière.

Conseillez-le.

Voilà mon travail, désolé d'avance pour la longueur :( Merci d'avance pour votre aide^^

M.C membre élu du comité d'entreprise a été licencié pour motif personnel par la société Géantsat. Celle-ci l'a préalablement convoqué à un entretien et lui a notifié son licenciement en respectant les délais légaux.

Il s'agit de savoir si M.C du fait de son statut de membre élu du comité bénéficie alors d'une protection particulière empêchant un tel licenciement ?

Afin de prémunir le titulaire du mandat de représentation de tout risque de représailles, la loi conditionne la rupture de son contrat de travail à une autorisation de l'administration du travail comme prévu par les articles L2411-1 et suivants du code du travail. De plus, dans ses arrêts Perrier du 21 juin 1974, la Cour de cassation a posé pour principe que le contrat de travail ne peut jamais faire obstacle à l'exercice du mandat dont est investi le salarié protégé. La voie de l'autorisation du licenciement par l'inspecteur du travail est donc la seule possible.

En l'espèce, M.C membre élu du comité d'entreprise vient d'être licencié par l'entreprise dans laquelle il exerçait cette activité.

Donc, il convient de nous intéresser aux bénéficiaires de la protection prévus par la loi afin de déterminer si M.C en fait partie ou non.

### 1) Les bénéficiaires de la protection

La protection spécifique contre le licenciement est accordée à l'ensemble des élus du personnel « nationaux » ou « internationaux » ainsi qu'aux syndicalistes qu'ils exercent ou non leur mission comme établi au travers des articles L2411-1 et suivants du code du travail. Cette protection concerne les représentants élus, titulaires ou suppléants en cours de mandat

ainsi que les candidats aux élections au premier tour ou au second tour pendant 6 mois à compter de l'envoi des listes de candidatures.

En l'espèce, M.C vient d'être licencié par la société Géantsat. Or, M.C est membre élu du comité d'entreprise de cette même entreprise.

Donc, il apparaît que la qualité de membre élu du comité de M.C lui permet de prétendre à la protection spécifique contre le licenciement. Néanmoins, cette protection peut être effacé dans certaines hypothèses notamment dans le cadre du licenciement pour motif personnel.

## II) Le contrôle du motif personnel de licenciement du salarié

Lorsque le licenciement est fondé sur un motif personnel, le juge administratif s'assure que les faits invoqués par l'employeur rendent impossible le maintien du contrat de travail. Cela fait suite à un arrêt rendu par le Conseil d'Etat le 5 mai 1976. Différents éléments sont accueillis à condition d'être objectifs et vérifiables. Généralement, ces éléments sont examinés au regard des fonctions exercées par le salarié, de l'ensemble des règles applicables à son contrat de travail mais également des exigences propres à l'exécution du mandat dont le salarié protégé est investi.

Par conséquent, il peut s'agir :

- d'une insuffisance professionnelle contrôlée sous l'angle exclusif de la réalité de faits par comparaison avec les aptitudes d'autres travailleurs
- d'une insuffisance médicale compte tenu de nombreux éléments tenant à l'emploi, aux activités à réaliser dans le cadre du mandat,...
- d'une mésentente ou d'une mésintelligence
- d'une faute d'une gravité suffisante, ce qui n'inclut pas la faute grave, constatée dans le légal de deux mois comme stipulé dans l'article L1332-4 du code du travail.

En l'espèce, M.C a été licencié alors qu'il était encore titulaire de la qualité de membre élu du comité d'entreprise. Par conséquent comme nous l'avons dit auparavant, la protection spécifique contre le licenciement semble pouvoir lui être appliqué. Néanmoins, le licenciement en question a été justifié par un motif personnel.

Donc, il apparaît au regard de l'ensemble de ces éléments que le licenciement dont a été victime M.C serait parfaitement valable malgré la protection prévue si il s'avère que le motif personnel du licenciement correspond à l'une des situations précédemment évoquées. A l'inverse, il y aurait annulation par le juge administratif du licenciement pour motif personnel de M.C.

Etant donné qu'aucune information ne nous est donnée en la matière, il convient donc de nous intéresser à l'hypothèse d'un licenciement irrégulier et des sanctions que celui-ci peut entraîner.

## III) Les sanctions du licenciement irrégulier

Lorsque le licenciement est irrégulier, alors plusieurs sanctions sont prévues. La sanction naturelle est celle de la nullité du licenciement accompagnée d'une réintégration dans l'emploi et le mandat dont seul le salarié est en droit de se prévaloir. Le défaut de réintégration constitue un trouble manifestement illicite auquel il est urgent de mettre fin par la voie du référé en vue d'obtenir du juge une mesure de remise en état.

Néanmoins, le travailleur conserve la possibilité de ne solliciter qu'une simple indemnisation car rien ne l'oblige à être réintégré.

Notons de plus que toute rupture décidée en violation du statut du salarié caractérise l'entrave

au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, délit puni d'un emprisonnement et d'une amende. C'est le délit d'entrave prévu à l'article L2328-1 du code du travail. La peine prévue pour ce délit est d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende. L'élément matériel du délit est constitué par la seule violation des règles du statut protecteur. L'élément moral se déduit du caractère volontaire des agissements constatés.