



Licenciement pour insuffisance salarié protégé

Par **sangohanrom**, le **04/03/2014** à **10:58**

Bonjour

Voila mon cas, mon employeur souhaite me licencier pour le motif d'une insuffisance professionnelle.

a savoir que je suis dans cette société depuis Nov 2007 et que je suis depuis sept 2013 représentant du personnel.

Jamais d'avertissement, augmentation de 10% en mai 2013 bref tout rouler pas trop mal.

Depuis mi novembre 2013 mon employeur m'entretien de facon informel 1 fois / semaine sur mon insuffisance, au début c'était la rupture ou licenciement pour faute et ca jusque fin dec 2013

2014 rien a signaler et depuis 10j tout s'est accélérer, entretien préalable au licenciement, et vendredi passage devant le CE

cela me fait un peu peur et j'aurais aimer des infos

- Dois je attaquer car il me reproche des erreurs répétées, ... alors puis je lui sortir des exemple de ce qu'il a fait aussi et ou il y a de petites erreurs

- je me suis défendu sur ces reproches mais puis je demander a mes contact avec qui je travail leurs soutiens, concernant d'autre affaire auquel il ne m'est rien reproché?

- dans le cas ou l'inspecteur refuse le licenciement, je ne serais plus jamais a ma place dans cette société et que faire?

- Dans le cas ou le licenciement soit accepté, puis faire un recours au prud'hommes ?

-peux il me reprocher des faits dattant de plus de 2mois en pretetant qu'il les a découvert depuis moins d e2 mois alors que c'est faux

....

(oui j'ai plein de questions)

Par **P.M.**, le **04/03/2014** à **11:12**

Bonjour,

Déjà pour pouvoir vous notifier le licenciement, encore faudrait-il que l'employeur obtienne l'autorisation de l'Inspecteur du Travail...

Je ne vois pas pourquoi le contrat de travail ne pourrait pas se poursuivre normalement en

cas de refus de celui-ci...

Nous n'en sommes pas encore à la notification du licenciement et aux motifs qui seraient invoqués même s'ils ont été abordés lors de l'entretien préalable au cours duquel vous ne précisez pas s'y vous y avez été assisté sachant que l'insuffisance professionnelle ne relève normalement pas de faits fautifs sauf si ce sont des actes volontaires commis par le salarié... En revanche, vous ne pouvez pas renverser la procédure pour en quelque sorte sanctionner l'employeur sauf si c'est pour démontrer que ce genre d'erreurs est possible, habituel et sans importance...

Pour les dates, ce serait une question de preuves...

Par **sangohanrom**, le **04/03/2014** à **11:40**

Bonjour, déjà merci d'avoir répondu (oui ça ne fait pas de mal un merci de temps en temps)

oui la nous en sommes à la phase consultation du CE.

la notification à l'inspection du travail devrait suivre dans la foulée;

pour ce qui est de l'autorisation

Le souci c'est qu'il n'est pas content de moi et que je serais par la force des choses "grillé" pour de futurs augmentations ou autres. Il y aurait donc un gros malaise entre la société et moi même mais comme vous dites nous y sommes pas encore.

J'ai été assister par une chef de service qui ne peut en aucun cas subir de pression de la part de la direction.

car nous sommes pour la plupart des représentant du personnel tous jeunes et donc un peu plus malléable.

Mon but est de simplement démontrer que même mon employeur qui est ingénieur, ... fait des erreurs d'inattention (ce qui m'est reproché)

Que pensez vous de sa façon de faire avec ces entretiens réguliers (1 par sem durant quasi 6sem)?

Et du fait que j'ai été augmenté il y a 10 mois de 10% et que je n'ai jamais eu aucun reproche avant.

merci de vos réponses

Par **P.M.**, le **04/03/2014** à **11:47**

Vous n'êtes même pas forcé d'accepter d'assister à de tels entretiens informels...

En cas de recours, tous les éléments que vous pourriez faire valoir peuvent plaider en votre faveur même d'ailleurs dans le cadre de l'enquête que conduira l'Inspecteur du Travail en vous convoquant vraisemblablement...

Si dès que l'employeur engage une procédure de licenciement qui n'aboutit pas un Représentant du Personnel devait quitter l'entreprise, aucune Institution Représentative ne

pourrait tenir...

Mais si ensuite l'employeur vous discrimine par rapport à vos collègues, vous pourriez aussi exercer un recours...

Par **sangohanrom**, le **04/03/2014** à **11:53**

Ils n'ont plus lieux je vous rassure

c'était pour moi un moyen déguisé pour me mettre la pression.

Bref effectivement vous avez raison, après je n'ai pas pour but de faire quelques recours que se soit afin de porter préjudice à ma société actuelle.

A la limite je souhaiterais presque qu'il me laisse trouver un travail et que je parte de moi même voir avec une rupture conv.

merci de vos réponse je reviendrais vers vous vendredi suite ua vote du CE qui pour moi n'a pas grand pouvoir décisionnel

Par **P.M.**, le **04/03/2014** à **11:59**

C'est surtout l'autorisation de l'Inspecteur du Travail qui est importante et tant que la procédure de licenciement n'est pas achevée, une Rupture Conventionnelle ne peut pas être conclue laquelle n'est pas une décision unilatérale mais un accord commun et même après, il faudra aussi l'autorisation de l'Inspecteur de Travail...

Je pense que lorsque l'on se présente comme Représentant du Personnel, il faudrait avoir une carapace plus épaisse pour ne pas abdiquer devant l'employeur...

Par **sangohanrom**, le **04/03/2014** à **17:18**

Ne vous inquiétez pas, nous sommes 2 sur les 6 représentant à nous battre un minimum.

par contre j'ai lu quelque part que pour un licenciement pour insuffisance (donc mon cas), l'employeur devait pour un salarié protégé procédé à un reclassement dans la société. Est ce vrai ?

<http://www.wk-ce.fr/actualites/detail/13387/l-insuffisance-professionnelle-d-un-salarie-protége.html>

Par **P.M.**, le **04/03/2014** à **17:34**

Je ne comprends pas vraiment cette réponse que vous êtes 2 sur les 6 représentants à vous battre un minimum car si l'employeur réussi à en éliminer un, ce sera une double victoire pour lui à moins que les autres se battent un maximum...

Je vois que ce dossier confirme que l'insuffisance professionnelle ne constitue pas en général en soi une faute et qu'effectivement l'employeur devait tout faire pour que le mandat ne soit pas entravé d'où le contrôle que doit exercer l'Inspecteur du Travail pour lequel je soulignais toute l'importance avant qu'il ne donne son autorisation...

Je ne vois pas un caractère mensonger à ce dossier, mais si ensuite vous voulez solliciter une Rupture Conventionnelle, cela a une importance moindre...

Par **sangohanrom**, le **04/03/2014** à **17:41**

Quand je dis que nous sommes 2 à nous battre un minimum c'est que nous sommes les seuls à nous opposer à la direction en gros.

Ma question auquel je ne pense pas avoir trouvé de réponse dans votre message d'avant c'est doit il réellement me proposer un reclassement?
peu importe si je cherche une rupture après

Par **P.M.**, le **04/03/2014** à **18:02**

C'est pourquoi je pense que ce serait une double victoire pour l'employeur...

C'est ce qui ressort du dossier que l'employeur aurait dû rechercher un reclassement et donc faire état qu'il n'en avait pas trouvé avant d'engager la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle et de solliciter l'autorisation de l'Inspecteur du travail qui devrait donc la refuser si ce n'est pas le cas, c'est donc en cela que l'employeur doit tout faire pour que le mandat ne soit pas entravé, car je ne pensais pas devoir répéter ce qui est dans ce dossier fort intéressant et documenté...

Par **sangohanrom**, le **07/03/2014** à **14:32**

Bonjour

La DUP a voté (2 pour le licenciement et 1 contre) après j'espère que l'inspection du travail ne prendra pas trop en considération ce vote.

A savoir que je ne me suis pas attardé à me défendre, j'ai juste relaté les faits que j'avais évoqué lors de l'entretien préalable.

Le choix de mes collègues s'est fait car la société compte à peine 50 personnes et qu'ils ont pris en compte le bien de la société dans le futur.

Merci

Par **P.M.**, le **07/03/2014** à **16:10**

Bonjour,

De toute façon, nous avons vu que l'Inspecteur du Travail ne devrait pas donner son autorisation au licenciement, d'abord parce que l'insuffisance professionnelle n'est pas en soi un motif de licenciement et que si l'employeur n'est pas capable de la justifier par des éléments objectifs, ce n'est pas suffisant et surtout parce que s'il n'a pas recherché une possibilité de reclassement à vous proposer, il ne pouvait la délivrer...

Par **sangohanrom**, le **07/03/2014** à **21:00**

Merci de votre réponse qui me redonne un peu le moral

Je garde pas mal de carte dans mes manches que je donnerai à l'inspection du travail

Merci déjà de répondre à tous les messages précédents comme vous le faites

Je vous tiendrai au courant

Par **sangohanrom**, le **02/04/2014** à **16:03**

Bonjour

RDV avec l'inspectrice du travail fait.

Par contre elle interprète tout ce que mon employeur à écrit, ca m'a fait bien rire.
Elle de 1ere abord elle pense qu'avec 6.5années d'ancienneté si il y avait eu a me reprocher, ca aurait du être fait depuis longtemps et elle suppose que cela est du a mon éléction récente au CE et le fait que j'en veuille peux etre un peu trop.

Le souci c'est qu'elle n'a quasi rien prix de toutes le spreuves que j'ai accumulé ?????
Elle m'as dit qu'elle me dirait si elle en avait besoin? bon? pas bon ?

Je lui ai fournis mes divers entretiens annuels, qui sont plutôt bon, d'ou l'augmentation de 10% il y a a peine 1an, ... donc pas mal d'éléments allant dans mon sens.

Merci je vous tiens au courant des que j'ai des infos.

Elle a mis en avant mon droit au reclassement (que je n'ai pas eu) et par contre les éléments dattant de plus de 2mois elle en tiens compte a priori .

Voila

merci

Par **P.M.**, le **02/04/2014** à **17:57**

Bonjour,

Je pense, sans vouloir anticiper et lui ravir sa décision, que l'Inspectrice du Travail se dirige vers un refus d'autorisation de licenciement...

Merci de penser à nous tenir au courant...

Par **sangohanrom**, le **14/05/2014** à **09:59**

Bonjour

Bah voila j'ai eu la réponse

LICENCIEMENT ACCEPTE alors que l'inspectrice m'a reçu 2h30 et ne m'a demandé aucun justificatif.

Dégouté

Quel recours puis je avoir

merci a vous

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **12:23**

Bonjour,

Vous pouvez déjà exercer un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail...