



Licenciement d'un salarié protégé

Par **dave36**, le **03/10/2012** à **09:20**

je suis salarié protégé et j'ai eu en juillet un droit d'alerte contre moi de la part d'un DP d'un syndicat opposé au mien. Il fait suite a un signalement en mai 2012 de ma part auprès de ma direction de harcèlement moral contre moi d'un DS et d'une plainte déposée au procureur de la république qui a été classée sans suite de sa part car il n'instruit pas dans ce cas précis. J'ai été convoqué par la direction pour une enquête interne et par la suite j'ai été convoqué à un entretien pour une sanction disciplinaire.(pour pression morale et physique). J'ai donc eu une mutation disciplinaire entraînant un changement d'équipe et un changement de salaire(travailleur de nuit passant à la journée).La direction n'a pas voulu entendre ma défense et s'est appuyé sur les faits remonter sans me les montrer malgré de nombreuses attestations pour ma défense.J'ai refusé cette sanction et suis convoqué à un entretien préalable pour un licenciement le 5 octobre 2012.Sachant que le règlement intérieur de l'entreprise est caduc car le récépissé de ce règlement ne peut-être fourni dans les temps par les greffes du tribunal des prud'hommes(2 mois à compter de la demande écrite), [s]sur quelles défenses puis-je m'appuyer pour me défendre[/s]? [/s]l'inspecteur du travail à été mis au courant de ma situation par mes propres moyens,et attends la saisi de la direction afin de faire son enquête,je suis en arrêt de travail pour le moment(maladie professionnelle reconnue) et donc il y a plusieurs points ou l'employeur ne peut notifier un licenciement. Dans le cadre ou je pourrais reprendre mon poste, [s]sur quelle équipe devrais_je travailler du fait de mon refus de la sanction?[/s]

Merci de vos réponses et attends un retour de la part de toutes les personnes susceptibles de pouvoir m'aider, salutations.

Dave36

Par **P.M.**, le **03/10/2012** à **10:51**

Bonjour,

Puisqu'il y avait modification essentielle du contrat de travail avec passage de travail de nuit en jour, normalement, à mon sens, l'employeur aurait du recueillir l'autorisation de l'Inspecteur du Travail du fait que vous êtes salarié protégé...

Normalement, le licenciement éventuel qui lui aussi devrait être autorisé par l'Inspecteur du Travail, ne devrait pas être motivé à mon avis par le refus de la sanction mais par la faute initiale invoquée par l'employeur pour justifier la sanction...

Puisque vous avez refusé la mutation, normalement, vos conditions de travail devraient se trouver inchangées...

Par **dave36**, le **04/10/2012** à **10:31**

Merci de ta réponse, je tiens à rajouter que pour être laver de tous soupçons, nous attendons mon collègues et moi la conciliation aux prud'hommes afin de connaitre la défense de la direction et de pouvoir attaquer en justice les personnes qui ont oser nous accuser sur le motif de dénonciation calomnieuse.

Dave36