

LICENCIEMENT D'UN SALARIE PROTEGE



Si l'employeur veut licencier un salarié protégé, il doit respecter la procédure de licenciement spécifique afférente au mandat de ce salarié (avis du comité d'entreprise et autorisation de l'inspecteur du travail).

La question est alors celle de savoir si cette protection spéciale contre le licenciement des salariés protégés s'applique au cours de la période d'essai de ces salariés.

Par deux arrêts du 26 octobre 2005, la Cour de cassation revient sur sa position antérieure en retenant que désormais l'employeur doit respecter la procédure spéciale de licenciement des salariés protégés en cas de rupture de la période d'essai :

« Les dispositions légales qui assurent une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun à certains salariés, en raison du mandat ou des fonctions qu'ils exercent dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs, s'applique à la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pendant l'essai ».

Cette solution n'est donc retenue que dans l'hypothèse d'une rupture à l'initiative de l'employeur. Si la rupture relève de celle du salarié, il faut retenir la solution passée selon laquelle, l'employeur n'aura pas à respecter la procédure de licenciement spécifique au salarié protégé et pourra donc rompre le contrat selon les règles de droit commun (à tout moment pendant la période d'essai).