



FICHE TECHNIQUE

La protection des représentants du personnel

Nous vous proposons dans cette fiche technique des réponses à toutes vos questions sur la protection des élus du CSE notamment, des fiches pratiques accessibles à tous, des modèles de documents et lettres en lien avec la thématique ainsi que les références légales.

NOTRE OBJECTIF

**Vous accompagner au plus près de
vos besoins pour valoriser vos
missions et vous permettre de
monter en compétence !**

Et si vous deveniez un Super Elu ?



Questions/réponses

01. Etre salarié protégé : qu'est ce que cela signifie ?

Cela signifie que le salarié bénéficie d'une protection spéciale contre un licenciement abusif : l'employeur ne peut pas le licencier sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

03. Quelle est la durée de la protection pour un salarié élu ?

La durée de la protection dont bénéficient les salariés précités dépend de leur fonction :

Fonction du salarié	Durée de la protection
Membre du CSE élu et représentant de proximité	Durant tout le mandat et durant 6 mois après la fin du mandat
Délégué syndical	Toute la durée du mandat, puis 12 mois après la cessation du mandat s'il a exercé ses fonctions pendant au - 1 an
Salarié candidat à l'organisation des élections professionnelles	6 mois
Salarié mandaté pour négocier et conclure des accords d'entreprises dépourvues de délégué syndical	Toute la durée du mandat, puis 12 mois à compter de la signature de l'accord
Représentant de la section syndicale	Toute la durée du mandat, puis 12 mois après la cessation du mandat s'il a exercé ses fonctions pendant au - 1 an

02. Quels sont les principaux salariés protégés dans l'entreprise ?

- ⇒ le délégué syndical
- ⇒ le représentant de la section syndicale (RSS)
- ⇒ le salarié mandaté par une organisation syndicale représentative (entreprise de plus de 300 employés)
le salarié ayant demandé l'organisation de
- ⇒ l'élection des représentants du personnel dans l'entreprise
- ⇒ les membres de la délégation du personnel du comité social et économique
- ⇒ le conseiller prud'homal
- les candidats aux élections du CSE
- les représentants de proximité.

04. En cas de démission d'un élu, faut-il obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail ?

Un salarié protégé est libre de présenter sa démission. Il suffit que celle-ci soit libre et manifestée de façon non équivoque. Dans ce cas, l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est pas requise.

05. La protection s'applique-t-elle à toutes les formes de licenciement ?

En matière de licenciement, la procédure liée à la protection de l'élu doit être respectée quelle que soit la nature du licenciement : économique, disciplinaire ou pour motif personnel.



Les points clés

Nous vous proposons dans cette fiche d'aborder les règles relatives à la protection des élus du CSE.



Doc 1

Protection des représentants du personnel : qui est concerné et comment les protéger ?

Doc 2

Dans quels cas la protection s'applique-t-elle ?

Doc 3

La procédure de licenciement d'un salarié protégé

Doc 4

Les recours possibles face au licenciement d'un salarié protégé

Doc 5

Le salarié protégé face à la présomption de démission.

Doc 6

Modèles de lettres et documents :

- PV CSE suite à une consultation d'un projet de licenciement d'un salarié protégé
- Lettre notification licenciement d'un salarié protégé
- Lettre de demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé adressée à l'inspection du travail
- Lettre d'un membre du CSE qui refuse une modification du contrat de travail.

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus, voici les textes auxquels vous pouvez vous référer (code du travail) :

- article L2411-1 à L2411-2 Bénéficiaires
- article L2411-3 Durée de la protection (Délégué syndical)
- article L2411-4 Durée de la protection (Salarié mandaté par un syndicat)
- article L2411-5 Durée de la protection (membre élu de la délégation du personnel du CSE, titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au CSE),
- article L2411-6 Durée de la protection (salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections au CSE ou d'accepter d'organiser ces élections).
- article L2411-7 Durée de la protection (candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du CSE, à partir de la publication des candidatures).
- article L2411-8 Autorisation de l'inspection du travail
- article L2411-9 Représentant de proximité
- article L2411-10 Durée de la protection après cessation du mandat (CSE)
- article L2411-13 Licenciement d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et condition de travail
- article L2411-16 Licenciement représentant des salariés
- article L2411-21 Licenciement conseiller du salarié
- article L2411-22 Licenciement du conseiller prud'homme
- article R2421-1 à R2421-7 Délégué syndical, salarié mandaté et conseiller du salarié
- article R2421-8 à R2421-16 Membre du CSE et représentant de proximité
- article R2422-1 Contestation de la décision administrative
- article L2421-3 à L2421-6 Procédure applicable en cas de licenciement.





Doc 1

Protection des représentants du personnel : qui est concerné et comment les protéger ?

Être élu au CSE vous engage à porter la parole de vos collègues, à faire remonter des dysfonctionnements de l'entreprise. Ces missions peuvent être source de conflit avec l'employeur. Vous prenez ce risque d'être sanctionné ou d'être mis à l'écart à cause de vos fonctions. C'est la raison pour laquelle les représentants du personnel bénéficient d'un statut de « salarié protégé ». Ils ne peuvent être sanctionnés ou discriminés en raison de leur fonction. **On parle de protection d'ordre public absolu. Tous les représentants du personnel élus, sans exception, sont des salariés protégés.**



Qui est concerné par la protection ?

Ce statut de salarié protégé concerne aussi bien les salariés en CDI, en CDD ou en intérim.

Selon les articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail, la protection concerne :

- ☐ Les représentants du personnel tels que les délégués syndicaux, les représentants syndicaux et les membres du Comité social et économique (CSE),
- ☐ les candidats aux élections des représentants du personnel,
- ☐ les salariés ayant demandé l'organisation des élections des représentants du personnel,
- ☐ les salariés capables de prouver que l'employeur connaissait l'imminence de leur candidature ou de leur désignation avant d'être convoqués à un entretien préalable de licenciement,
- ☐ les salariés mandatés pour négocier des accords collectifs,
- ☐ les représentants de proximité et les candidats aux fonctions de représentant de proximité,
- ☐ les conseillers extérieurs assistant un salarié dans le cadre d'une procédure de licenciement,
- ☐ le défenseur syndical,
- ☐ les représentants de section syndicale,
- ☐ les membres du conseil ou les administrateurs d'une caisse de Sécurité sociale, d'une mutuelle ou d'une chambre d'agriculture,
- ☐ les conseillers prud'homaux et les candidats à l'élection des Conseils de prud'hommes,
- ☐ les maires, adjoints au maire des communes de plus de 10 000 habitants, présidents et vice-présidents exécutifs des conseils départementaux et régionaux exerçant une activité professionnelle durant leur mandat,
- ☐ les médecins du travail,
- ☐ les représentants des salariés désignés dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

D'autres collaborateurs ne sont pas reconnus comme « salariés protégés » par le Code du travail, mais ils bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant la suspension de leur contrat de travail :

- ☐ Les femmes enceintes salariées,
- ☐ les salariés malades ou victimes d'accidents du travail.

En quoi consiste la protection des représentants du personnel ?

Tous les représentants du personnel élus bénéficient d'un statut de « salarié protégé ». Cela signifie qu'ils ne peuvent pas être sanctionnés ou discriminés en raison de leur fonction ou de leur mission. C'est une protection d'ordre public absolu.

Un employeur qui voudrait licencier un salarié protégé doit :

- obtenir l'aval de l'inspection du travail,
- justifier d'un motif légitime.

01. L'inspection du travail

L'employeur ne peut pas licencier un salarié protégé sans l'autorisation de l'inspection du travail.

Une fois saisie de l'affaire, l'inspection du travail diligentera une enquête pour s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination.

Le salarié peut lui-même saisir l'inspection du travail. Lorsqu'il est protégé, l'enquête de l'inspection du travail est systématique, il n'a pas besoin de justifier sa demande.

02. Le motif légitime

L'employeur qui veut licencier un salarié protégé doit justifier d'un motif légitime pour le faire. Ainsi, le salarié protégé doit :

- avoir commis une erreur sur son poste de travail
- ou une faute dans le cadre de son mandat.

Par exemple : dans le cadre d'une réunion, l'employeur indique que tel point de la réunion sera abordé sous le sceau de la confidentialité. Si le salarié rompt cette obligation de confidentialité en divulguant les informations, il pourra alors être licencié pour faute.





Doc 2

Dans quels cas la protection s'applique-t-elle ?

Dès lors qu'un employeur souhaite rompre ou modifier un contrat de travail d'un salarié protégé, le code du travail lui impose de respecter des règles protectrices. Voyons dans quels cas ces règles s'appliquent.



01. Cas dans lesquels les règles de protection bénéficient au salarié protégé

- ☐ rupture de la période d'essai,
- ☐ licenciement (quel que soit le motif),
- ☐ refus d'une modification du contrat de travail ou des conditions de travail,
- ☐ mise en activité partielle,
- ☐ mise à la retraite,
- ☐ cessation d'un contrat de travail à durée déterminée, y compris s'il n'est pas renouvelable.

02. Cas dans lesquels les règles de protection bénéficient également aux représentants du personnel et assimilés

- ☐ rupture d'un commun accord (en cas de résiliation amiable pour motif économique ou de rupture conventionnelle),
- ☐ lorsqu'ils sont intégrés dans une opération de transfert partiel d'activité.

03. Autres cas dans lesquels les règles de protection s'appliquent

- ☐ lorsqu'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire est ouverte.

03. Les salariés protégés restent soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur

En tant que salariés, les représentants du personnel sont soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur et peuvent être sanctionnés comme tous les autres salariés. L'employeur n'aura donc pas besoin de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail avant de sanctionner un salarié protégé.



L'employeur peut notamment prononcer :

- un avertissement ou un blâme
- une mise à pied disciplinaire

En revanche, si la sanction constitue un licenciement disciplinaire (autorisation de l'inspection du travail) ou une rétrogradation (accord du salarié), la protection du salarié s'opère de nouveau.

Les élus sont aussi protégés contre le délit d'entrave que nous détaillerons dans la fiche prévue à cet effet.



Doc 3

La procédure de licenciement d'un salarié protégé

L'employeur doit respecter une procédure particulière, pour rompre le contrat de travail d'un salarié protégé.

La procédure de licenciement d'un salarié protégé se rapproche de celle d'un salarié classique. **Toutefois, le code du travail impose des obligations supplémentaires à l'employeur comme :**

- énoncer par avance les motifs du licenciement
- consulter le Comité Social et Economique (CSE)
- demander une autorisation de l'inspecteur du travail.

Voyons ensemble les étapes pas à pas de la procédure de licenciement d'un salarié protégé.



Etape 1 : Convocation à l'entretien préalable

Toute procédure de licenciement doit débuter par un entretien préalable entre l'employeur et le salarié. L'employeur a le choix de convoquer le salarié :

- soit par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception,
- soit par la remise d'une lettre de convocation en main propre contre décharge.

La lettre doit obligatoirement mentionner :

- l'objet de l'entretien,
- la date,
- l'heure,
- le lieu de l'entretien.

Etape 2 : Entretien préalable au licenciement

L'employeur doit respecter un délai minimum de 5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre de convocation et la date de l'entretien.

Cette étape permet à chacune des parties de s'exprimer :

L'employeur	Le salarié
pour préciser les motifs du licenciement envisagé.	pour apporter ses explications et observations.

Sachez qu'à ce stade, les échanges peuvent permettre de mettre fin à la procédure de licenciement en trouvant une solution alternative.

Etape 3 : Consultation du Comité Social et Economique (CSE)

Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus
Facultative sauf si prévue par un accord collectif.	Obligatoire lorsque le salarié est un membre élu à la délégation du CSE ou un représentant syndical au CSE.
	Facultative pour un délégué syndical ou un représentant de la section syndicale.

Durant cette étape, l'employeur doit informer les membres du CSE des mandats visés et des motifs de la rupture du contrat.

Le CSE devra procéder à une audition du salarié avant de rendre un avis par vote à bulletin secret.

➡ Sachez que le salarié visé peut lui-même voter s'il est membre du CSE.

Cette séance sera ensuite retranscrite dans un **procès-verbal** transmis à **l'inspection du travail**.

Etape 4 : Autorisation de l'inspecteur du travail

Concrètement, l'employeur doit demander l'autorisation à l'inspecteur du travail de procéder au licenciement du salarié protégé :

- soit directement après l'entretien préalable
- soit dans les 15 jours suivant la consultation du CSE lorsqu'elle a eu lieu.

La forme de cette demande peut être faite par voie électronique ou par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) en 2 exemplaires.

Enquête contradictoire

➡ L'inspecteur du travail va devoir vérifier si cette procédure respecte le code du travail et si elle est dénuée de toute discrimination liée au mandat du salarié.

➡ Il ouvre une enquête contradictoire au cours de laquelle il rencontre le salarié et l'employeur.

➡ Il procède séparément à leur audition.

➡ Le contrôle porte également sur la régularité de la procédure.

➡ L'inspecteur rend sa décision dans un délai de **deux mois** suivant la réception de la demande.

➡ La décision est adressée :

- au salarié
- à l'employeur
- à l'organisation syndicale du salarié si le licenciement concerne un représentant syndical.

❗ **L'absence de réponse de l'inspection du travail vaut absence d'autorisation de licenciement.**

Si l'inspecteur du travail a donné son autorisation, l'employeur peut notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

➡ **Ce licenciement doit exclusivement reposer sur les motifs portés à la connaissance de l'inspecteur du travail pour sa prise de décision.**



Doc 4

Les recours possibles face au licenciement d'un salarié protégé

Quelle que soit la décision de l'inspection du travail concernant l'autorisation de licenciement du **salarié protégé**, elle peut faire l'objet d'un recours de chacune des parties.

Le recours peut prendre 2 formes :

- un recours administratif
- un recours contentieux.



Le recours administratif

Le salarié protégé ainsi que son employeur peuvent contester la décision d'autoriser ou de rejeter le licenciement.

- Pour le salarié, le recours visera à obtenir la nullité du licenciement.
- Pour l'employeur, le recours visera à obtenir la validité du licenciement.

La contestation doit s'opérer dans un délai de **2 mois** à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail.



Le recours contentieux

Dans le cadre d'un recours contentieux, le salarié ou l'employeur contestent la décision de l'inspecteur du travail devant le tribunal administratif.

Une fois encore, ces derniers disposent d'un délai de 2 mois pour former ce recours. Ce délai court à compter de l'un des événements suivants :

- notification de la décision explicite de l'inspecteur du travail ou du ministre du travail ;
- décision implicite de rejet de l'inspecteur du travail (silence de 2 mois) ;
- décision implicite de rejet du ministre du travail (silence de 4 mois) ;
- communication des motifs d'une décision implicite de rejet.

Si le tribunal administratif annule le refus d'autorisation de licenciement, l'employeur doit adresser une nouvelle demande d'autorisation à l'inspecteur du travail.

Que se passe-t-il en cas de refus de l'inspection du travail ou de prononcé de nullité du licenciement pour le salarié protégé ?

Deux solutions sont possibles :

- La réintégration du salarié protégé.
- L'indemnisation du salarié protégé.

01. La réintégration du salarié protégé

Lorsque l'inspecteur du travail, le ministre du travail ou le tribunal administratif annule l'autorisation de licenciement, le salarié protégé peut demander sa réintégration dans les 2 mois suivant la notification de la décision d'annulation.

02. L'indemnisation du salarié protégé

En cas de non réintégration du salarié protégé dans l'entreprise, l'employeur sera condamné à verser :

- les indemnités classiques du licenciement injustifié
- une indemnité spéciale, au titre de la violation du statut protecteur. Cette indemnité est égale au montant de la rémunération que le salarié aurait perçu entre son éviction et la fin de la période de protection.

Ce qu'en pensent les juges :

Le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent. Lorsque l'employeur n'a pas satisfait à cette obligation, sans justifier d'une impossibilité de réintégration, la résiliation judiciaire prononcée à ses torts produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur.

Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-19.446

L'employeur qui impose à un salarié protégé d'accomplir des tâches de gestion quotidienne d'un niveau inférieur à sa qualification et qui réduit ses responsabilités commet un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail. D'où la requalification de démission en licenciement nul.

Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 20-14.934T



Doc 5

Le salarié protégé face à la présomption de démission

La présomption de démission consiste pour un employeur, en cas d'absence injustifiée de son salarié, de prendre acte de la démission de son salarié.



Ce dispositif mis en place par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 et entré en vigueur par décret du 17 avril 2023 permet d'éviter une procédure de licenciement pour faute grave à l'employeur. Le salarié ne peut alors plus bénéficier des indemnités de Pôle Emploi en cas d'abandon de poste.

CONDITIONS CUMULATIVES POUR QU'UN SALARIÉ SOIT PRÉSUMÉ DÉMISSIONNAIRE :



Abandon volontaire de son poste (sans motif légitime)

Mise en demeure par l'employeur par courrier RAR ou lettre remise en main propre contre décharge lui demandant de justifier de son absence et de reprendre son poste

Absence de reprise du travail par le salarié dans le délai fixé par l'employeur. Ce délai doit être d'au moins 15 jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre au salarié.

Le salarié pourra toujours justifier son absence par un motif légitime pour éviter d'être considéré comme démissionnaire dans un courrier de réponse. En cas de contentieux, cela lui servira de preuve devant le juge.

QU'EN EST-IL D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ ? L'EMPLOYEUR DOIT-IL OBTENIR UNE AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL POUR ACTER LA DÉMISSION ?



La loi ne prévoit rien dans ce cas précis

Par ailleurs, selon une jurisprudence constante, la démission d'un salarié protégé n'est pas soumise à l'autorisation préalable de l'inspection du travail dès lors qu'il est libre de quitter son travail et que sa volonté est claire et non équivoque.



Par un arrêt du 6 mars 2005, la Cour d'Appel de Paris impose la saisine préalable de l'inspection du travail avant l'envoi d'un courrier au salarié protégé lui notifiant qu'il est présumé démissionnaire en raison de son abandon de poste injustifié.



Doc 6

Modèle de lettres et documents

PV CSE suite à une consultation d'un projet de
licenciement d'un salarié protégé

Lettre de notification de licenciement d'un salarié
protégé



Lettre de demande d'autorisation de licenciement
d'un salarié protégé adressée à l'inspection du travail

Lettre d'un membre du CSE qui refuse une
modification du contrat de travail

PV DE CONSULTATION DES MEMBRES DU CSE

Vous trouverez le modèle vierge à télécharger et imprimer à la page suivante.

Procès-verbal du comité social et économique (CSE) de la société [.....] du [.....]

Membres du CSE de [.....] présents et absents

	Titulaires				Suppléant.e.s			
Collège Employé	1		Syndicat ?	Présent.e	1			
	2			Excusée	2			
	3				3			
	4				4			
	5				5			
	6				6			
	7				7			
	8				8			
	9				9			
Collège Cadre	1				1			
	2				2			
	3				3			

Représentant de la Direction au CSE de [.....]

[.....] directeur de la DRH, président du CSE

ORDRE DU JOUR

Introduction du président du CSE Monsieur [.....]
[.....]

POINT 1 - Adoption du procès-verbal du précédent CSE

POINT 2 – Consultation projet licenciement du salarié [.....] qui exerce le mandat de
[.....]

POINT 3 - [.....]

LISTE DES DOCUMENTS REMIS AUX MEMBRES DU CSE

DOCUMENT 1 :

DOCUMENT 2 :

DOCUMENT 3 :

DOCUMENT 4 :

COMPTE RENDU DES DÉBATS

9h00 - Ouverture du CSE

POINT 1 - Adoption du procès-verbal du CSE du [date]

L'approbation du procès-verbal du CSE du [date] est mise aux voix.

X votant-e-s, X voix pour, X voix contre, X abstentions.

Le procès-verbal est adopté/rejeté.

POINT 2 – Consultation sur le projet de licenciement de M.X

Déclaration(s) :

M. le président :

XXXXXXXXXX :

XXXXXXXXXX :

XXXXXXXXXX :

Résolution(s) :

Résolution n°1 : Les membres élus du CSE sont favorables/ne sont pas favorables au projet de licenciement de M.X

La résolution n°1 est mise aux voix.

X votant-e-s, X voix pour, X voix contre, X abstentions

La résolution est adoptée/rejetée.

POINT 3 -

Proposition(s) du précédent CSE :

Proposition n°1 :

Proposition n°2 :

Déclaration(s) :

M. le président : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXX :

XXXXXXXXXXXX :

Résolution(s) :

Résolution n°1 :

Résolution n°2 :

La résolution n°X est mise aux voix.

X votant-e-s, X voix pour, X voix contre, X abstentions.

La résolution est adoptée/rejetée.

Fin du CSE – Heure

XXXXXXXXXXXXX Président du CSE de XXXXXX	XXXXXXXXXXXXX Secrétaire du CSE de XXXXX
Lieu, date	Lieu, date

MODÈLE DE LETTRE DE NOTIFICATION DE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ

Le [date], À [lieu]

Objet : notification de licenciement.

Madame, Monsieur,

Nous faisons suite à l'entretien préalable effectué le [indiquer la date] au siège social de notre entreprise, au sujet du licenciement envisagé à votre rencontre.

Lors de cet entretien, les explications que vous nous avez fournies ne nous ont pas convaincues.

Comme l'impose le code du travail, nous avons saisi le comité social économique du projet de licenciement vous concernant et avons sollicité l'autorisation de l'Inspecteur du Travail.

Ces derniers nous ont donné leur accord pour procéder à votre licenciement dont vous trouverez les motifs suivants :

[Indiquer clairement et précisément les motifs invoqués]

Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, vous bénéficiez d'un préavis de [.....] mois, dont nous vous dispensons.

A l'issue de votre préavis, vous recevrez les documents suivants :

- Dernier bulletin de salaire et son règlement ;
- Certificat de travail ;
- Reçu pour solde de tout compte ;
- Attestation destinée à POLE EMPLOI.

Veuillez agréer, Madame ou Monsieur l'inspecteur, l'inspectrice, l'expression de nos considérations respectueuses.

[Signature]

Vous trouverez le modèle vierge à télécharger et imprimer à la page suivante.

MODÈLE DE LETTRE LETTRE DE DEMANDE D'AUTORISATION DE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ ADRESSÉE À L'INSPECTION DU TRAVAIL

Vous trouverez le modèle vierge à télécharger et imprimer à la page suivante.

Le [date], À [lieu]

Objet : demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé

Madame ou Monsieur l'inspecteur, l'inspectrice du travail,

Nous avons embauché Madame ou Monsieur [indiquer le nom de l'employé] par contrat de travail à durée indéterminée le [indiquer la date] en qualité de [indiquer le poste occupé].

Nous envisageons de procéder à son licenciement pour les raisons suivantes : [indiquer la faute et les motifs].

Madame ou Monsieur [indiquer le nom de l'employé] a été convoqué[e] à un entretien préalable le [indiquer la date de convocation], qui s'est tenu le [indiquer la date de l'entretien].

Compte tenu du mandat exercé par Madame ou Monsieur [indiquer le nom de l'employé] depuis le [indiquer la date de début de mandat], le comité social économique a été informé et consulté de ce projet de licenciement et a rendu un avis favorable le [indiquer la date].

Nous vous demandons par la présente de bien vouloir nous autoriser à licencier Madame ou Monsieur [indiquer le nom de l'employé] pour les motifs précités et restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Veuillez agréer, Madame ou Monsieur l'inspecteur, l'inspectrice, l'expression de nos considérations respectueuses.

[Signature]

Pièces jointes :

- Procès-verbal de réunion du Comité social économique

MODÈLE LETTRE D'UN MEMBRE DU CSE REFUS MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Vous trouverez le
modèle vierge à
télécharger et imprimer
à la page suivante.

Le [date], À [lieu]

Objet : refus modification contrat de travail

Madame ou Monsieur,

J'ai été embauché le [indiquer la date d'embauche] en qualité de [indiquer le poste occupé] en contrat à durée indéterminée.

J'ai été élu membre du comité social économique le [indiquer la date des élections].

Suite à votre demande de modification de mon contrat de travail le [indiquer la date de la demande], concernant [indiquer le motif : horaires, primes, lieu...], je vous informe que je refuse votre proposition aux motifs [indiquer le motif de refus].

Je me tiens à votre disposition, pour tout complément d'information.

Veuillez agréer, Madame ou Monsieur, l'expression de mes considérations respectueuses.

[Signature]