

Procédure de licenciement d'un salarié protégé en absence de comité d'entreprise

DÉCISION DE JUSTICE

CAA Lyon, 5ème chambre – N° 16LY04090 – SAS Distribution Casino France – 28 juin 2018 – C+ 

INDEX

Mots-clés

Licenciement, Autorisation administrative, Salarié protégé, Comité d’entreprise

Rubriques

Droits sociaux et travail

Résumé

¹ Selon l'article L. 2421-3 du code du travail, le projet de licenciement d'un délégué du personnel doit être soumis pour avis au comité d'entreprise (ou au comité d'établissement dans les entreprises comportant des établissements distincts).

² Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

³ En l'espèce, l'établissement de la société Casino n'a pas été ni constitué en établissement distinct, ni rattaché à un tel établissement, si bien que le projet de licenciement d'un délégué du personnel n'a pu être soumis à aucun comité d'établissement et que l'inspecteur du travail a été saisi directement.

⁴ Le tribunal administratif a rejeté la demande tendant à l'annulation du refus d'autoriser ce licenciement, opposé par l'inspecteur du travail et confirmé par le ministre, en raison de l'absence de consultation du comité d'entreprise.

⁵ La cour confirme cette solution.

⁶ En effet, la consultation du comité d'établissement ne constituait pas une formalité impossible, dès lors qu'il appartenait à l'employeur soit de constituer l'établissement en établissement distinct doté d'un tel comité, soit de le rattacher à un autre établissement, ceci pouvant se faire soit par voie d'accord avec les organisations syndicales, soit en saisissant l'administration.

⁷ Cette solution s'écarte de celle retenue par la CAA de Marseille ([CAA Marseille, 16-3-2017, n° 16MA00807, Sté Distribution Casino France c/ ministre](#) ; RJS 7/17 n° 503), selon laquelle, dans un tel cas, c'est le comité central d'entreprise qui doit être consulté.