



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE

Direction des Relations Sociales, des Régles
RH et du Logement social

Contact

Tél : 01.55.44.24.65 / 01.55.44.27.15
Fax :
E_mail:

Destinataires

Tous services

Date de validité

A partir du 01/12/2014

Annulation de

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste



Bulletin Ressources
Humaines

Le décret n°2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste et le décret n°2014-1426 du 28 novembre 2014 relatif à la représentation des agents contractuels et à la protection des agents contractuels de droit privé de La Poste, exerçant un mandat de représentation définissent les règles applicables aux salariés protégés de La Poste.

L'objet du présent BRH est d'apporter des précisions sur l'application de ces dispositions concernant les salariés bénéficiaires de la protection, la durée de la protection, ainsi que la mise en œuvre de cette procédure.

Le présent BRH abroge le Flash RH n° 2012.21 du 2 juillet 2012 relatif aux règles de protection des médecins du travail et des salariés représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et rappelle les règles de protection qui leur sont applicables.

Sylvie FRANCOIS

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

Sommaire	Page
PREAMBULE	3
1. SALARIES BENEFICIAIRES DE LA PROTECTION ET DUREE DE LA PROTECTION	4
1.1 SALARIES EXERÇANT UN MANDAT DE REPRESENTATION INTERNE A LA POSTE	4
1.2 CANDIDATS AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET SALARIES DONT LA CANDIDATURE EST IMMEDIATE	4
1.3 SALARIES DONT LA CANDIDATURE AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES EST IMMEDIATE	5
1.4 REPRESENTANTS SYNDICAUX MIS A DISPOSITION D'UNE ORGANISATION SYNDICALE REPRESENTATIVE	5
1.5 SALARIES EXERÇANT UN MANDAT EXTERIEUR A LA POSTE	5
2. CAS ET PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION	7
2.1 EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	7
2.2 CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL DES SALARIES PROTEGES	8
3. RECOURS CONTRE LA DECISION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL	15
3.1 LES DIFFERENTS RECOURS	15
3.2 EFFETS DES RECOURS	17
4. LA PROTECTION DES MEDECINS DU TRAVAIL	18
4.1 EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	18
4.2 CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	19
4.3 RECOURS CONTRE LA DECISION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL	20
5. DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE, TRAÇABILITE ET ARCHIVAGE	21
REFERENCES :	22



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

6. ANNEXES

23

PREAMBULE

Les salariés exerçant un mandat de représentation, les candidats à ce mandat, les anciens titulaires de ces mandats, ainsi que les médecins du travail de La Poste bénéficient d'un statut protecteur d'ordre public.

Cela implique, d'une part, que les salariés concernés ne sauraient renoncer à la protection qui leur est accordée, et, d'autre part, que La Poste doit impérativement observer les formalités nécessaires afin d'en garantir le respect.

Il en résulte également que les salariés protégés ne doivent en aucun cas faire l'objet de mesures discriminatoires liées à leur statut, que ce soit au moment de l'embauche, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

Ce statut protecteur est inhérent aux missions exercées par le salarié et implique par exemple que la rupture ou le transfert du contrat de travail fasse obligatoirement l'objet d'une procédure spécifique : saisine préalable de la commission consultative paritaire compétente et autorisation de l'inspecteur du travail.

Enfin, toute rupture du contrat de travail et plus généralement tout acte intervenu en violation du statut protecteur est frappé de nullité et pourrait être qualifié de délit d'entrave.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

1. SALARIES BENEFICIAIRES DE LA PROTECTION ET DUREE DE LA PROTECTION¹

1.1 SALARIES EXERÇANT UN MANDAT DE REPRESENTATION INTERNE A LA POSTE

La protection est applicable aux salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel, pendant toute la durée de leur mandat et ce même si l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Sont concernés :

- Les représentants du personnel salariés, titulaires ou suppléants, élus pour siéger au sein des commissions consultatives paritaires (CCP) ;
- Les représentants du personnel salariés, titulaires ou suppléants, élus pour siéger au sein des comités techniques (CT) ;
- Les représentants du personnel salariés désignés pour siéger au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de La Poste (CHSCT) ;
- Les salariés représentants du personnel au conseil d'administration de La Poste (CA).

Ces salariés conservent le bénéfice de la protection pendant les 6 premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition du CHSCT² et ce, à compter du jour de la cessation du mandat.

1.2 CANDIDATS AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET SALARIES DONT LA CANDIDATURE EST IMMINENTE

1.2.1 Candidats aux élections professionnelles

La protection s'applique aux candidats aux élections des CCP et des CT pendant les 6 mois suivant la date d'envoi des listes de candidature.

Le point de départ de la protection des candidats est fixé à la date d'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception ou de remise contre récépissé à La Poste, des listes de candidature.

¹ Sur la protection des médecins du travail, cf. § 4.

² Cf. CORP-DRHRS-2014-247 du 30 décembre 2014 – Annexe 14.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

S'agissant des candidats et anciens candidats à l'élection des représentants du personnel au CA de La Poste, la protection s'applique pendant les 3 mois suivant le dépôt des candidatures.

1.3 SALARIES DONT LA CANDIDATURE AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES EST IMMINENTE

Les salariés qui apportent par tous moyens la preuve que La Poste avait connaissance de l'imminence de leur candidature aux élections des CCP et des CT avant qu'ils ne soient convoqués à l'entretien préalable au licenciement bénéficient également du statut protecteur.

1.4 REPRESENTANTS SYNDICAUX MIS A DISPOSITION D'UNE ORGANISATION SYNDICALE REPRESENTATIVE

Les représentants syndicaux mis à disposition depuis plus d'un an d'une organisation syndicale représentative, et ayant une décharge d'activité au moins égale à un mi-temps bénéficient du statut de salarié protégé.

Le point de départ du délai d'un an court à compter de la réception par La Poste de l'information faite par l'organisation syndicale concernant la mise à disposition.

1.5 SALARIES EXERÇANT UN MANDAT EXTERIEUR A LA POSTE

1.5.1 Conseillers prud'homaux

Les salariés conseillers prud'homaux bénéficient du statut de salarié protégé pendant toute la durée de leur mandat.

Bénéficient également de la protection :

- Les candidats aux élections de conseillers prud'hommes dès que La Poste a reçu la notification de la candidature du salarié ou lorsque le salarié a apporté la preuve que La Poste a eu connaissance de l'imminence de sa candidature et pendant une durée de 6 mois après la publication des candidatures par l'autorité administrative ;
- Les anciens conseillers prud'homaux pendant une durée de 6 mois à compter de la cessation de leur mandat.

1.5.2 Conseillers du salarié

Les salariés conseillers du salarié inscrits sur une liste dressée par le préfet et chargés d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

entretien préalable au licenciement bénéficient d'une protection pendant la durée d'exercice de leur fonction.

Cette protection court à compter du jour où cette liste est arrêtée dans le département par le préfet et pendant 3 ans, période de validité de cette liste.

Elle s'applique également aux anciens conseillers pendant une durée de 12 mois à compter de leur radiation de la liste établie par le préfet, à condition que leur fonction de conseiller ait duré pendant plus de 12 mois.

1.5.3 Défenseurs syndicaux³

Les défenseurs syndicaux qui assistent ou représentent le salarié ou l'employeur devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel statuant en matière prud'homale bénéficient du statut protecteur.

1.5.4 Membres du conseil ou administrateur des caisses de sécurité sociale

Conformément à l'article L. 231-11 du Code de la Sécurité sociale, les salariés membres du conseil ou administrateurs des caisses de sécurité sociale bénéficient du statut de salarié protégé pendant toute la durée de leur mandat.

Ces membres conservent également cette protection pendant une durée de 6 mois à compter de la date d'expiration de leur mandat.

Les candidats aux mandats précités sont protégés pendant une durée de 3 mois à compter de la publication de la liste des candidatures.

1.5.5 Salariés administrateurs de mutuelle, union ou fédération

Conformément à l'article L. 114-24 du code de la mutualité, les salariés membres du conseil ou administrateurs de mutuelle, union ou fédération bénéficient du statut de salarié protégé pendant toute la durée de leur mandat.

Les anciens membres conservent cette protection pendant une durée de 6 mois à compter de la date d'expiration de leur mandat.

³ La loi n°2015-990 du 6 août 2015 crée le statut de défenseur syndical inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions devant être définies par décret (cf art. L1453-9 du code du travail).



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

Les candidats aux mandats d'administrateur de mutuelle, union ou fédération sont protégés pendant une durée de 3 mois à compter de la date de l'envoi de la liste des candidatures adressée par la mutuelle, union ou fédération à ses membres.

1.5.6 Salariés titulaires d'un mandat politique local

Conformément aux articles L2123-9, L3123-7 et L4135-7 du code général des collectivités territoriales suite à la loi n°2015-366 du 31 mars 2015, depuis le 2 avril 2015 les salariés, maires ou adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins, présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental, présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional qui n'ont pas cessé d'exercer leur activité professionnelle bénéficient du statut de salarié protégé.

Les salariés exerçant un mandat extérieur à La Poste (conseillers prud'homaux, conseillers du salarié, défenseurs syndicaux, membres du conseil ou administrateurs des caisses de sécurité sociale, salariés administrateurs de mutuelle, union ou fédération, salariés titulaires d'un mandat politique local) doivent informer par tous moyens leur responsable hiérarchique de l'existence de leur mandat et ce dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement.

2. CAS ET PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION

2.1 EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.1.1 Modification du contrat de travail

L'accord écrit du salarié protégé est requis en cas de modification de son contrat de travail.

Dans le cas particulier des représentants du personnel à la CCP, au CT, au CA et des candidats aux élections aux CCP ou au CA durant les 6 mois suivant la date des élections, la CCP est consultée préalablement à la modification du contrat de travail.

En cas de refus du salarié, La Poste doit poursuivre l'exécution du contrat de travail aux conditions antérieures ou saisir la commission consultative paritaire ainsi que l'inspecteur du travail d'une demande de licenciement.

Ce licenciement devra avoir pour cause le motif à l'origine de la modification et non le refus de la modification par le salarié.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

2.1.2 Transfert partiel d'activité

Dans le cadre d'un transfert partiel d'activité de La Poste vers une entité économique distincte, l'inspecteur du travail doit être saisi d'une demande d'autorisation de transfert du salarié protégé. La saisine de la CCP n'est pas requise.

Les salariés concernés sont les suivants :

- Les représentants du personnel au sein des CCP ;
- Les représentants du personnel au sein des CT;
- Les représentants du personnel au sein des CHSCT;
- Les anciens représentants au sein de ces instances, pendant les 6 premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition du CHSCT.

La demande d'autorisation de transfert est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec avis de réception 15 jours au moins avant la date arrêtée pour le transfert.

Si l'autorisation de transfert est refusée, La Poste propose au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans la partie non transférée de l'établissement ou, en cas d'impossibilité, dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

2.2 CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL DES SALARIES PROTEGES

2.2.1 Règles en matière de rupture du contrat de travail communes à tous les salariés protégés⁴

La rupture du contrat de travail⁵ des salariés protégés fait l'objet d'une procédure protectrice dès lors qu'elle intervient à l'initiative de l'employeur.

Lorsque La Poste envisage la rupture ou le transfert du contrat de travail⁶ d'un salarié bénéficiant de la protection spéciale, les étapes de la procédure sont les suivantes :

- **Entretien avec le salarié**

⁴ Sur la procédure applicable aux médecins du travail, cf. § 4.

⁵ Notamment en cas de rupture du contrat au cours de la période d'essai, licenciement quel qu'en soit le motif ou mise à la retraite.

⁶ Il ne s'agit pas de transfert partiel d'activité tel que prévu au § 2.1.2.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

Lorsque La Poste envisage la rupture ou le transfert du contrat de travail d'un salarié protégé, elle invite ce dernier à un entretien avant que la CCP soit saisie.

En cas de rupture, l'entretien préalable au licenciement doit respecter les règles légales et conventionnelles en vigueur : le délai entre la réception de la lettre de convocation par le salarié et la date de l'entretien doit être de 5 jours ouvrables pleins minimums pour permettre notamment le déplacement de l'intéressé et lui laisser apprécier la nécessité de se faire assister par la personne de son choix.

- **Saisine de la commission consultative paritaire compétente**

Les membres de la CCP sont convoqués selon les règles en vigueur à La Poste.

- **Demande d'autorisation à l'inspecteur du travail**

La demande de rupture ou de transfert du contrat de travail est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend le niveau opérationnel déconcentré (NOD) qui emploie le salarié bénéficiant de la protection.

Elle est transmise par lettre recommandée avec avis de réception dans les 15 jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis de la CCP, sauf en cas de mise à pied conservatoire.

La demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion de la CCP compétente et énonce les motifs du licenciement⁷ ou du transfert envisagé.

- **Enquête et décision de l'inspecteur du travail**

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié intéressé peut, à sa demande, se faire assister d'un représentant syndical.

Pour les besoins de l'enquête, l'inspecteur du travail peut demander à La Poste que lui soient transmis des documents nécessaires à l'instruction de sa demande. Il peut notamment s'agir des copies :

- Des pièces justificatives de la totalité des mandats ;
- De la convocation du salarié à l'entretien préalable ainsi que de l'avis de réception ;
- Des convocations des membres des instances consultées et du salarié visé par la mesure.

⁷ Ou de la rupture anticipée ou du non renouvellement du CDD (cf. §2.2.2.)



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

L'inspecteur du travail s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son mandat.

L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de 15 jours, réduit à 8 jours en cas de mise à pied conservatoire. Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée d'autorisation de licenciement. Il peut être prolongé si les nécessités de l'enquête le justifient. Dans ce cas, l'inspecteur du travail avise le représentant de La Poste et le salarié intéressé de cette prolongation.

Si la procédure concerne un représentant du personnel au CHSCT, l'inspecteur du travail avise également de la prolongation du délai l'organisation syndicale concernée.

La décision de l'inspecteur du travail est motivée.

Le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant un délai de deux mois ou plus vaut décision implicite de refus.

- **Conséquences de la décision de l'inspecteur du travail**

En cas d'autorisation de l'inspecteur du travail, La Poste notifie au salarié protégé sa décision de rupture ou de transfert du contrat de travail.

Il est conseillé de faire référence à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans la lettre adressée au salarié.

En cas de licenciement pour motif disciplinaire, la notification de la lettre doit intervenir au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail.

En cas de refus d'une demande de rupture⁸ du contrat de travail, La Poste doit renoncer à cette procédure de rupture⁹ du contrat de travail sous peine de nullité; le contrat se poursuit dans les conditions antérieures à la procédure.

Si la procédure concerne un représentant du personnel au CHSCT, l'inspecteur du travail notifie en outre cette décision par lettre recommandée avec avis de réception à l'organisation syndicale concernée.

En cas de faute grave ou lourde et mise à pied conservatoire

⁸ Ou de transfert ou en cas de rupture du contrat au cours de la période d'essai, mise à la retraite.

⁹ Ou de transfert ou en cas de rupture du contrat au cours de la période d'essai, mise à la retraite.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

En cas de présomption de faute grave ou lourde, et de mise à pied conservatoire du salarié intéressé, la CCP est consultée dans un **déla****i de 10 jours** à compter de la notification de cette mise à pied conservatoire.

Afin de respecter ce délai de 10 jours, il convient de prévoir, dès la notification de la mise à pied conservatoire, une convocation à l'entretien préalable et une convocation à la CCP¹⁰.

La demande d'autorisation de licenciement est transmise à l'inspecteur du travail dans les 48 heures suivant la consultation de la CCP.

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié intéressé peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant syndical.

L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de 8 jours. Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée de La Poste. Il peut être prolongé si les nécessités de l'enquête le justifient.

En cas de refus de la demande d'autorisation de licenciement pour faute grave ou lourde par l'inspecteur du travail, la mesure de mise à pied conservatoire est privée d'effet et La Poste doit mettre fin à cette dernière.

ATTENTION : Concernant les représentants du personnel au CA de La Poste, la demande d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail est soumise pour avis au CA puis à la CCP. En cas de faute grave donnant lieu à une mise à pied conservatoire, le CA de La Poste est convoqué sans délai et donne son avis sur le projet de licenciement de l'intéressé après que l'entretien préalable se soit tenu. La consultation de la CCP a lieu dans un délai de 10 jours à compter de la mise à pied conservatoire.

2.2.2 Rupture du contrat à durée déterminée

La procédure protectrice détaillée au § 2.2.1 s'applique lorsqu'est envisagée la rupture du CDD avant l'échéance du terme, en raison d'une faute grave ou lourde, en raison de l'impossibilité de reclassement suite à une inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsqu'il n'est pas envisagé de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement d'un salarié :

¹⁰ Le salarié doit être convoqué huit jours au moins avant la date de la réunion de la CCP, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (Cf. le BRH relatif à l'organisation, aux attributions et au fonctionnement des commissions consultatives paritaires de La Poste CORP-DRHRS-2015-0061 du 02 mars 2015).



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

- représentant du personnel, titulaire ou suppléant, élu pour siéger au sein des CCP ;
- représentant du personnel, titulaire ou suppléant, élu pour siéger au sein des CT ;
- représentant du personnel désigné pour siéger au sein des CHSCT;
- ancien représentant au sein des instances CCP, CT et CHSCT, pendant les 6 premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition du CHSCT;
- candidat aux élections des CCP et CT pendant 6 mois suivant la date d'envoi des listes de candidature ;
- conseiller prud'homal ;
- conseiller du salarié ;
- défenseur syndical ;
- salarié administrateur de mutuelle, union ou fédération ;
- membre du conseil ou administrateur des caisses de sécurité sociale ;
- salarié titulaire d'un mandat politique local tel qu'évoqué au §1.4.5¹¹.

A *contrario*, en cas de rupture du contrat à durée déterminée ne comportant pas de clause de renouvellement, il n'est pas nécessaire d'organiser un entretien ni de saisir la CCP.

Dans l'ensemble des cas de rupture précités, l'inspecteur est saisi au moins un mois avant l'arrivée du terme du contrat de travail et statue avant la date du terme du contrat à durée déterminée.

Le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant un délai de deux mois ou plus vaut décision implicite de refus.

2.2.3 Rupture conventionnelle¹²

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié protégé :

- représentant du personnel, titulaire ou suppléant, élu, ou désigné pour siéger au sein des CCP, des CT et des CHSCT de La Poste ;

¹¹ A compter du 2 avril 2015 au regard de la loi N°2015-366 du 31 mars 2015.

¹² Cf. CORP-DRHRS-2015-0128 du 28 mai 2015 relatif à la rupture conventionnelle.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

- ancien représentant du personnel aux instances visées supra pendant les 6 premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition du comité;
- candidat aux élections des CCP et aux CT pendant les 6 mois suivant la date d'envoi des listes de candidature ;
- qui a fait la preuve que La Poste avait connaissance de l'imminence de sa candidature aux élections professionnelles ;
- représentant syndical mis à disposition depuis plus d'un an par une organisation syndicale représentative et bénéficiant d'une décharge d'activité au moins égale à un mi-temps ;
- représentant du personnel au CA de La Poste mais également l'ancien représentant du personnel au CA pendant les 6 premiers mois suivant la cession de son mandat ainsi qu'au candidat et ancien candidat à l'élection comme représentant du personnel au CA pendant les 3 mois suivant le dépôt des candidatures ;
- exerçant des mandats à l'extérieur de La Poste, à savoir :
 - o le conseiller prud'homme et conseiller prud'homme ayant cessé ses fonctions depuis moins de 6 mois ;
 - o le candidat aux fonctions de conseiller prud'homme dès lors que La Poste a reçu notification de la candidature du salarié ou lorsque le salarié fait la preuve que La Poste a eu connaissance de l'imminence de sa candidature, et pendant une durée de 6 mois après la publication des candidatures par le préfet.
 - o le conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement et l'ancien conseiller du salarié pendant une durée de 12 mois à compter de sa radiation, à condition que sa fonction ait duré pendant plus de 12 mois ;
 - o le défenseur syndical ;
 - o le membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale ou ancien membre ayant cessé ses fonctions depuis moins de 6 mois et les candidats à ces mandats pendant une durée de 3 mois suivant la date d'envoi des listes de candidature;
 - o le membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération ou ancien membre ayant cessé ses fonctions



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

depuis moins de 6 mois et les candidats à ce mandat pendant une durée de 3 mois suivant la date d'envoi des listes de candidature;

- o le salarié titulaire d'un mandat politique local tel qu'évoqué au §1.4.5 et qui n'a pas suspendu son activité professionnelle¹³ ;

- les médecins du travail.

Dans ce cas, il convient de respecter les étapes suivantes :

- Tenue d'au moins un entretien au cours duquel la convention de rupture est élaborée mais non signée ;
- Convocation du salarié protégé à la CCP pour être auditionné ;
- Tenue de la CCP compétente dans les conditions détaillées dans le BRH relatif à l'organisation, aux attributions et au fonctionnement des CCP de La Poste (BRH-CORP-DRHRS- 2015.0061 du 2 mars 2015);
- Signature de la convention de rupture par les parties ;
- Respect du délai de rétractation de 15 jours calendaires ;
- Transmission de la demande d'autorisation de rupture conventionnelle à l'inspection du travail dont dépend le NOD qui emploie le salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les 15 jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis de la commission consultative paritaire compétente. **Afin de respecter ce délai, il est vivement conseillé de procéder à la signature de la convention dans les meilleurs délais à compter de la tenue de la CCP pour faire courir le plus tôt possible le délai de rétractation de 15 jours.**

Le courrier adressé à l'inspecteur du travail contient le formulaire de demande d'autorisation de la rupture conventionnelle, la convention de rupture et le procès-verbal de la réunion de la commission consultative paritaire compétente.

- Délai d'instruction par l'inspecteur du travail ;

Attention : il faut une autorisation expresse de l'inspecteur du travail pour valider la rupture conventionnelle. Le délai d'autorisation de 15 jours dont l'inspecteur du travail dispose pour rendre sa décision n'est

¹³ A compter du 2 avril 2015 au regard de la loi N°2015-366 du 31 mars 2015.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

qu'indicatif. En revanche, si à l'expiration d'un délai de 2 mois l'inspecteur du travail n'a toujours pas rendu de décision expresse, alors ce silence vaudra rejet implicite de la demande de rupture.

- Rupture du contrat de travail, remise des documents de fin de contrat et paiement des sommes dues.

La rupture ne peut intervenir au plus tôt que le lendemain du jour de la notification de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail.

La date de rupture du contrat de travail éventuellement fixée dans la convention doit donc tenir compte des délais précités.

3. RECOURS CONTRE LA DECISION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

3.1 LES DIFFERENTS RECOURS

L'inspecteur du travail étant obligatoirement saisi en cas de rupture ou de transfert du contrat de travail d'un salarié protégé, sa décision peut faire l'objet de trois types de recours (gracieux, hiérarchique ou contentieux).

Ces recours peuvent être formés simultanément ou successivement¹⁴.

3.1.1 Recours gracieux

La Poste, le salarié protégé ou le syndicat que ce dernier représente ou auquel il a donné mandat à cet effet peuvent saisir l'inspecteur du travail d'un recours gracieux afin que celui-ci retire sa décision initiale dans un délai de deux mois à compter de la notification de cette décision.

Suite à ce recours, plusieurs cas de figures peuvent être envisagés :

- Si l'objet de la décision initiale de l'inspecteur du travail est une décision de refus de la rupture ou du transfert du contrat de travail et que dans le cadre du recours gracieux il annule cette décision, La Poste pourra rompre ou transférer le contrat de travail de l'intéressé.

- Si l'objet de la demande initiale est d'autoriser la rupture ou le transfert du contrat de travail et que dans le cadre du recours gracieux il annule cette décision, le salarié est en droit de demander sa réintégration et toutes les conséquences qui en découlent.

14 Cf. Circulaire DGT n°07-2012 du 30 juillet 2012 relative aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

La réponse de l'inspecteur du travail devra intervenir dans un délai de 2 mois.

3.1.2 Recours hiérarchique

La Poste, le salarié ou le syndicat que ce dernier représente ou auquel il a donné mandat à cet effet peuvent saisir le ministre du travail d'un recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail dans un délai de 2 mois à compter de la date de la notification de la décision initiale.

Si le ministre n'a pas rendu de décision quatre mois après avoir été saisi du recours, son silence équivaut à une décision implicite de rejet.

Si le ministre rejette le recours hiérarchique, il confirme la décision de l'inspecteur du travail. La situation antérieure n'est pas modifiée.

Si le ministre annule le refus d'autorisation de l'inspecteur du travail, sa décision se substitue à celle de l'inspecteur du travail et vaut autorisation à compter de la date de notification de la décision du ministre aux intéressés.

Si le ministre annule l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail, sa décision a un effet rétroactif et entraîne la réintégration et/ou l'indemnisation du salarié concerné.

Le recours hiérarchique introduit contre la décision de l'inspection du travail, qu'il émane du salarié ou de La Poste, n'a pas pour effet de suspendre cette décision.

3.1.3 Recours contentieux

La Poste ou le salarié peut exercer devant les juridictions administratives un recours pour excès de pouvoir à l'encontre de la décision de l'inspecteur du travail ou de la décision du ministre du travail dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision administrative contestée ou à compter du jour de l'expiration de la période faisant naître la décision de rejet lorsque celle-ci est implicite.

Si le juge administratif annule un refus d'autorisation de licencier, cette décision ne constitue pas pour autant une autorisation de licencier. Dans cette situation, La Poste, si elle persiste dans son intention de licencier, doit solliciter à nouveau l'autorisation de l'inspecteur du travail pour procéder à la rupture du contrat de travail.

Si le juge annule une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un licenciement, la rupture du contrat de travail, si elle a été prononcée, est nulle.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

Le recours contentieux introduit n'a pas pour effet de suspendre la décision.

3.2 EFFETS DES RECOURS

Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié intéressé a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande de réintégration s'applique au salarié :

- représentant du personnel titulaire ou suppléant aux instances CCP, CT, CHSCT ;
- représentant syndical mis à disposition depuis plus d'un an par une organisation syndicale représentative et bénéficiant d'une décharge d'activité au moins égale à un mi-temps ;
- représentant du personnel au conseil d'administration de La Poste ;
- ancien représentant du personnel aux instances CCP, CT, CHSCT pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ;
- candidat aux élections des CCP et des CT pendant les six mois suivant la date d'envoi des listes de candidature.

Passé le délai de deux mois évoqué précédemment, la demande de réintégration est irrecevable, quel que soit le motif d'annulation de l'autorisation de licenciement.

Par ailleurs, lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié intéressé a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre la rupture de son contrat de travail et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre la rupture de son contrat et l'expiration du délai de 2 mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations et contributions afférentes à cette indemnité qui a la nature d'un complément de salaire.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

4. LA PROTECTION DES MEDECINS DU TRAVAIL¹⁵

4.1 EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

4.1.1 Nomination d'un médecin du travail

Le médecin du travail ne peut être nommé qu'après avis favorable de la CCP.

La consultation de cette commission doit intervenir au plus tard avant la fin de la période d'essai du médecin du travail nouvellement recruté.

Par ailleurs, dans le cadre de cette procédure de nomination du médecin du travail, la commission consultative paritaire a communication des données suivantes :

1° L'effectif des personnels suivis par le médecin nommé ;

2° Le secteur défini par le responsable de La Poste auprès duquel le médecin est affecté.

4.1.2 Contestation du changement de secteur du médecin du travail

Lorsque le changement de secteur d'un médecin du travail est contesté par l'intéressé ou par le CHSCT compétent, avant toute décision, la CCP compétente doit obligatoirement être consultée.

4.1.3 Avis défavorable de la CCP relatif à la nomination ou au changement de secteur d'un médecin du travail

En cas d'avis défavorable de la commission consultative paritaire, la nomination ou le changement de secteur du médecin de travail ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, délivrée après avis du médecin inspecteur du travail dans les conditions prévues au §221 de la présente instruction.

4.1.4 En cas de transfert partiel d'activité

Lors du transfert partiel de l'établissement auquel appartient le médecin du travail, la demande d'autorisation de transfert est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec avis de réception 15 jours avant la date arrêtée pour le transfert.

¹⁵ Cf. le décret n°2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité à La Poste.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le médecin du travail peut, sur sa demande, se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel du service de santé au travail ou de l'entreprise.

L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de quinze jours. Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée présentée par La Poste. Il n'est prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient.

4.2 CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

4.2.1 Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

La rupture ou le transfert du contrat de travail du médecin du travail fait l'objet d'une procédure protectrice dès lors qu'elle intervient à l'initiative de l'employeur¹⁶.

La demande d'autorisation est à adresser à l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail qui emploie ce médecin du travail, par lettre recommandée avec avis de réception dans les 15 jours suivant la tenue de la CCP.

La demande énonce les motifs de la rupture envisagée et est accompagnée du procès-verbal de la CCP.

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le médecin du travail peut, sur sa demande, se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de La Poste.

L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de 15 jours, réduit à 8 jours en cas de mise à pied conservatoire.

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail¹⁷.

La décision de l'inspecteur du travail est motivée. Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception au responsable de La Poste, au médecin du travail et à la CCP.

Les dispositions spécifiques concernant la faute grave ou lourde et la mise à pied conservatoire exposées au §2.2.1 de la présente instruction sont applicables au médecin du travail.

¹⁶ Notamment en cas de rupture du contrat au cours de la période d'essai, licenciement, quel qu'en soit le motif, mise à la retraite.

¹⁷ L'inspecteur du travail recueille l'avis du médecin inspecteur du travail.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

4.2.2 Rupture conventionnelle

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle avec un médecin du travail, à condition d'appliquer la procédure protectrice prévue au § 2.2.3. de la présente instruction.

La rupture conventionnelle devra en outre être impérativement soumise à l'autorisation expresse de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail¹⁸.

4.2.3 Rupture du contrat à durée déterminée

La rupture du contrat de travail à durée déterminée du médecin du travail fait l'objet de la consultation de la CCP et de l'autorisation expresse de l'inspection du travail, dans les mêmes conditions que celles exposées au § 2.2.1. et 2.2.2. de la présente instruction.

La rupture du contrat à durée déterminée devra en outre être impérativement soumise à l'autorisation expresse de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail¹⁹.

4.3 RECOURS CONTRE LA DECISION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Un recours hiérarchique peut être formé auprès du ministre chargé du travail, par le médecin du travail ou par le responsable de La Poste suite à la décision prise par l'inspection du travail.

Ce recours doit être formé dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur.

Le silence gardé pendant plus de 4 mois sur ce recours vaut décision de rejet de la demande.

Le ministre compétent peut annuler ou réformer la décision prise par l'inspecteur du travail.

La décision prise par l'inspecteur du travail ou le ministre peut autrement faire l'objet d'un recours contentieux devant la juridiction administrative.

¹⁸ L'inspecteur du travail recueille l'avis du médecin inspecteur du travail.

¹⁹ L'inspecteur du travail recueille l'avis du médecin inspecteur du travail.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

4.3.1 Droit à réintégration et indemnisation

Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant la rupture du contrat de travail d'un médecin du travail, celui-ci a droit, s'il le demande dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision, à être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

Passé le délai de deux mois, la demande de réintégration est irrecevable, quel que soit le motif d'annulation de l'autorisation de licenciement.

Il en est de même lorsque le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent.

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié intéressé s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision, a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre la rupture de son contrat de travail et sa réintégration.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre la rupture de son contrat et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations et contributions afférentes à cette indemnité qui a la nature d'un complément de salaire.

5. DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE, TRAÇABILITE ET ARCHIVAGE

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature, et en particulier au responsable du NOD, de veiller à l'application stricte des règles de procédure prévues et d'organiser le contrôle du processus.

Les documents suivants sont à conserver par le NOD et à classer dans la chemise 1 du dossier de personnel, à savoir :

- La ou les convocations aux entretiens ;
- La lettre de convocation du salarié à la commission consultative paritaire compétente ;
- Le procès-verbal de la commission consultative paritaire ;
- La demande d'autorisation transmise à l'inspecteur du travail et l'avis de réception correspondant ;



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

- La décision de refus ou d'autorisation de l'inspecteur du travail et / ou du ministre du travail.

REFERENCES :

- Code du travail ;
- Article L. 114-24 du Code de la mutualité ;
- Article L. 231-11 du Code de la Sécurité sociale ;
- Articles L2123-9, L3123-7 et L4135-7 du code général des collectivités territoriales ;
- Loi n°90-568 du 2 juillet 1990 modifiée relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom ;
- Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ;
- Décret n°2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité à La Poste ;
- Décret n°2011-1063 du 7 septembre 2011 relatif aux comités techniques de La Poste ;
- Décret n°2014-1426 du 28 novembre 2014 relatif à la représentation des agents contractuels et à la protection des agents contractuels de droit privé de La Poste exerçant un mandat de représentation ;
- Circulaire DGT 07/2012 du 30 juillet 2012 relative aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés ;
- BRH relatif à l'organisation, aux attributions et au fonctionnement des commissions consultatives paritaires de La Poste (CORP-DRHRS-2015-0061 du 2 mars 2015) ;
- BRH relatif à la rupture conventionnelle (CORP-DRHRS-2015-0128 du 28 mai 2015).



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

6. ANNEXES

**LETTRE DE CONVOCATION A LA REUNION DE LA COMMISSION
CONSULTATIVE PARITAIRE D'UN MEDECIN DU TRAVAIL OU D'UN
SALARIE PROTEGE si rupture du contrat de travail à l'initiative de La
Poste**

La Poste de

Adresse

Madame/ Monsieur

Adresse

A, le
.....²⁰

LR AR n°

Madame/ Monsieur,

Dans le cadre de la mesure de licenciement²¹ qui est envisagée à votre
encontre, nous vous prions de bien vouloir vous présenter le à
heures à devant la commission consultative paritaire qui
doit statuer sur cette mesure.

Nous vous précisons que si toutefois cette instance ne devait pas se tenir -
en cas de décision de ne pas poursuivre la procédure engagée à votre
encontre, qui ferait suite à votre entretien préalable -, vous en seriez
informé selon les mêmes formes que par la présente, à savoir par lettre en
recommandée avec avis de réception. A défaut d'une telle information, la
commission se tiendra dans les conditions visées au premier paragraphe.

Si la CCP est convoquée pour un motif disciplinaire :

A cette occasion, nous vous précisons que vous avez, dans le cadre de la
défense de vos intérêts, la possibilité :

²⁰ Le salarié doit être convoqué à la CCP 8 jours au moins avant la date prévue de réunion. En
cas de faute grave suivie d'une mise à pied conservatoire, la consultation de la CCP doit avoir
lieu dans un délai de 10 jours à compter de la notification de la mise à pied conservatoire. A
noter aussi que la lettre de convocation à l'entretien préalable doit avoir été remise au salarié
concerné avant l'envoi du présent courrier.

²¹ Ou rupture du contrat à durée déterminée, rupture de la période d'essai, mise à la retraite.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

- de vous présenter seul devant cette instance et d'exposer une défense écrite ou verbale.

- de vous y faire assister ou représenter par un ou des défenseur(s) de votre choix après en avoir indiqué, par écrit, les noms, qualités et résidence au secrétariat du conseil de discipline. A noter qu'il y a incompatibilité entre la qualité de défenseur et celle de membre appelé à siéger pour l'examen de la même affaire.

- de faire citer un (ou plusieurs) témoins.

- d'obtenir, préalablement à la réunion de la commission consultative paritaire, la communication de l'intégralité de votre dossier disciplinaire et de votre dossier de personnel, ces derniers étant consultables (lieu, adresse, horaires de consultation). Le(s) défenseur(s) que vous aurez désigné dispose également de la possibilité de prendre connaissance de votre dossier disciplinaire et, sur la base d'une autorisation écrite de votre part, de votre dossier de personnel.

Vous pourrez alors, ainsi que votre/vos défenseur(s), prendre des notes ou vous faire délivrer des photocopies payantes de pièces composant lesdits dossiers.

Veillez agréer, Madame/ Monsieur, nos salutations distinguées.

Nom et qualité du signataire

(Signature)



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

**LETTRE DE CONVOCATION A LA REUNION DE LA COMMISSION
CONSULTATIVE PARITAIRE D'UN MEDECIN DU TRAVAIL OU D'UN
SALARIE PROTEGE si rupture conventionnelle**

La Poste de

Adresse

Madame/ Monsieur

Adresse

A, le
.....²²

LR AR n°

Madame/ Monsieur,

Dans le cadre la procédure liée la rupture conventionnelle que nous envisageons mutuellement, nous vous prions de bien vouloir vous présenter, pour être auditionné (e), le à heures à devant la commission consultative paritaire qui doit statuer sur cette rupture conventionnelle.

Veuillez agréer, Madame/ Monsieur, nos salutations distinguées.

Nom et qualité du signataire

(Signature)

²² Le salarié est convoqué à la commission consultative paritaire dans un délai de 8 jours au moins avant la date de la réunion.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

**MODELE DE DEMANDE D'AUTORISATION AUPRES DE L'INSPECTEUR
DU TRAVAIL²³ DE LICENCIER²⁴ UN MEDECIN DU TRAVAIL OU UN
SALARIE PROTEGE**

Remarque : La présente demande doit être adressée à l'inspecteur du travail dont dépend le NOD qui emploie le salarié bénéficiant de la protection. Pour le médecin du travail, la demande d'autorisation est à adresser à l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail qui emploie ce médecin du travail.

La Poste
Adresse < >

A < >, le < >

Objet : Dossier de Monsieur/Madame.....

Monsieur l'Inspecteur (ou Madame l'Inspectrice),

Monsieur (ou Madame) < >, né(e) le < >, demeurant < adresse >, engagé(e) dans notre entreprise le < >, occupe depuis le < > les fonctions de < > (*préciser également tous les mandats détenus même ceux obtenus après convocation à l'entretien préalable*) depuis le < >.

Nous sommes contraints aujourd'hui de procéder, sous réserve de votre accord, à son licenciement pour < > (Indiquer le motif).

Ce licenciement est justifié pour les raisons suivantes : < *dans l'hypothèse par exemple d'un licenciement pour absence injustifiée, expliquer la durée*

²³ Cette demande d'autorisation de l'inspecteur du travail en cas de licenciement doit être adressée par LRAR dans les 15 jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis de la CCP (48h en cas de mise à pied conservatoire).

²⁴ Le modèle de lettre de demande d'autorisation à l'inspecteur du travail est à adapter dans les cas suivants :

- Rupture anticipée du contrat à durée déterminée en raison d'une faute grave
- Rupture anticipée du contrat à durée déterminée en raison de de l'impossibilité de reclassement suite à une inaptitude constatée par le médecin du travail
- Rupture anticipée du contrat à durée déterminée en raison de l'arrivée du terme et en cas de non renouvellement du contrat comportant une clause de renouvellement
- Transfert partiel de l'activité de La Poste vers une entité économique distincte
- Avis défavorable de la CCP relatif à la nomination ou au changement de secteur d'activité d'un médecin du travail
- Rupture du contrat au cours de la période d'essai
- Mise à la retraite



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

de l'absence, les dates des différentes mises en demeure de reprendre ses fonctions,....>.

(-> présentation du contexte et des faits reprochés au (à la) salarié(e) motivant la demande d'autorisation de licenciement)

Monsieur (ou Madame) < > a été convoqué(e) le <>, par lettre recommandée avec avis de réception (ou par lettre remise en main propre contre décharge), à un entretien préalable qui a eu lieu le <>, en présence de < à préciser> (ou le cas échéant : auquel il (elle) ne s'est pas présenté(e)).

Monsieur (ou Madame) < > a par la suite été auditionné(e) par la commission consultative paritaire qui s'est réunie le <>. Cette dernière s'est prononcée sur le projet de licenciement de Monsieur (ou Madame) < nom, prénom>, de la façon suivante : < préciser le résultat du vote>.

(-> Présentation de la procédure de licenciement engagée à l'encontre du/de la salarié(e))

Nous demandons donc votre autorisation de procéder au licenciement de Monsieur (ou Madame) < >.

Nous restons à votre disposition pour toutes précisions complémentaires et vous prions d'agréer, Madame l'inspectrice / Monsieur l'Inspecteur, l'expression de notre respectueuse considération.

Le Directeur des Ressources Humaines

Pièce jointe :

- Procès-verbal de la Commission Consultative Paritaire



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

**MODELE DE DEMANDE D'AUTORISATION DE RUPTURE
CONVENTIONNELLE D'UN SALARIE PROTEGE OU UN MEDECIN DU
TRAVAIL AUPRES DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL**

Remarque : La présente demande doit être adressée à l'inspecteur du travail dont dépend le NOD qui emploie le salarié bénéficiaire de la rupture conventionnelle. Pour le médecin du travail, la demande d'autorisation est à adresser à l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail qui emploie ce médecin du travail.

La Poste

Adresse

Monsieur l'Inspecteur, (ou Mme l'Inspectrice),
Adresse <>

A <>, le <>

Objet : Demande d'autorisation de rupture conventionnelle de Monsieur/Madame

Monsieur l'Inspecteur (ou Madame l'Inspectrice),

Monsieur / Madame < >, né(e) le <>, demeurant <adresse>, engagé(e) dans notre entreprise le <>, occupe depuis le <> les fonctions de <> (*préciser tous les mandats détenus même ceux obtenus après convocation à l'entretien préalable*) depuis le <>.

Monsieur / Madame <> nous a sollicité par courrier du <> afin d'examiner l'opportunité de bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle prévu par les articles L 1237-11 à L1237-16 du code du travail.

Suite à (*nombre*) entretien(s) en date du <> et en présence de < à préciser le cas échéant> nous avons convenu ensemble des modalités de la rupture conventionnelle du contrat de travail de Monsieur / Madame <>.

Monsieur / Madame <> a par la suite été auditionné(e) par la commission consultative paritaire qui s'est réunie le <>. Cette dernière s'est prononcée sur la rupture conventionnelle de Monsieur / Madame <>, de la façon suivante : < préciser le résultat du vote>.

Nous sollicitons donc auprès de vous l'autorisation de conclure une rupture conventionnelle à compter du <>. Vous trouverez en pièce jointe le formulaire CERFA rédigé en ce sens ainsi qu'un exemplaire de la convention signée.

Nous restons à votre disposition pour toutes précisions complémentaires et vous prions d'agréer, Madame l'inspectrice / Monsieur l'Inspecteur, l'expression de notre respectueuse considération.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

Le Directeur des Ressources Humaines

Pièces jointes :

- Procès-verbal de la Commission Consultative Paritaire
- Formulaire CERFA
- Convention de rupture conventionnelle de M / Mme < >



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

**MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE
CONCERNANT UN SALARIE PROTEGE OU UN MEDECIN DU TRAVAIL**

Observation : Ce modèle est à utiliser en cas de rupture conventionnelle envisagée avec un salarié protégé ou un médecin du travail.

Une convention de rupture conventionnelle est conclue

Entre les soussignés :

La Poste, Société anonyme au capital de 3 800 000 000 euros, immatriculée sous le numéro 356 000 000 RCS Paris, dont le siège social est situé 44 boulevard de Vaugirard, 75757 Paris Cedex 15, représentée par Mme/M., agissant en qualité de.....

Et,

Mme/M....., demeurant à (Adresse),

Préambule

Mme/M a été embauché(e) le en qualité de dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée toujours en vigueur.

La fonction qu'elle/il occupe aujourd'hui est celle de et il est (*faire référence à tous les mandats détenus par le salarié*) depuis le ...

Les soussignés ont envisagé de mettre fin à cette relation contractuelle dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail, telle que prévue par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail et se sont rapprochés à cet effet.

1. Elaboration de la convention

1.1. Information du (de la) salarié(e) sur ses droits

La Poste a informé Mme/M de son droit de se faire assister, lors des discussions préalables à l'établissement de la convention, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ainsi que de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, avant tout consentement.

1.2. Entretiens



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

Après (*nombre*) entretien(s), les soussignés sont finalement convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail par une rupture conventionnelle subordonnée à son autorisation par l'inspecteur du travail dans les conditions prévues par l'article L.1237-15 du code du travail.

Observation : Un entretien est obligatoire mais il peut être opportun dans certains cas d'en tenir au moins 2, pour faciliter la preuve du consentement éclairé du salarié. Il ne semble pas utile de présenter les motifs qui ont conduit les parties à organiser la rupture. Il ne doit en tout cas pas être fait mention ni de griefs reprochés aux salariés, ni d'un litige à l'occasion de la rupture du contrat de travail. La rupture conventionnelle pourra être contestée si le salarié est victime de harcèlement.

Cet (ces) entretien(s) a / ont eu lieu les (préciser les dates).

- Si les parties se sont fait assister, préciser :

Au cours de cet/ces entretien(s), les parties se sont faites assister par Mme/M....., (qualité) pour le salarié et par Mme/M....., (qualité), pour l'employeur.

- Si les parties ne se sont pas fait assister, préciser :

Après avoir été informé de la possibilité de se faire assister, le salarié a renoncé à ce droit. L'employeur s'est donc également présenté seul à cet entretien / aux entretiens.

2. Conditions de la rupture

2.1. Date de la cessation définitive du contrat

Observation : la date de cessation des fonctions et du contrat de travail est fixée librement dès lors qu'elle est postérieure au lendemain de l'autorisation administrative. Attention toutefois à prendre en compte, dans la fixation de cette date, le fait que le délai d'instruction de l'inspecteur du travail peut être prolongé jusqu'à deux mois si les nécessités de l'enquête le justifient (en effet, le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision implicite de rejet de la demande).

La cessation définitive du contrat de travail est fixée au lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail, date à laquelle sera arrêté le certificat de travail.

2.2. Indemnité conventionnelle de rupture

A l'échéance du contrat de travail, il sera versé à Mme/M....., une indemnité de rupture égale à euros.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

Observation : cette indemnité doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par l'article 70 de la Convention commune si elle est plus favorable.

Le(a) salarié(e) a été informé(e) du régime social et fiscal de cette indemnité, en vigueur à la date de paiement (*préciser les montants assujettis à CSG/CRDS, à cotisations de sécurité sociale et à impôts*). Le(a) salarié(e) a été informé(e) que le versement de cette indemnité entrainera pour lui (elle) un différé d'indemnisation en matière d'allocations chômage.

Observation:

Il convient de prêter une attention particulière aux conséquences fiscales et sociales de l'indemnité de rupture conventionnelle allouée aux salariés de plus de 55 ans qui devront transmettre à La Poste un relevé de leur situation individuelle de carrière. Ce relevé de carrière doit être classé dans le dossier de personnel du salarié.

2.3. Conséquences de la rupture sur diverses clauses du contrat de travail

➤ Régime de prévoyance et santé

M/Mme a droit au maintien des garanties prévoyance et santé du contrat collectif conclu entre La Poste et la Mutuelle Générale pendant une durée de 12 mois, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être bénéficiaire d'une allocation d'assurance chômage,
- avoir une ancienneté continue de trois mois à La Poste à la date de fin du contrat de travail pour les garanties de prévoyance,
- avoir une ancienneté continue de trois mois à La Poste le mois précédent celui au cours duquel intervient la fin du contrat de travail pour les garanties de santé.

➤ *Si le salarié est soumis à une clause de non-concurrence, il est possible d'ajouter :*

Rappel de l'obligation de non-concurrence :

Il est rappelé que Mme/M..... est soumis(e) à une clause de non-concurrence par son contrat de travail. Cette interdiction de concurrencer l'entreprise doit être respectée après la cessation du contrat de travail. En conséquence, pendant toute la durée de cette interdiction, la contrepartie financière prévue au contrat sera versée.

Renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence :



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

La Poste a décidé de libérer Mme/M..... de la clause de non-concurrence qui était prévue par le contrat de travail. En conséquence, l'indemnité compensatrice de non-concurrence n'est pas due.

- *Si le salarié bénéficie d'un logement de fonction, il est possible d'ajouter :*

A la date de cessation du contrat de travail, soit le, Mme/M..... devra libérer le logement de fonction qu'elle/il occupe et qui constitue un avantage en nature lié à ses fonctions.

- *Si le salarié dispose d'une voiture de fonction, il est possible d'ajouter :*

A la date de départ de l'entreprise, Mme/M..... s'engage à restituer le véhicule de fonction dont elle/il bénéficie.

3. Délai de rétractation

Les parties disposent, à compter de la date de signature de la présente convention, d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine y compris le dimanche et les jours fériés) pour se rétracter. La rétractation éventuelle interviendra par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

4. Demande d'autorisation

Observation : La demande d'autorisation de la rupture conventionnelle à l'inspection du travail doit être transmise dans les 15 jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis de la commission consultative paritaire compétente. Ainsi, afin de respecter ce délai, il est vivement conseillé de procéder à la signature de la convention dans les meilleurs délais à compter de la tenue de la CCP pour faire courir le plus tôt possible le délai de rétractation de 15 jours.

La présente convention signée entre les parties sera jointe à la demande d'autorisation faite auprès de l'inspection du travail dont dépend le niveau opérationnel déconcentré qui emploie Mme / M.... territorialement compétente²⁵.

5. Conditions suspensives

²⁵ Si c'est un médecin du travail, la demande d'autorisation est à adresser à l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail qui emploie ce médecin du travail.



LA POSTE

Les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste

La présente convention, une fois signée, ne prendra effet qu'en l'absence de rétractation de l'une ou de l'autre partie dans le délai de 15 jours calendaires et qu'après autorisation écrite de l'inspection du travail.

Il en ira de même en cas de refus d'autorisation expresse ou implicite de l'inspection du travail.

Fait en trois exemplaires originaux à, le,

Signature du salarié

Signature de l'employeur

Bon pour accord, lu et approuvé

Bon pour accord, lu et approuvé