

LES MISSIONS ET LES MOYENS

**Protection des
représentants du
personnel en cas de
licenciement**

EN BREF...

Les salariés représentants du personnel ne peuvent faire l'objet d'un licenciement, individuel ou collectif, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail, pendant toute la durée de leur mandat et au-delà.

L'inspecteur du travail vérifie au cours d'une enquête contradictoire que la rupture du contrat n'est pas une mesure discriminatoire, liée aux fonctions de représentation du salarié. Sa décision, positive ou négative, peut faire l'objet d'un recours.

A savoir !

L'autorisation de l'inspecteur du travail doit également être demandée dans certains cas de transfert de poste du représentant du personnel auprès d'un nouvel employeur et, selon la jurisprudence, avant toute rupture du contrat de travail (retraite, pré-retraite...). Elle est également requise lorsque le contrat est rompu dans le cadre de la procédure de « rupture conventionnelle » mise en place par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26).

Quels salariés ?

Tout salarié candidat lors d'une élection professionnelle, titulaire ou ancien titulaire d'un mandat de représentant du personnel (délégué syndical, titulaires ou suppléants d'un mandat de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise...) bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail.

Le représentant du personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie d'une protection spéciale : l'inspecteur du travail doit être saisi un mois avant l'arrivée du terme du contrat, afin de vérifier que le salarié ne fait l'objet d'aucune mesure discriminatoire dans le non renouvellement de son contrat.

La liste complète des salariés protégés figure à l'article L 2411-1 du Code du travail.

Quelles caractéristiques ?

La durée d'application du statut protecteur

La protection contre le licenciement s'applique pendant toute la durée du mandat, quel qu'il soit, et également

Pour une durée de	Les salariés protégés suivant
6 mois	Les anciens délégués du personnel Les anciens élus du comité d'entreprise et les anciens RS ayant exercé leur mandat pendant au moins 2 ans Les candidats aux élections de DP dès réception de leur candidature par l'employeur Les candidats non élus aux dernières élections de CE dès l'envoi des listes de candidature à l'employeur Le premier salarié qui a demandé à l'employeur d'organiser des élections DP ou CE ou d'accepter de les organiser si son initiative est confirmée par une organisation syndicale
12 mois	Les anciens délégués syndicaux et les anciens représentants de la section syndicale ayant exercé leur fonction pendant au moins un an

En cas de faute grave, le chef d'entreprise peut prononcer, à titre provisoire, une mise à pied immédiate de l'intéressé, à condition de motiver et de notifier sa décision à l'inspecteur du travail dans un délai de 48 heures. Si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés.

Les moyens de recours

La décision de l'inspecteur du travail peut, dans un délai de deux mois, faire l'objet :

- d'un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail,
- d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dont dépend l'entreprise ou l'établissement.

Le recours n'est pas suspensif : la décision de l'inspecteur du travail s'applique jusqu'au rendu de décision du Ministre ou du tribunal.

Si l'autorisation de licenciement est annulée, le salarié peut demander, dans un délai de 2 mois, à être réintégré dans l'entreprise, à son emploi antérieur ou un poste équivalent. Si le refus d'autorisation est annulé, le chef d'entreprise doit procéder à une nouvelle demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail qui rendra sa décision compte tenu de la décision du Ministre ou du tribunal et/ou de l'évolution des faits.

La procédure de protection lors d'un transfert d'activité

Lorsque tout ou partie de l'activité de l'entreprise se poursuit sous la direction d'un nouvel employeur, les contrats de travail sont transférés à celui-ci.

Le transfert du contrat d'un représentant du personnel (mandat en cours et ancien délégué syndical pendant 12 mois) prévu dans le cadre d'une cession partielle de l'activité est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

En cas de refus d'autorisation, l'employeur doit conserver le salarié et lui trouver une nouvelle affectation au sein de l'entreprise, assortie d'une rémunération équivalente.

Références

Articles L. 2411-1 à L. 2437-1 du Code du travail

► Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO du 21)

