



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Licenciement : protection du représentant du personnel

Vérfié le 30 juillet 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le salarié ayant des fonctions représentatives dans l'entreprise bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement. En plus de la procédure de licenciement habituelle, le licenciement est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Cette protection s'applique pendant des durées qui sont variables en fonction des mandats.

De quoi s'agit-il ?

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel. Cette protection vise également à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Bénéficiaires

La protection est applicable au salarié qui occupe au moins une des fonctions suivantes :

- Membre élu à la délégation du comité social et économique et social (CSE)
- Délégué syndical (DS)
- Salarié mandaté par une organisation syndicale représentative
- Représentant de la section syndicale (RSS)
- Salarié ayant demandé l'organisation l'élection des représentants du personnel dans l'entreprise
- Représentant des salariés désigné dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire
- Salarié prouvant que l'employeur connaissait l'imminence de sa candidature ou de sa désignation en tant que représentant du personnel avant d'être convoqué à un entretien préalable au licenciement
- Conseiller prud'homal

➔ **A savoir :** la protection s'applique au titulaire comme au suppléant.

Durée

La durée de la protection contre le licenciement varie en fonction du statut de chaque représentant du personnel.

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Membre du CSE

À partir de la publication des candidatures

Le salarié candidat bénéficie d'une protection de **6 mois**.

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du salarié.

Après la cessation du mandat

À l'expiration du mandat, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement d'une durée de **6 mois**.

Salarié participant à l'organisation des élections professionnelles.

Les personnes suivantes bénéficient d'une protection contre le licenciement :

- Salarié sans mandat syndical demandant l'organisation d'élections professionnelles si la demande est ensuite reprise par une organisation syndicale
- Salarié mandaté par une organisation syndicale qui demande l'organisation d'élections
- Salarié mandaté par une organisation syndicale pour négocier, sur invitation de l'employeur, le protocole d'accord préélectoral

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

La protection a une durée de **6 mois**. Le délai court à compter de la date à laquelle une organisation syndicale demande par courrier recommandé à l'employeur d'organiser les élections professionnelles.

Conseiller prud'homal

Salarié se portant candidat

Le salarié est protégé dès que l'employeur est informé de sa candidature. Le candidat non élu reste protégé pendant les 3 mois qui suivent la nomination des conseillers par l'autorité administrative.

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du salarié.

Après la cessation du mandat

À la fin du mandat, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement d'une durée de **6 mois**.

Délégué syndical (DS)

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du salarié.

Après la cessation du mandat

À la fin du mandat, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement d'une durée de **12 mois** (sauf s'il a exercé ses fonctions pendant moins d'un an).

Représentant de la section syndicale (RSS)

Pendant le mandat

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat du salarié.

Après la cessation du mandat

À la fin du mandat, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement d'une durée de **12 mois** (sauf s'il a exercé ses fonctions pendant moins d'un an).

Procédure

L'employeur doit respecter la procédure de licenciement habituelle prévue pour tout salarié (que ce soit pour motif personnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>) ou économique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N481>)).

S'il y a un CSE (), il doit être consulté après l'entretien préalable entre l'employeur et le salarié. Il donne son avis sur le licenciement après avoir auditionné le salarié.

L'employeur doit ensuite demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier le salarié protégé.

Cette demande doit être adressée dans les **15 jours** suivant la délibération du CSE () à l'inspecteur du travail par voie électronique ou par lettre recommandée avec avis de réception en deux exemplaires. Le procès verbal de la réunion du CSE () doit être joint à la demande.

Lorsqu'une entreprise n'a pas ou n'a plus de CSE (), la demande d'autorisation de licenciement est directement transmise à l'inspecteur du travail après l'entretien préalable.

Avant de prendre sa décision, l'inspecteur doit procéder à une enquête dite contradictoire. Il auditionne personnellement et individuellement le salarié et l'employeur. Il recueille les arguments et explications de chacun. Le salarié prend connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur pour justifier le licenciement. Au cours de l'enquête, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

L'inspecteur du travail prend sa décision dans les **2 mois** qui suivent la date de réception de la demande d'autorisation de licenciement. Passé ce délai et en l'absence de décision de l'inspecteur du travail, l'autorisation de licenciement est rejetée.

La décision de l'inspecteur est motivée et notifiée aux personnes suivantes par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) :

- Employeur
- Salarié
- Organisation syndicale du salarié (s'il est délégué ou représentant syndical)

Contestation de la décision

La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée par l'employeur ou le salarié. Elle doit mentionner les délais et voies de recours possibles.

Le recours peut être administratif ou contentieux.

Le recours administratif permet à l'employeur ou au salarié protégé de contester la décision de l'inspecteur du travail devant l'inspecteur lui-même (recours gracieux) ou devant le ministre du travail (recours hiérarchique).

Le recours administratif doit être présenté dans les **2 mois** à compter de la notification: titreContent de la décision de l'inspecteur du travail. En l'absence de réponse de l'inspecteur du travail dans les **2 mois** ou du ministère dans les **4 mois** après avoir été saisi, le recours est rejeté (décision implicite de rejet: titreContent).

Le recours contentieux permet à l'employeur ou au salarié de contester la décision de l'inspecteur du travail devant Le tribunal administratif. Il doit être formé dans les **2 mois** qui suivent :

- La notification: titreContent de la décision explicite: titreContent de l'inspecteur du travail ou du ministre du travail
- La décision implicite de rejet: titreContent de l'inspecteur du travail ou du ministre résultant de son silence pendant respectivement 2

mois et 4 mois

- La communication des motifs d'une décision de rejet implicite

▲ Attention : Le recours ne suspend ou n'annule pas la décision initiale de l'inspecteur du travail.

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L2411-1 à L2411-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189584/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189584/>)
Bénéficiaires
- Code du travail : article L2411-3 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195742&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195742&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée de la protection (DS)
- Code du travail : article L2411-5 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035652360) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035652360>)
Durée de la protection après cessation du mandat
- Code du travail : article L2411-6 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195745&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195745&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée de la protection dès la demande d'organisation des élections
- Code du travail : article L2411-7 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035652352) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035652352>)
Durée de la protection à partir de la publication des candidatures
- Code du travail : article L2411-8 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006902301) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006902301>)
Autorisation de l'inspection du travail
- Code du travail : article L2411-9 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035652392) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035652392>)
Représentant de proximité
- Code du travail : article L2411-10 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902303) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902303>)
Durée de la protection après cessation du mandat (CSE)
- Code du travail : article L2411-13 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035652417&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035652417&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Licenciement d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et condition de travail
- Code du travail : article L2411-22 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189595&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189595&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Licenciement du conseiller prud'homme
- Code du travail : articles R2421-1 à R2421-7 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000018534950) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000018534950>)
Délégué syndical, salarié mandaté et conseiller du salarié
- Code du travail : articles R2421-8 à R2421-16 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000018534928) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000018534928>)
Délégué du personnel, membre du comité d'entreprise et membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- Code du travail : article R2422-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000020064117&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000020064117&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Contestation de la décision administrative

Nos engagements

- Engagements et qualité
- Mise à disposition des données
- Partenaires
- Co-marquage
- 3939 Allo Service Public

Nous connaître

- À propos
- Aide
- Contact

Service Public vous informe et vous oriente vers les services qui permettent de connaître vos obligations, d'exercer vos droits et de faire vos démarches du quotidien.

Il est édité par la Direction de l'information légale et administrative et réalisé en partenariat avec les administrations nationales et locales.

- legifrance.gouv.fr
- gouvernement.fr
- data.gouv.fr

Nos partenaires

-

[Plan du site](#) [Accessibilité : totalement conforme](#) [Accessibilité des services en ligne](#) [Mentions légales](#) [Données personnelles et sécurité](#) [Conditions générales d'utilisation](#) [Gestion des cookies](#)

Sauf mention contraire, tous les textes de ce site sont sous licence etalab-2.0