

## Textes de loi et références

Code du travail : articles L2411-1 à L2411-2  
Bénéficiaires

Code du travail : article L2411-3  
Durée de la protection (Délégué syndical)

Code du travail : article L2411-4  
Durée de la protection (Salarié mandaté par un syndicat)

Code du travail : 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),

Code du travail : 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).

Code du travail : 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).

Code du travail : article L2411-8  
Autorisation de l'inspection du travail

Code du travail : article L2411-9  
Représentant de proximité

Code du travail : article L2411-10  
Durée de la protection après cessation du mandat (CSE)

Code du travail : article L2411-13  
Licenciement d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et condition de travail

Code du travail : article L2411-16  
Licenciement représentant des salariés

Code du travail : article L2411-21  
Licenciement conseiller du salarié

Code du travail : article L2411-22  
Licenciement du conseiller prud'homme

Code du travail : articles R2421-1 à R2421-7  
Délégué syndical, salarié mandaté et conseiller du salarié

Code du travail : articles R2421-8 à R2421-16  
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  
Contestation de la décision administrative

Code du travail : article L2421-3 à L2421-6  
Procédure applicable en cas de licenciement

## Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A  
2è étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : [secretariat@sncc-cfecgc.org](mailto:secretariat@sncc-cfecgc.org)  
[president@sncc-cfecgc.org](mailto:president@sncc-cfecgc.org)  
[sg@sncc-cfecgc.org](mailto:sg@sncc-cfecgc.org)  
[sga@sncc-cfecgc.org](mailto:sga@sncc-cfecgc.org)

Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

# Les Fiches Techniques

## Licenciement : protection du représentant du personnel

Syndicat National des  
Cadres des Industries  
chimiques et parties  
similaires  
(S.N.C.C.)



Militant et plus

Vérfifié le 9 février 2022

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

*À 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.

## **Membre du CSE**

### **À partir de la publication des candidatures**

Le salarié candidat bénéficie d'une protection 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 ou économique).

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.

*À noter : dans les entreprises de moins de 50 salariés, la consultation du CSE n'est pas obligatoire sauf si cette consultation a été prévue par un accord collectif.*

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 argumentée et transmise aux personnes suivantes par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) :

- L'employeur
- Le salarié
- L'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 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)

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 de la décision explicite de l'inspecteur du travail ou du ministre du travail
- La décision implicite de rejet 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.*