



LA PROTECTION DES SALARIÉS PROTÉGÉS

Mise à jour : 9 novembre 2022 – Pôle Travail

Certains salariés, de par la nature des missions qui leur sont confiées, ont le statut de salarié protégé qui vise notamment à protéger le représentant du personnel contre d'éventuelles représailles de l'employeur liées à leur mandat.

1 - Les bénéficiaires de la protection (articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail)

Les mandats conférant le statut de salarié protégé sont notamment ceux de délégué syndical, membre de la délégation unique du personnel au CSE, conseiller prud'homal, défenseur syndical. La liste intégrale des mandats conférant le statut de salarié protégé est prévue aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail accessibles sur le site www.legifrance.gouv.fr

2 - La durée de la protection (articles L. 2411-3 et suivants du Code du travail)

Les salariés protégés bénéficient d'une protection pendant la durée de leur mandat.

La protection continue à faire effet dans les 6 mois suivant l'expiration du mandat du salarié (12 mois pour les délégués syndicaux, représentants de la section syndicale, conseiller du salarié qui ont exercés leur fonction durant une durée supérieure à un an ainsi que pour les salariés mandatés).

3 - Le contenu de la protection

Le salarié protégé bénéficie de deux protections différentes, la première concerne la modification de ses conditions de travail et la seconde la rupture de son contrat de travail.

a. La modification du contrat de travail

Contrairement aux salariés classiques, l'employeur ne peut pas unilatéralement imposer une modification des conditions de travail au salarié protégé. Il doit obtenir son accord pour modifier ses conditions de travail.

b. La protection contre la rupture du contrat de travail (articles L. 2421-1 et suivants du Code du travail)

La rupture du contrat de travail d'un salarié protégé nécessite l'autorisation de l'inspecteur du travail excepté en cas de démission du salarié ou de transfert total de l'entreprise.

La procédure à suivre par l'employeur dépend du motif de la rupture. Vous trouverez sur le site <https://travail-emploi.gouv.fr> les procédures applicables à chaque type de rupture du contrat de travail.

Il appartiendra à l'employeur (ou la partie la plus diligente dans le cadre d'une rupture conventionnelle) de demander l'autorisation de rompre le contrat de travail à l'Inspecteur du travail.

L'Inspecteur du travail s'assurera de l'absence de lien entre la rupture du contrat de travail et le mandat du salarié protégé.