



▶ **LE STATUT DES DELEGUES ET
REPRESENTANTS DE SECTION
SYNDICALE**

La protection des DS et RSS



Les DS et RSS ont-ils une protection équivalente et bénéficient-ils du même statut protecteur que les DP et membres du CE?

Contre quels risques sont-ils protégés et de quelle manière?

Egalité de traitement des DS, RSS et Représentants du personnel

(articles L.2411-3 et L.2142-1-2 du code du travail)

- Les Délégués Syndicaux et Représentants de Section Syndicale bénéficient de la **même protection**.
- Ce sont des salariés protégés de la même manière que les **Délégués du Personnel** et les Membres du **Comité d'Entreprise**, du fait de leur statut et de leurs fonctions syndicales.

Les cas de protection renforcée des DS et RSS

(articles L.2411-1 à L. 2434-4 du code du travail)

Les DS et RSS bénéficient d'une protection légale en cas de **rupture du contrat de travail**

(hormis pour faute lourde):

- rupture par **l'initiative commune** des parties: conventionnelle, d'un commun accord, transaction, prise d'acte
- rupture à **l'initiative de l'employeur**: licenciement pour motif personnel, licenciement économique

Protection des DS et RSS sous CDD ou contrat de travail temporaire

(articles L.2411-1 à L. 2434-4 du code du travail)

La protection des DS et RSS est renforcée:

- En cas de **rupture du CDD** en raison d'une faute grave ou à l'arrivée du terme malgré une clause de renouvellement;
- En cas d'interruption ou de notification du non-renouvellement de la mission d'un Représentant du Personnel, salarié **temporaire**, par l'entrepreneur de travail temporaire.

Durée de la protection des Représentants du personnel

(articles L.2411-1 à L. 2434-4 du code du travail)

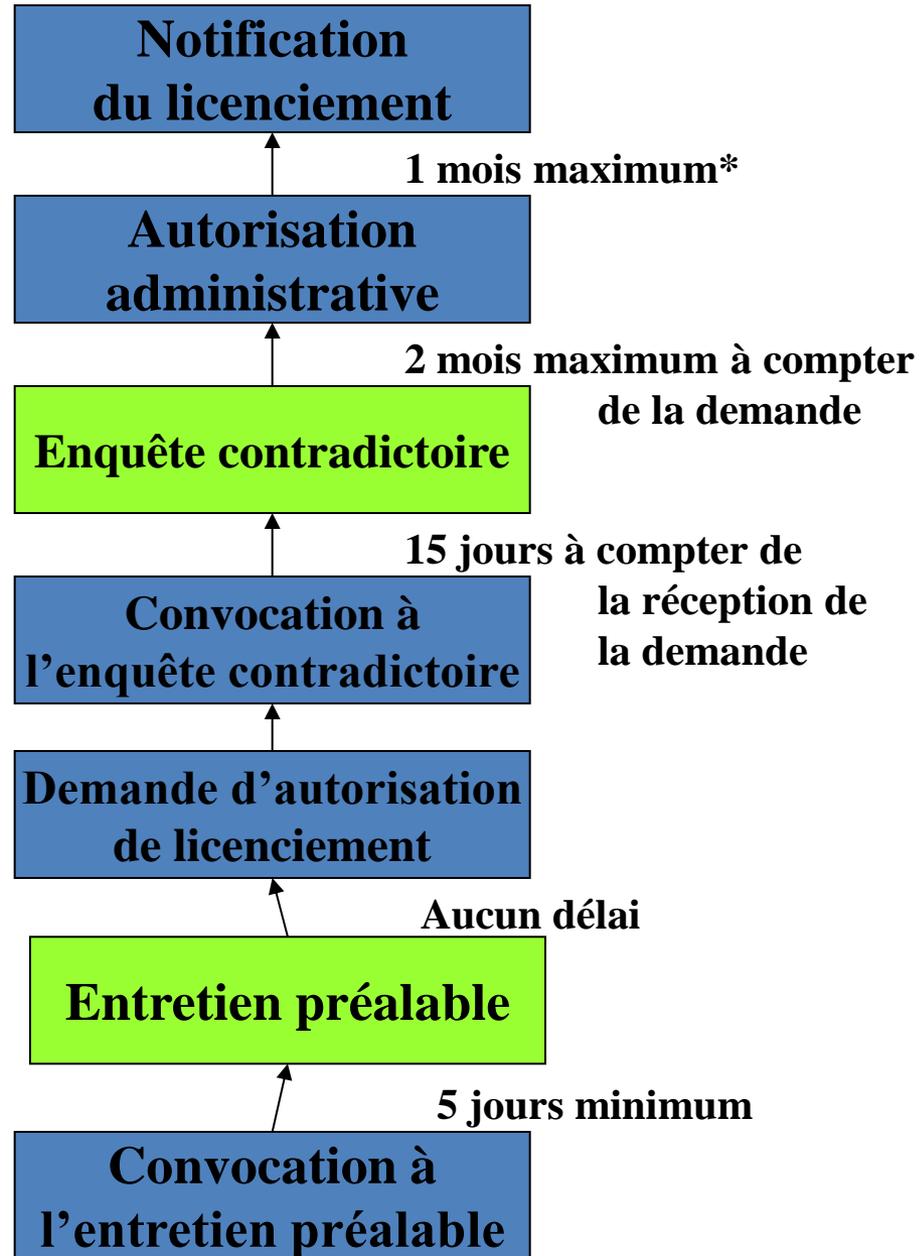
- Cette protection perdure pendant **6 mois** suivant l'expiration des fonctions ou de la disparition de l'institution.
- Cette protection est également opérationnelle pendant **6 mois** à compter de la publication de la candidature aux fonctions de Représentant du Personnel.

La procédure d'autorisation administrative

(article L.2421-1 et suivants et R.2421-1 et suivants du code du travail)

- L' autorisation de l'Inspecteur du Travail est requise **préalablement** à la mesure envisagée, mais **après l'entretien** préalable.
- La demande énonce les **motifs** du licenciement projeté.
- L'inspecteur du travail procède à une **enquête contradictoire** par laquelle il vérifie que le salarié n'a pas fait l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son mandat.
- Les résultats motivés sont notifiés sous **quinzaine** à l'employeur, au salarié et à l'organisation syndicale intéressée.

Procédure simple

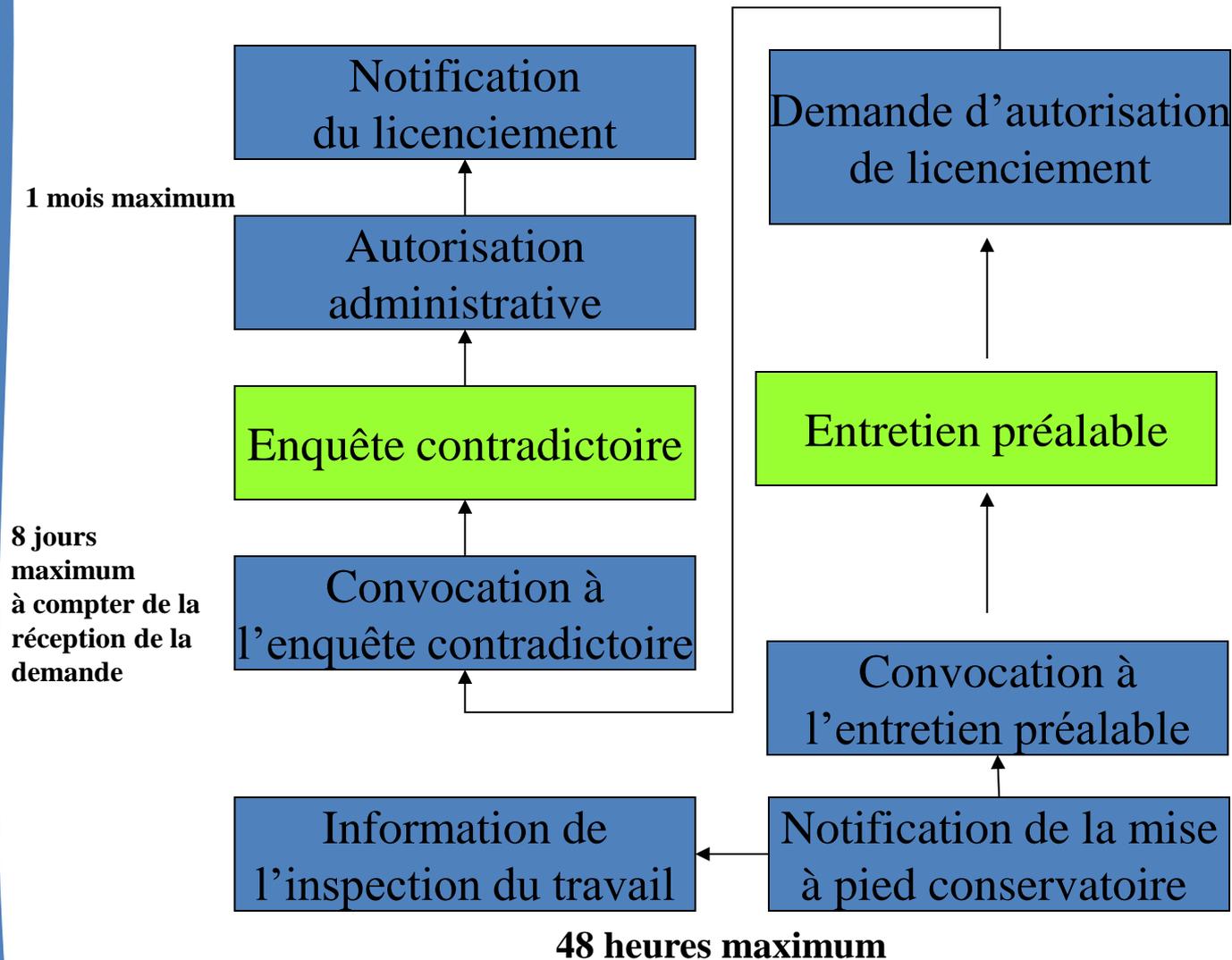


La procédure en cas de faute grave et mise à pied conservatoire

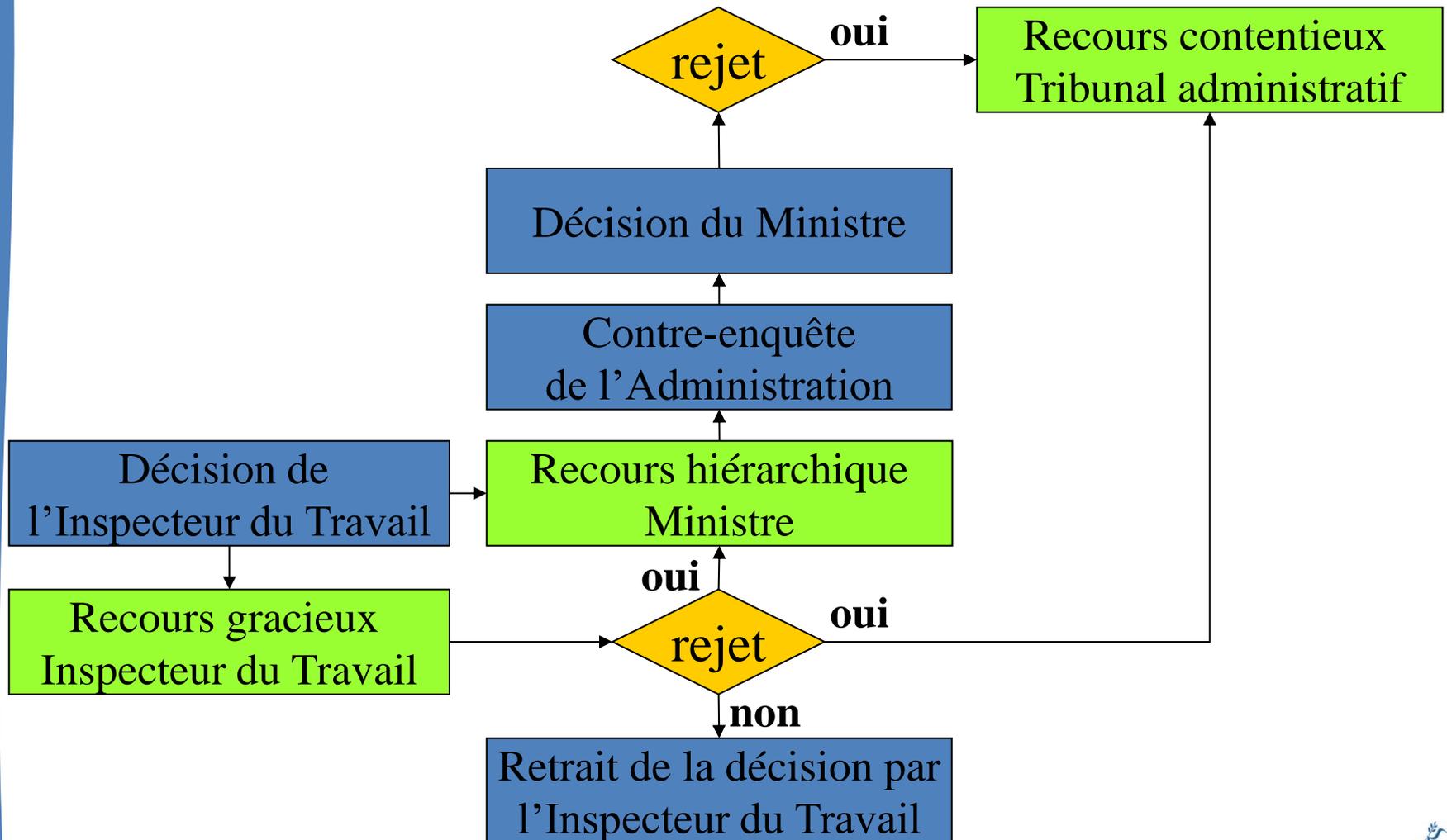
(article L.2421-1 et suivants et R.2421-1 et suivants du code du travail)

- La mise à pied conservatoire consécutive à une faute grave est motivée et notifiée à l'Inspecteur du Travail dans les **48 heures** de sa prise d'effet.
- Si la mise à pied est refusée, elle est **annulée** et ses effets supprimés de plein droit.

Procédure en cas de mise à pied



Les recours contre la décision administrative



Conséquences de la non-observation des formalités

(article L.2421-1 et suivants et R.2421-1 et suivants du code du travail)

- Le licenciement ou le transfert sans autorisation administrative est **nul**.
- Le licenciement sans demande d'autorisation ou en méconnaissance d'un refus caractérise une **voie de fait** qui fonde la compétence du Juge des **référés**.
- La **réintégration** du salarié protégé qui en fait la demande est de droit.
- Si le salarié ne demande pas sa réintégration, il doit à une **indemnité forfaitaire** du montant de la rémunération de la date de rupture jusqu'à la fin de la période de protection.

Sanction pénale de l'atteinte au statut du salarié protégé

(articles L.2141-1 à 8 et L.2146-1 du code du travail)

- Le licenciement, le transfert sans autorisation administrative constituent un **délit d'entrave**, punissable d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros.
- Ne pas confondre avec les **mesures discriminatoires** prises par l'employeur en considération du statut syndical du DS ou du RSS, qui sont punies d'une amende de 3 750 euros.