



SYNDICAT NATIONAL DES CADRES ET TECHNICIENS DU NOTARIAT

Votre soutien fait notre force

PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Règle :

Les représentants du personnel ne peuvent pas 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.

En parallèle, l'article 34.1 de l'avenant n° 31 à la Convention Collective du Notariat du 7 juillet 2016 reprend le Code du Travail en ces termes :

« Les parties contractantes reconnaissent aux salariés, sans exception, l'entière liberté d'opinion en toute matière.

Aucun employeur n'a à prendre en considération le fait qu'un salarié soit affilié à un syndicat ou exerce une activité syndicale.

Tout salarié qui accepte une mission au sein d'une organisation syndicale ou d'un organisme paritaire et/ou mixte de la branche, quelles que soient les conditions de son engagement (élection, désignation, mandatement), ne doit faire l'objet d'aucune discrimination de ce fait.

Aucun salarié ne peut être licencié en raison de ses absences liées à la mission qu'il exerce dans les conditions exposées ci-après. »

L'intervention de l'Inspecteur du Travail :

L'autorisation de l'inspecteur du travail doit également être demandée dans certains cas de cessation d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, de transfert de poste du salarié protégé auprès d'un nouvel employeur et, selon la jurisprudence, avant toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (par exemple dans le cas d'une mise à la retraite) ou en cas d'adhésion du salarié investi d'un mandat représentatif à un dispositif de préretraite mis en place par l'employeur.

Dans le cas d'une rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, une procédure spécifique doit également être observée.

Les salariés protégés :

Les candidats. Sont protégés tous les salariés se portant candidat (titulaire ou suppléant) lors d'une élection professionnelle, titulaire ou ancien titulaire d'un mandat de représentant du personnel (délégué syndical, représentant de la section syndicale désigné conformément à l'article L.2142-1-1 du Code du travail, titulaires ou suppléants d'un mandat de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT,...) ou exerçant certains mandats extérieurs à l'entreprise bénéficient d'une protection contre la rupture de leur contrat de travail.

Les élus ou mandatés. Vont bénéficier également de la protection contre le licenciement les élus ou les mandatés : le délégué syndical, le délégué du personnel, le membre du comité d'entreprise, le représentant du personnel au CHSCT, institués par convention ou accord collectif de travail.

La liste légale des salariés bénéficiant de la protection est précisément énumérée :

- par les articles L. 2411-1 à L. 2422 du code du travail pour le licenciement ;
- par les articles L. 2412-1 à L. 2412-13 du code du travail pour la rupture ou le non-renouvellement du contrat à durée déterminée ; ▶
- par l'article L. 2413-1 du code du travail pour l'interruption ou le nonrenouvellement d'une mission de travail temporaire ; ▶
- par l'article L. 2414-1 du code du travail pour le transfert partiel d'entreprise ou d'établissement ; ▶
- par l'article L. 1237-15 du code du travail pour la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée.

L'avenant n° 31 du 7 juillet 2016, art. 34.2 étend la protection attachée aux représentants du personnel

- aux salariés exerçant des fonctions au sein des organismes syndicaux représentatifs des salariés au plan national ;

SNCTN

c/o CFE-CGC Chimie - 33, Avenue de la République - 75011 PARIS – Tél. 01.55.30.13.18

Contact mail : snetn.cfe.cgc.notaires@gmail.com - Site : www.cgc-notaires.fr

Siège social à la Maison de la CFE-CGC 59-63 rue du Rocher Paris 8ième

- aux salariés élus des instances de la profession siégeant en Comité mixte,
- les salariés désignés en qualité de membre :
 - du conseil d'administration du CNEPN, des CFPN et des IMN
 - du conseil d'administration de l'OPCA, ACTALIANS, choisi par la branche, ainsi que du comité de la section paritaire professionnelle OPM
 - du conseil d'administration de l'INAFON
- les salariés désignés en qualité de membre des Commissions paritaires instaurées par la CCN : Commission de l'emploi, d'interprétation régional de conciliation, de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif et Conseil de conciliation ;
- les salariés mandatés par les organisations syndicales pour participer à la Commission paritaire de la convention collective nationale.

Il existe un principe de droit selon lequel, sauf dispositions expresses contraires, la recodification du code du travail est intervenue à droit constant doit être appliqué au champ des bénéficiaires de la protection : il y a donc lieu de retenir le champ tel que défini par l'ancien code du travail, dans l'hypothèse où le bénéfice de la protection pour un mandat n'aurait pas été explicitement repris dans le nouveau code du travail (en ce sens, pour la protection du conseiller du salarié, arrêt de la Cour de Cassation du 27 janvier 2010 et pour la protection d'un ancien conseiller prud'hommal, arrêt de la Cour de cassation du 13 mars 2012).

Certains salariés bénéficient d'une protection au titre d'un mandat extérieur à l'entreprise, dont l'existence peut ne pas être connue de l'employeur (ex. : membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale, membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité).

Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil Constitutionnel a, dans sa décision n° 2012-242 du 14 mai 2012 à laquelle on se reportera, apporté la précision suivante : « Considérant que la protection assurée au salarié par les dispositions contestées découle de l'exercice d'un mandat extérieur à l'entreprise ; que, par suite, ces dispositions ne sauraient, sans porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle, permettre au salarié protégé de se prévaloir d'une telle protection dès lors qu'il est établi qu'il n'en a pas informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ; que, sous cette réserve, le 13° de l'article L. 2411-1 du code du travail et les articles L. 2411-3 et L. 2411-18 du même code ne sont pas contraires à la liberté d'entreprendre.

Quelle est 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 et également aux salariés suivants :

Pour une durée de 6 mois

- les anciens délégués du personnel ;
- les anciens élus du comité d'entreprise et les anciens représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise ayant exercé leur mandat pendant au moins 2 ans ;
- le salarié ayant siégé au CHSCT en qualité de représentant du personnel ;
- le représentant du personnel d'une entreprise extérieure désigné au CHSCT d'un établissement comprenant au moins une installation classée ;
- le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture ;
- l'ancien représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public et le candidat et l'ancien candidat à l'élection comme représentant des salariés (pendant les 3 mois suivant le dépôt des candidatures) ;
- les candidats aux élections de délégués du personnel, dès réception de leur candidature par l'employeur ;
- les candidats non élus aux dernières élections du comité d'entreprise, dès l'envoi des listes de candidatures à l'employeur ;
- le premier salarié qui a demandé à l'employeur d'organiser les élections (CE ou délégués du personnel) ou d'accepter de les organiser, si son initiative est confirmée par une organisation syndicale.

Pour une durée de 12 mois

- les anciens salariés délégués syndicaux, les anciens représentants de la section syndicale désignés conformément à l'article L. 2142-1-1 du Code du travail et les anciens conseillers du salarié, ayant exercé leur fonction durant au moins un an.
- les anciens salariés mandatés au titre de l'article L. 2232-24 du Code du travail.

SNCTN

c/o CFE-CGC Chimie - 33, Avenue de la République - 75011 PARIS – Tél. 01.55.30.13.18

Contact mail : snetn.cfe.cgc.notaires@gmail.com - Site : www.cgc-notaires.fr

Siège social à la Maison de la CFE-CGC 59-63 rue du Rocher Paris 8ième

Licenciement pour faute

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer, à titre provisoire, une mise à pied immédiate de l'intéressé. Lorsqu'elle concerne un délégué syndical, un salarié mandaté, un conseiller du salarié, un représentant de la section syndicale, ou un des autres salariés mentionnés à l'article L. 2421-2 du code du travail, cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de 48 heures à compter de sa prise d'effet. Si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés.

Les moyens de recours contre une décision défavorable de l'inspection du travail

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. Ainsi, en cas d'autorisation du licenciement par l'inspecteur du travail, l'employeur peut prononcer le licenciement, sans attendre les suites du recours ; il prend, toutefois, le risque de devoir réintégrer le salarié si cette autorisation est annulée.

Si l'autorisation de licenciement est annulée, le salarié (et lui seul) peut, dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation ou de retrait de l'autorisation de licenciement, demander à être réintégré dans l'entreprise, à son emploi antérieur ou un poste équivalent. Cette disposition s'applique aux salariés investis d'un des mandats énumérés par l'article L.2422-1 du code du travail. Le salarié investi d'un des mandats mentionnés à ce même article a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision. Cette indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de 2 mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Si le refus d'autorisation est annulé par le tribunal administratif, l'employeur doit procéder à une nouvelle demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail qui rendra sa décision compte tenu de la décision du tribunal et/ou de l'évolution des faits.

Si le refus d'autorisation est annulé par le Ministre, ce dernier se prononce alors sur la demande d'autorisation et statue en fonction des éléments de droit et de fait existant à la date de sa propre décision. Toutefois, dans le cas où le salarié concerné par la demande d'autorisation de licenciement cesse de bénéficier de la protection prévue par le code du travail, postérieurement à la décision de l'inspecteur du travail, le ministre n'a plus compétence, après avoir annulé cette décision, pour refuser ou accorder l'autorisation sollicitée.

Pour une présentation détaillée des règles applicables, on peut se reporter aux précisions figurant dans la Circulaire DGT n° 07/2012 du 30 juillet 2012 citée en référence.

Quelle est la protection en cas de transfert d'activité ?

Le transfert d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié est investi de l'un des mandats mentionnés à l'article L. 2414-1 du code du travail : délégué syndical et ancien délégué syndical ayant exercé ses fonctions pendant au moins un an, délégué du personnel, membre élu du comité d'entreprise, etc.

Outre les salariés protégés visés par l'article L. 2414-1 du Code du travail, doivent également faire l'objet d'une autorisation de transfert de leur contrat de travail : les candidats aux élections professionnelles et les anciens représentants du personnel.

En effet, par un arrêt du 8 juin 1999, la Cour de cassation a jugé que le transfert des candidats aux élections professionnelles devait, dans les 6 mois qui suivent cette candidature, également être subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, destinée à permettre à celui-ci de s'assurer que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

Pour les mêmes raisons, il y a lieu d'étendre cette protection aux anciens représentants du personnel pendant les 6 mois suivant la cessation de leurs fonctions.

En cas de refus d'autorisation, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

SNCTN

c/o CFE-CGC Chimie - 33, Avenue de la République - 75011 PARIS – Tél. 01.55.30.13.18

Contact mail : snetn.cfe.cgc.notaires@gmail.com - Site : www.cgc-notaires.fr

Siège social à la Maison de la CFE-CGC 59-63 rue du Rocher Paris 8ième

Textes de référence

Articles L. 2411-1 à L. 2437-1 et L. 5125-4 du Code du travail

Circulaire DGT 07/2012 du 30 juillet 2012, notamment la fiche n°15 ;

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 « relative à la sécurisation de l'emploi » (JO du 16)

SNCTN

c/o CFE-CGC Chimie - 33, Avenue de la République - 75011 PARIS – Tél. 01.55.30.13.18

Contact mail : snctn.cfe.cgc.notaires@gmail.com - Site : www.cgc-notaires.fr

Siège social à la Maison de la CFE-CGC 59-63 rue du Rocher Paris 8ième