



Le Premium  
131 Boulevard Stalingrad  
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67  
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

[www.renaud-avocats.com](http://www.renaud-avocats.com)

#64

## La démission du mandat de DS ne prend effet qu'après information du syndicat

Dans un arrêt du 6 avril 2016 (Cass. Soc, 6 avril 2016, n°14-23.198), la Cour de Cassation rappelle que la démission d'un mandat ne peut prendre effet qu'après avoir été notifiée au mandant.

Dès lors, le simple fait pour le délégué syndical d'avoir informé les autres salariés et l'employeur de sa volonté de démissionner de ses fonctions syndicales ne suffit pas à mettre fin au mandat.

Surtout, cela signifie que l'application du statut protecteur attaché au mandat de délégué syndical n'est pas remise en cause.

En l'espèce, l'employeur n'avait pas sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail en s'appuyant sur un courrier du délégué syndical faisant état de sa démission.

Pour l'employeur, le salarié avait donc renoncé de manière claire et non équivoque à son mandat, de sorte qu'aucune autorisation administrative n'était requise pour procéder au licenciement.

Après la rupture de son contrat de travail, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale, afin de demander la nullité du licenciement pour non-respect de son statut protecteur.

La Cour d'appel de Versailles avait suivi la position de l'employeur, en retenant qu'un salarié pouvait mettre fin à ses fonctions de délégué syndical, ainsi qu'aux prérogatives qui en résultaient, uniquement par simple information de l'employeur.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation, qui a statué au visa des dispositions générales régissant la rupture du contrat de mandat, qui s'appliquent dans les

relations entre un syndicat et ses représentants syndicaux.

L'article 2003 du Code civil prévoit, en effet, que le mandat peut prendre fin par la renonciation du mandataire (ici le délégué syndical), et l'article 2007 du même Code vient préciser que le mandataire doit alors notifier au mandant (ici le syndicat) sa renonciation.

Autrement dit, pour que la renonciation puisse produire effet, il convient de pouvoir démontrer que le syndicat a été informé par le délégué syndical de sa décision de démissionner de son mandat.

Sans garantie que le délégué syndical ait bien informé son organisation syndicale de sa démission, la décision de licencier l'intéressé sans respect de la protection légale contre le licenciement attachée au mandat de délégué syndical peut s'avérer lourde de conséquence.

Pour mémoire, le licenciement intervenu sans autorisation de l'inspecteur du travail encoure la nullité, sanctionnée par la réintégration du salarié dans l'entreprise ou à défaut son indemnisation (salaires dus jusqu'au terme du mandat dans la limite de 12 mois pour le délégué syndical + indemnisation pour nullité du licenciement d'au moins 6 mois de salaire brut).

C'est pourquoi, sauf à être destinataire d'une copie d'un courrier de démission du mandat adressé à l'organisation syndicale, il paraît prudent pour l'employeur de prendre attache avec ce syndicat pour s'assurer que la décision du délégué syndical lui a bien été communiquée.