

MINI-GUIDE OPÉRATIONNEL

# Salariés protégés : sécuriser les ruptures hors licenciement

Transfert partiel, modification du contrat, rupture conventionnelle, CDD et mise à la retraite

Le statut protecteur ne concerne pas seulement le licenciement. Selon la situation, un **accord exprès du salarié**, une **consultation du CSE** et surtout une **autorisation préalable de l'inspecteur du travail** peuvent être nécessaires. L'erreur la plus coûteuse consiste à faire produire effet à la mesure avant d'avoir sécurisé la procédure.

## Quels réflexes appliquer immédiatement ?

- |   |  |   |   |  |
|---|--|---|---|--|
| <p><b>1</b></p> <p><b>Identifier</b></p> <p>Mandat, candidature, ancien mandat, date de début et fin de protection.</p> | <p><b>2</b></p> <p><b>Qualifier</b></p> <p>Transfert, modification, rupture amiable, fin de CDD ou retraite.</p> | <p><b>3</b></p> <p><b>Motiver</b></p> <p>Nommer le vrai motif. Le refus du salarié n'est pas, à lui seul, un motif.</p> | <p><b>4</b></p> <p><b>Calendrier</b></p> <p>Positionner CSE, rétractation, saisine et date d'effet.</p> | <p><b>5</b></p> <p><b>Prouver</b></p> <p>Dossier daté, absence de discrimination et aucun lien avec le mandat.</p> |
|---|--|---|---|--|

### Qui faut-il considérer comme protégé ?

Élus et candidats au CSE, représentants syndicaux, délégués syndicaux, représentants de proximité, conseillers prud'hommes ou du salarié, défenseurs syndicaux, anciens titulaires pendant leur période de protection, ainsi que certains mandats extérieurs.

**Réflexe** : vérifier la qualité exacte du mandat et la période de protection au jour où la décision est envisagée. [Reperce officiel Service-Public.fr](http://Reperce.official.Service-Public.fr).

### RÈGLE ROUGE

L'autorisation administrative, lorsqu'elle est requise, est **préalable et expresse**. Elle ne régularise pas une mesure déjà mise en oeuvre.

## Quelle procédure selon la situation ?

Situation	Point CSE	Inspection du travail	Moment clé	Pièces centrales
Transfert partiel	Pas d'avis individuel spécifique du seul fait de la protection ; vérifier la consultation générale du projet.	Autorisation préalable.	Saisine au moins 15 jours avant la date prévue.	Périmètre, poste avant/après, critères, mandat.
Modification refusée	Si un licenciement suit : avis seulement lorsque L.2421-3 l'impose.	Autorisation du licenciement, pas de la modification.	Après refus, avant toute rupture.	Proposition, accord/refus, motif d'origine.
Rupture conventionnelle	Avis avant signature lorsque L.2421-3 s'applique.	Autorisation, jamais simple homologation.	Après les 15 jours calendaires de rétractation.	Cerfa 14599*01, PV CSE si requis, calcul indemnité.
CDD	Variable selon le mandat et le cas.	Oui dans les cas protégés ; pas pour tout terme ordinaire.	Avant rupture anticipée ou terme concerné.	CDD, clause de renouvellement, motif, mandat.
Mise à la retraite	Avis lorsque L.2421-3 s'applique.	Autorisation préalable.	Avant notification et prise d'effet.	Âge, interrogation/réponse, préavis, indemnité.

### À RETENIR

Pour le transfert et la rupture conventionnelle, le silence gardé pendant 2 mois vaut **rejet**, jamais accord.

### MÉTHODE

Ouvrir une fiche chronologique : date, acteur, document, délai, preuve d'envoi, réponse et prochaine échéance.

# Transfert et modification

BLOQUER L'EFFET  
AVANT D'AUTORISER

## Que faut-il vérifier avant un transfert partiel ?

- Le projet relève-t-il d'un **transfert partiel d'entreprise ou d'établissement** au sens de L.1224-1 ?
- Le salarié est-il compris dans le périmètre et encore protégé à la date envisagée ?
- La demande est-elle envoyée à l'inspecteur compétent **15 jours avant** la date arrêtée ?
- Le transfert restera-t-il suspendu jusqu'à la décision expresse ?

### CE QUE CONTRÔLE L'INSPECTEUR

L'absence de mesure discriminatoire. En cas de refus, l'employeur doit proposer un emploi similaire avec une rémunération équivalente dans une autre partie ou un autre établissement de l'entreprise.

## Quels documents préparer pour le transfert ?

### Le projet collectif

- Acte, calendrier et fondement du transfert.
- Périmètre d'activité et critères d'affectation.
- Organigrammes avant/après et postes transférés.
- Consultations générales réalisées, si applicables.

### La situation individuelle

- Mandat et période de protection.
- Contrat, avenants, poste, lieu, horaires, salaire.
- Conditions futures et garanties maintenues.
- Échanges avec le salarié et éléments anti-discrimination.

### LE CSE DOIT-IL ÊTRE CONSULTÉ ?

Pas spécifiquement parce que le salarié est protégé. En revanche, le **projet de transfert** peut relever des attributions générales du CSE selon l'effectif, son impact et les accords applicables. Ne pas confondre consultation collective du projet et autorisation individuelle.

### QUEL RISQUE EN CAS D'OUBLI ?

Un transfert sans autorisation expose notamment à la nullité ou à l'inopposabilité de la mesure, à une demande de réintégration dans l'entreprise d'origine et, selon les faits, à un risque d'entrave.

## Que faire si le salarié refuse une modification ?

Pour un salarié protégé, ni une **modification du contrat** ni un simple **changement des conditions de travail** ne doivent être imposés. Recueillir un accord exprès. En cas de refus : renoncer et maintenir la situation antérieure, ou engager une procédure de licenciement protégé sur le **motif réel à l'origine** de la proposition.

Question	Modification du contrat	Conditions de travail
Exemples usuels	Rémunération, qualification, durée contractuelle, mobilité hors cadre accepté.	Organisation, tâches dans la qualification, modalités ou lieu dans le même secteur, selon le cas.
Accord du protégé	<b>Oui, exprès.</b> Formaliser par écrit avant mise en oeuvre.	<b>Oui, exprès.</b> Le statut protecteur interdit l'imposition unilatérale.
Après refus	Le refus n'est pas fautif en lui-même. Motif personnel, disciplinaire ou économique à qualifier exactement.	Une procédure disciplinaire peut être envisagée seulement si le refus est réellement fautif ; la faute grave n'est pas automatique.

### Quels contrôles effectue l'inspecteur ?

- Régularité de la procédure interne et du CSE, si requis.
- Qualification précise du motif et réalité des faits.
- Nature exacte : contrat ou simples conditions de travail.
- Effets sur la situation personnelle et l'exercice du mandat.
- Absence de lien avec le mandat ou l'appartenance syndicale.

### Point de vigilance

**Ne pas déduire l'accord du silence** ou de la poursuite du travail. Pour une modification économique, L.1222-6 prévoit en droit commun un délai d'un mois, mais le statut protecteur justifie de sécuriser par une acceptation écrite et non équivoque.

**Formule utile :** « Merci d'indiquer expressément votre acceptation ou votre refus. Aucune mise en oeuvre n'interviendra avant votre accord. »

# Rupture conventionnelle

AUTORISATION  
PAS HOMOLOGATION

## Comment sécuriser la chronologie ?

- Vérifier le terrain.** CDI, mandat exact, période de protection, convention collective et absence de contournement d'un licenciement économique.
- Tenir au moins un entretien.** Informer sur l'assistance, négocier la date, l'indemnité et les conséquences. Tracer les échanges sans pression.
- Consulter le CSE avant signature, si L.2421-3 s'applique.** Audition du salarié, vote secret, avis et procès-verbal.
- Signer le Cerfa 14599\*01.** Remettre un exemplaire daté et signé au salarié. Vérifier l'indemnité minimale légale ou conventionnelle.
- Laisser courir 15 jours calendaires.** Le délai débute le lendemain de la signature ; le terme peut être reporté au premier jour ouvrable suivant.
- Saisir l'inspecteur après le délai.** Utiliser la procédure « salarié protégé » ; ne pas utiliser TéléRC. Joindre le PV CSE lorsque requis.
- Attendre la décision expresse.** Délai d'instruction : 2 mois ; silence = rejet. La rupture prend effet au plus tôt le lendemain de l'autorisation.

### SEUIL CSE À NE PAS MANQUER

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE n'a pas à être consulté au titre de L.2421-3. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'avis est requis pour les mandats visés par ce texte. CE, avis, 29 déc. 2021, n°453069.

### Quels documents joindre ?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Cerfa 14599*01 complet et signé.    | <input type="checkbox"/> Preuve de remise de l'exemplaire. |
| <input type="checkbox"/> Mandat et dates de protection.      | <input type="checkbox"/> PV du CSE, lorsque requis.        |
| <input type="checkbox"/> Trace des entretiens et assistance. | <input type="checkbox"/> Calcul du délai de rétractation.  |
| <input type="checkbox"/> Calcul détaillé de l'indemnité.     | <input type="checkbox"/> Note de contexte et consentement. |

### Quelle voie de transmission ?

Transmission électronique selon les modalités réglementaires ou LRAR en deux exemplaires. Le portail officiel [Mes démarches Travail](#) permet les demandes d'autorisation concernant les salariés protégés.

**Ne pas utiliser TéléRC** : il sert à l'homologation de droit commun, pas à l'autorisation du salarié protégé.

### Que contrôle l'inspecteur ?

- Respect des entretiens, de l'assistance et du CSE.
- Liberté et caractère éclairé du consentement.
- Absence de pression, fraude ou lien avec le mandat.
- Exclusion des cas visés par L.1237-16.
- Possibilité d'observations et d'enquête contradictoire.

### Que dit la jurisprudence 2025 ?

Le harcèlement, la discrimination syndicale ou l'assistance de l'employeur alors que le salarié est seul ne suffisent pas, *à eux seuls*, à invalider l'autorisation : il faut apprécier concrètement s'ils ont vicié le consentement.

CE, 16 mai 2025, n°493143. Réflexe : documenter les circonstances ; ne jamais banaliser un contexte conflictuel.

## Quels points de vigilance retenir ?

### DATE

Ne pas antidater, ne pas saisir avant la fin de la rétractation, ne pas prévoir une date d'effet prématurée.

### CONSENTEMENT

Éviter objectifs chiffrés, menace disciplinaire, urgence artificielle ou négociation déséquilibrée.

### MÉDECIN DU TRAVAIL

Un avis préalable du médecin inspecteur du travail est requis avant l'autorisation.

Références cliquables : [L.1237-11](#) - [L.1237-12](#) - [L.1237-13](#) - [L.1237-15](#) - [R.2421-20](#) - [R.2421-21](#) - [R.2421-22](#) - [Cerfa 14599\\*01](#) - [Service-Public.fr](#).

### Quelle note d'accompagnement transmettre ?

**Rappeler la chronologie** : mandat et protection ; entretien(s) ; consultation du CSE si requise ; date de signature ; fin du délai de rétractation ; date de saisine.

**Expliquer le contexte** : origine de la démarche ; absence de pression ; conditions négociées ; indemnité ; date de rupture fixée au plus tôt au lendemain de l'autorisation.

**Objet conseillé** : « Demande d'autorisation de rupture conventionnelle d'un salarié protégé - [nom / mandat / établissement] ».

# CDD, retraite et synthèse

DÉCIDER SELON  
LE CAS EXACT

## Quand la fin d'un CDD exige-t-elle une autorisation ?

Situation	Inspection du travail	CSE	Réflexe opérationnel
Rupture anticipée pour faute grave ou inaptitude	<b>Autorisation préalable.</b>	Avis si la procédure de L.2421-3 s'applique.	Qualifier le motif, respecter la procédure et attendre la décision.
Non-renouvellement malgré une clause de renouvellement	<b>Autorisation préalable.</b>	Selon mandat, effectif et texte applicable.	Saisir avant le terme et joindre le contrat complet.
Terme d'un CDD ordinaire, précis, sans clause	<b>Pas de saisine du seul fait du terme</b> si ce n'est pas un CDD saisonnier ou d'usage.	Pas d'avis individuel spécifique.	Vérifier néanmoins le mandat, le type de CDD et l'absence de discrimination.
Terme d'un CDD saisonnier ou d'usage visé par L.2421-8	Contrôle préalable de l'absence de discrimination.	Pas d'entretien ou d'avis spécifique au seul titre du terme.	Saisir avant le terme ; l'inspecteur statue avant cette date. Vérifier L.2421-8-1.

### REPÈRE JURISPRUDENTIEL

La Cour de cassation a recentré la saisine au terme sur les cas visés par les textes : [Cass. soc., 10 juillet 2024, n°22-21.856](#). Ne plus appliquer mécaniquement l'ancienne règle à tous les CDD.

## Comment sécuriser une mise à la retraite ?

### Quelles conditions d'âge ?

- Entre l'âge du taux plein automatique - le plus souvent 67 ans - et 69 ans : interroger le salarié par écrit **3 mois avant** son anniversaire ; il répond sous **1 mois**.
- En cas de refus, la mise à la retraite n'est pas possible cette année ; renouveler la démarche l'année suivante.
- À partir de 70 ans, l'employeur peut mettre à la retraite sans accord du salarié, sous réserve des autres règles applicables.

### Et pour le salarié protégé ?

La protection reste entière : entretien, avis du CSE lorsque L.2421-3 s'applique, puis **autorisation de l'inspecteur du travail**. Celui-ci vérifie les conditions légales et conventionnelles ainsi que l'absence de lien avec le mandat.

**À réunir** : âge, interrogation/réponse, mandat, préavis, calcul de l'indemnité, convention collective, PV CSE si requis.

**Ne pas confondre** : le départ volontaire à la retraite vient du salarié ; la mise à la retraite est décidée par l'employeur. Une mise à la retraite irrégulière est analysée comme un licenciement, et l'absence d'autorisation expose à la nullité.

### Quels réflexes retenir ?

- Contrôler le mandat au début et à la fin de la procédure.
- Écrire le motif juridique réel, pas seulement « refus ».
- Ne jamais anticiper la date d'effet.
- Distinguer projet collectif et situation individuelle.
- Tracer le CSE, l'envoi, la réception et les délais.
- Conserver les preuves d'absence de discrimination.

### Quels points de vigilance ?

- Le silence de l'inspection ne vaut pas autorisation.
- Un mandat extérieur connu peut déclencher la protection.
- Les accords collectifs peuvent ajouter des étapes.
- Le médecin du travail relève de règles renforcées.
- En cas d'incertitude : vérifier le texte à la date du projet.

## Quelles références utiliser ?

- [Service-Public.fr - définition et protection](#)
- [Guide DGT - décisions relatives aux salariés protégés](#)
- [L.2412-1 - protection en CDD](#)
- [L.2421-8 - terme de certains CDD](#)
- [L.1237-5 - mise à la retraite](#)
- [Mes démarches Travail - saisine en ligne](#)
- [L.2421-3 - consultation du CSE](#)
- [L.2421-7 - procédure CDD](#)
- [L.2421-8-1 - exception saisonnière](#)
- [Service-Public.fr - retraite par l'employeur](#)

**Source documentaire de départ** : Revue Fiduciaire, « Autres cas de rupture : procédures protectrices et indemnisation », parution avril 2025, document transmis. Synthèse reformulée et actualisée. Ce mémo ne remplace pas l'analyse du mandat, de l'effectif, de la convention collective et des faits du dossier.