

## DURÉE DU MANDAT REPRÉSENTATIF

---

### DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

*Article L. 2314-26 du Code du travail*

### POINT DE DÉPART DU MANDAT

Le point de départ du mandat est la date où, dans le cadre des élections des délégués du personnel, le vote est acquis.

*Cass. Soc. 24 mai 1972 – Bull. civ. V, n° 375*

Cette jurisprudence pourrait laisser supposer que le mandat commence à courir seulement lorsque les délais de recours devant le juge judiciaire sont expirés. En fait, le point de départ du mandat est bien le jour de la proclamation des résultats des élections des délégués du personnel. Si un recours est exercé, et les élections annulées, le mandat est interrompu.

☞ *Les délégués du personnel concernés sont protégés contre les licenciements au moins en tant que candidats aux élections professionnelles.*

Le point de départ du mandat peut également être le jour de la cessation du mandat des précédents délégués élus, lorsqu'il ne s'agit pas des premières élections de délégués du personnel dans l'entreprise.

### FIN ANTICIPÉE DU MANDAT

Les fonctions représentatives des délégués du personnel peuvent prendre fin de façon anticipée pour les raisons suivantes :

- décès ;
- démission ;
- rupture du contrat de travail ;
- perte des conditions requises pour l'éligibilité.

*Article L. 2314-26 du Code du travail*

Pour être éligible, il faut être âgé de 18 ans révolus, avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et ne pas être conjoint, partenaire par PACS, concubin, ascendant, descendant, frère ou sœur, allié au même degré de l'employeur.

*Article L. 2314-16 du Code du travail*

L'article L. 2314-26 du Code du travail vise donc en particulier, dans le cadre de la perte des conditions d'éligibilité, le fait qu'un des proches parents du délégué, tel que cité à l'article L. 2314-16 du Code, devienne employeur de l'entreprise où le mandat est exercé.

Il est également possible de déduire de l'article L. 2314-26 du Code du travail que la mutation du délégué du personnel dans un autre établissement distinct de l'entreprise ou dans une autre entreprise du même groupe, implique l'interruption de ses fonctions représentatives.

*Cass. Soc. 26 janvier 1972 – Bull. civ. V, n° 62*

Mais ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle seulement, dans le cadre d'une promotion notamment n'impliquant pas de changement de lieu de travail.

*Article L. 2314-26 du Code du travail*

☞ *La baisse des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement où s'exercent les fonctions représentatives n'est pas une cause de perte du mandat représentatif. En cas de baisse des effectifs, il y a lieu d'attendre la fin du mandat des délégués du personnel. C'est à la date du renouvellement de l'institution que s'apprécie la condition d'effectif. Si celui est inférieur à 11 salariés pendant au moins 12 mois sur les 3 années précédentes, il peut y avoir carence de délégation du personnel.*

*Article L. 2312-3 du Code du travail*

### Révocation par le syndicat

Un délégué du personnel peut également être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté. Cette révocation doit être approuvée à scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

*Article L. 2314-29 du Code du travail*

Le délégué arrête alors de remplir les conditions d'éligibilité prévues à l'article L. 2314-8 du Code du travail. Ce texte légal précise en effet que les délégués du personnel sont élus par des collèges de salariés, à partir de listes de candidats établies par les syndicats représentatifs au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Mais seuls donc les candidats présentés sur des listes confectionnées par les organisations syndicales seraient révocables, et non les candidats qui se proposent sur liste libre au second tour des élections.

### Dérogation légale : durée comprise entre 2 et 4 ans

L'article L. 2314-6 du Code du travail est d'ordre public, la durée du mandat ne peut donc être réduite ou prorogée par application de la convention collective, ou par décision unilatérale de l'employeur.

*Cass. Soc. 8 novembre 1994 – RJS 1994 n° 1393, p. 843*

Toutefois, le Code du travail prévoit qu'un accord de branche, de groupe, ou même un accord d'entreprise, peut fixer une durée du mandat des délégués du personnel, comprise entre 2 et 4 ans.

*Article L. 2314-27 du Code du travail*

### Exemple jurisprudentiel

*Un protocole d'accord préélectoral ne peut pas déroger aux articles L. 2314-6 et L. 2314-7 du Code du travail, en prévoyant que la durée du mandat des délégués du personnel est fixée par accord entre les représentants du personnel concerné.*

*Cass. Soc. 24 mai 2006 – n° 05-60.351 - RJS 2006 n° 976, p. 718*

## **AMÉNAGEMENT DE LA DURÉE DU MANDAT EN CAS D'ÉLECTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE**

L'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Lorsqu'une délégation du personnel est déjà en place lors des premières élections du comité d'entreprise, la durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence.

Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

*Article L. 2314-6 du Code du travail*

## **ÉLECTIONS PARTIELLES DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

*Article L. 2314-7 du Code du travail*

Les élections partielles se déroulent dans les conditions normales (scrutin de listes à 2 tours) pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

*Article L. 2324-10 du Code du travail*

## **MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR**

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement distinct, ou si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement intéressé se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée soit par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés soit, à défaut, par accord entre l'employeur et les délégués du personnel intéressés.

*Article L. 2314-28 du Code du travail*

## REMPLACEMENT DU DÉLÉGUÉ

Lorsqu'un délégué du personnel titulaire cesse ses fonctions représentatives, il est remplacé par :

- un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire ; priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie professionnelle ;
- s'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation ; le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant ;
- à défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix ;

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

*Article L. 2314-30 du Code du travail*

Le remplacement d'un délégué suppléant n'est pas prévu par le Code du travail. Un accord collectif peut toutefois le rendre possible.

☞ *Le refus d'un délégué suppléant de remplacer un titulaire dans les conditions légales susmentionnées équivaut à une démission.*

*Cass. Soc. 5 mai 1983 – Bull. civ. V, n° 237*

## COMITÉ D'ENTREPRISE

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

*Article L. 2324-24 du Code du travail*

## POINT DE DÉPART DU MANDAT

Le point de départ du mandat est la date de la proclamation des résultats des élections au comité d'entreprise. Si un recours est exercé, et les élections annulées, le mandat est interrompu.

*☞ Les représentants du personnel au comité d'entreprise concernés sont alors protégés contre les licenciements au moins en tant que candidats aux élections professionnelles.*

Le point de départ du mandat peut également être le jour de la cessation du mandat des précédents représentants élus, lorsqu'il ne s'agit pas des premières élections dans l'entreprise.

## FIN ANTICIPÉE DU MANDAT

Les fonctions représentatives des représentants du personnel élus au comité d'entreprise peuvent prendre fin de façon anticipée pour les raisons suivantes :

- décès ;
- démission ;
- rupture du contrat de travail ;
- perte des conditions requises pour l'éligibilité.

*Article L. 2324-24 du Code du travail*

Pour être éligible, il faut être âgé de 18 ans révolus, avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et ne pas être conjoint, partenaire par PACS, concubin, ascendant, descendant, frère ou sœur, allié au même degré de l'employeur.

*Article L. 2324-15 du Code du travail*

Mais les membres élus du comité d'entreprise conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle seulement, dans le cadre d'une promotion notamment n'impliquant pas de changement de lieu de travail.

*Article L. 2314-26 du Code du travail*

*☞ La baisse des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement où s'exercent les fonctions représentatives n'est pas une cause de perte du mandat représentatif. En cas de baisse des effectifs, il y a lieu d'attendre la fin du mandat des représentants du personnel au comité d'entreprise. C'est à la date du renouvellement de l'institution que s'apprécie la condition d'effectif. Si celui est inférieur à 11 salariés pendant au moins 12 mois sur les 3 années précédentes, il peut y suppression du comité d'entreprise décidée par la DIRECCTE.*

*Articles L. 2322-2 et L. 2322-7 du Code du travail*

### Révocation par le syndicat

Tout membre du comité d'entreprise peut également être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté. Cette révocation doit être approuvée à scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

*Article L. 2324-27 du Code du travail*

Seuls sont donc révocables les membres élus sur des listes confectionnées par les organisations syndicales, et non les candidats qui se proposent sur liste libre au second tour des élections.

### DÉROGATION LÉGALE : DURÉE COMPRISE ENTRE 2 ET 4 ANS

Le Code du travail prévoit qu'un accord de branche, de groupe, ou même un accord d'entreprise, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel, au comité d'entreprise comprise entre 2 et 4 ans.

*Article L. 2324-25 du Code du travail*

### Exemple jurisprudentiel

*Un protocole d'accord préélectoral ne peut pas déroger aux articles L. 2314-6 et L. 2314-7 du Code du travail, en prévoyant que la durée du mandat des représentants du personnel est fixée par accord entre les représentants du personnel concerné.*

*Cass. Soc. 24 mai 2006 – n° 05-60.351 - RJS 2006 n° 976, p. 718*

### CONSÉQUENCE D'UNE RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur prévue à l'article L. 1224-1 du Code du travail, le comité central de l'entreprise absorbée demeure en fonction si l'entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, le comité d'entreprise désigne parmi ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité central de l'entreprise absorbante.

Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, ces établissements sont représentés au comité central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité central de l'entreprise dont ils faisaient partie.

Dans les cas susmentionnés, la représentation est assurée dans ces conditions pendant un délai d'un an au plus et peut entraîner le dépassement du nombre maximal de représentants au comité central d'entreprise.

*Article L. 2327-11 du Code du travail*

Par ailleurs, la perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par décision administrative, emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf si un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral, prévoit que les membres du comité d'établissement achèvent leur mandat.

*Articles L. 2322-5 et R. 2322-1 du Code du travail*

## REMPLACEMENT DU MEMBRE ÉLU AU COMITÉ D'ENTREPRISE

Lorsqu'un membre élu et titulaire du comité d'entreprise cesse ses fonctions représentatives, il est remplacé par :

- un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire ; priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie professionnelle ;
- s'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un suppléant élu de la même catégorie professionnelle, qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

*Article L. 2324-28 du Code du travail*

Le remplacement d'un délégué suppléant n'est pas prévu par le Code du travail. Un accord collectif peut toutefois le rendre possible.

## REPRÉSENTANT SYNDICAL AU COMITÉ

Selon l'article L. 2324-2 du Code du travail, une organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut y désigner un représentant au comité d'entreprise, qui assiste aux séances du comité avec voie consultative.

Ce représentant est choisi parmi les membres du personnel dans l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité prévues à l'article L. 2324-15 du Code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical désigné par ce syndicat représentatif est de droit représentant syndical au comité d'entreprise.

*Article L. 2143-22 du Code du travail*

L'article L. 2324-27 du Code du travail qui prévoit la possibilité de révoquer un membre du comité d'entreprise s'applique au représentant syndical au comité d'entreprise.

Selon une jurisprudence antérieure à 2008, le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise était considéré comme ayant traditionnellement un caractère à durée indéterminée. Mais, la chambre sociale de la Cour de cassation, prenant acte du changement induit par la loi du 20 août 2008, qui conditionne désormais la désignation d'un représentant par un syndicat à des résultats électoraux, a décidé que : « *le mandat de représentant syndical au comité d'entreprise prend fin lors du renouvellement des membres de cette institution ; il s'ensuit que tout intéressé peut faire constater l'expiration du mandat sans que puisse lui être opposé le délai prévu par l'article R. 2324-24 du code du travail* ».

*Cass. Soc. 10 mars 2010 – n° 09-60.347*



## DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le Code du travail ne prévoit pas de durée fixe pendant laquelle le délégué syndical exerce ses fonctions représentatives, comme pour les délégués du personnel et membres élus au comité d'entreprise.

Le mandat était donc dit « à durée indéterminée », sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés, où les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical. Les deux mandats représentatifs ont une durée maximale de 4 ans.

*Article L. 2143-6 du Code du travail*

Toutefois, selon une jurisprudence de 2010 qui tire les conséquences de la loi du 20 août 2008, le mandat du délégué syndical prend désormais fin à chaque élection des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Il ne peut donc plus être considéré comme étant à durée indéterminée.

*Cass. soc. 22 septembre 2010 – n° 09-60.435*

☞ *Une loi du 5 mars 2014 modifie les conditions de fin d'exercice du mandat syndical et entérine la jurisprudence récente sur ce point. Désormais, Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections professionnelles.*

*Article L. 2143-11 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

## POINT DE DÉPART DU MANDAT

Le mandat débute au jour où la désignation du délégué syndical prend effet. La désignation prend effet par l'affichage de l'identité du salarié désigné et par la notification de cette même identité adressée à l'employeur par le syndicat qui a procédé à cette désignation. C'est bien le syndicat qui désigne le délégué syndical et non la section syndicale qu'il a constituée dans l'entreprise.

*Articles L. 2143-7 et D. 2143-4 du Code du travail*

## FIN DU MANDAT

Le mandat syndical prend simplement fin quand les conditions légales pour son exercice cessent d'être réunies.

*Article L. 2143-11 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août*

En d'autres termes, un mandat de délégué syndical peut prendre fin :

- sur révocation du syndicat qui l'a désigné ;
- lorsque disparaît la section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- en cas de baisse des effectifs ;
- en cas de rupture du contrat de travail.

*Articles L. 2143-11, L. 2134-3 du Code du travail*

☞ *Certes, les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Mais ce principe légal n'implique pas que la perte d'un des mandats entraîne la fin des autres fonctions représentatives, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.*

*Article L. 2143-9 du Code du travail*

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de renouvellement de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

*Article L. 2143-11 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

La jurisprudence a également précisé depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 que le mandat du délégué syndical prend fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise. Ce mandat est en effet conditionné désormais aux résultats de chaque élection, puisque seul peut être désigné un salarié candidat aux élections de délégués du personnel ou de membre du comité d'entreprise ayant obtenu 10 % des suffrages. Dès lors, le courrier par lequel un syndicat informe l'employeur du « maintien » du mandat du délégué syndical après le déroulement du scrutin s'assimile à une nouvelle désignation qui peut être contestée dans les quinze jours suivant sa notification.

*Cass. Soc. 22 septembre 2010 – n° 09-60.435*

### **Baisse des effectifs**

En cas de réduction importante et durable des effectifs, le mandat de délégué syndical peut prendre fin, sur décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, à défaut d'accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

*Article L. 2143-11 du Code du travail*

Le délégué syndical dont le mandat prend fin sur décision de la DIRECCTE bénéficie d'une protection contre le licenciement.

### **Exemple jurisprudentiel**

La mise à pied et le licenciement du salarié dont le mandat de délégué syndical a pris fin sur décision de la DIRECCTE sont soumis à information de l'inspection du travail, pendant 12 mois à compter de la date d'expiration du mandat, lorsque les fonctions syndicales ont été exercées pendant au moins 1 an.

*Cass. Soc. 25 janvier 2006 – n° 04-41.240*

## **MUTATION ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

La mutation du salarié dans un autre établissement de la même entreprise n'emporte pas nécessairement fin de son mandat de délégué syndical, même si, au départ, ne peut être désignée qu'une personne « travaillant » dans l'établissement. Comme pour les salariés temporairement mis à disposition, c'est au syndicat désignatif d'apprécier si le délégué syndical peut encore exercer ses fonctions représentatives.

*Cass. Soc. 5 mars 1997 – n° 96-60.041*

Dans le même sens, un salarié dont le contrat est suspendu peut rester délégué syndical, tant qu'il reste sous la subordination juridique de son employeur et que le syndicat ne le révoque pas.

*Cass. Soc. 11 février 2004 – n° 02-60.558*

## RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1 du Code du travail, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste tant que l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique.

*Article L. 2143-10 du Code du travail*

De même, le mandat exercé au sein d'un établissement distinct d'au moins 50 salariés perdure lorsque l'établissement conserve son effectif d'au moins 50 salariés, son caractère d'établissement distinct et que la section syndicale continue d'exister en son sein.

### *Exemple jurisprudentiel*

En application d'une loi du 24 novembre 2009, des salariés de l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des Adultes) ont été transférés à Pôle emploi en 2010. Une candidate aux élections professionnelles qui s'étaient déroulées en octobre 2009 à l'AFPA et avait obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés, a alors été désignée au sein de Pôle emploi Aquitaine par le syndicat CGT pôle emploi Aquitaine. La Cour de cassation confirme l'annulation de cette désignation, en constatant que le transfert ne portait que sur les contrats de travail de certains salariés et non sur une entité susceptible d'emporter maintien des mandats représentatifs. L'intéressée ne remplissait donc plus la condition relative à l'obtention d'un score d'au moins 10 % des suffrages exprimés dans l'entreprise pour pouvoir être désignée comme déléguée syndicale, conformément à l'article L. 2143-3 du Code du travail.

*Cass. Soc. 14 décembre 2011 – n° 10-27.441*

## Représentant de la section syndicale

Depuis août 2008, chaque syndicat qui constitue, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négociier des accords collectifs. Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

*Article L. 2142-1-1 du Code du travail créé par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août*



## COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable.

*Article R. 4613-5 du Code du travail*

### POINT DE DÉPART DU MANDAT DE MEMBRE DU CHSCT

Le mandat des membres du CHSCT commence à courir dès information de l'employeur de la liste des représentants désigné ou élus par le collège désignatif, donc au plus tard :

- soit le jour de l'affichage de cette liste de membres dans les locaux de travail ;
- soit à la date de réception par l'employeur du procès-verbal de la réunion du collège renouvelant le comité ou palliant la vacance du siège.

*Articles R. 4613-6 et R. 4613-8 du Code du travail*

### FIN DU MANDAT

Le Code du travail envisage la cessation des fonctions représentatives, sans autre précision.

*Article R. 4613-5 du Code du travail*

En principe, donc, seule l'expiration du mandat, à l'issue des 2 ans, est possible.

#### **Exemple jurisprudentiel**

*Le collège désignatif ne peut être réuni qu'à compter du terme effectif des mandats pour procéder au renouvellement du CHSCT, sous peine d'annulation des élections désignatives.*

*Cass. Soc. 14 janvier 2004 – n° 02-60.380*

En l'absence de texte spécifique, la fin anticipée du mandat peut toutefois résulter de la démission du représentant de ses fonctions représentatives, ou de la rupture du contrat de travail, comme pour les autres représentants du personnel, du décès de la personne également.

Mais le collège désignatif, chacun des membres élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne peuvent révoquer un membre du CHSCT, avant l'expiration normale de son mandat.

*Cass. Soc. 14 janvier 2004 – n° 01-60.783*

## REMPLACEMENT DU REPRÉSENTANT

Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois.

*Article R. 4613-5 du Code du travail*

Lorsque le mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu dans les conditions susmentionnées, le collège chargé de désigner les membres de la représentation du personnel se réunit dans un délai de 15 jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.

Le procès-verbal de la réunion du collège renouvelant le comité ou palliant la vacance du siège est remis dès sa conclusion à l'employeur. Ce dernier l'adresse à l'inspecteur du travail, dans un délai de 8 jours à compter de la réception.

*Article R. 4613-6 du Code du travail*