

Un salarié protégé peut-il être promu sans autorisation préalable ?

Réponse courte

Un **salarié protégé** (délégué du personnel issu des instances représentatives titulaire ou suppléant, délégué à la sécurité, candidat non élu pendant la période de protection) peut être promu sans **autorisation préalable** de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou du tribunal du travail, à condition que la mesure ne porte pas atteinte à l'exercice du mandat. La promotion est par nature une mesure favorable.

Toute modification d'une **clause essentielle** (fonction, salaire, classification, lieu) requiert l'accord exprès et écrit du salarié, formalisé par un avenant écrit signé préalable à la prise de fonction (L.121-3 et L.121-4). L'autorisation préalable n'est exigée que pour les **mesures défavorables** : licenciement ou modification imposée unilatéralement (régime des articles L.415 et suivants relatifs à la protection des représentants du personnel). Le salarié protégé peut saisir le tribunal du travail pour contester toute mesure portant atteinte à son mandat.

Définition

Un **salarié protégé** est un salarié bénéficiant d'une protection spécifique contre le licenciement et les modifications défavorables du contrat, en raison d'un mandat représentatif (délégué du personnel, délégué à la sécurité, membre de la délégation du personnel).

La protection vise à garantir l'**indépendance** et l'**effectivité** du mandat ; elle ne s'oppose pas aux mesures favorables (promotion), sous réserve de ne pas entraver l'exercice du mandat.

Questions fréquentes

Faut-il informer la délégation du personnel de la promotion ?

Il est recommandé d'informer la délégation du personnel de la mesure pour démontrer la transparence du processus, sans qu'il s'agisse d'une autorisation. La trace écrite des échanges, du projet d'avenant signé et de la décision est conservée au dossier.

Pourquoi l'autorisation ITM n'est-elle pas requise pour une promotion ?

L'autorisation préalable n'est exigée que pour les mesures défavorables : licenciement ou modification imposée unilatéralement (régime des articles L.415 et suivants). La promotion étant par nature une mesure favorable, elle suit le régime de droit commun avec accord du salarié.

Quel formalisme pour la promotion d'un salarié protégé ?

Toute modification d'une clause essentielle (fonction, salaire, classification, lieu) requiert l'accord exprès et écrit du salarié, formalisé par un avenant écrit signé préalablement à la prise de fonction (L.121-3 et L.121-4 du Code du travail).

Quelles précautions prendre pour préserver le mandat ?

L'employeur doit vérifier que la promotion ne réduit pas la disponibilité requise pour l'exercice du mandat (heures de délégation, accès aux locaux, indépendance hiérarchique). Toute promotion entravant l'exercice du mandat peut être contestée devant le tribunal du travail.

Quelles promotions éviter pour un salarié protégé ?

Éviter toute promotion qui aurait pour effet indirect de déplacer le salarié dans un autre établissement sans son consentement, ou de modifier substantiellement ses horaires. Ces effets pourraient être qualifiés d'entrave au mandat malgré le caractère favorable apparent.

Un salarié protégé peut-il être promu sans autorisation préalable ?

Un salarié protégé (délégué du personnel titulaire ou suppléant, délégué à la sécurité, candidat non élu) peut être promu sans autorisation préalable de l'ITM ou du tribunal du travail, à condition que la mesure ne porte pas atteinte à l'exercice du mandat.

Conditions d'exercice

La promotion d'un salarié protégé suit le régime de droit commun, à l'exception des précautions visant à préserver l'indépendance du mandat.

Condition	Exigence
Caractère favorable	Mesure non assimilée à une sanction ou à une modification défavorable
Accord exprès écrit	Avenant signé si clause essentielle modifiée (L.121-3, L.121-4)
Préservation du mandat	La promotion ne doit pas entraver l'exercice de la représentation
Égalité de traitement	Mêmes critères que les autres salariés (L.241-2)
Pas d'autorisation ITM	Sauf modification défavorable imposée unilatéralement
Recours	Tribunal du travail compétent en cas de contestation

Modalités pratiques

L'employeur applique la procédure de droit commun (proposition, avenant, signature) en veillant à ce que le nouveau poste ne réduise pas les facilités d'exercice du mandat.

Démarche	Précision
Proposition écrite	Lettre détaillant le poste, les conditions et le maintien du mandat
Projet d'avenant	Document écrit avec nouvelle fonction, classification, rémunération
Préservation du mandat	Vérification que les nouvelles fonctions n'entravent pas la disponibilité requise
Signature préalable	Avant la prise de fonction effective
Information de la délégation	Communication à la délégation du personnel pour transparence
Conservation au dossier	Original archivé dans le dossier personnel
Pas d'autorisation ITM	Sauf si la modification est imposée unilatéralement (L.415)

Pratiques et recommandations

Vérifier que la promotion ne réduit pas la disponibilité requise pour l'exercice du mandat (heures de délégation, accès aux locaux, indépendance hiérarchique).

Formaliser la proposition par écrit en précisant explicitement que la promotion préserve le mandat et la protection attachée au statut.

Recueillir l'accord du salarié protégé sans pression, dans le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination liée au mandat.

Éviter toute promotion qui aurait pour effet indirect de déplacer le salarié dans un autre établissement sans son consentement, ou de modifier substantiellement ses horaires.

Conserver la trace écrite des échanges, du projet d'avenant signé et de la décision pour résister à une contestation devant le tribunal du travail.

Informier la délégation du personnel de la mesure pour démontrer la transparence du processus, sans qu'il s'agisse d'une autorisation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-3 du Code du travail	Forme écrite du contrat et avenants
Art. L.121-4	Pouvoir d'organisation de l'employeur
Art. L.241-2	Champ d'application incluant la promotion
Art. L.414-9 , point 3	Co-décision sur les critères généraux de promotion
Art. L.415-1 et suivants	Protection des salariés investis d'un mandat représentatif
Art. L.415-11	Régime spécifique des mesures défavorables (autorisation ITM)

L'autorisation de l'[ITM](#) ou du tribunal du travail n'est requise que pour les mesures défavorables imposées unilatéralement (licenciement, modification défavorable). Une promotion favorable acceptée par le salarié protégé suit le régime de droit commun (avenant [L.121-3](#) et [L.121-4](#)).

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.