



Mandat représentatif expiré : une prorogation tardive est sans effet et n'ouvre plus droit à protection

Par un arrêt publié du 18 mars 2026, la Cour de cassation rappelle avec fermeté un principe structurant du droit des institutions représentatives du personnel : la durée des mandats est d'ordre public et ne peut faire l'objet d'aucune prorogation une fois le mandat arrivé à expiration.

En l'espèce, les faits s'inscrivaient dans le contexte de la mise en place du comité social et économique à la suite des ordonnances « Macron ».

Les mandats des délégués du personnel arrivaient à échéance le 24 juin 2018, tandis que les élections du CSE étaient programmées au mois d'octobre suivant.

L'employeur avait toutefois décidé de proroger ces mandats seulement le 21 août 2018, soit postérieurement à leur expiration.

Une salariée, ancienne déléguée du personnel, avait par la suite été licenciée pour inaptitude physique sans autorisation de l'inspection du travail.

Elle contestait son licenciement en soutenant qu'elle bénéficiait toujours de la protection attachée à son mandat, du fait de la prorogation décidée par l'employeur.

La cour d'appel lui avait donné raison, considérant que l'employeur ne pouvait invoquer l'irrégularité d'une prorogation qu'il avait lui-même mise en œuvre tardivement.

La Cour de cassation adopte une position radicalement différente.

Elle rappelle que les règles relatives à la durée des mandats des représentants du personnel sont d'ordre public.

En conséquence, une prorogation ne peut produire effet que si elle intervient avant l'expiration du mandat en cours.

Une fois le mandat arrivé à son terme, aucune décision postérieure ne peut le prolonger ni lui conférer un effet rétroactif.

Peu importe, à cet égard, que les institutions aient continué de fonctionner en pratique ou que l'administration n'ait formulé aucune observation : un mandat expiré est juridiquement éteint et ne peut être réactivé.

En conséquence, la salariée ne bénéficiait plus du statut protecteur au moment de son licenciement.

L'employeur n'était donc pas tenu de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail, et le licenciement ne pouvait être annulé sur ce fondement.

Cette décision s'inscrit dans une logique de rigueur juridique.

Elle vise à préserver la sécurité des règles encadrant la représentation du personnel, en évitant toute prorogation irrégulière ou tardive susceptible de créer une incertitude sur la validité des mandats et des protections qui y sont attachées.

Sa portée dépasse le seul cas d'espèce.

Elle est transposable à l'ensemble des situations de prorogation, y compris celles intervenant dans le cadre d'un accord collectif ou d'un transfert d'entreprise.

Dans tous les cas, la prorogation doit impérativement intervenir avant l'expiration du mandat pour produire ses effets.

Au-delà de la question de la protection individuelle du salarié, cette solution invite les employeurs à une vigilance accrue dans la gestion du calendrier électoral.

L'expiration des mandats sans renouvellement ou prorogation régulière peut en effet emporter d'autres conséquences juridiques, notamment un risque de délit d'entrave ou une remise en cause de la validité des décisions prises par des instances irrégulièrement maintenues.

En définitive, la Cour de cassation rappelle ici un principe simple mais fondamental : un mandat représentatif ne peut être prolongé que s'il existe encore juridiquement.

Une prorogation tardive est sans effet et ne permet pas de maintenir la protection attachée au mandat.

<http://www.courdecassation.fr/decision/69bad35fcdc6046d471a5e14>