

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le CDD arrive à son terme : attention si le salarié est protégé !

Il est tout à fait possible que vous recrutiez un salarié bénéficiant d'un statut de « salarié protégé ». La présente fiche pratique vous rappelle les points de vigilance à ce sujet, ...

Sommaire

- Demande autorisation inspection du travail
- Régime particulier pour les salariés saisonniers
- Une demande d'autorisation, quelle que soit la durée du contrat CDD
- Dispense de demande d'autorisation
- Consultation du comité d'entreprise ?
- Et si le contrat est conclu sans terme précis ?
- Les sanctions

Il est tout à fait possible que vous recrutiez un salarié bénéficiant d'un statut de « salarié protégé ».

La présente fiche pratique vous rappelle les points de vigilance à ce sujet, et plus précisément lorsque le contrat arrive à son terme ...

Demande autorisation inspection du travail

Lorsqu'un contrat CDD concerne un salarié protégé, l'employeur doit obligatoirement obtenir l'autorisation de l'inspection du travail pour mettre fin au contrat.

Cette demande doit être formulée 1 mois avant l'arrivée du terme, et l'inspection du travail statue avant la date du terme du contrat.

Nous noterons que cette obligation s'impose à l'employeur, même si le renouvellement est impossible.

La Cour de cassation s'est prononcée à ce sujet le 23 octobre 2012, nous y avons consacré une actualité que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#).

Cour de cassation du 23/10/2012 arrêt 11-19210

Article L2421-8

L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme.

L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.

Régime particulier pour les salariés saisonniers

L'article 49 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen) insère un nouvel article au sein du code du travail (article L. 2421-8-1) concernant les procédures applicables au salarié protégé titulaire d'un contrat CDD de travail à durée déterminée.

Ainsi, pour les salariés saisonniers pour lesquels, en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou du contrat de travail, l'employeur est engagé au terme du contrat à reconduire le contrat pour la saison suivante, l'article L. 2421-8 ne s'applique pas lors de l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée, à savoir la demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail).

Les présentes dispositions sont entrées en vigueur à compter du 19 août 2015.

Article L2421-8-1

Créé par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 49

Pour les salariés saisonniers pour lesquels, en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou du contrat de travail, l'employeur est engagé au terme du contrat à reconduire le contrat pour la saison suivante, l'article L. 2421-8 ne s'applique pas lors de l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée.

Une demande d'autorisation, quelle que soit la durée du contrat CDD

La demande d'autorisation doit être respectée, quelle que soit la durée du contrat, y compris pour un contrat de... **3 jours !**

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que selon l'article L. 436-2 du Code du travail, lorsque le salarié, membre du comité d'entreprise, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, l'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du Travail saisi dans les conditions de l'article L. 436-1 du même Code, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire ; que cette obligation s'impose à l'employeur quelle que soit la durée du contrat à durée déterminée ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois principal et incident.

Cour de cassation 11/12/2001 N° de pourvoi: 99-43799

Dispense de demande d'autorisation

L'employeur n'a pas l'obligation de saisir l'inspection du travail, lorsque le salarié fait acte de candidature moins de 1 mois avant le terme du contrat.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu qu'il résulte des articles L. 425-2 et L. 436-2 du Code du travail, que lorsque le salarié fait acte de candidature moins d'un mois avant l'expiration du contrat à durée déterminée, l'arrivée du terme de ce contrat entraîne la cessation du lien contractuel sans que l'employeur soit tenu de saisir l'inspecteur du travail, cette formalité ne lui étant imposée que lorsque le salarié est protégé avant le point de départ du délai d'un mois ; qu'il appartient seulement au salarié qui s'estime victime d'une discrimination d'établir la disparité de situation qu'il allègue et à l'employeur de s'expliquer sur les raisons de celle-ci ; d'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 28/05/2003 N° de pourvoi: 02-60006

Consultation du comité d'entreprise ?

Le Conseil d'État considère que dans l'hypothèse de l'arrivée du terme du contrat, l'employeur n'est pas contraint de consulter au préalable le comité d'entreprise.

Conseil d'Etat, 7 / 9 SSR, du 10 juin 1992, 94626

Et si le contrat est conclu sans terme précis ?

Lorsque le motif de recours est un contrat de remplacement (cas permettant de conclure un CDD sans terme précis, mais avec une durée minimale), la saisine de l'inspection de travail doit se faire à partir du moment où l'employeur est informé de la fin de l'absence du salarié remplacé, à la reprise de son poste ou à la rupture du contrat.

Extrait de l'arrêt :

Et attendu, ensuite, que le contrat à durée déterminée ne comportant pas de terme précis, l'employeur n'avait à saisir l'autorité administrative qu'à compter du jour où le salarié remplacé faisait connaître son intention de mettre fin à son contrat de travail ;

Cour de cassation du 20/06/2000 N° de pourvoi: 97-41363

Concrètement, le terme du contrat peut intervenir alors que la procédure d'autorisation est en cours.

Les sanctions

Absence de saisine inspection du travail

Si l'employeur ne remplit pas son obligation, il peut alors être condamné à verser au salarié les sommes suivantes :

- Une indemnité au titre de la violation du statut protecteur, correspondant aux salaires que le salarié aurait perçu entre le lendemain du terme du contrat et l'expiration de la période de protection ;
- Une indemnité au titre du défaut de saisine de l'inspection du travail (valeur estimée par les juges).

Nota :

Si le salarié retrouve un emploi pendant la période de protection concernée par l'indemnité au titre de la violation du statut protecteur, les salaires éventuellement perçus chez le nouvel employeur ne viennent pas en déduction de l'indemnité.

On considère que l'indemnité au titre de la violation du statut protecteur a la qualité d'indemnité « forfaitaire ».

Mesure discriminatoire

Lorsque l'inspecteur du travail constate que le non-renouvellement à son terme du CDD constitue une mesure discriminatoire, le contrat doit être requalifié en CDI.

Cour de cassation du 27/09/2007 N° de pourvoi: 06-41086