



15ème législature

Question N° : 27023	De M. Christophe Euzet (La République en Marche - Hérault)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail, emploi et insertion
Rubrique > travail	Tête d'analyse > Statut du salarié protégé employé en intérim ou tout autre contrat court	Analyse > Statut du salarié protégé employé en intérim ou tout autre contrat court.
Question publiée au JO le : 25/02/2020 Réponse publiée au JO le : 09/03/2021 page : 2154 Date de changement d'attribution : 07/07/2020 Date de signalement : 28/04/2020		

Texte de la question

M. Christophe Euzet attire l'attention de Mme la ministre du travail sur les difficultés que rencontrent les entreprises pour appliquer aux salariés protégés, énumérés à l'article L. 2411-1 du code du travail qui dispose que « La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié ou d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique interentreprises est adressée à l'inspecteur du travail » en cas de mission en intérim ou de contrat très courts (quelques jours). En effet, la fin d'une mission ou d'un contrat ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspection du travail pour les salariés protégés énumérés à l'article L. 2411-1 du code du travail. Cependant, en cas de mission en intérim courte ou de CDD très court (quelques jours) de type Tesa (Titre emploi simplifié agricole) par exemple, les deux parties ne disposent pas du temps matériel nécessaire pour que le salarié informe par courrier son employeur qu'il dispose du statut de salarié protégé, que l'employeur informe la DIRECCTE - Inspection du travail de la nécessité d'autoriser la fin de ce contrat ou de cette mission et que l'inspecteur du travail mette fin à cette mission. Ce cas de figure n'est pas une exception, les missions en intérim de courte durée (parfois une journée) ou les CDD courts étant fréquents, notamment dans le milieu agricole (pour les vendanges par exemple). De plus, ce type de mission en intérim ou de CDD ayant par essence une date de fin de validité naturelle spécifiée sur ledit contrat, les entreprises ne pensent pas toujours à demander à l'inspection du travail l'autorisation d'arrêter ce contrat, même pour des salariés protégés. Cette disposition inadaptée aux contrats très courts et très difficile à mettre en place pour les entreprises génère beaucoup d'activité judiciaire qui pourrait utilement être évitée. Un salarié en Alsace a engagé vingt-deux procédures en dix ans sur ce motif. Sans vouloir en aucune manière porter atteinte à la protection des salariés, il lui demande si le ministère du travail pourrait autoriser les entreprises et les entreprises de travail temporaire à exclure les missions ou CDD très courts (moins de deux semaines par exemple) de la demande d'autorisation de fin de contrat ou de mission auprès de l'inspection du travail pour les salariés sous statut protecteur.

Texte de la réponse

Il convient tout d'abord de préciser que lorsque le salarié exerce un mandat extérieur à l'entreprise, dont l'employeur peut par conséquent ignorer l'existence, il ne saurait se prévaloir de la protection attachée à un tel mandat s'il n'en a pas informé celui-ci, et ce, au plus tard, lors de l'entretien préalable au licenciement envisagé à son égard (C. constit., 14 mai 2012, n° 2012-242 DC). Prenant en compte le développement de la précarité de



l'emploi, le législateur a prévu des règles particulières protégeant les salariés exerçant un mandat et titulaires d'un contrat de travail temporaire. Ces règles sont essentielles pour permettre le maintien d'une représentation du personnel dans les entreprises de travail temporaire. Toutefois, les hypothèses légales de mise en œuvre du statut protecteur pour les travailleurs temporaires se limitent aux hypothèses suivantes : - l'interruption d'un contrat de mission en cours ; - la notification par l'entreprise de travail temporaire du non-renouvellement de la mission alors qu'un tel renouvellement était prévu au contrat de mission. En revanche, l'entreprise n'est pas tenue de saisir l'inspecteur du travail dans l'hypothèse d'une simple fin de mission non assortie d'une proposition d'en effectuer d'autres ultérieurement (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 18-12.293). En ce qui concerne les contrats à durée déterminée de courte durée, des adaptations législatives ont déjà été intégrées dans le code du travail. Ainsi, la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 a modifié les dispositions de l'article L. 2421-8 du code du travail pour exclure du bénéfice de la protection, la rupture des contrats à durée déterminée saisonniers à l'échéance du terme en l'absence de clause de renouvellement. De même, en application des dispositions de l'article L. 2421-8-1 du code du travail, la rupture du contrat à durée déterminée saisonnier n'est pas soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail si l'employeur s'est engagé au terme du contrat à le reconduire pour la saison suivante.