



**Le conseiller du salarié bénéficie d'une protection a  
l'arrivée du terme de son CDD**

Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas saisi l'inspection du travail avant l'arrivée du terme du CDD d'un membre de son personnel qui détenait un mandat de conseiller du salarié ; en effet, comme l'article L 2412-1 du Code du travail, qui liste les personnes bénéficiaires de la protection en cas de rupture d'un CDD et auquel renvoie l'article L 2421-8 relatif à la procédure applicable au salarié protégé titulaire d'un CDD ne mentionne pas, parmi les mandats ouvrant droit à cette protection, celui de conseiller du salarié.

Il a considéré qu'il n'était pas tenu de demander une autorisation à l'Inspection du travail avant le terme du CDD.

La Cour d'appel a estimé au contraire qu'il aurait dû solliciter l'Administration car, dans la mesure où l'ancien article L 122-14-16 du Code du travail indiquait que le licenciement du salarié conseiller du salarié était soumis à la procédure prévue par l'article L 412-18 du Code relatif à la rupture du CDD d'un délégué syndical et que la recodification de 2008 est intervenue à droit constant, il fallait maintenir cette protection au bénéfice du conseiller du salarié, peu important que le nouvel article L 2412-1 du Code du travail ne le cite pas expressément.

Une position confirmée par la Cour de cassation qui rappelle, une fois de plus à l'occasion d'une affaire relative au conseiller du salarié, que la recodification a eu lieu à droit constant et que, par conséquent, le conseiller du salarié doit bénéficier de la protection prévue à l'article L 2421-8 du Code du travail imposant que, lorsque le CDD arrive à son terme, l'Inspecteur du travail autorise préalablement la cessation du lien contractuel.

Les juges d'appel pouvaient donc valablement en conclure que la rupture des relations contractuelles étaient intervenues en violation de l'article L 2421-8 du Code du travail, elle était nulle et ouvrait droit à une indemnité au titre de la violation du statut protecteur d'un montant égal aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre le jour suivant le terme de son contrat et la fin de la période de protection.

Il convient de rappeler que le conseiller du salarié est protégé à compter du jour où la liste est arrêtée par le Préfet du département et cesse soit au terme de la période triennale en cours au jour du licenciement (puisque la liste des conseillers est revue tous les trois ans), soit dans les 12 mois qui suivent la cessation des fonctions, à condition qu'elles aient été exercées pendant au moins un an (Cass. Soc. 27 janvier 2010, n° 08-44.376).

Il est toutefois impératif qu'il en ait informé son employeur car s'agissant d'un mandat extérieur à l'entreprise, la Cour de cassation considère que c'est au salarié de prévenir l'employeur de l'existence de ce mandat pour pouvoir prétendre au statut protecteur lié à celui-ci (Cass. Soc. 16 janvier 2019, n° 17-27.685).

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/899\\_7\\_474\\_65.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/899_7_474_65.html)