



**PRÉFET  
DE LA GIRONDE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction départementale de l'emploi,  
du travail et des solidarités de la Gironde

# GUIDE du CONSEILLER du SALARIÉ



**2025**



# Sommaire

<b>INTRODUCTION</b>	p. 4
<b>I : LE STATUT ET RÉGIME JURIDIQUE DE CONSEILLER DU SALARIÉ</b>	p. 5
1.1 La désignation du conseiller du salarié et le terme de son mandat	p. 5
Conditions	p. 5
Modalités	p. 5
Publication et diffusion de la liste	p. 5
Justification de la qualité de conseiller du salarié	p. 5
Modification de la liste	p. 6
renouvellement de la liste	p. 6
Durée normale du mandat	p. 6
Fin anticipée	p. 6
Radiation	p. 6
1.2 Les conditions d'intervention du conseiller du salarié	p. 6
Demande du salarié	p. 6
Les situations particulières d'indisponibilités	p. 6
Champs de compétence	p. 6
Le bénéfice de l'assistance	p. 7
<b>2 : LES DROITS ET OBLIGATIONS DES CONSEILLERS DU SALARIÉ</b>	p. 9
2.1 Les droits des conseillers du salarié	p. 9
Le droit à un statut protecteur	p. 9
La période de protection	p. 9
L'application de la protection	p. 9
La procédure de licenciement	p. 9
La procédure de RCI ou de RCC	p. 10
La procédure pour les autres demandes	p. 11
Le recours contre la décision de l'inspecteur du travail	p. 11
La violation du statut protecteur	p. 11
La modification unilatérale ou le changement des conditions de travail	p. 12
L'interdiction de porter atteinte à la mission du conseiller du salarié	p. 12
Un droit à la formation aux fonctions de conseiller du salarié	p. 13
2.2 Les obligations des conseillers du salarié	p. 14
Le secret professionnel	p. 14
La discrétion professionnelle	p. 14
L'obligation de loyauté vis-à-vis du salarié	p. 14
Les obligations envers la DDETS	p. 14
<b>3. La mission d'assistance du conseiller du salarié</b>	p. 16
3.1 Leur rôle et les limites de leurs attributions	p. 16
Une mission d'assistance et de conseil	p. 16
Les limites aux attributions du conseiller du salarié	p. 17
3.2 Les moyens dédiés à l'accomplissement de leur mission	p. 18
L'autorisation d'absence du conseiller du salarié	p. 18
Le maintien de la rémunération par l'employeur	p. 19
L'indemnisation des frais du conseiller du salarié	p. 19
L'attestation d'assistance	p. 19
La couverture sociale en cas d'accident	p. 19
<b>ANNEXES DES PAGES 20 À 34</b>	p. 20



Le conseiller du salarié est désigné par le Préfet de département, pour trois ans, afin d'assister un salarié lors de l'entretien préalable à son éventuel licenciement (article L.1232-4 du Code du travail) ou dans le cadre d'un projet de rupture conventionnelle (article L.1237-12 du Code du travail).

Ce guide présente le statut du conseiller du salarié : acquisition et fin de ses fonctions, champ de son intervention, droits et obligations, protection juridique (articles L.1232-7 et suivants, D.1232-4 et suivants du Code du travail).

Il comporte des annexes, avec les formulaires à utiliser et diverses informations pratiques.

## INTRODUCTION

Lorsqu'un employeur envisage de licencier un salarié, il doit, avant de prendre sa décision, convoquer d'abord le salarié à un entretien préalable, afin de lui exposer les motifs du licenciement projeté et recueillir ses explications. L'employeur n'est dispensé de cette obligation que dans quelques exceptions (notamment, licenciement pour motif économique concernant plus de 10 salariés en 30 jours dans une entreprise dotée de représentants du personnel, licenciement d'un assistant maternel employé par un particulier).

Le salarié peut choisir de ne pas être assisté lors de l'entretien préalable ou d'être assisté par tout salarié de l'entreprise. S'il n'y a dans l'entreprise aucun représentant du personnel ni aucun délégué syndical, le salarié peut aussi demander à un conseiller du salarié de l'assister (à l'exception du salarié employé par un particulier au domicile de son employeur à des tâches ménagères ou familiales). Le salarié ne peut choisir le conseiller du salarié qu'à l'intérieur de la liste départementale en vigueur établie par le préfet.

Toute personne ayant une expérience des relations professionnelles et des connaissances en droit social est susceptible d'être inscrite sur cette liste, sauf si elle est par ailleurs conseiller prud'homme.

De même, avant de conclure une rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié doivent avoir un ou plusieurs entretiens. Le salarié peut être assisté lors de ces entretiens par tout salarié de l'entreprise. S'il n'y a dans l'entreprise aucun représentant du personnel ni aucun délégué syndical, le salarié peut aussi demander à un conseiller du salarié inscrit sur la liste départementale de l'assister.

Le conseiller du salarié qui accepte d'assurer cette assistance le fait gratuitement. Toutefois, il est indemnisé pour ses frais. En outre, s'il est lui-même salarié d'une entreprise d'au moins 11 salariés, il dispose d'un crédit de 15 heures par mois, qu'il peut utiliser sur son temps de travail pour accomplir sa mission sans perte de rémunération.

Le conseiller du salarié est tenu à une obligation de secret professionnel et de discrétion concernant les informations recueillies dans l'exercice de son mandat. S'il est lui-même salarié ou demandeur d'emploi, le conseiller du salarié peut bénéficier de 2 semaines d'absence par période de 3 ans pour formation à ses fonctions.

Sauf en cas de départ relevant de sa seule volonté, le contrat de travail du conseiller du salarié ne peut être rompu sans autorisation administrative préalable.

Toute méconnaissance de cette protection et toute atteinte à l'exercice régulier des fonctions du conseiller du salarié constituent des délits.

Pour remplir au mieux sa mission de conseil, le conseiller du salarié est appelé à rechercher des renseignements à jour. Il peut être amené à signaler au salarié assisté ces sources de renseignements. La mission du conseiller du salarié se limite à l'entretien préalable. Il peut être amené à signaler aussi au salarié assisté l'existence d'autres acteurs susceptibles de l'aider.





# 1.

## LE STATUT ET RÉGIME JURIDIQUE DE CONSEILLER DU SALARIÉ

### ■ Devenir conseiller du salarié

#### 1.1 LA DÉSIGNATION DU CONSEILLER DU SALARIÉ ET LE TERME DE SON MANDAT

##### Conditions

Toute personne peut être désignée comme conseiller du salarié, quel que soit son statut (par exemple : salarié, agent de la fonction publique, travailleur indépendant, employeur, étudiant, inactif, retraité, demandeur d'emploi, etc.). Les conseillers du salarié sont des personnes bénévoles désignées par le préfet du département pour assister et conseiller gratuitement les salariés, sur leur demande, soit au cours de l'entretien préalable au licenciement, soit au cours du ou des entretiens préparatoires à une rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise.

Toutefois, le Code du travail dispose qu'un conseiller du salarié ne peut pas cumuler ce mandat avec celui de conseiller prud'homal en activité (article L.1232-7 du Code du travail).

##### Modalités

Le Préfet de département établit la liste des conseillers du salarié pour le département et prend un arrêté sur proposition du directeur régional chargé du travail qui est actuellement le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, (DREETS) (D.1232-4 du Code du travail).

Préalablement, le DREETS (par délégation le DDETS) invite les organisations syndicales, représentatives ou non, à faire des propositions de candidatures. Parallèlement, il peut y avoir des candidatures spontanées.

Les conseillers du salarié ne sont pas nécessairement adhérents à une organisation syndicale représentative des salariés. Leur éventuelle appartenance syndicale est obligatoirement mentionnée sur la liste départementale des conseillers de salariés.

Les conseillers du salarié qui figurent sur la liste départementale sont choisis en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social (D.1232-4 du Code du travail).

Lors du renouvellement, le DDETS est susceptible de tenir compte de la façon dont le mandat précédent a été exercé, s'il s'avère que le conseiller du conseiller :

- a refusé systématiquement d'assurer la mission d'assistance,
- ou est sorti délibérément et régulièrement du cadre de sa mission lors des entretiens préalables.

La liste des conseillers du salarié est préparée par le DDETS, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés, représentatives au niveau national siégeant à la commission nationale de la négociation collective.

Les observations doivent être transmises dans le délai d'un mois (D.1232-4 du Code du travail).

Au terme du délai d'un mois de consultation, l'arrêté est rédigé et soumis à la signature du Préfet de département (D.1232-4 du Code du travail).

La liste doit comporter le nom, l'adresse, la profession et l'appartenance syndicale éventuelle de chaque conseiller.

Si le conseiller du salarié en est d'accord, elle peut aussi indiquer son téléphone et/ou son adresse courriel (L.1232-7 du Code du travail).

Le numéro de téléphone et/ou le courriel de l'entreprise du conseiller du salarié ne peuvent être mentionnés que si l'employeur a donné son accord.

##### Publication et diffusion de la liste

La liste est publiée au Recueil des actes administratifs du département (D.1232-5 alinéa 1 du Code du travail).

Elle est mise à disposition dans chaque mairie du département et chaque section d'inspection du travail dans les unités départementales des Directions départementales, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) (D.1232-5 alinéa 2 du Code du travail).

##### Justification de la qualité de conseiller du salarié

Le conseiller du salarié doit justifier de son identité et de son mandat auprès de l'employeur du salarié assisté. Si tel n'est pas le cas, cet employeur peut refuser sa présence sans qu'il y ait une irrégularité de procédure (Cass Soc n°11-10684 du 25/09/2012).

L'employeur est en effet en droit de refuser l'accès de l'entreprise au conseiller du salarié qui ne peut pas justifier de sa qualité. Il est donc essentiel de se munir de sa carte. Le risque étant que l'entretien se déroule sans assistance pour le salarié et sans entacher la procédure.

L'administration remet à chaque conseiller un exemplaire de l'arrêté préfectoral accompagné de la liste.

Une DREETS peut décider de remettre une carte uniformisée à chaque conseiller du salarié.

Cette carte permet au conseiller d'entrer dans les entreprises pour y exercer son mandat.



## Modification de la liste

La liste peut être complétée ou modifiée avant la fin des trois ans, pour la durée de validité restant à courir (ex : changement d'adresse, de téléphone, de courriel, ajout ou suppression de noms, etc.) (D.1232-6 du Code du travail).

La même procédure est à mettre en œuvre avant modification que pour l'élaboration de la liste initiale.

## Renouvellement de la liste

Avant le terme des trois ans suivant l'entrée en vigueur de la liste, le DREETS engage une nouvelle procédure qui donnera lieu à un nouvel arrêté. Une même personne peut être désignée pour plusieurs mandats successifs, sans limitation de durée.

## Durée normale du mandat

La durée normale du mandat de conseiller du salarié est de trois ans. (D.1232-6 du Code du travail).

Au terme de ce délai, le conseiller du salarié peut choisir de représenter sa candidature pour un nouveau mandat.

## Fin anticipée

Le mandat peut avoir une fin anticipée pour plusieurs motifs :

- une demande de retrait de la part du conseiller pour des motifs personnels (démission) ;
- une désignation du conseiller du salarié comme conseiller prud'homal ;
- une radiation par le préfet.

## Radiation

Le Préfet peut radier un conseiller du salarié, à tout moment, en cas de non-respect du secret professionnel ou de l'obligation de discrétion (L.1232-13 et D.1232-12 du Code du travail).

Préalablement, il appartient au responsable de la DDETS territorialement compétente de convoquer le conseiller du salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception. Lors de cet entretien, le responsable de la DDETS expose à l'intéressé les raisons pour lesquelles la radiation est envisagée et entend ses explications (circulaire DRT du 05/09/1991).

Le conseiller du salarié peut se faire assister par un conseil ou représenter par un mandataire de son choix lors de cet entretien. (L.122-1 du code des relations entre le public et l'administration).

Le conseiller du salarié peut aussi adresser ses observations par écrit (L.122-1 du code des relations entre le public et l'administration).

La décision est prise par le Préfet.

Le conseiller du salarié peut contester la décision en formant, dans le délai de deux mois :

- un recours hiérarchique devant le Ministre chargé du Travail
- et/ou un recours contentieux devant le Tribunal Administratif.

## 1.2 LES CONDITIONS D'INTERVENTION D'UN CONSEILLER DU SALARIÉ

Sur la demande d'un salarié, le conseiller du salarié peut l'assister dans le cadre d'entretiens préalables au licenciement ou d'entretiens préparatoires à la rupture conventionnelle.

### Une demande du salarié

Le salarié n'est pas tenu de faire appel à un conseiller du salarié. Il peut préférer ne pas être assisté ou être assisté par un autre salarié de son entreprise ou, le cas échéant de l'unité économique et sociale (UES) à laquelle son entreprise appartient. Il peut choisir le conseiller du salarié qu'il sollicite à l'intérieur de la liste départementale.

Le conseiller du salarié ne peut pas intervenir sans demande préalable du salarié. Il n'est pas tenu d'accepter toutes les sollicitations.

### Les situations particulières d'indisponibilité

Le conseiller du salarié peut être momentanément indisponible pour exercer sa mission en raison de restrictions liées à des situations particulières (Pandémie ou autres).

En effet, le conseiller du salarié qui est demandeur d'emploi doit, en priorité, sous peine de radiation, respecter les obligations imposées par France Travail (convocation par France Travail, formation, recherche d'emploi, disponibilité pour un entretien d'embauche ou un emploi ...) (L.5412-1 du Code du travail).

Par ailleurs, un conseiller du salarié en arrêt maladie ne peut exercer sa mission que dans le cadre de ses heures de sorties, s'il en a, et avec l'accord de sa caisse primaire d'assurance maladie.

### Champ de compétence

Avant toute intervention, le conseiller du salarié s'assure que celle-ci entre bien dans son champ de compétence c'est-à-dire que tous les critères suivants soient réunis.

#### 1 Secteur géographique

Le conseiller du salarié est désigné par le Préfet de département.

Par conséquent, il est compétent uniquement dans les limites du département.

C'est le lieu de l'entretien qui détermine la liste applicable (et non pas l'adresse de l'employeur ni celle du salarié ou du conseiller du salarié).

Le salarié peut s'adresser à tout conseiller inscrit sur la liste du département, sans restriction.





## 2 Salarié concerné, procédure concernée

L'employeur du salarié peut être une entreprise privée, quelle que soit son activité et son statut (entreprise à but lucratif, association, ...), ou une entreprise publique si le salarié est sous contrat de droit privé.

## 3 Absence de représentant du personnel

Le conseiller du salarié intervient seulement dans les entreprises qui ne sont pourvues

- d'aucun représentant du personnel élu (comité social et économique) (L.1232-7 du Code du travail)

- et d'aucun délégué syndical (Cass Soc n°00-40657 du 19/02/2002).

La notion d'entreprise est importante. En effet, une entreprise peut être composée d'autres établissements pourvus de représentants du personnel. Dans ce cas, le conseiller du salarié ne peut pas intervenir.

Le salarié peut être assisté par tout salarié d'un autre établissement de l'entreprise.

Si l'entreprise fait partie d'une unité économique et sociale (UES), le conseiller du salarié ne peut intervenir qu'en l'absence de tout représentant du personnel dans l'ensemble des entreprises composant cette UES. Le salarié peut être assisté par tout salarié d'un autre établissement de l'UES (Cass Soc n° 10-14650 du 08/06/2011).

En revanche, la présence d'un représentant des salariés désigné en application du code de commerce, en cas de procédure de sauvegarde, redressement judiciaire ou liquidation judiciaire, ne prive pas le salarié de la possibilité de recourir à un conseiller du salarié (Cass Soc n°00-41893 du 27/06/2002).

### Le Bénéfice de l'assistance du conseiller du salarié

Tout salarié appartenant à une entreprise dépourvue d'institutions représentatives du personnel peut, s'il est convoqué par son employeur à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, recourir, s'il le désire, aux services d'un conseiller du salarié pour l'assister et le conseiller lors de cet entretien.

## 1 L'entreprise doit être dépourvue d'institutions représentatives du personnel élues ou désignées.

L'absence de ces institutions représentatives du personnel s'apprécie au niveau de l'entreprise (Cass.soc. n° 95-42457 du 26 novembre 1996) mais aussi au niveau de l'unité économique et sociale (Cass.soc. n° 03-44810 du 21 septembre 2005) et non pas à celui de l'établissement où travaille le salarié concerné ou à celui auquel il est rattaché.

En revanche l'existence d'une section syndicale dans l'entreprise n'empêche pas à elle seule le recours au conseiller du salarié, une telle section n'ayant pas la nature d'une institution représentative du personnel au sens de la réglementation.

De même, la désignation d'un représentant des salariés en cas d'ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire (telle que prévue par l'article L 621-4 du code de commerce) n'exclut pas la possibilité de faire appel au conseiller du salarié si l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel (Cass.soc. n° 00-41893 du 27 juin 2002 et n° 00-45820 du 4 février 2003).

En conséquence, l'absence de représentants du personnel, élus ou désignés, au sein de l'établissement dans lequel le salarié est occupé, ne permet pas à celui-ci de faire appel à un conseiller du salarié, si, par ailleurs, une institution représentative du personnel est présente dans un ou plusieurs autres établissements appartenant à l'entreprise ou à l'unité économique et sociale.

Le conseiller du salarié devra s'assurer auprès du salarié qui le contacte, que l'entreprise qui l'emploie est effectivement dépourvue de toute institution représentative du personnel.

La mention ou l'absence de mention, dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, de la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller du salarié, constitue un simple élément indicatif qui, en cas de doute sérieux, doit donner lieu à une vérification, si nécessaire, auprès de la section d'inspection du travail territorialement compétente.

## 2 Les articles L 1232-4 et L 1237-12 – 2<sup>e</sup> alinéa du Code du travail ne prévoient l'intervention du conseiller du salarié qu'en faveur du personnel salarié des entreprises (au sens large du terme).

L'assistance du conseiller du salarié n'est pas possible à l'égard des salariés dont l'employeur est un particulier.

**NOTA BENE :** Les employés de maison, les salariés employés au domicile d'une personne physique, notamment pour des activités à caractère domestique et/ou familial ou de jardinage, ne peuvent donc bénéficier du dispositif des conseillers du salarié, dès lors que leur employeur est un particulier.

Les salariés occupés à ces travaux dans le cadre d'une mise à disposition par une association ou une entreprise agréée de services aux personnes, peuvent, quant à eux, faire appel au conseiller du salarié si la structure qui les emploie est dépourvue d'institutions représentatives du personnel.



### 3 Le conseiller du salarié est compétent pour assister un salarié, quel que soit le motif du licenciement envisagé

Motif personnel non disciplinaire (maladie, inaptitude physique ou psychique, mésentente, insuffisance professionnelle, modification substantielle du contrat de travail),  
Motif disciplinaire (agissement fautif),  
Motif économique (licenciement collectif ou individuel).

➤ L'entretien préalable à un licenciement à caractère économique est obligatoire, y compris lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, si l'entreprise n'est pas dotée de délégués du personnel ou de comité d'entreprise.

➤ Les salariés compris dans une mesure de licenciement économique intervenant en exécution d'un plan de redressement ou s'inscrivant dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire, doivent bénéficier d'un entretien préalable s'il n'existe dans l'entreprise ni de délégués du personnel, ni de comité d'entreprise.

➤ Dans les entreprises faisant l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, dépourvues de délégués du personnel et de comité d'entreprise, un représentant des salariés doit être désigné par le personnel pour exercer les fonctions dévolues à ces institutions, notamment au cours de la procédure et du contrôle des créances salariales.

Pour rappel, il n'y a pas d'obligation de convocation à entretien préalable avec les modes suivants de rupture du contrat de travail : démission, rupture d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'intérim, rupture conventionnelle collective, rupture dans le cadre d'un congé de mobilité, etc.

En particulier, le salarié ne peut pas être assisté d'un conseiller du salarié lors d'un entretien en vue d'une rupture anticipée de son contrat à durée déterminée pour faute grave ou pour inaptitude (Cass Soc n°98-43760 du 25/10/2000).

Avant d'infliger certaines sanctions disciplinaires, l'employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable. Toutefois, le salarié ne peut être assisté lors de cet entretien que par un membre du personnel, et non par un conseiller du salarié, à moins que la convocation mentionne que la sanction est susceptible d'être un licenciement (L.1332-2 du Code du travail).

### 4 Le conseiller du salarié est compétent pour assister un salarié

- quelle que soit l'ancienneté de celui-ci ;
- quel que soit le statut juridique de l'employeur (société, entreprise individuelle, association...);
- quel que soit le secteur d'activité (artisanat, commerce, industrie, agriculture, professions libérales...);
- quel que soit l'effectif de l'entreprise, dans la mesure où le salarié est employé dans les conditions du droit privé.





## 2. STATUT DE CONSEILLER DU SALARIÉ

### 2.1 LES DROITS DES CONSEILLERS DU SALARIÉ

#### Le droit à un statut protecteur du conseiller du salarié

L'exercice de sa mission ne peut être une cause de rupture du contrat de travail du conseiller du salarié qui est lui-même salarié (L.1232-14 du Code du travail).

Le mandat du conseiller du salarié lui confère le statut de salarié protégé s'il est :

- salarié d'une entreprise de droit privé,
- ou employé par une personne publique dans les conditions du droit privé (L.2411-1, L.2111-1 du Code du travail).

Cela signifie qu'une autorisation administrative préalable est requise avant différents cas de rupture du contrat de travail. Cette autorisation est à demander à l'inspecteur du travail.

#### La période de protection

La période de protection démarre au jour de la signature de l'arrêté préfectoral fixant la liste des conseillers du salarié du département, indépendamment des formalités de publicité de cette liste (Cass. Soc n° 09-41173 et n° 08-45227 du 22/09/2010).

La protection dure pendant toute la durée de l'inscription de l'intéressé sur la liste préfectorale en vigueur, indépendamment de l'accomplissement effectif ou non de la mission (Cass. Soc n°00-45883 du 14/01/2003).

Bien que le Code du travail actuel ne le précise pas, le conseiller bénéficie en outre d'une durée de protection plus large.

Le point de départ de cette protection statutaire se situe à la date de publication de la liste départementale des conseillers du salarié ou encore, dans l'hypothèse où le salarié est convoqué à un entretien préalable à son licenciement avant la publication de cette liste, à la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de sa désignation ou de l'imminence de celle-ci comme conseiller (Cass. soc n° 08-40540 du 5 mai 2009).

La liste des conseillers du salarié est publiée au recueil des actes administratifs de la Préfecture et peut être consultée tant en Préfecture qu'à l'inspection du travail et en mairie. Il en résulte qu'en raison de cette publicité, la nomination d'un conseiller du salarié est opposable à tous (Cass. Soc. n° 00-45883 du 14 janvier 2003 et Cass. soc n° 07-42236 du 24 septembre 2008.)

En l'absence ou en l'attente de la publication de la liste départementale des conseillers du salarié, il appartient au conseiller du salarié inscrit sur cette liste de faire la preuve que son employeur avait connaissance de sa qualité de conseiller du salarié lors de l'envoi de la lettre de licenciement le concernant (Cass. soc. n°07-40236/07-41191 du 24 septembre 2008).

La période de protection qui couvre la totalité de la durée du mandat du conseiller du salarié, s'étend aux douze mois qui suivent la cessation de ses fonctions, à condition que celles-ci aient été exercées pendant au moins un an (Cass. Soc n° 98-46055 du 2 mai 2001 et Cass. soc n° 05-46017 du 19 juin 2007).

Selon la circulaire n°91-16 du 5 septembre 1991, il ressort des débats parlementaires que la protection joue, non seulement à l'égard du licenciement, mais aussi en cas de mutation dans le cadre d'un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'un contrat de travail temporaire et en cas de rupture anticipée ou d'arrivée à terme d'un contrat de travail à durée déterminée.

#### L'application de la protection

La procédure de protection ne s'applique pas en cas de rupture du contrat de travail résultant de la seule volonté non équivoque du salarié : démission, départ à la retraite, rupture de la période d'essai par le salarié (Cass Soc n° 88-40189 du 19/12/1990, n° 07-44909 du 11/02/2009).

La procédure n'est pas mise en œuvre en cas de prise d'acte de la rupture par le conseiller du salarié qui invoque des torts de l'employeur, ni en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée par le juge suite à la demande du salarié. Dans ces cas, si le juge reconnaît les torts de l'employeur, la rupture est considérée comme un licenciement nul, ouvrant droit à une indemnisation à ce titre ainsi qu'à une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur, d'un montant égal à la rémunération qui aurait été versée entre la rupture du contrat (selon le cas : date de prise d'acte de la rupture du contrat de travail ou date du jugement prononçant la résiliation judiciaire) et la fin de la période de protection (selon le cas : période en cours lors de la prise d'acte de la rupture ou au jour de la demande de résiliation judiciaire), dans la limite de 30 mois (Cass Soc n°14-15445 du 01/12/2015, Cass Soc n° 14-26105 du 23/03/2016).

Toutes les autres ruptures, à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, doivent donner lieu à autorisation administrative préalable.

#### La procédure de licenciement

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé, sans rémunération, jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit (L.2421-1, R.2421-6 du Code du travail)



Avant d'adresser la demande d'autorisation de licenciement, l'employeur doit :

- convoquer le salarié à un entretien préalable ;
- et, si le conseiller du salarié bénéficie aussi d'une protection liée à un autre mandat qui le requiert, réunir pour consultation le comité social et économique (CSE) (R.2421-3, R.2421-1 du Code du travail).

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. (R.2421-4 du Code du travail)

Par dérogation, lorsque le salarié est inclus dans un licenciement pour motif économique et que la demande concerne au moins 25 salariés protégés, l'inspecteur du travail met le salarié à même de lui présenter ses observations écrites et, sur sa demande, des observations orales ; à cette occasion, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

L'inspecteur du travail peut en outre procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. (R.2421-4 du Code du travail)

L'inspecteur du travail vérifie notamment :

- que la procédure préalable à la demande de rupture du contrat de travail ait été respectée ;
- que le motif invoqué soit réel et justifie la rupture ;
- lorsque cela est requis en fonction du motif de licenciement (inaptitude médicale, insuffisance professionnelle, motif économique), que l'employeur ait recherché les possibilités de reclassement en vue d'éviter le licenciement ;
- que la rupture ne soit pas liée au mandat du conseiller du salarié (R.2421-7 du Code du travail).

La décision de l'inspecteur du travail est prise dans un délai de 2 mois.

Elle est motivée.

Elle est notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur et au salarié. (R.2421-4, R.2421-5 du Code du travail).

Le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant plus de 2 mois vaut décision de rejet de la demande (R.2421-4 du Code du travail).

### La procédure de rupture conventionnelle individuelle ou collective

Une rupture conventionnelle individuelle nécessite d'abord :

- un ou plusieurs entretiens lors duquel le salarié peut être assisté ;
- un accord entre l'employeur et le salarié, librement donné par le salarié ;
- la rédaction d'une convention de rupture conventionnelle ;
- l'expiration d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires ;
- et, si le conseiller du salarié bénéficie aussi d'une protection liée à un autre mandat qui le requiert, une réunion pour consultation du CSE (L.1237-11 à L.1237-15 du Code du travail).

Une rupture conventionnelle collective nécessite d'abord :

- la conclusion d'un accord collectif de rupture conventionnelle collective ;
- la validation de cet accord collectif par le DDETS ;
- une candidature du salarié ;
- l'acceptation par l'employeur de cette candidature ;
- et, si le conseiller du salarié bénéficie aussi d'une protection liée à un autre mandat qui le requiert, une réunion pour consultation du CSE (L.1237-19-1 à L.1237-19-14 du Code du travail).

Dans l'un ou l'autre cas, la rupture du contrat de travail du conseiller du salarié est ensuite soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. La rupture ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation (L.1237-19-2 du Code du travail).

L'inspecteur du travail met à même le salarié de lui présenter ses observations écrites et, sur sa demande, des observations orales. A cette occasion, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. L'inspecteur du travail peut en outre procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. (R.2421-19, R.2421-4 du Code du travail).

L'inspecteur du travail vérifie notamment :

- que la procédure préalable à la demande de rupture du contrat de travail ait été respectée ;
- que le consentement du salarié soit valide et l'indemnité de rupture au moins égale au minimum requis ;
- que la rupture ne soit pas liée au mandat du conseiller du salarié.

La décision de l'inspecteur du travail est prise dans un délai de 2 mois. Elle est motivée. Elle est notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur et au salarié (R.2421-19, R.2421-4, R.2421-5 du Code du travail).

Le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant plus de 2 mois vaut décision de rejet de la demande (R.2421-4 du Code du travail).





## La procédure pour les autres demandes

Avant d'adresser la demande d'autorisation, l'employeur doit :

- si cela est requis selon l'objet de la demande, convoquer le salarié à un entretien préalable ;
- et, si le conseiller du salarié bénéficie aussi d'une protection liée à un autre mandat qui le requiert, réunir pour consultation le comité social et économique.

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire avant de statuer sur la rupture ou la fin du contrat d'un salarié sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'intérim. (L.2421-7, L.2421-10, R.2421-11 du Code du travail).

Pour une demande de transfert, l'inspecteur du travail met à même le salarié de lui présenter ses observations écrites, et sur sa demande, des observations orales. A cette occasion, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. L'inspecteur du travail peut en outre décider de procéder à une enquête contradictoire. (R.2421-17 du Code du travail)

L'inspecteur du travail vérifie notamment que le conseiller du salarié ne fasse pas l'objet d'une mesure discriminatoire (L.2421-8, L.2421-9, L.2421-10 et R.2421-7 du Code du travail).

En cas de refus d'autorisation de fin de contrat à durée déterminée, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée. (Cass Soc n° 06-41086 du 27 septembre 2007).

Pour qu'un transfert conventionnel se fasse, il faut non seulement que l'employeur ait obtenu une autorisation administrative, mais de plus que le salarié ait donné son accord au changement d'employeur (Cass Soc n° 08-41600 du 03/03/2010).

En cas de refus d'autorisation de transfert, l'employeur propose au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise (L.2421-9 du Code du travail).

## Les recours contre la décision de l'inspecteur du travail

L'employeur ou le salarié peut contester la décision de l'inspecteur du travail en formant :

- un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail ;
- et/ou un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Le recours hiérarchique de l'employeur ou du salarié (ou du syndicat qu'il représente ou auquel il a donné mandat), est introduit dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail. (R.2422-1 du Code du travail).

Le ministre confirme ou annule la décision de l'inspecteur du travail. S'il l'annule, il se prononce lui-même sur la demande d'autorisation, après avoir effectué les mêmes contrôles qu'un inspecteur du travail.

Le silence gardé par le ministre pendant plus de 4 mois sur le recours hiérarchique vaut décision de rejet de ce recours. (R.2422-1 du Code du travail).

Lorsqu'une autorisation de licenciement est annulée par le ministre (sans nouvelle décision concomitante d'autorisation par le ministre) ou par le juge administratif, le salarié a le droit d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent, s'il le demande dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation (L.2422-1 du Code du travail).

Ces dispositions sont applicables au conseiller du salarié, même si ce mandat ne figure pas parmi les mandats énumérés par l'article L.2422-1 du Code du travail (Cass Soc n° 16-14979 du 17/05/2017).

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée :

- entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois après notification de l'annulation ;
- ou entre son licenciement et l'expiration du délai de 2 mois après notification de l'annulation, s'il n'a pas demandé sa réintégration dans ce délai. (L.2422-4 du Code du travail)

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à l'indemnité qui constitue un complément de salaire. (L.2422-4 du Code du travail).

## La violation du statut protecteur

Il y a violation du statut protecteur lorsque l'employeur du conseiller du salarié rompt son contrat de travail sans avoir obtenu préalablement de l'administration l'autorisation requise, par exemple en ne la demandant pas ou en rompant le contrat malgré une décision de refus.

### ① Sanction pénale

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié inscrit sur une liste des conseillers du salarié dressée par le préfet du département, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750,00 euros (L.2437-1 du Code du travail).



## ② Sanction civile

En cas de licenciement notifié sans autorisation administrative préalable, le conseiller du salarié peut demander sa réintégration devant le conseil des prud'hommes.

Pour pouvoir prétendre à une indemnité égale au montant des salaires qui auraient été versés jusqu'à sa réintégration effective, il doit demander cette réintégration avant la fin de la période de protection en cours au jour du licenciement.

La période de protection court jusqu'au terme de la période triennale en cours au jour de l'éviction puis, si les fonctions de conseiller du salarié ont été exercées pendant au moins 1 an, sur 12 mois. Peu importe que le salarié ait été à nouveau désigné comme conseiller du salarié après son licenciement.

(Cass Soc n° 05-46017 du 19/06/2007).

S'il ne demande pas sa réintégration ou s'il la demande après l'expiration de la période de protection en cours au jour du licenciement, sans justifier de motifs qui ne lui soient pas imputables, le conseiller du salarié a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection en cours lors de son éviction, dans la limite de 30 mois. (Cass Soc n° 17-15183 du 27/06/2018).

### La modification unilatérale du contrat de travail ou changement des conditions de travail par l'employeur

« Aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé. L'acceptation par un salarié protégé d'une modification du contrat de travail ou d'un changement des conditions de travail ne peut résulter ni de l'absence de protestation de celui-ci, ni de la poursuite par l'intéressé de son travail ». (Cass Soc n° 16-27549 du 12/09/2018).

À défaut d'acceptation par le salarié, il appartient à l'employeur soit de maintenir le contrat de travail antérieur et les conditions de travail antérieures, soit de demander à l'inspecteur du travail une autorisation de licenciement.

En l'absence de demande d'autorisation de licenciement, si le conseiller du salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail et que le juge estime que la modification du contrat de travail ou le changement des conditions de travail intervenu sans l'accord du conseiller du salarié constitue des manquements suffisamment graves de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le conseiller du salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. (Cass Soc n° 16-27549 du 12/09/2018).

## L'interdiction de porter atteinte à la mission du conseiller du salarié

Nul ne doit entraver l'exercice régulier de la mission d'un conseiller du salarié.

Cette interdiction doit être respectée notamment par l'employeur du conseiller ainsi que par l'employeur du salarié assisté.

L'employeur, ou son représentant, ne peut légalement s'opposer à la présence, lors de l'entretien préalable, du conseiller du salarié choisi par le salarié convoqué. Il ne dispose pas de la faculté de récuser ce conseiller du salarié.

De même, il ne peut davantage, à bon droit, refuser au conseiller du salarié de prendre des notes, de prendre la parole pour demander des explications ou des précisions, pour émettre des observations, en d'autres termes de prendre une part active dans le débat en vue de développer la défense du salarié.

## ① Sanction pénale

Le fait de porter, ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié, notamment si l'employeur du conseiller du salarié

- ne permettait pas à son salarié de s'absenter de son poste de travail, dans la limite maximale de quinze heures par mois civil, pour accomplir sa mission de conseiller du salarié (L.1232-8 du Code du travail),
- ne lui maintenait pas son salaire pendant le temps passé à l'exercice de ses fonctions durant le temps de travail, dans la limite du crédit mensuel d'heures d'absence (L.1232-9 du Code du travail),
- si ces absences rémunérées avaient pour effet d'entraîner une réduction, voire une privation des droits à congé payé, aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, et de tous les droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise, dans la mesure où ces absences rémunérées sont assimilées à une durée de travail effectif.
- lui refusait le bénéfice du congé de formation économique, sociale et syndicale, dont la durée est limitée à douze jours par période de trois ans suivant la publication de la liste des conseillers du salarié (L.1232-12 du Code du travail).

Est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750,00 € (L.1238-1 du Code du travail).

En résumé, tout comportement qui entraverait l'exercice régulier des fonctions du conseiller du salarié serait constitutif du délit prévu et réprimé par l'article L.1238-1 du Code du travail et passible d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750,00 €.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourrait être porté à deux ans et l'amende à 7 500,00 €.

A été jugé comme constitutif du délit d'entrave, le refus de l'employeur de la présence du salarié assistant un salarié convoqué à un entretien préalable (TGI Vesoul 16/07/1992, UD CFDT c/Turin ; TGI Vannes 12/01/1994, UD CFDT c/Le Floch).





## 2 Sanction civile

Un conseiller du salarié qui serait victime d'un délit d'entrave pourrait en demander réparation en saisissant un tribunal civil, ou en se portant partie civile dans le cadre d'une action engagée devant un tribunal pénal. Le fait que son employeur l'empêche d'exercer régulièrement sa mission est susceptible de permettre au conseiller du salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, ce qui entraîne les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si le tribunal reconnaît la faute de l'employeur (Cf. Cass Soc n° 17-11233 du 05/12/2018).

Le salarié empêché d'être assisté comme il y avait droit par un conseiller du salarié, lors d'un entretien préalable au licenciement, peut demander réparation devant le conseil des prud'hommes pour irrégularité de la procédure de son licenciement (L.1235-2 du Code du travail).

En cas d'empêchement d'être assisté comme il y avait droit par un conseiller du salarié lors d'une procédure de rupture conventionnelle, le salarié peut décider de ne pas donner suite à la rupture conventionnelle envisagée.

Par ailleurs, le salarié empêché d'être assisté comme il y avait droit par un conseiller du salarié, lors d'un entretien préalable au licenciement, peut demander réparation devant le conseil des prud'hommes pour irrégularité de la procédure de son licenciement (L.1235-2 du Code du travail).

### Un droit à la formation aux fonctions de conseiller du salarié

Tout conseiller du salarié peut bénéficier d'une formation pour l'exercice de ses fonctions dans le cadre des congés de formation économique, sociale et syndicale (L.1232-12 et L.2145-5 du Code du travail).

Cette formation se limite à deux semaines (12 jours ouvrables) par période de trois ans suivant la date de publication de la liste des conseillers au Recueil des actes administratifs (L.1232-12 du Code du travail).

Le congé peut être fractionné et être pris par journée ou demi-journée, dans la limite des 12 jours (L.1232-12 et L.2145-7 du Code du travail).

La liste des centres de formation agréés est fixée par le ministère du travail et publiée tous les ans au Journal Officiel.

### 1 Si le conseiller du salarié est lui-même salarié

Son employeur ne peut pas refuser sa demande de formation à la mission de conseiller du salarié, même sur la base de considérations liées à la bonne marche de l'entreprise (selon l'article L.1232-12 du Code du travail, l'article L.1232-11 du Code du travail n'est pas applicable à cette formation).

Le salarié bénéficiant du congé a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue (L.1232-12 et L.2145-6 du Code du travail).

La durée du ou des congés de formation ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (L.1232-12 et L.2145-10 du Code du travail).

Cette durée est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail (L.1232-12 et L.2145-10 du Code du travail).

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

- contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi ;
- préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;
- fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;
- définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ;
- prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation (L.1232-12 et L.2145-12 du Code du travail).

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle. (L.1232-12 et L.2145-12 du Code du travail).

Le salarié adresse à l'employeur, au moins 30 jours avant le début du congé, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il doit préciser la date et la durée de l'absence ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (R.2145-4 du Code du travail).

L'organisme chargé des stages ou sessions délivre au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci.

Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail. (R.2145-6 du Code du travail).

### 1 Si le conseiller du salarié est demandeur d'emploi

Il peut participer aux stages dans la limite de douze jours prévue pour les salariés.

Il continue de bénéficier du revenu de remplacement auquel il a droit pendant la durée des stages considérés (L.1232-12 et L.2145-9 du Code du travail).



## 2.2 LES OBLIGATIONS DES CONSEILLERS DU SALARIÉ

### 1 Secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication (L.1232-13 alinéa 1 du Code du travail).

Le conseiller du salarié ne se trouvant pas libéré du secret professionnel devant la juridiction prud'homale, il ne peut témoigner en justice que sur des faits qui ne sont pas couverts par ce secret.

### 2 Obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant (L.1232-13 alinéa 2 du Code du travail).

L'obligation concerne toutes les informations qui présentent, objectivement ou légalement, un caractère confidentiel et pour lesquelles l'employeur ou son représentant demande la discrétion.

Le caractère confidentiel de l'information doit être réel, ce qui exclut d'emblée les informations déjà publiques.

Toute méconnaissance de ces obligations peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des conseillers par l'autorité administrative (L.1232-13 alinéa 3, D.1232-12 du Code du travail).

Préalablement, il appartient au responsable de la DDETS de convoquer le salarié par LRAR. Lors de cet entretien, la DDETS expose à l'intéressé les raisons pour lesquelles la radiation est envisagée et entend ses explications (circulaire DRT du 05/09/1991).

Le conseiller du salarié peut se faire assister par un conseil ou représenter par un mandataire de son choix lors de cet entretien. Il peut aussi adresser ses observations par écrit (L.121-1 du code des relations entre le public et l'administration).

### Le conseiller du salarié peut contester la décision dans un délai de deux mois en formant :

- un recours hiérarchique devant le Ministre chargé du travail,
- et/ou un recours contentieux devant le tribunal administratif.

En outre, la violation du secret professionnel est passible d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (article 226-13 du Code pénal).

### 3 Une obligation de loyauté, envers le salarié qu'il assiste

Cette obligation est inhérente à la mission d'intérêt général dont le conseiller du salarié est investi. En raison du mandat officiel qu'il détient et qui lui confère une certaine crédibilité juridique, le conseiller du salarié bénéficie, de fait, de la confiance du salarié. Il représente pour celui-ci, face souvent à un sentiment de désarroi, d'injustice ou d'impuissance, un important soutien moral et juridique.

La révélation d'une information couverte par ce secret expose le conseiller du salarié, outre à sa radiation de la liste des conseillers du salarié, à une peine d'un an d'emprisonnement et à 15 000,00 € d'amende (article 226-13 du nouveau code pénal), sans préjudice des dommages intérêts susceptibles d'être dus à l'entreprise victime de la divulgation du secret protégé.

La violation de cette obligation met en jeu la responsabilité civile du conseiller du salarié.

Elle est susceptible d'entraîner sa radiation de la liste des conseillers du salarié, ainsi que sa condamnation à des sanctions civiles, sur le fondement de l'article 1240 du Code civil, en réparation du préjudice éventuellement causé à l'employeur par l'indiscrétion.

### 4 Envers l'administration du Travail, le conseiller du salarié est tenu

- de fournir annuellement un état récapitulatif du nombre d'interventions réalisées au cours de la période de référence.
- de répondre à toute convocation émanant du Préfet ou de son représentant le responsable de la DDETS.
- de participer aux réunions de travail organisées par les services de l'État auxquelles il serait convié.
- de s'expliquer devant l'autorité administrative, face aux griefs qui peuvent lui être reprochés concernant l'accomplissement de sa mission.
- d'informer sans délai les services de la DDETS, de tout changement intervenu dans sa situation personnelle ou professionnelle. De même, le conseiller du salarié qui, en cours de mandat, est élu conseiller prud'homal, doit immédiatement en aviser la DDETS. En effet, en vertu du principe selon lequel nul ne peut être à la fois juge et partie, l'exercice de ce mandat judiciaire est déclaré incompatible avec les fonctions de conseiller du salarié et doit entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des conseillers du salarié.





## ■ Les règles déontologiques auxquelles sont soumis les conseillers du salarié

### 1 Le conseiller du salarié a le devoir d'accomplir sa mission avec conscience et compétence

Le conseiller du salarié qui a été sollicité pour intervenir lors d'un entretien préalable doit, en cas d'indisponibilité, en informer immédiatement et par tous moyens, le salarié concerné. Le conseiller du salarié n'est pas tenu par les textes d'accepter toutes les sollicitations.

Le conseiller doit informer immédiatement le salarié de sa disponibilité, considérant le court délai de 5 jours ouvrables dont celui-ci dispose pour organiser sa défense et obtenir assistance.

### 2 Le conseiller du salarié se doit également d'exercer ses fonctions avec la meilleure efficacité possible

■ en enrichissant et actualisant régulièrement ses connaissances dans le domaine de la législation et de la réglementation du travail,

■ en faisant une exacte lecture des règles de droit, telles qu'elles sont interprétées par la jurisprudence ou, à défaut, par la doctrine administrative, et en s'y référant avec pertinence et bonne foi,

■ en conseillant judicieusement le salarié,

■ en adoptant une attitude conforme aux règles de civilité, exempte d'hostilité ou d'agressivité envers l'employeur ou son représentant,

■ en usant de diplomatie, à l'égard de l'employeur et/ou du salarié, pour influencer positivement sur le débat et tenter de parvenir à une issue la plus favorable possible pour le salarié,

■ en n'apparaissant pas comme un interlocuteur partial ou de mauvaise foi.

### 3 Le conseiller du salarié se doit de respecter ses interlocuteurs

■ en assumant complètement et jusqu'à terme les engagements pris envers le salarié,

■ en lui apportant toute l'assistance et tous les conseils nécessaires dans les limites du rôle confié par la loi,

■ en étant ponctuel aux rendez-vous fixés,

■ en n'outrepasant pas ses fonctions,

■ en agissant avec honnêteté intellectuelle, avec réflexion et prudence,

■ en ne fournissant pas d'information juridique volontairement incomplète ou inappropriée,

■ en demeurant courtois et calme quoi qu'il arrive.

4 Le conseiller du salarié a le devoir de répondre favorablement, autant que possible, à tout salarié qui sollicite son assistance, notamment, si le lieu de l'entretien préalable est situé dans la zone géographique de déplacement qu'il a choisie, en considération de sa disponibilité et de ses moyens de locomotion.

Le refus systématique d'exercer ses fonctions est de nature, sauf circonstances particulières, à conduire à la radiation de la liste des conseillers du salarié.

### 5 Le conseiller du salarié peut établir un compte rendu de l'entretien préalable.

Il doit, si le compte rendu d'entretien a été cosigné par l'employeur et le salarié intéressés, remettre un exemplaire original de celui-ci à chacune des parties. Lorsque ce compte-rendu a été signé seulement par le salarié, un exemplaire lui est remis.

Si le compte rendu n'a été signé par aucune des parties, le conseiller du salarié ne devra pas, pour autant, en refuser sa communication au salarié concerné qui en ferait explicitement la demande.

Les parties en présence, lors de l'entretien préalable au licenciement, demeurent libres d'accepter ou non de rédiger et de signer un compte rendu, dans lequel sont rapportés le déroulement de l'entretien, les faits évoqués et les explications des parties.

La circulaire DRT 91/16 du 05/09/1991 sur le conseiller du salarié confirme qu'il est possible de rédiger un compte-rendu « permettant de constater le déroulement de celui-ci, les faits évoqués et les explications des parties ».

En cas de refus de l'employeur, le conseiller du salarié conserve la possibilité de prendre des notes au cours de l'entretien, sans que l'employeur puisse légalement s'y opposer.

Ce document, s'il fait état de faits matériellement inexacts, pourra entraîner une condamnation pénale de son auteur.

Les tribunaux refusent de reconnaître une force probante à un compte rendu sur lequel une des parties n'a pas apposé sa signature.



# 3.

## MISSION D'ASSISTANCE DU CONSEILLER DU SALARIÉ

### 3.1 LE RÔLE DES CONSEILLERS DU SALARIÉ ET LES LIMITES DE LEURS ATTRIBUTIONS

#### Une mission d'assistance et de conseil

Le conseiller du salarié a une mission d'assistance et de conseil du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement.

L'action du conseiller du salarié a pour objectif exclusif :

#### 1 D'aider le salarié, menacé de licenciement à organiser la défense de ses intérêts en vue de l'entretien préalable auquel il est convoqué :

- en l'informant sur le déroulement de la procédure légale ou conventionnelle de licenciement, de la réglementation du travail ainsi que de la convention collective applicable,
- en clarifiant la situation, en analysant sur le plan juridique les faits en cause et en préconisant, après ce diagnostic, le système de défense le plus approprié. A noter que le salarié assisté a en charge de rassembler et de produire, dans toute la mesure du possible, tous les éléments nécessaires à une pleine connaissance du dossier par le conseiller du salarié.

#### 2 De lui apporter un soutien actif lors de cet entretien

- en veillant au plein exercice des droits de la défense du salarié et au respect de la procédure légale ou conventionnelle de licenciement,
- en fournissant des renseignements à caractère juridique, tant à l'employeur qu'au salarié, propres d'une part, à éclairer les parties sur leurs obligations et sur leurs droits respectifs et, d'autre part, à prévenir tout abus ou toute irrégularité de fond ou de forme concernant la mesure de licenciement envisagée,
- en s'efforçant d'apaiser le climat s'il est tendu ou conflictuel et de modérer les emportements possibles, afin de faciliter le dialogue entre l'employeur et le salarié et permettre à ce dernier de s'exprimer librement et sans contrainte,
- en soutenant le salarié dans l'exposé et l'argumentation de sa défense face aux griefs retenus contre lui, sans se substituer à lui et sans nuire au principe du contradictoire attaché au débat,
- en tentant, s'il y a lieu, de concilier les parties en vue d'infléchir la volonté initiale de l'employeur et de parvenir, soit à une autre solution que le licenciement, soit à des conditions de rupture plus favorables au salarié,
- en contribuant, le cas échéant, à la prise de conscience du salarié sur la régularité de la procédure suivie ou sur le caractère justifié ou proportionné du licenciement envisagé, eu égard à sa cause,

- en établissant au besoin, un compte rendu de l'entretien, qui constituera un mode de preuve admis par les tribunaux s'il est cosigné par l'employeur et le salarié,

- en attestant éventuellement, à la demande du salarié, du déroulement et de la teneur de l'entretien ; ce témoignage étant recevable devant la juridiction prud'homale qui en appréciera librement la valeur et la portée,

- en émettant éventuellement à l'issue de l'entretien, un avis au salarié, lui permettant d'apprécier l'opportunité de s'orienter vers une procédure contentieuse, si le licenciement est prononcé. Le conseiller du salarié, au travers de sa mission d'assistance et de conseil, remplit également, par conséquent, un rôle de conciliateur et de témoin. Il n'est, en revanche, ni un juge, ni un agent de contrôle. Il n'a pas non plus la qualité de mandataire, c'est-à-dire qu'il ne peut pas représenter le salarié lors de l'entretien préalable, en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci, ou accomplir des démarches à sa place.

#### 3 Le témoignage en justice du conseiller du salarié

Le conseiller du salarié, en raison du rôle légal qui lui est confié, constitue un témoin direct du déroulement de l'entretien préalable. L'un des intérêts de la présence de cette tierce personne lors de l'entretien réside dans le témoignage qu'elle pourra fournir en cas de litige porté devant les tribunaux.

Le conseiller du salarié peut donc être appelé à témoigner devant la juridiction prud'homale sur les conditions dans lesquelles s'est déroulé l'entretien préalable, et notamment sur les propos tenus par l'employeur ou son représentant. Ce témoignage en justice est possible à la condition expresse qu'il ne porte pas sur des faits couverts par le secret professionnel, compte tenu des dispositions de l'article 226-13 du Code pénal.

Le conseiller du salarié, au-delà de l'éventuel compte rendu de l'entretien qu'il aurait pu rédiger et faire signer par les deux parties, peut apporter son témoignage au moyen d'une attestation, établie conformément aux conditions de forme et de fond posées par les articles 201 et 202 du Code de procédure civile.

En matière prud'homale, la preuve étant libre, rien ne s'oppose à ce que le juge retienne une attestation établie par le conseiller du salarié et en apprécie librement la valeur et la portée (Cass. soc. n°98-44666 du 27 mars 2001 et n°00-46314 du 30 octobre 2002). En effet, la force probante et l'objectivité du témoignage du conseiller du salarié est abandonnée au pouvoir d'appréciation du juge prud'homal qui fondera librement sa conviction.

L'entretien préalable au licenciement Le conseiller du salarié peut, en outre, être entendu en qualité de témoin par le juge prud'homal, soit par voie d'enquête, soit par une déposition au cours de l'audience (articles 203 et suivants du Code de procédure civile).





L'article 441-7 du Code pénal punit d'un an d'emprisonnement et de 15 000,00 € d'amende celui qui établit en faveur d'autrui dans un but probatoire une attestation faisant état de faits matériellement inexacts.

La même peine est prévue pour celui qui produit en justice une attestation qu'il sait inexacte. L'article 211 du Code de procédure civile rappelle que le faux témoignage sous serment est passible quant à lui de sanctions pénales (article 434-13 du Code pénal : 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende).

En résumé, Il constitue un soutien juridique et un réconfort moral pour le salarié par l'apport d'une présence sécurisante établissant un rapport de force mieux équilibré entre les parties qui :

- favorise le débat, en pondérant les comportements et facilitant les échanges ;
- influe positivement sur la recherche de solutions alternatives au licenciement, par une démarche de médiation ;
- garantit le libre exercice des droits de la défense du salarié, notamment le droit à la parole et la liberté d'expression (relative immunité de parole) ;
- contribue au respect de la procédure légale ou conventionnelle de licenciement, par un soutien d'ordre juridique aux parties ;
- limite le risque de détournement de l'objet de l'entretien préalable et, partant, de sa finalité ;
- tend à dissuader, s'il y a lieu, l'employeur ou son représentant d'exercer un abus de droit ou des contraintes, des pressions ou des violences, ou encore d'entreprendre une manœuvre dolosive à l'encontre du salarié.

### Les limites aux attributions du conseiller du salarié

Le conseiller du salarié a pour fonction exclusive d'assister et de conseiller le salarié au moment de l'entretien préalable.

Ceci ne fait pas obstacle à la préparation nécessaire de l'entretien, notamment par une rencontre ou un entretien téléphonique préalable avec le salarié concerné.

Cet entretien préparatoire est d'ailleurs envisagé par la circulaire DRT n°92/15 du 4 août 1992 qui prévoit, sous certaines conditions, l'imputation du temps passé au pré-entretien sur le crédit d'heures d'absence attribué aux conseillers salariés employés dans un établissement occupant au moins onze salariés.

Le rôle du conseiller du salarié ne saurait donc en aucune manière déborder du cadre de l'entretien préalable. Il n'entre pas, de ce fait, dans les attributions du conseiller du salarié de prêter assistance et de prodiguer des conseils au-delà de l'entretien préalable, sauf pour fournir un éventuel témoignage en justice à la demande du salarié.

Le conseiller du salarié dispose du droit de participer activement à l'entretien préalable auquel a été convoqué le salarié, c'est-à-dire non seulement d'être présent en qualité de témoin attentif mais aussi d'intervenir

pour demander éventuellement des explications à l'employeur, compléter celles du salarié et présenter des observations.

En revanche, ses attributions sont limitées de par la loi et :

- il ne peut se livrer à aucune investigation et à aucun contrôle au sein de l'entreprise,
- le conseiller du salarié n'est pas habilité à exiger de l'employeur la communication ou la délivrance de quelque document que ce soit, notamment administratif, comptable ou financier,
- il n'est investi d'aucun pouvoir de vérification de la réalité des faits énoncés à l'appui de la mesure de licenciement envisagée, ceci relevant exclusivement du contrôle judiciaire,
- le conseiller du salarié n'a pas compétence à ordonner l'annulation d'une procédure irrégulière en la forme, ce pouvoir relevant du juge prud'homal, sous contrôle des juridictions supérieures,
- il ne lui appartient pas de dénoncer auprès de l'Administration, et notamment des services d'inspection du travail, les situations irrégulières constatées au sein d'une entreprise, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions de conseiller du salarié,

■ le conseiller du salarié ne peut se prévaloir, dans l'accomplissement de sa mission, d'une autre qualité que celle de conseiller du salarié,

■ il lui est interdit de faire usage, sans remplir les conditions exigées pour le porter, d'un titre tendant à créer, dans l'esprit du public, une confusion avec le titre de conseil juridique ou d'un titre équivalent relevant d'une profession juridique réglementée,

■ le conseiller du salarié ne peut invoquer une quelconque assermentation au titre de conseiller du salarié, de nature à laisser penser, que son témoignage serait doté d'une autorité privilégiée et ferait foi, jusqu'à preuve du contraire, devant les juridictions judiciaires.

L'institution du conseiller du salarié ne doit pas être confondue avec d'autres organismes, telles que les organisations syndicales, qui ont vocation à défendre les intérêts collectifs et individuels des salariés, notamment en phase contentieuse, ou avec les services publics qui sont investis d'une mission d'information et/ou de contrôle, ou encore avec les auxiliaires de justice que sont les avocats qui assurent conseil et assistance pour l'ensemble des litiges nés de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

Pour rappel, Le conseiller du salarié intervient dans deux cas de figure :

- l'entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement prévu par l'article L.1232-2 du Code du travail, c'est-à-dire lors de la phase de conciliation d'une procédure de licenciement
- l'entretien au titre d'une rupture conventionnelle du contrat de travail prévu par l'article L.1237-12 du Code du travail.



## Dans ces conditions

**1 Il n'est pas, par conséquent, habilité à assister le salarié convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire autre que le licenciement.**

En effet, la procédure disciplinaire fixée par les articles L.1332-1 à L.1332-2 du Code du travail ne permet pas l'assistance du salarié par une personne extérieure à l'entreprise. Le salarié convoqué à ce titre ne dispose que de la faculté de choisir une personne appartenant au personnel de l'entreprise pour l'assister lors de cet entretien.

**2 Le conseiller du salarié n'est pas non plus autorisé à intervenir lors de l'entretien préalable à la rupture anticipée, pour faute grave du salarié, d'un contrat de travail à durée déterminée, cette résiliation étant soumise, non à la procédure de licenciement, mais à la procédure disciplinaire.**

Avant d'intervenir, le conseiller du salarié doit donc vérifier que le salarié est effectivement convoqué à un entretien préalable au licenciement et non pas à un entretien s'inscrivant dans le cadre de la procédure disciplinaire renforcée, mise en œuvre en perspective d'une sanction majeure d'un degré moindre que le licenciement (mise à pied disciplinaire, rétrogradation, mutation interne).

A cet égard, l'employeur ou son représentant a l'obligation de mentionner l'objet de l'entretien dans sa lettre de convocation.

L'objet de l'entretien est une précision substantielle. Selon la Cour de Cassation, la lettre de convocation doit indiquer sans équivoque qu'un licenciement est envisagé.

En outre, cette lettre doit impérativement mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister, soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit lorsque l'entreprise est dépourvue de représentants du personnel élus ou désignés, par un conseiller de son choix inscrit sur la liste dressée par le Préfet. Elle précise également l'adresse des services où la liste des conseillers est disponible.

## 3.2 LES MOYENS DÉDIÉS À L'ACCOMPLISSEMENT DE LA MISSION D'ASSISTANCE

### L'autorisation d'absence du conseiller du salarié

Pour un conseiller ayant un statut de salarié de droit privé, il y a deux cas de figure selon l'effectif de l'entreprise.

#### a) Entreprise d'au moins 11 salariés.

L'employeur ne peut pas refuser que le conseiller s'absente pour exercer sa mission sur son temps de travail effectif dans la limite de 15 heures par mois (L.1232-8 du Code du travail).

En contrepartie, il peut exiger d'être préalablement informé.

Certaines entreprises ont mis en place des modalités d'information pour le salarié détenteur d'un mandat et les appliquent aux conseillers du salarié.

Le Code du travail ne fixe pas de délai de prévenance avant l'utilisation de son crédit d'heures par le conseiller du salarié. Il peut s'absenter du jour au lendemain, voire le jour même si nécessaire.

Il est cependant préférable que le conseiller avise son employeur dès que possible.

Les quinze heures de délégation ne doivent être employées qu'à la mission d'assistance.

Elles peuvent se cumuler avec d'autres heures de délégation liées à d'autres mandats mais il n'y a pas de report possible des heures de délégation de conseiller du salarié non prises d'un mois sur l'autre.

Le temps passé par le conseiller du salarié hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif.

Il compte pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations sociales et familiales, ainsi que pour tous les droits liés à l'ancienneté du salarié (L.1232-9 alinéa 1 du Code du travail).

Ces absences donnent droit au maintien de la rémunération par l'employeur (L.1232-9 alinéa 2 du Code du travail).

#### b) Entreprise de moins de 11 salariés.

Sauf accord de son employeur, le conseiller ne peut pas s'absenter pour exercer sa mission pendant son temps de travail. Si l'employeur accepte le départ en mission de son salarié pendant son temps de travail, le maintien de la rémunération et le remboursement de l'employeur sont applicables selon les mêmes règles que dans une entreprise d'au moins 11 salariés.





## La rémunération de l'intervention du conseiller du salarié

### 1 Maintien du salaire (L.1232-11 et D.1232-9 à D.1232-11 du Code du travail).

Dans la limite du crédit de 15 heures par mois, l'absence pour l'exercice du mandat est rémunérée par l'employeur et ne doit entraîner aucune diminution du salaire et des avantages afférents.

Ce temps rémunéré inclut :

- le temps de trajet, pour l'aller et pour le retour,
- le temps de préparation de l'entretien avec le salarié assisté à condition que cette préparation ait lieu sur place et juste avant l'entretien avec l'employeur,
- et l'entretien lui-même.

L'employeur pourra ensuite demander à l'État un remboursement du salaire maintenu et des charges sociales correspondantes, au vu de la copie de l'attestation d'assistance établie par le salarié assisté.

Si un employeur d'une entreprise de moins de 11 salariés a accepté que le conseiller s'absente pendant son temps de travail pour l'exercice de ses fonctions, malgré l'absence de crédit d'heures, il doit maintenir la rémunération du conseiller et peut se faire rembourser par l'État, dans les mêmes conditions qu'un employeur d'au moins 11 salariés.

### 2 Gratuité de l'intervention pour le salarié assisté (D.1232-4 du Code du travail).

L'intervention est effectuée à titre bénévole vis-à-vis du salarié assisté. Le conseiller du salarié n'a le droit ni de demander ni d'accepter aucune rémunération au salarié assisté.

## L'indemnisation des frais du conseiller du salarié

### 1 Le remboursement des frais de déplacement et de repas (D.1232-7 du Code du travail).

Le remboursement par l'État des frais de déplacement et de repas est à demander par le conseiller du salarié à la DDETS de la Gironde.

Le montant du remboursement est celui prévu par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires de l'État.

### 2 L'indemnité forfaitaire (D.1232-8 du Code du travail).

Le conseiller du salarié qui a réalisé au moins quatre interventions au cours de l'année civile, peut bénéficier d'une indemnité forfaitaire annuelle dont le montant est fixé par arrêté (40 euros actuellement).

Cette indemnité n'est pas à demander par le conseiller du salarié, elle est automatiquement comptabilisée et versée par votre référent administratif et financier à la DDETS de la Gironde.

## L'attestation d'assistance

Dès la fin de son intervention, le conseiller du salarié doit faire remplir une attestation par le salarié assisté.

Cette attestation est nécessaire notamment :

- le cas échéant, pour justifier de son absence auprès de son employeur et obtenir le maintien de sa rémunération,
- pour obtenir le remboursement de ses frais de déplacement par l'État,
- pour demander le versement de l'indemnité forfaitaire par l'État,
- pour établir son bilan annuel d'activité.

## La couverture sociale en cas d'accident

Le conseiller du salarié est considéré comme bénévole et à ce titre il bénéficie d'une couverture sociale en cas d'accident de trajet pour se rendre dans l'entreprise, ou d'accident dans l'entreprise même (L.412-8, D.412-79 du Code de sécurité sociale).

En vue de bénéficier de cette protection sociale, le conseiller du salarié devra faire procéder à son affiliation en tant que bénévole auprès de la caisse primaire d'assurance maladie de son lieu de résidence habituelle.

Si le conseiller du salarié n'est pas immatriculé ou affilié à une caisse, il appartient à la DDETS de le faire auprès de celle dont il dépend.

En cas d'accident, la demande de prise en charge devra être adressée par l'intéressé à son unité départementale qui transmettra les documents dûment remplis à la caisse primaire de sécurité sociale du lieu de résidence habituelle du conseiller.

Les obligations de l'employeur concernant les conseillers du salarié sont assumées par le ministère du travail.

À cette fin, l'administration centrale (DGT) se charge du versement des cotisations auprès de l'URSSAF (Circ. DSS/AT n° 93-17, 19 févr. 1993).

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou de trajet dont est victime le conseiller du salarié dans l'exercice de ses fonctions, les indemnités journalières lui sont versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (L.433-2 et R.433-1 et suivants du Code de la sécurité sociale).

Le complément de salaire doit lui être versé par son employeur (L.1226-1 du Code du travail).

Le fait générateur étant intervenu pendant la période où le conseiller du salarié est soustrait à la subordination juridique de son employeur, il appartient à l'État de prendre en charge cet accident au titre de la législation sur les accidents de travail.

En conséquence, le remboursement à l'employeur concerné du montant du complément de salaire ainsi versé au salarié doit être effectué selon les modalités qui président au remboursement des rémunérations des conseillers du salarié (Circ. n° 2000-4, 10 avr. 2000 : BO Trav. N° 2000-19).

**À NOTER :** l'utilisation du véhicule personnel doit faire l'objet d'une demande préalable d'autorisation auprès de la DDETS.



# ANNEXES

1. Conseils et recommandations
2. Exemple de fiche de pré entretien
3. Modèle d'attestation de témoin
4. Textes
5. Frais de déplacement et de repas
6. Arrêté du 02 janvier 2019
7. Note à l'attention des conseillers du salarié
8. Autres acteurs et informations utiles
9. Formulaire de demande de remboursement de frais, attestation salarié, fiche identification employeur, demande de remboursement de salaire maintenu

## 1. Conseils et recommandations

### RELATIONS AVEC LE SALARIÉ

Le conseiller du salarié doit s'assurer auprès du salarié qui le contacte, que l'entreprise (et non seulement l'établissement) qui l'emploie est effectivement dépourvue de toute institution représentative du personnel, car il ne peut pas l'assister s'il y en a.

Le conseiller doit informer immédiatement le salarié de sa disponibilité ou de son indisponibilité, considérant le court délai de 5 jours ouvrables dont celui-ci dispose pour organiser sa défense et obtenir assistance.

### FIXER AU SALARIÉ UN RENDEZ-VOUS PRÉPARATOIRE

- établir un climat de confiance
- inciter le salarié à exposer tous les éléments de sa situation

### SE PRÉSENTER

- en qualité de conseiller du salarié (expliquer sa mission)
- mentionner le cas échéant son affiliation syndicale et son lien avec la fonction de conseiller du salarié

### MISSIONS

Son rôle est d'aider le salarié menacé de licenciement à organiser la défense de ses intérêts en vue de l'entre en préalable auquel il est convoqué :

- en l'informant sur le déroulement de la procédure légale ou conventionnelle de licenciement ;
- en clarifiant la situation, notamment en analysant sur le plan juridique les faits en cause et en préconi-

sant le système de défense le plus approprié (le salarié assisté a en charge de rassembler et de produire, dans la mesure du possible, tous les éléments nécessaires à une pleine connaissance du dossier par le conseiller du salarié) ;

- en s'efforçant d'apaiser le climat s'il est tendu ou conflictuel et de modérer les emportements possibles, de sorte à faciliter le dialogue entre l'employeur et le salarié et à permettre à ce dernier de s'exprimer librement et sans contrainte ;

- en aidant le salarié dans l'exposé et l'argumentation de sa défense face aux griefs retenus contre lui, sans se substituer au salarié et sans nuire au principe du contradictoire attaché au débat ;

- en établissant, au besoin, un compte rendu de l'entretien, qui peut venir en appui d'une procédure prud'homale, en attestant éventuellement, à la demande du salarié, du déroulement et de la teneur de l'entre en ; ce témoignage étant recevable devant la juridiction prud'homale qui appréciera librement sa valeur et sa portée.

Dans le cadre de la procédure propre à la rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée, et, plus précisément, au cours du ou des entretiens préparatoires auxquels il participe, le conseiller du salarié a pour mission de veiller au libre consentement du salarié pour son départ de l'entreprise dans les conditions négociées.

Il vérifie également que le salarié a bien été informé par l'employeur des droits auxquels il peut prétendre en matière d'indemnité spécifique de rupture ainsi que sur le régime social et social de cette indemnité, et de la possibilité qui lui est ouverte de se renseigner auprès, notamment, des services qui concourent au service public de l'emploi.

**DEMANDER AU SALARIÉ DE CONSTITUER UN DOSSIER MINIMAL, OU DE FAIRE, AU MOINS, UN RECUEIL DE DONNÉES :** impliquer le salarié dans la démarche

- contrat de travail, bulletins de paie
- code NAF de l'établissement, nombre de salariés, organigramme
- convention collective applicable (affichée ou non dans l'établissement)
- accords d'établissement, d'entreprise, de groupe
- correspondances échangées avec l'employeur
- convocation de l'entreprise: motifs probables



### ÉTABLIR UNE FICHE DE PRÉ-ENTRETIEN

Cette phase de pré-entretien est très importante. Le conseiller du salarié y joue un rôle actif en fonction de la position du salarié face à la rupture, de l'attitude conflictuelle ou conciliante de l'employeur, du motif de licenciement. C'est une première étape indispensable, manifestant les aspects moins visibles de cette fonction, qui est loin de se limiter à une simple assistance, mais qui met en œuvre écoute, information, discussion, conseils.

### RELATIONS AVEC L'EMPLOYEUR

Remarques préliminaires : Il est important d'être ponctuel (respecter l'heure du rendez-vous). Le fait pour le conseiller d'arriver en retard à l'entretien préalable ne vicie pas la procédure (Cass. Soc, 26 janvier 2010, n°08-40333) sauf si ce retard résulte de manœuvres de l'employeur (Cass. Soc., 5 juin 1985, n°84-43023).

Justifier de sa qualité : l'employeur peut refuser la présence du conseiller du salarié qui ne justifie pas de sa qualité en présentant son attestation (Cass. Soc, 25 septembre 2012, n° 11-10684) ou une copie de l'arrêté préfectoral le mentionnant sur la liste accompagnée d'un justificatif d'identité.

Si l'employeur est très en retard (durée à apprécier), prendre acte de son absence, faire un rapport à la DDETS ; le cas échéant le noter dans une attestation pour le conseil de prud'hommes. Demander un nouveau rendez-vous par lettre recommandée avec accusé de réception, avec copie à la DDETS.

### LES PARTICIPANTS À L'ENTRETIEN PRÉALABLE

**Si l'employeur est représenté** : demander au représentant en quelle qualité il intervient.

- si ce n'est pas une personne habilitée à conduire l'entretien (personne extérieure à l'entreprise par exemple), l'entretien a lieu, mais il convient de prendre acte du vice de procédure.

- si l'entretien peut être reporté (à la demande du salarié), fixer un nouvel entretien avec l'employeur.

En cas d'irrégularité de procédure, rédiger l'attestation pour le conseil de prud'hommes qui pourra être communiquée à l'Unité Départementale.

**Si l'employeur se fait assister** : l'assistant doit obligatoirement appartenir à l'entreprise. L'assistance de l'employeur par une personne extérieure à l'entreprise est exclue (Cass. Soc. 20 juin 1990 n°87-41118 ; Cass. Soc. 27 mai 1998, n°96-40741).

Le salarié qui l'assiste, ne doit pas être impliqué dans le litige.

En outre, lors des entretiens dans le cadre d'une rupture conventionnelle, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, l'employeur peut se faire assister par une personne appartenant à l'organisation syndicale d'employeurs dont il est membre ou par un autre employeur relevant de la même branche professionnelle (L.1237-12 du Code du travail).

### SI L'EMPLOYEUR SE FAIT ASSISTER PAR PLUSIEURS PERSONNES

Il n'y a pas automatiquement vice de procédure : cela peut vicier la procédure, si la présence de ces personnes transforme l'entretien préalable en enquête le détournant ainsi de son objet (Cass. Soc., 20 janvier 2016, n°14-21346).

Si les personnes présentes ne participent en aucune façon, il y a tout de même, pour le salarié, une situation désavantageuse : position d'infériorité qui ne répond pas à l'objet de l'entretien préalable.

Dans certains cas, le licenciement peut être considéré comme irrégulier.

### LE CONSEILLER DU SALARIÉ

- ne peut se livrer à aucune investigation et à aucun contrôle au sein de l'entreprise. Il n'est pas habilité à exiger de l'employeur la communication ou la délivrance de quelque document que ce soit, notamment d'ordre administratif, comptable ou financier ;

- n'est investi d'aucun pouvoir de vérification de la réalité des faits énoncés à l'appui de la mesure de licenciement envisagée, ceci relevant exclusivement du contrôle judiciaire ;

- n'a pas compétence à ordonner l'annulation d'une procédure irrégulière en la forme, ce pouvoir étant conféré au juge prud'homal, sous contrôle des juridictions supérieures ;

- ne peut se prévaloir, dans l'accomplissement de sa mission, d'une autre qualité que celle de conseiller du salarié.

Il ne lui appartient pas de dénoncer auprès de l'Administration, notamment des services d'inspection du travail, les situations irrégulières qu'il peut constater au sein d'une entreprise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions de conseiller du salarié, sauf dispositions du Code pénal comme tout citoyen.

Il lui est interdit de faire usage, sans remplir les conditions exigées pour le porter, d'un titre tendant à créer, dans l'esprit du public, une confusion avec le titre de conseil juridique ou d'un titre équivalent relevant d'une profession juridique réglementée.

Il ne peut invoquer une quelconque assermentation au titre de conseiller du salarié, de nature à laisser penser, à tort, que son témoignage serait doté d'une autorité privilégiée et ferait foi jusqu'à preuve du contraire devant les juridictions judiciaires.





## 2. Exemple de fiche de pré entretien utilisable par le conseiller du salarié

Date et lieu de l'entretien préalable :

Date, lieu et heure de la préparation à l'entretien (peut aussi se faire par téléphone) :

**Le ou la salarié-e assisté-e :**

NOM :

Prénom :

Date de naissance :

Téléphone :

Qualification, poste occupé : Date d'entrée dans l'entreprise : Nature du contrat (CDI, temps partiel, forfait,...) :

Adresse :

**L'entreprise dans laquelle est employé-e le ou la salarié-e assisté-e**

NOM DE L'ENTREPRISE :

Adresse :

Forme Juridique :  SA  SARL  ASSOCIATION  AUTRES :

Activité principale de l'entreprise :

Code NAF :

Convention Collective applicable :

Effectif :

L'entreprise a-t-elle plusieurs établissements ? (si oui, quels sont-ils)

Existe-t-il des IRP (CSE, DS, RSS ...) ?

**Respect de la procédure (délai de convocation, mention de l'assistance, lieu de l'entretien, etc.)**

Date du courrier de convocation :

Date de remise ou de présentation de la lettre de convocation :

Date et lieu de l'entretien prévu :

Mentions obligatoires dans le courrier, avec notamment la possibilité d'assistance :

**Motif de l'entretien préalable (mentionné dans la convocation)**

**Rupture conventionnelle**

- Motivation de la demande de rupture conventionnelle ?
- Conflit entre l'employeur et le salarié avant ?
- Est-ce le premier entretien ?
- Montant de l'indemnité souhaité :
- Date de rupture envisagée :

**Licenciement**

- Nature du licenciement (personnel, économique, disciplinaire...)
- Dans le cas d'un licenciement économique : nombre de personnes visées, proposition de mesures de reclassement ou autres, nature des documents remis
- Dans le cas d'un licenciement disciplinaire : date et nature des faits, dossier disciplinaire (avertissements, mises à pied...)
- Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude : avis du médecin du travail, propositions de reclassement (Notes personnelles : attitude demandée par le salarié, transaction envisagée, procédure prud'hommes envisagée).







## 4. Les Textes

Article L.1232-7 du Code du travail : Le conseiller du salarié est chargé d'assister le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel. Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national, dans des conditions déterminées par décret. La liste des conseillers comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité.

Article D.1232-4 du Code du travail: (...) Ils exercent leurs fonctions à titre gratuit Article L ; 1232-8 : Dans les établissements de onze salariés et plus, l'employeur laisse au salarié investi de la mission de conseiller du salarié le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois.

Article L.1232-9 du Code du travail : Le temps passé par le conseiller du salarié hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise. Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants.

Article L.1232-10 du Code du travail : Un décret détermine les modalités d'indemnisation du conseiller du salarié qui exerce son activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépend de plusieurs employeurs.

Article L.1232-11 du Code du travail : Les employeurs sont remboursés par l'État des salaires maintenus pendant les absences du conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants.

Article L.1232-12 du Code du travail : L'employeur accorde au conseiller du salarié, sur la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation. Ces autorisations sont délivrées dans la limite de deux semaines par période de trois ans suivant la publication de la liste des conseillers sur laquelle il est inscrit. Les dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-12, L. 3142-14 et L. 3142-15, relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale, sont applicables à ces autorisations.

Article L.1232-13 du Code du travail : Le conseiller du salarié est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. Toute méconnaissance de cette obligation peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des conseillers par l'autorité administrative.





#### 4. Les Textes...suite

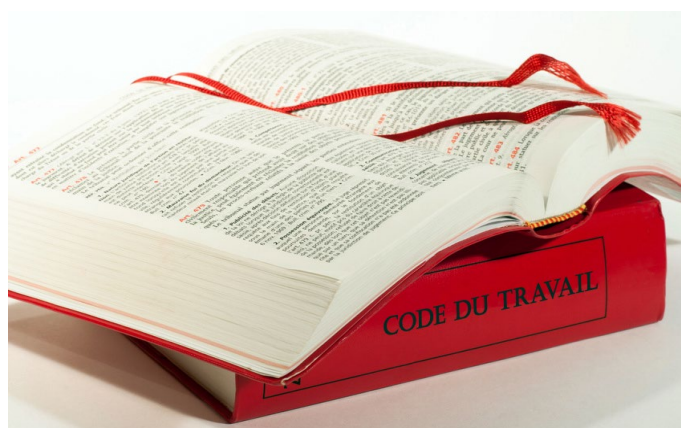
Article L.1232-14 du Code du travail : L'exercice de la mission de conseiller du salarié ne peut être une cause de rupture du contrat de travail. Le licenciement du conseiller du salarié est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue par le livre IV de la deuxième partie.

Article L.2411-1 du Code du travail : Bénéficie de la protection contre le licenciement prévu par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants : (...) 16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ; (...)

Article L.2411-21 du Code du travail : Le licenciement du conseiller du salarié chargé d'assister un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1232-4 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Article L.2421-1 du Code du travail : La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié est adressée à l'inspecteur du travail. En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article R.2421-1 du Code du travail : La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé l'intéressé. Lorsque le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue aux sections 3 et 4 du chapitre 1er du titre 1er de la partie législative, la demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise. Dans ce cas, sauf dans l'hypothèse d'une mise à pied, la demande est transmise dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité d'entreprise. Dans tous les cas, la demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise par lettre recommandée avec avis de réception.





## 5. frais de déplacements et de repas

## BAREME DES INDEMNITES KILOMETRIQUES

Pour voiture automobile (à compter du 01/03/2019) Puissance fiscale	Seuils kilométriques	Montant de l'indemnité kilométrique
5 CV et moins	Jusqu'à 2 000 km	0.29 €
5 CV et moins	de 2001 à 10 000 Km	0.36 €
5 CV et moins	au-delà de 10 000 km	0.21 €
de 6 CV à 7 CV	Jusqu'à 2 000 km	0.37 €
de 6 CV à 7 CV	de 2001 à 10 000 Km	0.46 €
de 6 CV à 7 CV	au-delà de 10 000 km	0.27 €
8 CV et plus	Jusqu'à 2 000 km	0.41 €
8 CV et plus	de 2001 à 10 000 Km	0.50 €
8 CV et plus	au-delà de 10 000 km	0.29 €





## 6. Arrêté du 02 janvier 2019 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale

(JORF n°0005 du 6 janvier 2019)

La ministre du travail, Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2145-5 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63, Arrête :

### ARTICLE 1

La liste des organismes dont les stages ou sessions de formation consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ouvrent droit aux congés institués, d'une part, par les articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail et, d'autre part, par les articles L. 2315-17 et L. 2315-63 du Code du travail est fixée comme suit :

#### I. - CENTRES DE FORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS RECONNUES REPRÉSENTATIVES AU NIVEAU NATIONAL

■ CGT : centre de formation dénommé « La Formation Syndicale C.G.T », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex ;

■ CFDT : institut confédéral d'études et de formation syndicale de la Confédération française démocratique du travail, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19 ;

■ CGT-FO : centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail - Force ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;

■ CFTC : institut syndical de formation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 128, avenue Jean-Jaurès, 93697 Pantin Cedex ;

■ CFE-CGC : centre de formation syndicale de la Confédération française de l'encadrement-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

■ UNSA : centre d'études et de formation de l'Union nationale des syndicats autonomes, 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet ;

■ SOLIDAIRES : centre d'études et de formation interprofessionnel SOLIDAIRES, 144, boulevard de la Villette, 75019 Paris.

#### II. - INSTITUTS SPÉCIALISÉS

■ Institut du travail de l'Université de Strasbourg, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg ;

■ Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine ;

■ Institut d'études sociales de l'UFR, Faculté d'économie de Grenoble, Université Grenoble Alpes, CS 40700, 38058 Grenoble Cedex 9 ;

■ Institut régional du travail, Aix Marseille Université, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence ;

■ Institut de formation syndicale de Lyon, Université Lumière, Lyon-2, Campus berges du Rhône, 86, rue Pasteur, 69365 Lyon Cedex 07 ;

■ Institut régional du travail de l'Université de Lorraine, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy Cedex ;

■ Institut du travail de l'Université de Bordeaux, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac Cedex ;

■ Institut du travail de l'Université Jean Monnet de Saint-Étienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Étienne Cedex 2 ;

■ Institut des sciences sociales du travail de l'ouest - Université Rennes-2, Campus Villejean, place du recteur Henri-Le Moal, CS 24307, 35043 Rennes Cedex ;

■ Institut régional du travail de Toulouse Occitanie, Université Toulouse-Jean Jaurès, 5, allée Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex 9 ;

■ Institut régional d'éducation ouvrière des Hauts-de-France, 1, place Déliot, CS 10629, 59024 Lille Cedex ;

■ Association Culture et Liberté, 5, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris.

#### III. - ORGANISMES SPÉCIALISÉS

■ Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi Albert II, 5 box 4, B-1210 Bruxelles, Belgique.

### ARTICLE 2

La présente liste est arrêtée pour les années 2019 et 2020 qui servent de référence pour la détermination des droits aux congés institués par les articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail.

### ARTICLE 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail, Y. Struillou



## 7. Note à l'attention des conseillers du salarié

### Utilisation d'un véhicule personnel

Pour être autorisé à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de sa mission, le conseiller du salarié doit adresser une demande au directeur de la DDETS, comprenant les documents suivants :

- \* photocopie du permis de conduire,
- \* photocopie du certificat d'immatriculation (carte grise) du véhicule,
- \* photocopie de la police d'assurance,
- \* certificat par lequel le conseiller reconnaît être le propre assureur de son véhicule pour les risques non prévus par son assurance obligatoire.

La demande doit être renouvelée à chaque changement de véhicule.

L'autorisation, à laquelle est subordonnée la prise en charge des frais de déplacement correspondants, ne peut être accordée qu'à la condition que le conseiller satisfasse à ses obligations en matière d'assurance.

### Prise en charge des frais de déplacement

Le remboursement des frais occasionnés par l'utilisation soit d'un véhicule personnel, soit de moyens de transports en commun pour les besoins de la mission, s'effectue par virement sur le compte dont est titulaire le conseiller.

Le conseiller du salarié doit, en conséquence, fournir un relevé d'identité bancaire, ou postal à l'appui de la fiche de renseignements le concernant qu'il doit retourner à la DDETS 33, dès sa prise de fonctions.

Un nouveau relevé d'identité doit être adressé en cas de changement de domiciliation bancaire, ou postal par courrier ou par mail au format PDF.

### Remboursement des frais de déplacements (1)

Le remboursement des frais de déplacements engagés par les conseillers du salarié pour les besoins de leur mission s'effectue au vu d'un état mensuel de frais et de justificatifs.

L'état de frais doit être établi chaque mois et fourni à chaque fin de trimestre au service Unité des Relations du Travail (URT) de la DDETS de la Gironde.

Les pièces justificatives qui doivent être obligatoirement jointes à cet état mensuel, sont les suivantes :

- \* Attestation du salarié ayant bénéficié de l'assistance du conseiller du salarié,

- \* Éventuellement, les originaux des tickets acquittés au péage autoroutier, et celui des parkings (Arrêté du 12 avril 2021).

- \* En cas d'utilisation de moyens de transport en commun : titre de transport.

(1) Le remboursement n'intervient qu'à l'occasion d'une intervention limitée au cadre strict de l'entretien préalable au licenciement ou de l'entretien préparatoire à une rupture conventionnelle, qui comprend, outre la durée de l'entretien lui-même, le temps nécessaire au conseiller pour se rendre sur les lieux de l'entretien et regagner soit son domicile, soit son lieu de travail, et le temps de l'entretien préparatoire dès lors qu'il se situe immédiatement avant la tenue de l'entretien préalable.





## 8. Autres acteurs et informations utiles

Direction départementale de l'emploi du travail et des solidarités de la Gironde (DDETS 33) - Tour INNOVA  
26 rue des maraîchers - CS 32060 - 33088 BORDEAUX  
CEDEX  
Téléphone : 05 47 47 47 47

### a) Service Unité des Relations du Travail (URT)

Une adresse courriel est spécifiquement dédiée à la DDETS aux conseillers du salarié (besoin de renseignements, remboursement des frais d'assistance et questions diverses) :

courriel : [ddets-conseil-du-salarie@girondedev.fr](mailto:ddets-conseil-du-salarie@girondedev.fr)

- proposition au préfet d'inscription sur la liste des conseillers du salarié et, le cas échéant, de radiation d'un conseiller ;

- autorisation d'utilisation de son véhicule personnel par un conseiller du salarié ;

- bilan d'activité des conseillers du salarié ;

- paiement des indemnités au conseiller du salarié ;

- remboursement à l'employeur des rémunérations maintenues au conseiller du salarié ou du complément d'indemnité en cas d'accident survenu au conseiller du salarié.

L'Unité des Relations du Travail est en charge également du renseignement en droit du travail des usagers.

Service de renseignements : renseignements du public sur le droit du travail

Numéro de téléphone unique pour toute la France :  
**0 806 000 126**

courriel : [ddets-renseignements@girondedev.fr](mailto:ddets-renseignements@girondedev.fr)

### b) Inspection du travail : interventions auprès des employeurs

Voir les coordonnées des unités de contrôle sur la page du département du site internet de la DREETS Nouvelle Aquitaine.

L'inspection du travail en Gironde - Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

L'Inspection du travail de Gironde est organisée en cinq unités de contrôle

- Secteurs (UC1) : Bruges, Blanquefort, Eysines, Arcachon et communes du littoral

Tél : 05.54.79.42.21

Tél : 05.54.79.42.29

Courriel [ddets-uc1@girondedev.fr](mailto:ddets-uc1@girondedev.fr)

- Secteurs (UC2) : Mérignac, Pessac, Gradignan, Canéjan, Cestas, Le Barp, Marcheprime, Mios, ...

Tél : 05.54.79.42.41

Tél : 05.54.79.42.40

Tél : 05.54.79.42.32

Courriel [ddets-uc2@girondedev.fr](mailto:ddets-uc2@girondedev.fr)

- Secteurs (UC3) : Langon jusqu'à Bègles, Talence, Villenave d'Ornon, ...

Tél : 05.54.79.42.48

Tél : 05.54.79.42.52

Courriel [ddets-uc3@girondedev.fr](mailto:ddets-uc3@girondedev.fr)

- Secteurs (UC4) Libourne, Blaye jusqu'à Lormont Cenon...

Tél : 05.54.79.42.60

Tél : 05.54.79.42.69

Courriel [ddets-uc4@girondedev.fr](mailto:ddets-uc4@girondedev.fr)

- Secteur Bordeaux (UC5)

Tél : 05.54.79.42.82

Tél : 05.54.79.42.76

Tél : 05.54.79.42.78

Courriel [ddets-uc5@girondedev.fr](mailto:ddets-uc5@girondedev.fr)

**ORGANISATIONS SYNDICALES** : défense des travailleurs

### a) Organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel

- Confédération française démocratique du travail (CFDT) : [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)

- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : [www.cftc.fr](http://www.cftc.fr)

- Confédération générale du travail (CGT) : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

- Confédération générale du travail- Force ouvrière (CGT-FO) : [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

- Confédération générale des cadres (CGC) : [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

### b) Autres Organisations syndicales

Voir notamment, sur le site Legifrance, les arrêtés listant les OS représentatives au niveau de la branche

**AVOCATS** : conseil juridique, assistance et représentation en justice : [www.avocat.fr](http://www.avocat.fr)

**ASSOCIATIONS** : Diverses associations aident les personnes victimes de harcèlement au travail, moral ou sexuel ou bien encore les victimes de traite des êtres humains.

**MAISONS DE LA JUSTICE ET DU DROIT**

- Maison de justice et du droit de Bordeaux-Nord

2 place Ravezies 33300 Bordeaux

Courriel : [mjd-bordeaux@justice.fr](mailto:mjd-bordeaux@justice.fr)

Téléphone : 05 56 11 27 10

- Maison de justice et du droit des Hauts de Garonne

45 avenue de la libération 33310 Lormont

Courriel : [mjd-lormont@justice.fr](mailto:mjd-lormont@justice.fr)

Téléphone : 05 57 77 74 60

- MAISON DE JUSTICE ET DU DROIT DE LESPARRE-MÉDOC

10 place Maréchal Foch 33 340 Lesparre Médoc



## DÉFENSEUR DES DROITS

saisie possible notamment en cas de discrimination  
<https://defenseurdesdroits.fr>

## CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

conseils gratuits et personnalisés sur la formation professionnelle.

Selon la situation de l'intéressé : voir France Travail, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), la Mission locale pour l'emploi des jeunes, ou CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap).

## MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN CAS DE RISQUE D'INAPTITUDE OU DE HANDICAP

a) **Médecin du travail** : voir dans l'entreprise les coordonnées du service de santé au travail.

b) **AGEFIPH** : actions pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. <https://www.agefiph.fr>

c) **Maison départementale des personnes handicapées** : reconnaissance du handicap et aides.  
 Tél. : + 33 556 996 699

[Contacts au sein de la MDPH](#) | MDPH33

### Accueil de proximité de Bordeaux

Plateforme des aidants - CLIC de Bordeaux Cité municipale  
 4, rue Claude Bonnier 33045 Bordeaux  
 L'accueil de proximité de Bordeaux (CLIC Cité municipale) accueille exclusivement les habitants de Bordeaux. Accueil sans rendez-vous.  
 Tél. : 08 00 62 58 85

### Accueil de proximité de Libourne

CLIC du Libournais  
 Maison du Département des Solidarités du Libournais  
 14, rue Jules Védrines 33500 Libourne

## Litiges

a) **Conseil des Prud'hommes** : recherche de conciliation entre les parties ou, à défaut, jugement.

Adresse : voir le site du ministère de la justice  
[www.annuaires.justice.fr](http://www.annuaires.justice.fr)

Conseil de prud'hommes de Bordeaux  
 Place de la République 33000 Bordeaux  
 Horaires : Du lundi au vendredi : de 08h30 à 12h00 de 13h00 à 17h00  
 Site web : <http://www.justice.gouv.fr/>  
 Courriel : [cph-bordeaux@justice.fr](mailto:cph-bordeaux@justice.fr)  
 Tél. : 05 47 33 95 95 05

b) **Cour d'appel** : en cas de contestation d'un jugement du conseil de Prud'hommes.

Adresse : voir le site du ministère de la justice  
[www.annuaires.justice.fr](http://www.annuaires.justice.fr)

Cour d'appel  
 Place de la République  
 33077 Bordeaux Cedex  
 Tél. : 05.40.45.07.90c) Défenseurs syndicaux : assistance ou représentation du salarié devant le conseil des prud'hommes et la Cour d'appel

## Sites internet d'information

a) Textes officiels et conventions collectives, accords d'entreprise : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

b) Circulaires de toutes les administrations :  
[www.circulaires.gouv.fr](http://www.circulaires.gouv.fr)

c) Informations de toutes les administrations :  
[www.service.public.fr](http://www.service.public.fr)

d) Ministère du Travail : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

## Lieu ressources : Code du travail numérique

- Boîte à outils (simulateurs de l'indemnité de rupture conventionnelle, de l'indemnité de licenciement, etc.)
- Modèles de documents
- Fiches pratiques
- Trouver sa convention collective
- Thèmes





**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction Départementale de l'Emploi, du Travail  
et des Solidarités de la Gironde**

Articles L.1232-7 à L.1232-14  
et Articles D.1232-4 à D.1232-12 du Code du Travail

**DEMANDE DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT  
PRÉSENTÉE PAR LE CONSEILLER DU SALARIÉ**

NOM et Prénom du conseiller du salarié : .....

Nom du (de la) salarié(e) assisté(e) : .....

Lieu de l'entretien avec l'employeur (ville) : .....

Date de l'entretien avec l'employeur : .....

Trajet :  en transports en commun  en voiture

Puissance fiscale en CV : .....

Ville de départ : .....

Ville du lieu d'intervention : .....

Ville de retour : .....

Nombre de kilomètres total : .....

Heure de départ : ..... Heure de retour : .....

Date ..... **Signature du conseiller du salarié**

**A REMPLIR PAR L'ADMINISTRATION**

Etat liquidatif : Société : POIT Poitou-Charentes - Domaine d'activité : 0860 Centre financier : 0111-CREG-D033 - Centre de coût : MI6DDETS33  
Domaine fonctionnel : 0111-02-03 - Code activité : 011100000022 - Compte PCE : 6511800000

..... Repas à ..... € = .....€

..... Kms à ..... (Taux)\* € = .....€

Cumul de Kms parcourus dans l'année civile : ..... **Net à payer : .....€uros**

Après vérification du service fait, arrêté le présent état à la somme de :  
.....

Fait le .....

► **ORIGINAL** à remettre par le conseiller du salarié à l'adresse ci-dessous  
Joindre les **pièces justificatives** :  
- titres de transport (le cas échéant) : originaux  
- **attestation du salarié assisté : originale**





**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction Départementale de l'Emploi, du Travail  
et des Solidarités de la Gironde**

Articles L.1232-7 à L.1232-14  
et Articles D.1232-4 à D.1232-12 du Code du Travail

## ATTESTATION DU SALARIÉ AYANT BÉNÉFICIÉ DE L'ASSISTANCE D'UN CONSEILLER DU SALARIÉ

(Cocher la case  correspondante)

- Ou  Lors de l'entretien préalable à **licenciement**  
 Lors d'un entretien dans le cadre de la signature d'une **rupture conventionnelle**

Je soussigné(e) M.....  
atteste que le conseiller du salarié M.....  
m'a assisté(e) le (JJ/MM/AAAA).....  
entre.....heures.....et.....heures.....  
dans les locaux de l'entreprise (raison sociale).....  
à l'adresse suivante.....

- Il n'y a **pas** eu de rendez-vous préparatoire entre le conseiller et moi-même  
 Un rendez-vous préparatoire a eu lieu **ce même jour** entre .....heures.....et.....heures.....  
 Un rendez-vous préparatoire a eu lieu, mais à une **autre date** (1)

à savoir le .....entre .....heures.....et.....heures.....

(1) *Les rendez-vous préparatoires ne se situant pas immédiatement avant l'entretien entre le salarié assisté et son employeur n'entrent pas le cadre des autorisations d'absences fixé par l'article L1232-8 du Code du Travail et des remboursements de frais de déplacement conformément à la circulaire DRT 92/15 du 04 août 1992 complétant la circulaire 91/16 du 05 septembre 1991.*

Fait à .....Le.....

Signature du (de la) salarié(e)

### Informations statistiques :

Le salarié assisté est :  Une femme  Un homme  
Effectif de l'entreprise  
 Moins de 11 salariés  de 11 à 49 salariés  de 50 à 199 salariés  200 salariés et plus  
Secteur d'activité  
 Agriculture  Industrie  Bâtiment  Tertiaire\*

\*source INSEE : Le secteur tertiaire est composé du :

· Tertiaire principalement marchand (commerce, transports, activités financières, services rendus aux entreprises, services rendus aux particuliers, hébergement-restauration, immobilier, information-communication) ;

· Tertiaire principalement non-marchand (administration publique, enseignement, santé humaine, action sociale).

- ▶ 1 exemplaire **ORIGINAL** à remettre par le conseiller du salarié à l'adresse ci-dessous
- ▶ 1 copie à conserver par le conseiller du salarié
- ▶ **1 copie à remettre par le conseiller du salarié à son employeur**





**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction Départementale de l'Emploi, du Travail  
et des Solidarités de la Gironde**

Articles L.1232-7 à L.1232-14  
et Articles D.1232-4 à D.1232-12 du Code du Travail

## FICHE D'IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR D'UN CONSEILLER DU SALARIÉ

***Cette fiche devra impérativement être accompagnée d'un relevé d'identité bancaire ou postal.***

*(Rappel : l'employeur d'un conseiller du salarié peut demander à l'Administration le remboursement des salaires  
maintenus durant l'exercice de la mission)*

Numéro d'identification de l'entreprise : .....

Nom ou raison sociale de l'entreprise : .....

.....

Adresse : .....

.....

.....

Personne à contacter : .....

Téléphone : .....

@ourriel : .....

Fait le .....

Cachet de l'entreprise  
et Signature de l'Employeur :

Signature  
du Conseiller du salarié :

- ▶ **ORIGINAL** à remettre à : DDETS 33 – Tour Innova – Service Unité Relations Travail – 26 rue des Maraîchers – CS 32060 – BORDEAUX Cedex.
- ▶ 1 exemplaire à conserver par le conseiller du salarié.
- ▶ 1 exemplaire à conserver par l'employeur.





**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction Départementale de l'Emploi, du Travail  
et des Solidarités de la Gironde**

Articles L.1232-7 à L.1232-14  
et Articles D.1232-4 à D.1232-12 du Code du Travail

**CONSEILLER DU SALARIÉ  
DEMANDE DE REMBOURSEMENT D'UN SALAIRE MAINTENU PAR L'EMPLOYEUR**

MOIS DE ..... ANNÉE.....

**Identification de l'entreprise - Siret :** .....

**Nom ou raison sociale de l'entreprise :** .....

**Adresse :** .....

.....

**NOM du Conseiller du salarié :** .....

Durée totale de la période d'absence ayant donné lieu au maintien du salaire (*nombre d'heures*) : .....

Montant du salaire maintenu (A)	Montant des avantages maintenus (B)	Charges sociales correspondantes (C)
..... Euros	..... Euros	..... Euros

Montant total du salaire maintenu à rembourser (A+B+C) ..... Euros

**Signature  
du Conseiller du salarié**

**Cachet de l'entreprise  
et Signature de l'Employeur**

Fait le .....

**A REMPLIR PAR L'ADMINISTRATION**

État liquidatif : Société : POIT Poitou-Charentes - Domaine d'activité : 0860  
Centre financier : 0111-CREG-D033 - Centre de coût : MI6DDETS33  
Domaine fonctionnel : 0111-02-03 - Code activité : 011100000022 -  
Compte PCE : 6521400000

**Après vérification du service fait, arrêté le présent état à la somme de :**

.....

**Fait le** .....

- ▶ **ORIGINAL** à remettre à : DDETS 33 – Tour Innova – Service Relations Travail – 26 rue des Maraîchers – CS 32060 – BORDEAUX Cedex.
- ▶ 1 exemplaire à conserver par le conseiller du salarié.
- ▶ 1 exemplaire à conserver par l'employeur

Pièces justificatives à joindre :

- ▶ Copie du bulletin de salaire du conseiller pour le mois concerné par sa mission.

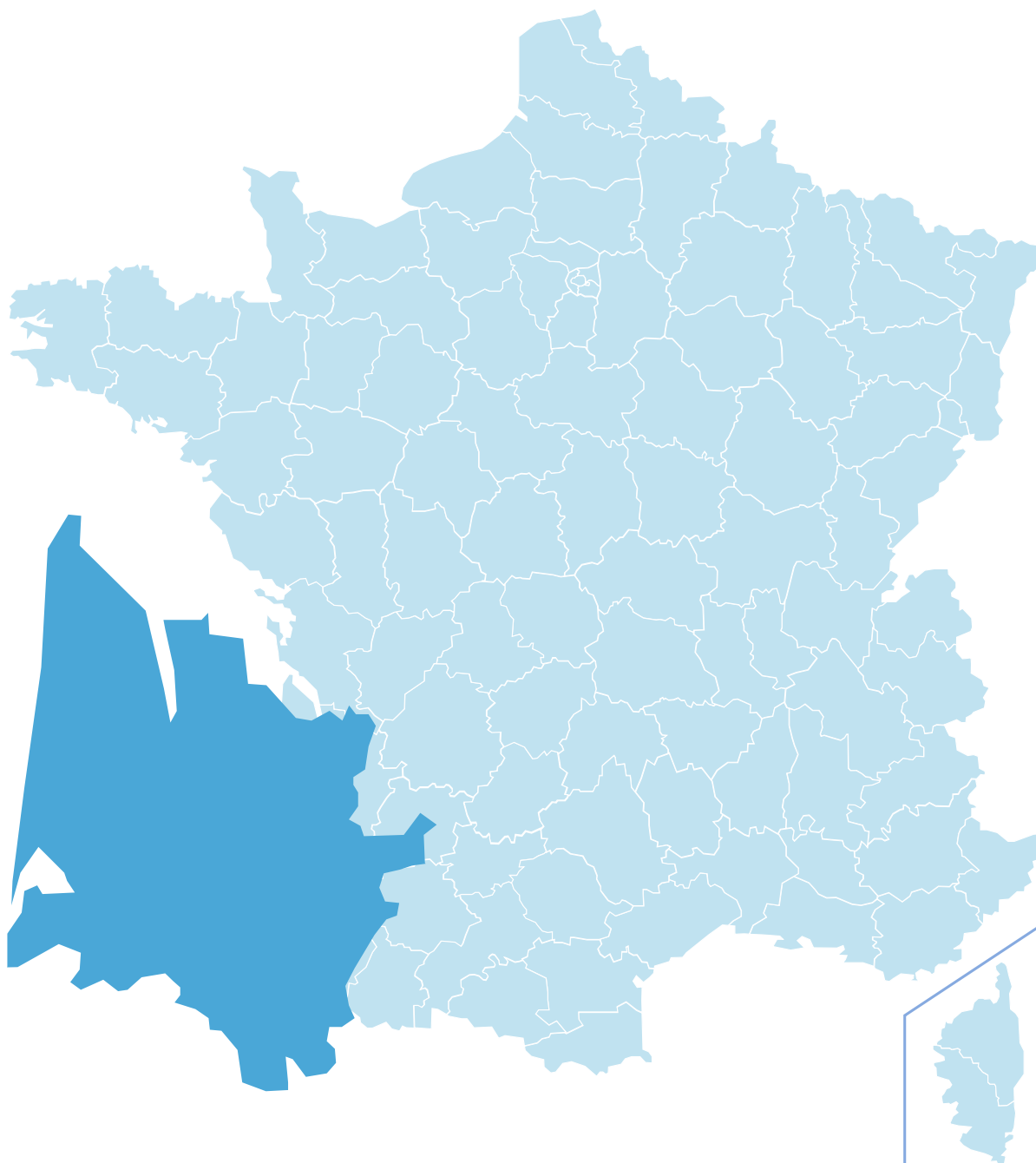






**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**DDETS 33 – URT**

Tour INNOVA  
26 rue des maraîchers - CS 32060  
33088 BORDEAUX CEDEX  
05 47 47 47 47