

MEMENTO DU CONSEILLER DU SALARIÉ 2023

DDETS 45

Sommaire

JE DEVIENS CONSEILLER DU SALARIÉ

1. Comment devenir conseiller du salarié ?	5
Puis-je devenir conseiller du salarié ?.....	5
Quel(s) document(s) dois-je remplir pour devenir conseiller du salarié ?	5
Quelles sont les modalités de désignation d'un conseiller du salarié ?	6
2. Comment exercer ma mission de conseiller du salarié ?	7
Champ de compétence.....	7
Secteur géographique	7
Quelles sont les limites de mes attributions ?	7
3. Quels sont mes droits ?	9
Mon droit au remboursement des frais	9
Ma rémunération en tant que conseiller.....	9
a) Le maintien de salaire	9
b) La gratuité de l'intervention	10
c) L'indemnité forfaitaire	10
Mon droit à être formé	10
Les heures de délégation	11
4. Quelles sont mes obligations ?	13
Obligation de discrétion	13
Secret professionnel	13
Obligation de loyauté	13
5. Comment se passe la fin de mon mandat ?	14
À la fin du terme normal	14

La fin anticipée	14
a) Démission	14
b) Interdiction de cumul de mandats	14
c) Radiation	14
6. Quelles sont les sanctions applicables en cas d'entrave à ma mission ?	16
Sanction pénale	16
Sanction civile	16

J'ASSISTE LE SALARIÉ

1. Quels sont les outils mis à ma disposition ?	18
2. Comment je prépare l'entretien avec le salarié ?	18
3. Quel comportement dois-je adopter lors de l'entretien préalable ?	20
À mon arrivée sur le lieu de l'entretien	20
Au cours de l'entretien	20
À l'issue de l'entretien	21
4. Quelles sont les procédures de rupture du contrat de travail auxquelles je peux être confronté ?	22
5. Comment accompagner le salarié à l'issue de l'entretien préalable ?	24

MA PROTECTION ASSOCIÉE À MA FONCTION ET MES OBLIGATIONS ENVERS L'ÉTAT

1. De quelle protection puis-je bénéficier en tant que conseiller du salarié ?	25
La protection en cas de licenciement du conseiller salarié	25
a) La période et la durée de la protection	25
b) Le champ d'application de la protection	26
c) Les sanctions en cas de violation de la protection du statut de conseiller du salarié	28
La couverture sociale en cas d'accident	29

2. Quelles sont mes obligations à la suite de mon intervention ?	30
Attestation d'assistance	30
Compte rendu de l'entretien	30
La transmission de mon bilan d'activité	31

Ce memento a été rédigé dans le but d'accompagner les conseillers du salarié dans l'exercice de leurs missions. Il regroupe l'ensemble des informations nécessaires à la bonne exécution de leur mandat.

Bien qu'il s'agisse d'une activité de bénévolat, la mission du conseiller du salarié représente un engagement envers l'État. Dès son inscription sur la liste préfectorale, le conseiller du salarié s'engage à accomplir correctement ses missions telles que décrites dans le présent memento.

JE DEVIENS CONSEILLER DU SALARIÉ

1. Comment devenir conseiller du salarié ?

Puis-je devenir conseiller du salarié ?

Pour pouvoir être conseiller du salarié, je dois être une personne physique, être un homme ou une femme, en activité, à la retraite ou en recherche d'emploi. De plus, je dois avoir une expérience des relations professionnelles et des connaissances en droit social. (art. D1232-4 du code du travail).

Je ne peux pas être désigné si je suis conseiller prud'homal en activité (L1232-7 du code du travail)

Quel(s) document(s) dois-je remplir pour devenir conseiller du salarié ?

Pour devenir conseiller du salarié, je dois communiquer mon dossier complet auprès de la Section Centrale Travail (SCT) de la DDETS, en faisant parvenir la fiche de renseignement dûment complétée ainsi que les documents demandés dont la liste est mentionnée sur cette fiche. La fiche de renseignement est téléchargeable sur le site de la DDETS 45.

À noter qu'en cas de changement de mes informations personnelles (changement de numéro de téléphone, adresse de courriel, profession, etc.), je dois le signaler auprès du service SCT de la DDETS.

Quelles sont les modalités de désignation d'un conseiller du salarié ?

Une liste est établie tous les trois ans par les services de la DDETS ayant délégation de la Préfecture du Loiret en la matière (**art. D1232-5 du code du travail**). Un arrêté préfectoral nomme les conseillers du salarié en exercice.

À chaque renouvellement, la DDETS demande aux syndicats professionnels de lui transmettre les noms des candidats souhaitant renouveler leur mandat ou être nommés conseiller du salarié. Nous vous conseillons donc de commencer à prendre contact avec votre syndicat trois mois avant l'expiration des mandats en vigueur actuellement (l'arrêté est visible sur le site internet de la DREETS : **arrêté**).

Les personnes non syndiquées peuvent aussi figurer sur la liste. Si tel est mon cas, je dois prendre contact avec les services de la DDETS par mail à l'adresse suivante : ddets-sct@loiret.gouv.fr

Suite à mon inscription sur la liste préfectorale des conseillers du salarié, la DDETS me délivre une attestation individuelle.

2. Comment exercer ma mission de conseiller du salarié ?

Champ de compétence

La circulaire DRT n° 91/16 du 05 septembre 1991 détaille mes missions concernant l'assistance du salarié. Je peux intervenir sur demande de tous salariés dans le cadre de l'entretien préalable au licenciement (art. L1232-4 du code du travail) ainsi que dans le cadre de l'entretien préalable à une rupture conventionnelle (art. L1237-12 du code du travail).

J'accompagne les salariés d'entreprises de droit privé dépourvues de représentants du personnel.

Si l'entreprise fait partie d'une unité économique et sociale (UES), je ne peux intervenir qu'en l'absence de tout représentant du personnel dans l'ensemble des entreprises composant cette UES.

Secteur géographique

Une fois nommé, je suis autorisé à exercer uniquement dans le département dans lequel je suis affecté (art. D1232-7 du code du travail).

Quelles sont les limites de mes attributions ?

Dans l'exercice de ma mission, je ne dois pas dépasser le cadre de l'entretien préalable (art. L1232-7 du code du travail). Je ne suis doté d'aucun pouvoir particulier ni de prérogatives particulières. Je ne peux donc pas me livrer à une quelconque investigation ou contrôle au sein de l'entreprise.

Je ne peux pas me prévaloir d'une autre qualité que celle de conseiller du salarié dans l'accomplissement de mes missions.

Je ne peux pas non plus contraindre l'employeur à me délivrer des documents d'ordre administratif, comptable ou fiscal.

...

Je ne peux pas ordonner l'annulation d'une procédure irrégulière dans sa forme (cela relève du pouvoir du juge prud'homal).

Par ailleurs, il m'est interdit de faire usage d'un titre tendant à créer une confusion avec le titre de conseil juridique.

Je ne peux invoquer une quelconque assermentation au titre de mon statut de conseiller, de nature à laisser penser à tort que mon témoignage serait doté d'une autorité privilégiée.

3. Quels sont mes droits ?

Mon droit au remboursement des frais

L'article D. 1232-7 du code du travail prévoit que les frais de déplacement des conseillers du salarié sont remboursés selon les modalités applicables aux remboursements des frais de déplacements des personnels de l'État.

Afin de pouvoir prétendre au remboursement des frais de transport occasionnés lors de l'exercice de ma mission de conseiller du salarié, je dois obligatoirement adresser à la DDETS de mon département, au moins tous les trimestres, dans l'idéal tous les mois, mes états de frais et mes attestations d'assistance.

L'article 10 du décret du 3 juillet 2006 fixe les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État. Il a été modifié par le décret n°2019-139 du 26 février 2019, et il prévoit que l'utilisation du véhicule terrestre à moteur pour les besoins du service est indemnisé soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques (tableaux KM).

Le remboursement de mes frais de transport est calculé sur la base des taux des indemnités kilométriques en considération de la distance qui sépare mon domicile ou, selon le cas, mon lieu de travail du lieu de l'entretien préalable. Attention, ma compétence étant étendue au seul département du Loiret, je ne suis remboursé que pour les distances effectuées dans ce département.

Ma rémunération en tant que conseiller

a) Le maintien de salaire

L'article L1232-8 du code du travail limite le maintien de ma rémunération, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, au respect d'un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois. Au-delà de ce crédit, l'employeur est autorisé à ne plus maintenir une telle rémunération.

...

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la rémunération est maintenue sous réserve que l'employeur ait accepté que le conseiller s'absente pendant son temps de travail pour l'exercice de ses fonctions dans la limite de l'autorisation accordée.

Le temps rémunéré comprend le temps de trajet, le temps de préparation de l'entretien et le temps de l'entretien lui-même.

b) La gratuité de l'intervention

L'article D1232-4 du code du travail dispose que les conseillers exercent leur fonction à titre gratuit. Je ne peux donc pas demander ni même accepter une quelconque rémunération en contrepartie de ma mission.

c) L'indemnité forfaitaire

Dès lors que j'ai effectué au moins quatre interventions au cours de l'année civile, une indemnité forfaitaire annuelle de 40 euros, doit m'être versée (art. D1232-8 du code du travail).

Pour obtenir cette indemnité, aucune démarche administrative ne m'est demandée. Les services de la DDETS s'en chargent.

Mon droit à être formé

Je bénéficie d'une formation pour m'aider dans l'exercice de mes fonctions de conseiller du salarié dans le cadre :

- des congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (art L2145-5 du code du travail).

La durée totale de ce congé pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée (art L2145-7 du code du travail).

- des congés spécifiques aux conseillers du salarié (art L1232-12 du code du travail) d'une durée de 12 jours ouvrables par période de trois ans correspondant à la durée du mandat.

...

Afin de suivre la formation des conseillers du salarié, si je suis salarié dans le secteur privé à temps plein ou à temps partiel, en CDD ou CDI et que je suis bien inscrit sur la liste préfectorale, je suis autorisé à m'absenter sur mon temps de travail.

Dans tous les cas, je dois adresser une demande de congé à mon employeur par écrit dans un délai d'au moins 30 jours avant la date de la formation. Dans ma demande, je dois indiquer à mon employeur les dates et la durée de ma formation ainsi que le nom de l'organisme qui organise le stage.

Ces congés peuvent être fractionnés et être pris par journée ou demi-journée. Ils peuvent se cumuler dans les limites indiquées ci-dessus ([circulaire DRT n°87/11 du 3 novembre 1987](#)).

La [circulaire DRT n° 92-15 du 4 août 1992](#) précise que les heures de formation nécessaire à l'exercice de ma mission de conseiller du salarié sont directement imputables sur mon temps de formation.

À noter que l'[article L1245-10 du code du travail](#) précise que la durée du congé de formation ne sera pas imputée sur celle du congé payé.

Si je suis demandeur d'emploi ou retraité, il m'est autorisé de participer à des stages dans une limite de 12 jours par période de trois ans. La formation est gratuite. Nous vous conseillons de vous renseigner auprès de l'organisation syndicale à laquelle vous adhérez pour une éventuelle prise en charge.

La liste des centres de formation est fixée par le ministère du travail et publiée au [Journal Officiel](#).

Les heures de délégation

- **Si je suis salarié au sein d'une entreprise d'au moins 11 salariés**, je bénéficie d'un crédit de 15 heures par mois pour exercer ma mission ([art. L1232-8 du code du travail](#)).

Ce temps comprend la ou les consultation(s) en amont de l'entretien préalable, le temps passé à l'entretien préalable ainsi que les temps de formation. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, aux droits des prestations sociales et aux prestations familiales ([art. D1232-11 du code du travail](#)).

...

Mes absences (justifiées par l'exercice de ma mission) sont rémunérées par mon employeur et n'entraînent pas de diminution de rémunération et avantages correspondant.

Pour bénéficier de ce régime favorable, je dois fournir à mon employeur des attestations justifiant de mon activité de conseiller du salarié. Autrement dit, je dois justifier auprès de mon employeur de l'utilisation de mes heures de délégation.

Mon employeur peut demander en référé des indications précises sur l'utilisation de mes heures de délégation. Il peut, s'il estime que la prise de mes heures de délégation en dehors de mon temps de travail n'est pas justifiée, ne pas me les rémunérer et ainsi effectuer une retenue sur salaire (**Cour d'appel de Paris - Pôle 6 - Chambre 9 - 14 décembre 2022 - n° 19/08303**).

Dans le cas où la raison invoquée par mon employeur pour refuser de me payer mes heures supplémentaires ne me semble pas justifiée, je peux saisir le juge des référés pour obtenir les sommes que j'estime m'être dues.

- Si je suis salarié dans une entreprise de moins de 11 salariés, je dois avoir obtenu l'accord de mon employeur pour pouvoir exercer ma mission sur mon temps de travail. Sans cet accord préalable, je ne suis pas en droit de m'absenter pendant mon temps de travail. Dans le cas où mon employeur accepte, j'ai droit au maintien de ma rémunération.

4. Quelles sont mes obligations ?

Obligation de discrétion

Je suis tenu par une obligation de discrétion sur la situation du salarié que j'assiste et sur celle de son employeur (art. L1232-13 du code du travail).

Si je ne respecte pas cette règle, je commets une faute et je prends le risque de voir ma responsabilité civile engagée et ainsi d'être définitivement radié de la liste départementale sur laquelle je suis inscrit (art. D1232-12 du code du travail).

Secret professionnel

Je suis tenu au secret professionnel. Par conséquent, j'ai l'interdiction de divulguer les informations dont je suis dépositaire (art. L1232-13 du code du travail).

Si je divulgue des informations au sujet du salarié, de l'employeur et de la situation pour laquelle j'interviens, je suis susceptible d'être radié définitivement de la liste par l'autorité administrative compétente (Conseil Constitutionnel QPC 7 avril 2017 n° 2017-623).

Obligation de loyauté

J'ai une obligation de loyauté envers le salarié que j'assiste. Il s'agit d'un devoir de confidentialité et de neutralité que je dois impérativement respecter.

Cette obligation est inhérente à ma mission. Elle me confère une crédibilité juridique. Je bénéficie de la confiance du salarié a priori. Je représente un important soutien moral et juridique. Pour ces raisons, j'ai un devoir de loyauté vis-à-vis du salarié que j'assiste.

5. Comment se passe la fin de mon mandat ?

À la fin du terme normal

La durée de mon mandat de conseiller du salarié est de trois ans. Au terme de cette durée, mon mandat prend fin et il n'est pas renouvelable automatiquement.

En revanche, je peux représenter ma candidature pour un nouveau mandat.

La fin anticipée

a) Démission

Il m'est possible de démissionner de mes fonctions à tout moment. Dans ce cas, j'en informe le service SCT de la DDETS par un courrier ou un courriel en mettant en copie mon syndicat si je suis adhérent.

b) Interdiction de cumul de mandats

Je ne suis pas autorisé à exercer un mandat de conseiller du salarié en même temps qu'un mandat de conseiller prud'homal ([art. L.1232-7 du code du travail](#)). Si tel est le cas, mon mandat de conseiller du salarié prend fin automatiquement.

c) Radiation

Dans le cas où j'outrepasserais mes pouvoirs de conseiller ou le cadre de ma mission, je peux être radié de la liste des conseillers du salarié établie par la DDETS, sous délégation du préfet. Par ailleurs, en vertu de l'article 1.1-4 de la [circulaire DRT n° 91/16 du 05 septembre 1991](#), je commets une faute si je refuse systématiquement d'assister sans raisons valables les salariés qui me sollicitent.

...

En cas de faute, je suis convoqué par le responsable de la DDETS pour un entretien. L'article L122-1 du code des relations entre le public et l'administration m'autorise à adresser mes observations et justifications personnelles au cours de l'échange.

À l'issue de l'entretien, l'autorité administrative peut décider de me radier de la liste départementale des conseillers du salarié et dans ce cas, elle m'exposera les raisons de ma radiation.

Une fois la radiation effective, je peux contester la décision dans un délai de deux mois par voie de recours devant le tribunal administratif.

6. Quelles sont les sanctions applicables en cas d'entrave à ma mission ?

Nul ne doit entraver l'exercice régulier de ma mission de conseiller du salarié. Cette interdiction doit être respectée par mon employeur ainsi que par l'employeur du salarié que j'assiste.

Sanction pénale

L'employeur commet un délit d'entrave à l'exercice régulier de ma mission dans le cas où il refuse de me laisser entrer dans l'entreprise pour assister le salarié convoqué.

Par ailleurs, constitue aussi un délit d'entrave le fait de porter, ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier de mes fonctions de conseiller du salarié, notamment par la méconnaissance des dispositions concernant :

- le crédit d'heures pour assister les salariés dont dispose le conseiller dans un établissement d'au moins 11 salariés ([art. L1232-8 du code du travail](#)),
- la rémunération de ces heures et leur assimilation à du travail effectif ([art. L1232-9 du code du travail](#)),
- les autorisations d'absence pour formation au mandat ([art. L1232-12 du code du travail](#)),
- la protection contre le licenciement ([art. L1232-14 du code du travail](#)).

Ces délits sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros ([art. L1238-1 du code du travail](#)). En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 7 500 euros ([article 132-10 du code pénal](#)).

Sanction civile

Dans le cas où je suis victime d'un délit d'entrave, je peux en demander réparation en saisissant le Tribunal Judiciaire, ou en me portant partie civile dans le cadre d'une action engagée devant la juridiction pénale.

...

Le fait que mon employeur m'empêche d'exercer régulièrement ma mission est susceptible de me permettre de prendre acte de la rupture de mon contrat de travail aux torts de mon employeur, ce qui entraîne les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si le Conseil des Prud'hommes reconnaît la faute de mon employeur.

J'ASSISTE LE SALARIÉ

1. Quels sont les outils mis à ma disposition ?

Le code du travail numérique met à ma disposition des contenus me permettant de mieux comprendre mes missions, les modalités du licenciement et d'une rupture conventionnelle (simulateur de calcul du préavis et de l'indemnité de licenciement etc.) : [voir le code du travail numérique](#).

En outre, d'autres sites Internet tels que le [site du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#), le [site du Service Public](#) ou encore [Légifrance](#) sont faciles d'accès et pourront m'aider tout au long de mon mandat.

2. Comment je prépare l'entretien avec le salarié ?

L'article R1232-3 du code du travail précise que je dois informer le salarié de ma présence ou de mon absence à l'entretien préalable. Dans le cas où j'assiste le salarié, je dois convenir avec lui d'un rendez-vous de préparation. Ce premier rendez-vous me permettra d'instaurer un climat de confiance avec le salarié. Pour cela, je dois me présenter à lui en ma qualité de conseiller du salarié en lui expliquant ma mission. Je peux mentionner mon appartenance syndicale le cas échéant.

Afin de pouvoir assister convenablement le salarié lors de l'entretien préalable, je dois lui demander de constituer un dossier. Pour cela, je lui demande de me communiquer plusieurs documents :

- son contrat de travail,
- ses bulletins de paie,
- ...

- le code NAF de l'établissement,
- le nombre de salariés,
- l'organigramme de l'entreprise,
- la convention collective applicable,
- les accords d'établissement/d'entreprise/de groupe,
- les correspondances échangées avec son employeur,
- la convocation à l'entretien (avec les motifs probables apparents).

Je dois avoir un rôle actif adapté à la position que le salarié porte sur le motif de licenciement qui lui est invoqué. Je l'invite à avoir une position réaliste en cas de faute retenue par la jurisprudence dans des circonstances similaires à celles qui lui sont reprochées, sans influencer sur sa propre appréciation.

Je dois suffisamment informer le salarié des droits dont il dispose notamment en matière d'indemnité de rupture du contrat de travail, régime fiscal, services proposés par les services publics de l'emploi.

Je dois l'informer sur le déroulement de la procédure légale ou conventionnelle du licenciement.

Je dois aider le salarié dans la confection de son argumentation de défense face aux faits qui lui sont reprochés par son employeur.

Je me dois de respecter la procédure du contradictoire liée à la nature de l'entretien préalable.

Je dois néanmoins veiller à ne pas me substituer au salarié que j'assiste.

3. Quel comportement dois-je adopter lors de l'entretien préalable ?

À mon arrivée sur le lieu de l'entretien

Je me rends à l'entretien préalable de licenciement en présentant ma carte officielle de conseiller du salarié à l'employeur. Dès lors que j'ai justifié de ma qualité, l'employeur ne peut pas s'opposer à mon entrée dans l'entreprise ni à l'exercice de ma mission (**Cass. Soc., 25/09/2012**).

Dans le cas où l'employeur est très en retard, je peux demander un autre rendez-vous d'entretien préalable (par lettre recommandée avec avis de réception).

Si l'employeur est représenté lors de l'entretien préalable, je dois vérifier que son représentant est mandaté pour le faire. Si ce dernier n'est pas mandaté, l'entretien peut avoir lieu mais je dois prendre acte du vice de procédure. Je fixe un nouvel entretien avec l'employeur lui-même.

L'employeur ne peut se faire assister que par une personne appartenant au personnel de l'entreprise ayant la délégation nécessaire (**Cass. soc., 28 octobre 2009, n° 08-44.241**).

Au cours de l'entretien

Une fois l'entretien préalable commencé, je dois favoriser le débat en pondérant les comportements du salarié et de l'employeur. Pour cela, je dois être facilitateur d'échanges. Je dois adopter une attitude conforme aux règles de civilité en usant de diplomatie.

Lors de mon intervention, je dois influencer positivement la recherche de solutions alternatives au licenciement par une démarche de médiation.

Je garantis le respect du droit à la parole et à la liberté d'expression du salarié que j'assiste.

En ma qualité de conseiller, je peux demander des explications à l'employeur. Je peux compléter les explications du salarié et présenter mes observations.

...

Je fais respecter la procédure légale ou conventionnelle du licenciement ou de la rupture conventionnelle par mon soutien juridique.

Je limite le risque de détournement de l'objet de l'entretien préalable.

Je dissuade, si besoin, l'employeur d'exercer un abus de droit/contraintes/violences/pressions psychologiques/manœuvres dolosives contre le salarié.

Dans le cadre d'un entretien préalable à une rupture conventionnelle, je veille au libre consentement du salarié pour son départ de l'entreprise. J'informe, en outre, le salarié sur les droits auxquels il peut prétendre en matière d'indemnité de rupture.

À l'issue de l'entretien

Je peux rédiger un document résumant l'entretien préalable mais il ne s'agit pas d'une obligation. Je peux aussi récapituler oralement l'entretien avec le salarié.

Je vérifie que le salarié détient mes coordonnées en cas de questions ultérieures.

4. Quelles sont les procédures de rupture du contrat de travail auxquelles je peux être confronté ?

La mission du conseiller du salarié s'appuie sur le principe selon lequel nul ne peut être privé de son emploi sans avoir été informé des véritables raisons et sans pouvoir s'en défendre.

L'entretien préalable repose sur une procédure contradictoire. Le conseiller du salarié doit garder à l'esprit que son rôle est de faire respecter les droits du salarié comme ceux de l'employeur.

Le code du travail encadre l'organisation de l'entretien préalable dans son article **L1232-2 du code du travail**. L'entretien préalable se déroule en face-à-face entre au moins deux personnes (salarié et employeur ou son représentant) et en aucun cas lors d'une conversation téléphonique ni des échanges de courriels par exemple. Chaque entretien est individuel à chaque salarié (hormis dans les cas de licenciement économique collectif).

L'employeur doit indiquer au salarié le ou les motif(s) de la décision de licenciement envisagé. Il doit par la suite recueillir les informations et observations du salarié (**art. L1232-3 du code du travail**). L'entretien préalable permet au salarié de s'expliquer, de se justifier ou de contester les griefs qui lui sont reprochés.

Tous les faits reprochés et susceptibles de constituer les éléments du motif du licenciement envisagé doivent être avancés par l'employeur lors du face-à-face, car il ne pourra plus en ajouter de nouveaux après l'entretien.

En cas de vice de procédure, je conseille au salarié de saisir le Conseil de Prud'hommes (**fiche Service Public : comment saisir le Conseil de Prud'hommes ?**).

Quelques points d'information sur les différents types de licenciement et sur la rupture conventionnelle :

...

J'ASSISTE

Le licenciement repose sur une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. L'entretien préalable est rendu obligatoire pour tout licenciement (motif personnel non disciplinaire, motif disciplinaire, licenciement individuel pour motif économique). Plusieurs types de licenciement existent :

- le licenciement pour motif économique,
- le licenciement pour motif personnel (procédure à suivre en cas de motif disciplinaire ou non disciplinaire).

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre un terme au contrat de travail à durée indéterminée (art. L1237-11 du code du travail). Les conditions de rupture du contrat sont alors négociées entre l'employeur et le salarié eux-mêmes.

Le salarié et son employeur doivent convenir du principe de la rupture au cours d'au moins deux entretiens. Le salarié peut se faire assister durant ces entretiens, notamment par un conseiller du salarié dans le cas où l'entreprise ne dispose pas de représentants du personnel. En cas d'impossibilité d'être assisté comme il en avait droit lors d'une procédure de rupture conventionnelle, le salarié peut décider de ne pas donner suite à la rupture conventionnelle envisagée.

Après la signature de la convention, les parties disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter (sans obligation de motivation).

La convention doit être déposée via TELERC et l'administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour l'instruire.

5. Comment accompagner le salarié à l'issue de l'entretien préalable ?

L'employeur informe le salarié de sa décision de licenciement par un courrier obligatoirement signé par lui-même. Pour rendre sa décision, l'employeur doit attendre au moins deux jours ouvrables à compter de l'entretien préalable selon l'article L1232-6 du code du travail. Le code du travail ne prévoit pas de délai maximum, la jurisprudence fixe quant à elle un délai maximum d'un mois (Cour d'appel de Dijon - Chambre sociale - 9 février 2023 - n° 21/00316).

L'employeur doit clairement énoncer les griefs reprochés au salarié qui ont justifiés sa décision de le licencier (art. L1232-3 du code du travail).

À la suite de l'entretien préalable, je préviens le salarié qu'il dispose désormais d'un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision de licenciement par l'employeur pour demander des précisions sur les motifs de son licenciement. L'employeur dispose pour sa part d'un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande du salarié pour lui répondre (art. R1232-13 du code du travail).

En outre, la lettre de licenciement doit respecter un préavis légal qui varie en fonction de l'ancienneté du salarié. Le préavis débute à compter de la réception par le salarié de la lettre de licenciement. La durée du préavis peut varier selon la convention collective applicable en entreprise.

MA PROTECTION

MA PROTECTION ASSOCIÉE À MA FONCTION ET MES OBLIGATIONS ENVERS L'ÉTAT

1. De quelle protection puis-je bénéficier en tant que conseiller du salarié ?

La protection en cas de licenciement du conseiller salarié

Le statut protecteur du conseiller du salarié me permet de bénéficier d'une protection contre le licenciement. Ainsi, mon employeur doit obligatoirement obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail compétent pour me licencier (art. R2421-4 du code du travail).

Si je commets une faute grave, mon employeur peut prononcer ma mise à pied immédiate, sans me verser de rémunération, jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail.

Si mon licenciement est refusé par l'inspecteur du travail, ma mise à pied est alors annulée et ses effets sont supprimés de plein droit (art. L2421-1 du code du travail).

a) La période et la durée de la protection

Bénéficier du statut du conseiller du salarié me permet d'obtenir une protection contre le licenciement et ce, y compris, lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

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. Ma protection perdure sur toute la durée de mon mandat.

...

Toutefois, la protection liée au mandat de conseiller du salarié s'applique seulement si :

- j'ai informé mon employeur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable à son licenciement ou, si la convocation à un entretien préalable n'est pas requise, avant la notification de la rupture,
- ou si j'ai prouvé que mon employeur avait connaissance de l'existence de ce mandat (**Conseil constitutionnel QPC 14/05/2012**).

Si je suis salarié, ma protection commence avant l'inscription sur la liste préfectorale si j'apporte la preuve que mon employeur avait connaissance de l'imminence de mon inscription sur cette liste avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable de licenciement (**Cass. Soc., 27/01/2010**).

La protection s'applique aussi à l'ancien conseiller du salarié, pendant une période d'un an après la fin de son mandat, à condition que ce mandat ait été exercé pendant au moins 12 mois. (**Cass. Soc., 27/01/2010**).

b) Le champ d'application de la protection

Cette protection ne s'applique pas en cas de rupture de mon contrat de travail résultant de ma seule volonté non équivoque : démission, départ à la retraite, rupture de la période d'essai par le salarié (**Cass. Soc., 19/12/1990 / Cass. Soc., 11/02/2009**).

La procédure n'est pas mise en œuvre au cas où j'actionne le Conseil des Prud'hommes pour une prise d'acte de la rupture aux torts de mon employeur, ni en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée par le juge suite de ma demande.

Si le juge reconnaît les torts de mon 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 et la fin de la période de protection, dans la limite de 30 mois (**Cass. Soc., n°14-15445 du 01/12/2015**).

...

Les cas dans lesquels l'autorisation administrative préalable est obligatoire sont :

- le licenciement, quel qu'en soit le motif, et y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires ([art. L1232-14 du code du travail](#) et [art. L2411-21 du code du travail](#)),
- la rupture conventionnelle ([art. L1237-15 du code du travail](#)),
- la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif de rupture conventionnelle collective ([art. L1237-19-2 du code du travail](#)),
- la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif de congé de mobilité ([art. L1237-18-4 du code du travail](#)),
- toute autre rupture à l'initiative de l'employeur,
- le transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en application de l'[article L1224-1 du code du travail](#),
- la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée,
- le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée renouvelable,
- le terme d'un contrat à durée déterminée, même lorsqu'il ne peut pas être renouvelé ; la protection s'applique alors pendant 6 mois après la fin du mandat,
- la rupture anticipée d'un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire,
- le non-renouvellement d'un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire,
- la décision de l'entreprise de travail temporaire de ne plus faire appel au travailleur temporaire pour de nouveaux contrats.

...

Comme pour tout autre salarié protégé :

- mon contrat ne peut pas être rompu par accord entre l'employeur et moi-même en-dehors des cas susmentionnés,
- mon employeur ne peut pas prendre acte d'une rupture qu'il considérerait comme une démission de ma part,
- mon employeur ne peut pas demander au juge de prononcer la résiliation judiciaire de mon contrat de travail.

c) Les sanctions en cas de violation de la protection du statut de conseiller du salarié

• Sanction pénale

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié détenant un mandat de conseiller du salarié, sans respecter des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros (art. L2437-1 du code du travail).

• Sanction civile

En cas de licenciement notifié sans autorisation administrative préalable, je peux demander ma réintégration devant le Conseil de Prud'hommes. Pour pouvoir prétendre à une indemnité légale, je dois demander cette réintégration avant la fin de la période de protection en cours au jour du licenciement.

Néanmoins, je peux décider de ne pas demander ma réintégration si je ne souhaite pas retrouver mon dernier emploi. Dans ce cas, je peux prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération que j'aurais dû percevoir.

La couverture sociale en cas d'accident

En tant que conseiller du salarié, je suis considéré comme bénévole, et à ce titre, je bénéficie d'une couverture sociale en cas d'accident de trajet pour me rendre dans l'entreprise, ou d'accident dans l'entreprise-même (**art. L412-8 du code de la sécurité sociale** et **art. D412-79 du code de la sécurité sociale**).

En vue de bénéficier de cette protection sociale, je dois faire procéder à mon affiliation en tant que bénévole auprès de la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie** de mon lieu de résidence habituelle.

Si je ne suis pas immatriculé ou affilié à une caisse, il appartient à la DDETS de le faire.

En cas d'accident, je dois adresser la demande de prise en charge à la DDETS qui transmettra mes documents à la caisse primaire de sécurité sociale de mon lieu de résidence.

Les obligations de mon employeur concernant mon statut de conseiller du salarié sont assumées par le ministère du travail.

À cette fin, l'administration centrale se charge du versement des cotisations auprès de l'URSSAF.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou de trajet dont je suis victime dans l'exercice de mes fonctions, des indemnités journalières me sont versées par la Caisse primaire d'assurance maladie (**art. L433-2 et R433-1 et suivants du code de la sécurité sociale**).

2. Quelles sont mes obligations à la suite de mon intervention ?

Attestation d'assistance

À la fin de mon intervention, je dois remplir une attestation d'assistance (document et procédure à retrouver sur la page internet de la DDETS du Loiret).

Pourquoi faire cette attestation ?

- Si je suis moi-même salarié, elle me permet de justifier de mon absence sur mon temps de travail et ainsi d'obtenir le maintien de ma rémunération.
- Elle me permet de demander le remboursement de mes frais de transport.
- Elle me permet de demander le versement de mon indemnité forfaitaire (si + de 4 interventions sur l'année civile).
- Elle me permet d'établir mon bilan personnel annuel d'activité.

Compte rendu de l'entretien

Le code du travail ne m'oblige pas à rédiger un compte-rendu de mon intervention, il s'agit d'une possibilité qui m'est offerte.

Attention : je dois veiller à être consciencieux dans la rédaction de mon compte-rendu. En effet, dans le cas où j'établirais un compte-rendu que je serais le seul à signer et qui fait état de faits matériellement inexacts, il pourra entraîner une condamnation pénale me concernant (**Cass. crim., n°01-84215 du 26 mars 2002**).

Nous vous conseillons donc, dans la mesure du possible, de vous mettre d'accord entre les deux parties en début d'entretien sur le principe d'une co-signature du compte rendu.

...

L'employeur du salarié que j'assiste peut engager ma responsabilité civile et pénale dans le cas où je commettrais une faute manifestement excessive lors de l'accompagnement du salarié ainsi que lors de l'entretien préalable. C'est notamment le cas si je rédige un compte-rendu erroné.

La transmission de mon bilan d'activité

Chaque fin d'année, je suis tenu de transmettre à la DDETS un bilan d'activité, comme le prévoit la [circulaire DRT n° 92-15 du 4 août 1992](#). Cette transmission est obligatoire. Elle permet de faire état de l'exercice de mes missions. Ce document doit être transmis, même, s'il s'avère que je n'ai pas réalisé d'intervention sur l'année. Le bilan doit être anonyme, seul le secteur activité du salarié assisté doit être indiqué. Le [formulaire du bilan d'activité](#) est disponible sur la page internet de la DDETS du Loiret.

Les coordonnées nécessaires en cas de besoin :

Mme LAPORTE Aurore : 02.38.78.98.45

Mme CARUSO Sylvia : 02.38.78.98.27

ddets-sct@loiret.gouv.fr

Rédaction :

Chloé FILLASTRE

Zavier GOUARD

Aurore LAPORTE

Juillet 2023