



**PRÉFET  
DE LA HAUTE-SAVOIE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**DDETS Haute-Savoie**

# **GUIDE POUR LES CONSEILLERS DU SALARIÉ :**

## **STATUT DU CONSEILLER DU SALARIÉ**



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 L1232-4 du code du travail*) ou dans le cadre d'un projet de rupture conventionnelle (*article L1237-12 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 L1232-7 et suivants, D1232-4 et suivants du code du travail*).

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

### **Rédaction 2019 :**

**Irène BACCOT**: unité régionale de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

**Annie PERRIER** : unité départementale du Rhône de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

### **Autre contribution :**

**Christiane BEFFRIEU** de l'unité départementale du Cantal de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

*Mise à jour : mai 2021 DDETS Haute-Savoie*

## TABLE DES MATIERES

Introduction	page 3
Désignation	page 4
Conditions d'intervention	page 6
Déplacement	page 9
Suites de l'intervention	page 10
Rémunération, indemnisation	page 11
Couverture sociale en cas d'accident	page 12
Formation aux fonctions de conseiller du salarié	page 13
Obligations du conseiller du salarié	page 15
Bilan d'activité	page 16
Fin du mandat	page 17
Protection du conseiller du salarié	page 18
Violation du statut protecteur	page 24
Modification unilatérale du contrat de travail ou changement des conditions de travail par l'employeur	page 25
Interdiction de porter atteinte à la mission du conseiller du salarié	page 26

### ANNEXES

Annexe 1	Autres acteurs et informations utiles	page 28
Annexe 2	Attestation du salarié ayant bénéficié de l'assistance du conseiller du salarié	page 30
Annexe 3	Frais de déplacement et de repas	page 31
Annexe 4	Arrêté du 25 janvier 2021 fixant la liste des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale	page 33

## 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 (*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*).

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.

**Voir annexe 1.**

## DESIGNATION

### 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.*).

Toutefois, le code du travail stipule qu'un conseiller du salarié ne peut pas cumuler ce mandat avec celui de conseiller prud'homal en activité (*article L1232-7 du code du travail*).

### MODALITES

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*) (*D1232-4 du CT*).

Préalablement, le DREETS 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 qui figurent sur la liste départementale sont choisis en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social (*D1232-4 du CT*).

Lors du renouvellement, le DREETS 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 DREETS, 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 (*D1232-4 du CT*).

Au terme du délai d'un mois de consultation, l'arrêté est rédigé et soumis à la signature du Préfet de département (*D1232-4 du CT*).

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 (*L1232-7 du CT*).

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 (*D1232-5 alinea 1 du CT*).

Elle est mise à disposition dans chaque mairie du département et chaque section d'inspection du travail des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (*DREETS*) (*D1232-5 alinea 2 du CT*).

## **JUSTIFICATION DE LA QUALITE DE CONSEILLER DU SALARIE**

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

Dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, une carte uniformisée est remise à chaque conseiller. Elle lui permet 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.*) (*D1232-6 du CT*).

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.

## CONDITIONS D'INTERVENTION

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

### **DEMANDE DU SALARIE**

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.

### **SITUATIONS PARTICULIERES D'INDISPONIBILITE**

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

En effet, le conseiller du salarié qui est demandeur d'emploi doit, en priorité, sous peine de radiation, respecter les obligations imposées par Pôle Emploi (*convocation par Pôle Emploi, formation, recherche d'emploi, disponibilité pour un entretien d'embauche ou un emploi ...*) (L5412-1 du CT).

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 COMPETENCE**

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.

#### **a) 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.

#### **b) 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.

Lorsqu'une activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est transférée à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne publique propose aux salariés un contrat de droit public. Si un salarié refuse le contrat de droit public proposé, il est licencié de

plein droit par la personne publique, qui n'est pas tenue de le convoquer à un entretien préalable (L1224-3 du CT, Cass Soc n° 15-14775 du 10/01/2017, Cass Soc n° 15-18480 01/02/2017).

Le salarié doit être concerné par une procédure prévoyant un entretien préalable avec possibilité d'assistance par un conseiller du salarié :

- licenciement, quel que soit son motif, d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (*motif personnel, économique, fin de chantier ou d'opération, refus d'un accord de performance collective, etc.*), y compris lorsque l'entreprise est en procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire (L1232-7, L1232-2, L1233-11, L1233-38, L1223-8, L1236-8, L2254-2 du CT) ;
- rupture par l'employeur du contrat de mission à l'exportation d'un salarié (L1223-5, L1236-7, L1232-2 du CT)
- licenciement d'un apprenti sous contrat à durée limitée ou indéterminée (*seuls motifs de licenciement possibles : force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude constatée par le médecin du travail, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ; exclusion définitive de l'apprenti par le centre de formation des apprentis*) (L6222-18 alinea 3 et L6222-18-1, L1232-2 du CT) ;
- rupture conventionnelle individuelle d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (L1237-12 du CT).

Cependant, l'employeur n'est pas tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable dans les cas suivants :

- le licenciement envisagé fait partie d'un projet de licenciement pour motif économique concernant au moins 10 salariés en 30 jours et l'entreprise était pourvue de représentants du personnel (*comité social et économique ou, avant sa mise en place, comité d'entreprise ou délégués du personnel*) qui ont été consultés sur ce projet (L1233-38 du CT)
- le salarié est un apprenti, l'entreprise est en liquidation judiciaire, le tribunal n'a pas autorisé de maintien de l'activité ou y a mis fin, et il doit être mis fin au contrat d'apprentissage par le liquidateur (L6222-18 alinea 5 du CT) ;
- le salarié est un(e) assistant(e) maternel(le) employé(e) par un particulier (*les salariés de cette profession ne relèvent pas du code du travail mais du code de l'action sociale et des familles ; or, ni ce code ni la convention collective ne prévoient d'entretien préalable ; Cass Soc n° 00-40394 du 02/07/2002*).

Il n'y a pas d'obligation de convocation à entretien préalable avant 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).

En outre, dans le cas suivant, le salarié ne peut pas être assisté par un conseiller du salarié lors de l'entretien préalable :

- le salarié est employé par un particulier, au domicile privé de l'employeur ou d'un proche de l'employeur, pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager (Cass Soc n° 02-41624 du 25/02/2004 ; *en effet, l'employeur n'est pas une entreprise ; le conseiller du salarié ne peut pas entrer dans le domicile privé de l'employeur, qui a droit au respect de sa vie privée ; le salarié ne peut donc pas être assisté par une personne extérieure lors de l'entretien préalable*).

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 (L1332-2 du CT).

### c) 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*) (L1232-7 du CT)
- 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).

## **AUTORISATION D'ABSENCE DU CONSEILLER DU SALARIE**

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 (L1232-8 du CT).

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.

A noter que 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.

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 (L1232-9 alinea 1 du CT).

Ces absences donnent droit au maintien de la rémunération par l'employeur (L1232-9 alinea 2 du CT). Voir plus loin page 11.

### **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.

## DEPLACEMENT

Pour se rendre sur le lieu de l'entretien, le conseiller du salarié peut utiliser tout moyen de transport de son choix.

a) **Transport en commun** (*bus, métro, train...*)

Dans ce cas, il sera remboursé par l'Etat. Voir plus loin.

b) **Véhicule personnel**

Dans ce cas, l'utilisation du véhicule personnel doit être auparavant signalée par le conseiller à sa compagnie d'assurance et acceptée par celle-ci.

Le conseiller du salarié sera remboursé par l'Etat. Voir plus loin.

c) **Véhicule de fonction**

Si le conseiller du salarié est en droit d'utiliser un véhicule de l'entreprise pour ses déplacements personnels, il pourra l'utiliser pour exercer sa mission de conseiller du salarié, mais il ne pourra prétendre à aucun remboursement de la part de l'Etat.

## SUITES DE L'INTERVENTION

### 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'Etat,
- pour demander le versement de l'indemnité forfaitaire par l'Etat,
- pour établir son bilan annuel d'activité.

**Voir annexe 2.**

### COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN

La législation ne prévoit pas la rédaction d'un compte-rendu de l'entretien préalable.

Le conseiller du salarié peut rédiger un compte-rendu pour relater le déroulement de l'entretien (*personnes présentes, faits évoqués, explications des parties, ...*).

Ce compte rendu sera remis au salarié qui pourra, s'il le souhaite, le produire en justice s'il conteste la rupture de son contrat de travail.

Il appartient au tribunal d'apprécier la valeur d'un tel témoignage.

Sa force probante sera d'autant plus grande qu'il aura été signé des deux parties. L'employeur et le salarié n'ont cependant aucune obligation de signer le compte-rendu fait par le conseiller du salarié.

## REMUNERATION – INDEMNISATION

### REMUNERATION DE L'INTERVENTION

#### **a) maintien du salaire** (*L1232-11 et D1232-9 à D1232-11 du CT*)

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'Etat 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'Etat, dans les mêmes conditions qu'un employeur d'au moins 11 salariés.

#### **b) gratuité de l'intervention pour le salarié assisté** (*D1232-4 du CT*)

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.

### INDEMNISATION DES FRAIS

#### **a) remboursement des frais de déplacement et de repas** (*D1232-7 du CT*) **Annexe 3**

Le remboursement par l'Etat des frais de déplacement et de repas est à demander par le conseiller du salarié à la DREETS par voie dématérialisée sur le site web : <https://www.demarches-simplifiees.fr/>

Lien pour accéder au formulaire « remboursement de frais de déplacement » : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/remboursement-frais-dep-cs>

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

#### **b) indemnité forfaitaire** (*D1232-8 du CT*)

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 est à demander par le conseiller du salarié à la DREETS par voie dématérialisée sur le site web : <https://www.demarches-simplifiees.fr/>

Lien pour accéder au formulaire « indemnité forfaitaire » : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/indemnite-forfaitaire-cs>

## 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 (*L412-8, D412-79 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 la DDETS 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. A cette fin, l'administration centrale 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 (*L433-2 et R433-1 et suivants du code de la sécurité sociale*).

Le complément de salaire doit lui être versé par son employeur (*L1226-1 du CT*).

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*).

## FORMATION AUX FONCTIONS DE CONSEILLER DU SALARIE

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 (*L1232-12 et L2145-5 du CT*).

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 (*L1232-12*).

Le congé peut être fractionné et être pris par journée ou demi-journée, dans la limite des 12 jours (*L1232-12 et L2145-7 du CT*).

La liste des centres de formation agréés est fixée par le ministère du travail et publiée tous les ans au Journal Officiel. La dernière liste publiée est celle de l'arrêté du 25 janvier 2021.

**Voir annexe 6.**

### **a) 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 L1232-12 du CT, l'article L1232-11 du CT 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 (*L1232-12 et L2145-6 du CT*).

La durée du ou des congés de formation ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (*L1232-12 et L2145-10 du CT*).

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 (*L1232-12 et L2145-10 du CT*).

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 (*L1232-12 et L2145-12 du CT*).

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle. (*L1232-12 et L2145-12 du CT*)

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 précise :

- la date et la durée de l'absence
- le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (*R2145-4 du CT*).

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. (R2145-6 du CT)

**b) 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 (L1232-12 et L2145-9 du CT).

## OBLIGATIONS DU CONSEILLER DU SALARIE

Le conseiller du salarié est tenu aux obligations suivantes :

- a) **secret professionnel** pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication (*L1232-13 alinea 1*) ;
- b) **obligation de discrétion** à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur (*L1232-13 alinea 2*).

Toute méconnaissance de ces obligations peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des conseillers par l'autorité administrative (*L1232-13 alinea 3, D1232-12*). Voir page 18.

En outre, la violation du secret professionnel est passible d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende (*226-13 du code pénal*)

## BILAN D'ACTIVITE

Le bilan annuel a été mis en place par le ministère chargé du travail pour recueillir des informations d'ordre général sur le suivi des assistances par les conseillers du salarié.

Le document doit être transmis à la DDETS dans lequel le conseiller du salarié a été désigné.

Le contenu des informations à communiquer par le conseiller du salarié a été déterminé par le ministère chargé du travail.

**Voir annexe 4.**

## FIN DU MANDAT

### DUREE NORMALE DU MANDAT

La durée normale du mandat de conseiller du salarié est de trois ans. (*D1232-6 du CT*).

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

### FIN ANTICIPEE

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 (*L1232-13 et D1232-12*). Voir page 16.

Préalablement, il appartient au responsable de la DDETS 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. (*L122-1 du code des relations entre le public et l'administration*).

Le conseiller du salarié peut aussi adresser ses observations par écrit (*L122-1 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.

## PROTECTION DU CONSEILLER DU SALARIE

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 (L1232-14).

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

(L2411-1, L2111-1 du CT).

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.

### PERIODE 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.

En effet, sauf dispositions expresses contraires, la recodification entrée en vigueur le 01/05/2008 est intervenue à droit constant (Cass Soc n° 08-44376 du 27/01/2010). Or, dans sa version antérieure à la recodification de 2008, le code du travail avait accordé au conseiller du salarié la même protection qu'à un délégué syndical (anciens L122-14-16 et L412-18 du CT). Cela incluait d'autres périodes que celle du mandat en cours. Ces durées de protection sont donc toujours en vigueur pour le conseiller du salarié.

La protection commence avant l'inscription sur la liste préfectorale si le salarié fait la preuve que l'employeur avait connaissance de l'imminence de son inscription sur cette liste avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable de licenciement (anciens L122-14-16 et L412-18 du CT, Circ DRT du 05/09/1991, Cass Soc n°08-44376 du 27/01/2010)

La protection s'applique aussi à un ancien conseiller du salarié, pendant 1 an après la fin de son mandat, à condition que ce mandat ait été exercé pendant au moins 12 mois. (Cass Soc n°08-44376 du 27/01/2010).

Toutefois, comme pour tout mandat extérieur à l'entreprise, la protection liée au mandat de conseiller du salarié s'applique seulement à condition :

- que le salarié ait informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable à son licenciement ou, si la convocation à entretien préalable n'est pas requise, avant la notification de la rupture ;
- ou que le salarié puisse prouver que son employeur avait alors connaissance de l'existence de ce mandat.

(Cons Constit QCP du 14/05/2012, Cass Soc n°11-21307 et n° 11-28269 du 14/09/2012)

Il ne suffit donc pas que la liste préfectorale des conseillers du salarié où figure l'intéressé ait été dûment publiée.

Dans certains cas particuliers, même s'il a précédemment informé son employeur de l'existence de son mandat, le conseiller du salarié doit aussi, pour bénéficier de la protection, informer de son mandat :

- son nouvel employeur, en cas de transfert de son contrat de travail (*Cass Soc n° 13-25283 du 15/04/2015, n° 17-11653 du 21/11/2018*) ;
- le mandataire liquidateur, en cas de liquidation judiciaire (*Cass Soc n° 16-24089 du 07/11/2018*).

## **CAS D'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 :

- licenciement, quel qu'en soit le motif, et y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires (*L1232-14, L2411-21 du CT*) ;
- rupture conventionnelle (*L1237-15 du CT*) ;
- rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif de rupture conventionnelle collective (*L1237-19-2 du CT*) ;
- rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif de congé de mobilité (*L1237-18-4 du CT*) ;
- toute autre rupture à l'initiative de l'employeur (*Cass Mixte n° 72-40054 du 21/06/1974*) ; cela inclut notamment
  - o la rupture par l'employeur de la période d'essai (*Cass Soc n° 03-44751 du 26/10/2005*),
  - o la mise à la retraite par l'employeur (*Cass Soc n° 01-45902 du 27/10/2004*),
  - o la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un plan de départs volontaires pour motif économique (*Cass Soc n° 04-42464 du 22/02/2006, n° 05-45310 du 27/03/2007*),
  - o la rupture pour force majeure (*Cass Soc n° 99-41982 du 27/03/2001*),
  - o la rupture pour détention du salarié (*Cass Soc n° 88-40189 du 19/12/1990*),
  - o la rupture pour retrait de l'habilitation administrative nécessaire à l'exercice de ses fonctions par le salarié (*Cass Soc n° 08-42037 du 02/12/2009*),
  - o la rupture pour suspension du permis de conduire nécessaire à l'exercice de ses fonctions (*Cass Soc n° 08-43466 du 02/12/2009*), etc.

Comme pour tout autre salarié protégé :

- le contrat ne peut pas être rompu par accord entre l'employeur et le salarié en-dehors des cas susmentionnés (*Cass Soc n° 06-41381 du 28/02/2007*) ;
- l'employeur ne peut pas prendre acte d'une rupture qu'il considérerait comme une démission de la part du salarié, au motif par exemple que le salarié refuserait d'appliquer une disposition contractuelle convenue précédemment (*Cass Soc n° 83-90199 du 26/11/1985*) ;
- l'employeur ne peut pas demander au juge de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail du conseiller du salarié (*Cass Mixte n° 71-91225 du 21/06/1974*).

Bien que le code du travail actuel ne le précise pas, le conseiller bénéficie en outre d'autres cas de protection.

En effet, sauf dispositions expresses contraires, la recodification entrée en vigueur le 01/05/2008 est intervenue à droit constant (*Cass Soc n° 08-44376 du 27/01/2010*). Or, dans sa version antérieure à la recodification de 2008, le code du travail avait accordé au conseiller du salarié la même protection qu'à un délégué syndical (*anciens L122-14-16 et L412-18 du CT*). Cela incluait des protections autres que le licenciement, comme le confirme la circulaire ministérielle de 1991, au vu des débats parlementaires (*Circ DRT du 05/09/1991*). Ces cas de protection sont donc toujours en vigueur.

Il s'agit des suivants :

- transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en application de l'article L1224-1 du code du travail ;
- rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ;
- non renouvellement d'un contrat à durée déterminée renouvelable ;
- 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 (*anciens L412-18 et L436-2 alinea 2 du CT, Cass Soc n° 11-19210 du 23/10/2012, Cass Soc n°10-21785 du 13/03/2012*) ;
- rupture anticipée d'un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire ;
- non renouvellement d'un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire ;
- décision de l'entreprise de travail temporaire de ne plus faire appel au travailleur temporaire pour de nouveaux contrats.

Enfin, la jurisprudence a établi que la procédure de protection des salariés protégés était applicable aussi dans le cas suivant :

- transfert en application d'un accord de branche, lorsque l'article L1224-1 du code du travail n'est pas applicable (*Cass Soc n° 01-40512 du 28/05/2003*). Plusieurs branches d'activité organisent les conditions de transfert d'une partie du personnel concerné à l'entreprise à qui un marché a été attribué après que l'ancien employeur a perdu ce marché..

## **PROCEDURE DU 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 (*L2421-1, R2421-6 du CT*).

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*)

(*R2421-3, R2421-1 du CT*).

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. (*R2421-4 du CT*)

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. (*R2421-4 CT*)

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 (*R2421-7 du CT*).

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. (*R2421-4, R2421-5 du CT*)

Le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant plus de 2 mois vaut décision de rejet de la demande (*R2421-4 du CT*).

## **PROCEDURE 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 (*L1237-11 à L1237-15 du CT*).

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 DREETS ;
- 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 (*L1237-19-1 à L1237-19-14 du CT*).

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 (*L1237-19-2 du CT*).

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. (*R2421-19, R2421-4 du CT*)

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 (*R2421-19, R2421-4, R2421-5 du CT*).

Le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant plus de 2 mois vaut décision de rejet de la demande (*R2421-4 du CT*).

## **PROCEDURE 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. (L2421-7, L2421-10, R2421-11 du CT)

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 CT)

L'inspecteur du travail vérifie notamment que le conseiller du salarié ne fasse pas l'objet d'une mesure discriminatoire (L2421-8, L2421-9, L2421-10 et R2421-7 du CT).

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 (L2421-9 du CT).

## **RECOURS CONTRE LA DECISION 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. (R2422-1 du CT)

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. (R2422-1 du CT)

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 (L2422-1 du CT). Ces dispositions sont applicables au conseiller du salarié, même si ce mandat ne figure pas parmi les mandats énumérés par l'article L2422-1 (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.

*(L2422-4 du CT)*

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à l'indemnité qui constitue un complément de salaire. *(L2422-4 du CT)*

## 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.

### a) 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 euros (*L2437-1 du CT*).

### b) 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*)

## **MODIFICATION UNILATERALE 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)*

A 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)

## **INTERDICTION DE PORTER ATTEINTE A LA MISSION DU CONSEILLER DU SALARIE**

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.

### **a) Sanction pénale**

Le fait de porter, ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des 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 (*L1232-8 du CT*),
- la rémunération de ces heures et leur assimilation à du travail effectif (*L1232-9 du CT*),
- les autorisations d'absence pour formation au mandat (*L1232-12 du CT*),
- la protection contre le licenciement (*L1232-14 du CT*),

est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros (*L1238-1 du CT*).

### **b) 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 (*L1235-2 du CT*).

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.

# **ANNEXES**

## ANNEXE 1

### AUTRES ACTEURS ET INFORMATIONS UTILES

#### **DIRECTION DEPARTEMENTALE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITES**

(Anciennement DIRECCTE Direction Départementale de la Concurrence, de la Consommation, de l'Emploi et du Travail)

Site internet pour les différents départements de la région : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/>

- a) **Service de renseignements** : renseignements du public sur le droit du travail

Numéro de téléphone unique pour toute la région Auvergne Rhône Alpes : 0 806 000 126

Question écrite à poser sur le formulaire de contact internet : sur la page du département du site internet de la DREETS Auvergne Rhône-Alpes.

Prise de rendez-vous : sur la page du département du site internet de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes.

- 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 Auvergne-Rhône-Alpes.

- c) **Administration du travail** : 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 ; bilan d'activité des conseillers

Voir les coordonnées sur la page du département du site internet de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes.

#### **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

Voir [www.avocat.fr](http://www.avocat.fr)

#### **DEFENSEUR DES DROITS** : peut être saisi notamment en cas de discrimination

<https://defenseurdesdroits.fr>

## **ASSOCIATIONS**

Diverses associations aident les personnes victimes de harcèlement au travail, moral ou sexuel.

## **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)

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

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

- c) **Défenseurs syndicaux** : assistance ou représentation du salarié devant le conseil des prud'hommes et la Cour d'appel

Coordonnées : voir plus d'informations et la liste sur le site des DREETS <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/>

## **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)

ANNEXE 2



DREETS Auvergne- Rhône-Alpes  
DDETS Haute-Savoie

**ATTESTATION DU SALARIE  
AYANT BENEFICIE DE L'ASSISTANCE DU CONSEILLER DU SALARIE**

**Cadre juridique de l'intervention :**

- Entretien dans le cadre d'une procédure de licenciement.
- Entretien dans le cadre d'une rupture conventionnelle (1).
- 1<sup>er</sup> entretien     2<sup>ème</sup> entretien     plus à préciser .....

**Assistance :**

Je soussigné(e) .....  
atteste que.....  
m'a assisté(e) lors de mon entretien le.....  
de..... heures..... à..... heures.....  
dans les locaux de l'entreprise (raison sociale et adresse complète) ou de tout autre lieu.  
.....

**Durée de l'assistance :**

Horaires du trajet aller	de..... heures.....	à..... heures.....	
Un pré- entretien (2)	de..... heures.....	à..... heures.....	
Horaires de l'entretien	de..... heures.....	à..... heures.....	(2) immédiatement avant et limité
Horaires du trajet retour	de..... heures.....	à..... heures.....	
Durée globale	de..... heures.....	à..... heures.....	

Fait à.....  
le .....

Signature de la personne ayant bénéficiée de l'assistance

**Information complémentaires à renseigner impérativement par le conseiller :**

Effectif de l'entreprise		Secteur d'activité		Tranche d'âge du salarié :	
Moins de 10 salariés	<input type="checkbox"/>	Commerce	<input type="checkbox"/>	Moins de 19 ans	<input type="checkbox"/>
de 10 à 49 salariés	<input type="checkbox"/>	Industries	<input type="checkbox"/>	20 à 40 ans	<input type="checkbox"/>
de 50 à 199 salariés	<input type="checkbox"/>	Transports	<input type="checkbox"/>	41 à 60 ans	<input type="checkbox"/>
plus 200 salariés	<input type="checkbox"/>	Agriculture	<input type="checkbox"/>	plus 60 ans	<input type="checkbox"/>
		Bâtiment	<input type="checkbox"/>		
		Autres	<input type="checkbox"/>		

La personne ayant bénéficiée de l'assistance est : une femme  un homme

- 1 exemplaire du présent document à remettre à l'employeur pour toute demande de remboursement de maintien de salaire – Démarche en ligne : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/salaire-maintenu-cs>
- 1 exemplaire du présent document à joindre par le conseiller du salarié à la demande de remboursement de frais sur la plateforme « Démarches Simplifiées ». Démarche en ligne : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/remboursement-frais-dep-cs>

(1) L'article L.1337-12 du code du travail prévoit plusieurs entretiens à la conclusion de la rupture conventionnelle. Aussi chaque entretien fera l'objet d'une attestation permettant les remboursements afférents par l'administration.  
(2) Les absences du conseiller sur son temps de travail effectif, pour des rendez-vous préparatoires ne se situant pas immédiatement avant l'entretien n'entrent pas dans le cadre des autorisations d'absence fixées par l'article L.1232-9 du code du travail.

## ANNEXE 03

## FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE REPAS

BAREME DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES  
pour voiture automobile (à compter du 01/03/2019)

Montant des indemnités kilométriques pour une automobile			
Type de véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Plus de 10 000 km
5 CV et moins	0,29 €	0,36 €	0,21 €
6 CV et 7 CV	0,37 €	0,46 €	0,27 €
8 CV et plus	0,41 €	0,5 €	0,29 €

## AUTRES FRAIS DE DEPLACEMENT

Indemnité kilométrique pour véhicule à 2 ou 3 roues (à compter du 01/03/2019) :

0,14 € pour une cylindrée supérieure à 125 cm<sup>3</sup>,

0,11 € pour un autre véhicule.

Transport en commun (autobus, métro, tramway ...) : tarif réel en 2ème classe, sur justificatif

Stationnement, péage : tarif réel, sur justificatif

## REPAS

Si l'intervention (trajet compris) est effectuée pendant toute la période allant de 12 heures à 14 heures ou toute la période allant de 18 heures à 21 heures : 17.50 € par repas

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

**Arrêté du 25 janvier 2021 fixant la liste des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale**

NOR : MTRT2102769A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2145-2, L. 2145-5 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – 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 CGT », 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), 45, rue de la Procession, CS 82348 – 75739 Paris Cedex 15
- 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, 31, rue de la Grange-aux-Belles, 75010 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, 63 La Canebière, 13001 Marseille.
- 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, 16, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac Cedex.
- Institut du travail de l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Etienne 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, allées Antonio Machado, 31058 Toulouse Cedex 9.
- Institut régional d'éducation ouvrière des Hauts-de-France, 1, place Déliot, CS 10629, 59024 Lille Cedex.

III. – Organismes spécialisés :

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

**Art. 2.** – La présente liste est arrêtée pour les années 2021, 2022 et 2023 qui servent de référence pour la détermination des droits aux congés institués par les articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

**Art. 3.** – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :  
*Le directeur général du travail,*  
P. RAMAIN