

Édito

Sommaire

. L'édito	page 1
. Un colloque pour un anniversaire	pages 2 à 4
. Quelques arrêts récents intéressants	pages 5 à 7
. La dénonciation n'a pas cours	pages 8 et 9
. A vos méninges	pages 9 et 11
. Du compte rendu d'entretien à l'attestation de témoin	pages 10 et 11
. Le contrat de sécurisation professionnelle	pages 12 à 16
. Un droit de timbre pour saisir la justice	pages 17 à 19
. Le nouveau régime social des indemnités de rupture en 2012	pages 19 et 20
. Dites nous ... tout	pages 21 et 22
. Les nouvelles listes des conseillers du salarié	pages 23 et 24
. La formation des conseillers du salarié	pages 25 et 26
. Si l'entretien se passe mal	page 27
. Un remboursement avec des bornes	page 28

Ce deuxième numéro du bulletin régional des conseillers du salarié est riche et novateur : vous y retrouverez, bien évidemment, toute l'actualité juridique et jurisprudentielle, des développements sur certains thèmes particuliers mais aussi, pour la première fois, le témoignage d'un conseiller du salarié et, dans un registre plus léger, un espace détente avec quelques jeux d'esprit. La densité de ce numéro répond, je le souhaite, à l'engagement que Philippe Dingeon a pris devant vous, en clôture du colloque régional organisé le 21 juin dernier à l'occasion des 20 ans de l'institution des conseillers du salarié, celui que la DIRECCTE apporte tout le soutien que les conseillers du salarié et les organisations syndicales de salariés peuvent légitimement attendre d'elle. Cet appui, dont certaines modalités restent à améliorer, voire à définir s'agissant notamment des questions de formation initiale et continue des conseillers, est d'autant plus indispensable que nous venons de renouveler, pour trois ans, les listes départementales des conseillers du salarié.



A cette occasion, je voudrais saluer et remercier toutes celles et tous ceux qui ont été désignés, parmi lesquels un grand nombre de débutants à cette fonction si difficile. La réédition, en 2012, du mémento du conseiller du salarié et la création du site internet de la DIRECCTE de Haute-Normandie, qui comprend une rubrique dédiée aux conseillers du salarié (www.haute-normandie.direccte.gouv.fr), devraient utilement compléter l'appui de mes services et vous permettre d'accomplir votre mission dans les meilleures conditions qui soient.

A toutes et à tous, je présente mes meilleurs vœux pour cette année 2012.

Bernard Lemoine
DIRECCTE de Haute-Normandie
par intérim



J'ai déjà préparé la suite pour dans 20 ans



Un colloque pour un anniversaire

A l'occasion du 20ème anniversaire de l'institution des conseillers du salarié, la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a organisé le 21 juin 2011, sous le patronage de la préfecture de région, un colloque auquel étaient invités tous les conseillers du salarié nommés dans l'un ou l'autre des deux départements composant la région Haute-Normandie.

Cette manifestation s'est déroulée, à Rouen, dans le cadre accueillant de l'amphithéâtre *Claude Erignac* de la préfecture. Les participants ont pu, tout au long de la matinée, écouter les différents intervenants qui ont, à tour de rôle, pris place à la tribune pour retracer l'historique du dispositif des conseillers du salarié au niveau national mais aussi sa mise en place et son évolution au plan régional.

Au cours de son discours d'ouverture, Monsieur Rémi Caron, préfet de la région Haute-Normandie, a souligné que «l'institution des conseillers du salarié, qui résulte de la volonté du législateur de mettre fin au déséquilibre existant dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel entre l'employeur et le salarié, méritait que l'on y consacre un temps de réflexion en cette année qui marque le 20ème anniversaire de son existence».



Rémi Caron, Préfet de région et Philippe Dingeon

Il n'a pas manqué de relever que «le conseiller du salarié joue un rôle essentiel au service de la défense des droits du salarié dont le licenciement est envisagé. Ceci est indiscutable. Il participe, à sa mesure, à l'effectivité du droit du travail dans l'entreprise, et particulièrement au respect des règles de droit qui encadrent le licenciement (...) Palliant les inconvénients qu'entraîne l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise pour le salarié convoqué à l'en-

tretien préalable au licenciement ; participant à l'accès au droit du salarié et à la protection des intérêts de celui-ci ; contribuant à favoriser un débat contradictoire entre l'employeur et le salarié, le conseiller du salarié tient une place particulière et importante dans la procédure de licenciement».

Il a aussi rappelé que «il s'agit d'une institution très active et qui, 20 ans après sa création, répond largement aux objectifs que lui a fixé le législateur en 1991. C'est d'ailleurs certainement pour



Yasmina Taïeb et Valérie Delahaye-Guillocheau



A gauche : Nicolas Bessot et Françoise Plouviez-Diaz ; à l'extrême droite : Emmanuel Renard

cette raison que les partenaires sociaux et, à leur suite, le législateur ont confié en 2008 une mission supplémentaire à l'institution des conseillers du salarié : celle d'assister le salarié lors des pourparlers qui précèdent une rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée».

Le préfet de région a également tenu à faire remarquer que «l'institution des conseillers du salarié a aujourd'hui largement fait la preuve de son utilité ; l'investissement des organisations syndicales et, bien sûr, de leurs adhérents, n'y est pas étranger, bien au contraire. La forte implication syndicale dans le dispositif des conseillers du salarié, qui ne faiblit pas au fil des années, est donc à saluer. Comme il convient de saluer tout particulièrement l'engagement bénévole de toutes ces personnes qui acceptent d'assumer les fonctions de conseiller du salarié».

Puis, Monsieur Rémi Caron a cédé la parole à Madame Valérie Delahaye-Guillocheau, inspectrice générale des affaires sociales, chef de service à la Direction générale du travail (ministère du travail) pour la présentation d'un bref historique de l'institution des conseillers du salarié, mise à l'honneur en ce jour. Madame Delahaye-Guillocheau a ainsi pu rappeler à l'assemblée que la loi du 18 janvier 1991, qui a apporté un changement terminologique pour qualifier la personne extérieure à l'entreprise qui assiste le salarié, a surtout répondu à

la nécessité de mieux cadrer des textes qui n'étaient pas conçus à l'origine pour des assistants exerçant par ailleurs une activité professionnelle et ce, en créant un statut plus en conformité avec le profil réel de ceux qui acceptent d'endosser ce rôle.

Sont ensuite successivement intervenus Madame Françoise Plouviez-Diaz et Monsieur Nicolas Bessot, respectivement directeurs adjoints du travail aux unités territoriales de la Seine-Maritime et de l'Eure, pour présenter l'institution des conseillers du salarié telle qu'elle existe et a évolué au plan de ces deux départements.

Après la projection d'un court-métrage sur le rôle du conseiller du salarié, réalisé par Didier Fayolle en 2003 (Production Agora Films), et une pause, le colloque s'est poursuivi par l'exposé de Monsieur Em-

manuel Renard, du Cabinet Etheis Conseil (Caen), sur les conclusions de l'étude qualitative inédite sur l'activité des conseillers du salarié de la région Haute-Normandie, qui lui a été commandée par la Direccte. L'analyse des résultats de cette étude permet de tirer des enseignements sur les conditions réelles d'exercice de la mission de conseiller du salarié dans la région et, au-delà, d'apporter des réponses pratiques de nature à améliorer l'appui fourni aux conseillers par les services de la Direccte.

La restitution de cette étude a fait l'objet d'une publication (TEN info n° 75, avril 2011, numéro spécial «L'activité des conseillers du salarié en Haute-Normandie 20 ans après») comme les interventions de Françoise Plouviez-Diaz et de Nicolas Bessot (Bulletin régional des conseillers du salarié de Haute-Normandie, numéro spécial «20 ans» de l'institution). Ces deux





Tout en soulignant que les organisations syndicales représentatives des salariés seront invitées à faire part de leurs souhaits respectifs en ce qui concerne le soutien attendu de la Direccte à l'égard des conseillers du salarié, notamment en termes de formation, initiale et continue, il a d'ores et déjà été pris note des attentes exprimées tant au cours de ce colloque que lors des entretiens qui ont eu lieu dans le cadre de l'étude réalisée par le Cabinet Etheis Conseil.

Au-delà des évolutions législatives ou réglementaires souhaitées par bon nombre, qui pourraient être étudiées par les services centraux du ministère du travail, des mesures tendant à l'amélioration du fonctionnement du dispositif pourront être mises en œuvre régionalement à court terme, en ce qui concerne, entre autres choses, la diffusion d'informations à caractère juridique à destination des conseillers du salarié via le futur site internet de la Direccte (www.haute-normandie.direccte.gouv.fr), en supplément de la publication du bulletin régional et du mémento, mais également l'organisation de réunions départementales à périodicité régulière entre les services de la Direccte et les conseillers eux-mêmes. ■

publications ont été distribuées aux participants du colloque et seront remises lors d'une prochaine rencontre aux conseillers du salarié absents.

Le colloque s'est achevé par un débat entre l'assemblée et les différents intervenants, au cours duquel diverses questions ont pu être posées et auxquelles a également répondu Madame Yasmina Taïeb, directrice régionale adjointe des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Monsieur Philippe Dingeon, directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui, préalablement, avait été interviewé par des journalistes de France 3 Haute-Normandie et du quotidien régional Paris-Normandie qui couvraient l'évènement, a clôturé le colloque en rappelant les diverses pistes de réflexion qui devront être engagées prochainement au plan régional pour améliorer le fonctionnement du réseau des conseillers du salarié.





Ça passe ou ça casse !!!



Quelques arrêts récents ... intéressants

Licenciement d'un futur conseiller

Lorsque l'employeur n'a connaissance de l'imminence de l'inscription d'un salarié sur la liste des conseillers du salarié, qu'après l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement, ce dernier n'est pas soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail *Cour de cassation, chambre sociale 19 janvier 2011 (pourvoi n° 10-13972)*.

Convocation par «chronopost»

L'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement par le système de transport rapide de courrier dit «Chronopost» ne constitue pas en soi une irrégularité de procédure. La Cour de cassation rappelle que les modes de convocation visés par l'article L.1232-2 du Code du travail (*lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge*) ne sont qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation. C'est pourquoi, l'envoi par un autre moyen permettant de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre remplit les exigences légales. Il en résulte également, bien que la loi ne l'exige pas, si l'employeur choisit d'envoyer la convocation par lettre recommandée il devra désormais nécessairement le faire avec demande d'avis de réception *Cour de cassation, chambre sociale 8 février 2011 (pourvoi n° 09-40027)*. Pour mémoire

l'envoi par télécopie ne remplit pas ces exigences *Cour de cassation, chambre sociale 13 septembre 2006 (pourvoi n° 04-45698)*, ni la remise en main propre sans récépissé *Cour de cassation, chambre sociale 23 mars 2005 (pourvoi n° 02-46105)*.

Convocation par huissier

La Cour de cassation valide les modes de convocation non prévus par l'article L.1232-2 du Code du travail dès lors qu'ils permettent de connaître avec certitude la date de réception par le salarié de la convocation à l'entretien préalable au licenciement. Sur la base de ce raisonnement, la Haute Juridiction vient de valider la remise de ladite convocation par voie d'huissier de justice ; celle-ci permettant de s'assurer que le salarié convoqué a bien disposé du délai légal de cinq jours ouvrables pour préparer sa défense.

En revanche, si l'employeur peut avoir recours à un huissier de justice pour convoquer le salarié à l'entretien préalable au licenciement, l'huissier ne peut pas, par la suite, assister à l'entretien préalable pour dresser un procès-verbal de cet entretien. Dans un tel contexte, l'huissier est considéré comme une personne qui assiste l'employeur lors de l'entretien préalable alors que seul un membre du personnel de l'entreprise peut avoir ce rôle, sous condition toutefois que cette présence ne fasse dégénérer l'entretien en enquête et perturbe le

salarié dans la présentation de sa défense. L'entretien préalable tenu en présence d'un huissier de justice, même si ce dernier n'avait pas pour mission d'intervenir dans les débats, rend donc la procédure de licenciement irrégulière *Cour de cassation, chambre sociale 30 mars 2011 (pourvoi n° 09-71412)*. Il en avait été jugé ainsi pour la présence d'une avocate, fût-elle la sœur de l'employeur *Cour de cassation, chambre sociale 22 février 2006 (pourvoi n° 04-43636)*.

Mention de la lettre de convocation

La lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit mentionner les modalités d'assistance du salarié applicables en fonction de la situation de l'entreprise. Lorsque l'employeur relève d'une unité économique et sociale (UES) dotée d'institutions représentatives du personnel, la lettre de convocation doit mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel d'une entité de cette unité économique et sociale, sous peine de constituer une irrégularité de procédure *Cour de cassation, chambre sociale 8 juin 2011 (pourvoi n° 10-14650)*. On se rappellera que dès lors qu'existe une institution représentative du personnel au sein de l'UES dont relève l'employeur, le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement ne bénéficie pas de la possibilité de faire appel à un conseiller du salarié *Cour de*



cassation, chambre sociale 21 septembre 2005 (pourvoi n° 03-44810). De même, il peut être souligné que, plus généralement, lorsque la lettre de convocation ouvre au salarié une option d'assistance qui n'existe pas légalement, cette irrégularité cause un préjudice au salarié qui lui ouvre droit à des dommages-intérêts pour non-respect de la procédure *Cour de cassation, chambre sociale 19 novembre 2008 (pourvoi n° 07-43191)*. Il en est ainsi quand un employeur, disposant de représentants du personnel, mentionne à tort dans la lettre de convocation la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller du salarié, ce dernier n'ayant pas compétence à intervenir dans un tel cas.

Lettre de licenciement remise en main propre

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, celle-ci envoie à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte (*art. L.1225-5 et R.1225-2*). La Cour de cassation précise que ce délai de 15 jours court à compter du jour où le licenciement a effectivement été porté à la connaissance de la salariée. Ainsi, en l'espèce, l'employeur avait notifié le licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, laquelle lettre lui avait été retournée par La Poste avec la mention «non réclamée». L'employeur avait alors remis à la salariée une lettre en main propre lui notifiant à nouveau son licenciement, suite à quoi l'intéressée lui avait adressé un certificat médical attestant qu'elle était enceinte. La Haute Juridiction estime donc que la salariée n'a eu réellement connaissance de son licenciement qu'à la date de la remise en main propre de la seconde lettre de licenciement et que, par conséquent, le délai de 15 jours n'était pas écoulé lorsqu'elle a informé son employeur

de son état de grossesse *Cour de cassation, chambre sociale 8 juin 2011 (pourvoi n° 10-17022)*. Il peut être rappelé que, bien que les articles L.1232-6 et L.1233-15 du Code du travail prévoient que le licenciement est notifié par la lettre recommandée avec avis de réception, la Cour de cassation considère que la remise en main propre contre décharge de la lettre de licenciement au salarié concerné ne constitue pas en soi une irrégularité de procédure *Cour de cassation, chambre sociale 16 décembre 2009 (pourvoi n° 08-42922)* ; 16 juin 2009 (*pourvoi n° 08-40722*) ; 15 décembre 1999 (*pourvoi n° 97-44431*).

Participants à l'entretien préalable

La participation, en qualité de «témoin pour assister de manière impartiale à la bonne marche de l'entretien», d'un délégué du personnel aux côtés de l'employeur durant l'entretien préalable au licenciement alors qu'il existait un différend important entre cet élu et le salarié caractérise un détournement par l'employeur de l'objet de cet entretien, en ce qu'elle a empêché le salarié de s'exprimer librement, et constitue une irrégularité de procédure qui ouvre droit à la réparation du préjudice qui en est résulté. La Cour de cassation réaffirme ainsi que l'employeur peut se faire assister par un salarié, fût-il représentant du personnel, à condition que la présence de ce salarié ne soit pas préjudiciable aux intérêts du salarié et n'ait pas pour effet de détourner l'entretien préalable de son objet, notamment en le transformant en enquête. Le fait qu'existe un différend important entre ce «témoin» et le salarié rend la procédure irrégulière en ce que ce dernier n'était pas en mesure de s'exprimer librement ; peu important que, durant l'entretien, cette tierce personne n'ait pas pris la parole et que sa présence puisse être qualifiée de symbolique *Cour de cassation, chambre sociale*

21 juin 2011 (pourvoi n° 10-11690).

Indemnisation de licenciement abusif

Le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ne peut prétendre, s'il compte moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, à l'octroi d'une indemnité de dommages-intérêts égale, au minimum, aux salaires bruts des six derniers mois. La Cour de cassation rappelle de nouveau que lorsque le salarié a moins de deux ans d'ancienneté, quel que soit l'effectif de l'entreprise, les juges doivent indemniser celui-ci en fonction du préjudice qu'il a subi du fait du licenciement abusif et ce, en application de l'article L.1235-5 du Code du travail. En effet, l'indemnité minimale prévue par l'article L.1235-3 est réservée aux seuls salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement 11 salariés et plus et dont la réintégration n'a pas été proposée ou acceptée. La Haute Juridiction rappelle également à cette occasion que le remboursement par l'employeur des indemnités d'assurance-chômage ne peut pas être prononcé par le juge en cas de licenciement abusif d'un salarié comptant moins de deux ans d'ancienneté et/ou employé dans une entreprise dont l'effectif est inférieur à 11 salariés *Cour de cassation, chambre sociale 22 juin 2011 (pourvoi n° 09-42697)*.

Signataire de la lettre de licenciement

On sait que l'employeur peut déléguer à d'autres personnes le pouvoir de licencier, à condition que le délégué ne soit pas une personne étrangère à l'entreprise. En 2010, la Cour de cassation a réaffirmé qu'aucune disposition légale n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit ; elle peut être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure de licenciement, elle peut même



être ratifiée a posteriori *Cour de cassation, chambres mixtes, 19 novembre 2010 (pourvois n° 10-30215 et n° 10-10095)* sous réserve, cependant, du cas des associations où les statuts peuvent préciser les conditions d'une délégation de pouvoir *Cour de cassation, chambre sociale 2 mars 2011 (pourvoi n° 08-45422)*. Cependant, la Haute Juridiction rappelle que l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse *Cour de cassation, chambre sociale 6 juillet 2011 (pourvoi n° 09-71494)*, 8 juin 2011 (pourvoi n° 09-69853), 30 septembre 2010 (pourvoi n° 09-40114).

Représentation de l'employeur à l'entretien préalable

Le directeur des ressources humaines de la société mère n'est pas une personne étrangère aux filiales : il peut être mandaté pour procéder au licenciement d'un salarié d'une filiale *Cour de cassation, chambre sociale 22 septembre 2011 (pourvoi n° 10-19748)* comme il peut, après avoir initié la procédure de licenciement avant le transfert du contrat de travail du salarié à une filiale, être habilité par cette dernière à poursuivre la procédure de licenciement *Cour de cassation, chambre sociale 15 décembre 2011 (pourvoi n° 10-21926)*. Il s'agit d'une confirmation de la jurisprudence selon laquelle le directeur des ressources humaines de la société mère, qui n'est pas une personne extérieure aux filiales du groupe, peut recevoir mandat pour procéder à l'entretien préalable et au licenciement d'un salarié employé par ces filiales, sans qu'il soit nécessaire que la délégation de pouvoir soit donnée par écrit *Cour de cassation, chambre sociale 23 septembre 2009, (pourvoi n° 07-44200)*, 19 janvier 2005 (pourvoi n° 02-45675). Même solution pour le président de la société mère du groupe dont dépend l'employeur *Cour de cassation, chambre sociale 6 mars 2007, (pourvoi n° 05-41378)*. La Haute Juridiction a aussi

jugé qu'une société mère, associée à la gestion de carrière d'un salarié d'une filiale, disposait du pouvoir de faire prononcer le licenciement de celui-ci, en la personne de son directeur des ressources humaines *Cour de cassation, chambre sociale 6 juillet 2011 (pourvoi n° 10-17119)*.

Externalisation de la conduite de l'entretien préalable

«La finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme» *Cour de cassation, chambre sociale 7 décembre 2011 (pourvoi n° 10-30222)*. Cet attendu de principe avait déjà été énoncé par la Haute Juridiction dans un arrêt rendu le 26 mars 2002 (pourvoi n° 99-43155) qui avait conduit la Chambre sociale à considérer que la procédure de licenciement menée dans ces conditions est irrégulière tant en ce qui concerne l'entretien préalable que la notification du licenciement. Aujourd'hui, la Cour suprême juge, dans le droit fil de sa jurisprudence issue de l'arrêt du 26 avril 2006 (pourvoi n° 04-42860) selon laquelle la lettre de licenciement signée par une personne étrangère à l'entreprise rend ce licenciement sans cause réelle et sérieuse, qu'il en est exactement de même lorsque l'employeur a mandaté un cabinet d'expertise comptable pour procéder à l'entretien préalable et notifier le licenciement. Ainsi, est réaffirmé que seul l'employeur, ou un représentant mandaté et appartenant à l'entreprise, est habilité à signer la lettre de convocation à l'entretien préalable, à mener cet entretien et à signer la lettre de licenciement, sous peine que le licenciement prononcé soit purement et simplement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Rappelons à cette occasion que la Cour de cassation a posé comme principe que la faculté de représenter l'employeur à l'entre-

tien préalable n'est pas réservée au seul délégataire du pouvoir de prononcer le licenciement *Cour de cassation, chambre sociale 14 mai 1987 (pourvoi n° 83-46073)*, 14 juin 1994 (pourvoi n° 92-45072) et implicitement 18 février 1988 (pourvoi n° 85-46169). Toutefois, la Haute Cour s'est réservé le droit «d'exercer son contrôle sur la délégation de pouvoir» invoquée par la personne qui a conduit l'entretien, les juges du fond devant préalablement rechercher «quelles étaient les fonctions exercées» par elle au sein de l'entreprise *Cour de cassation, chambre sociale 18 février 1988 (pourvoi n° 85-46169)*.

Calcul de l'ancienneté du salarié au regard de son indemnisation pour licenciement abusif

L'article L.1235-3 du Code du travail accorde au salarié qui compte au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement 11 salariés et plus et qui fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité de dommages-intérêts égale, au minimum, aux salaires bruts des six derniers mois. La Cour de cassation souligne que ces dispositions ne comportent aucune restriction en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail. Il s'ensuit que les périodes d'arrêt de travail dû à la maladie, mais également toutes les périodes de suspension du contrat, rémunérées ou non, assimilées ou non à du temps de travail effectif, ne doivent pas à être déduites de l'ancienneté acquise par le salarié à la date de rupture : elles doivent donc être intégralement prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié en vue de la détermination du montant minimum de l'indemnité qui lui est due en réparation du licenciement abusif *Cour de cassation, chambre sociale 7 décembre 2011 (pourvoi n° 10-14156)*. La Chambre sociale avait tenu la même position dans un arrêt rendu le 7 mai 1987 (pourvoi n° 84-41862). ■



Je sais tout mais je dirai rien !!!



La dénonciation n'a pas cours

La mission du conseiller du salarié consiste à assurer la défense d'intérêts privés, à savoir ceux du salarié qu'il assiste dans le cadre exclusif soit de l'entretien préalable au licenciement, soit du ou des entretiens préparatoires à la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée. Il n'est pas, par conséquent, chargé de participer au contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail dans les entreprises : le conseiller du salarié ne contribue pas à la police des conditions de travail.

Pour cette raison et de sorte à instaurer un rapport entre les parties qui soit propice à un vrai dialogue et non pas générateur de méfiance, le rôle confié par la loi au conseiller du salarié n'appelle pas celui-ci à révéler aux services d'inspection du travail les irrégularités qu'il a pu détecter dans l'entreprise ou qui ont été portées à sa connaissance dans le cadre de l'exercice de sa mission.

Il importe en effet, pour la meilleure efficacité possible de sa mission de conseil et de conciliation, que le conseiller du salarié ne soit pas perçu par l'employeur comme étant susceptible de dénoncer à l'Administration, notamment à l'inspecteur du travail, d'éventuelles anomalies ou infractions.

C'est pourquoi, la dénonciation n'est pas au nombre des devoirs juridiques qui pèsent sur le conseiller du salarié.

En effet, la qualité de conseiller du salarié n'est pas assortie d'une obligation de dénonciation «civique», interdisant toute rétention d'information lorsque, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, il a constaté des faits suffisamment établis

pour recevoir une qualification pénale ou bien lui ont été révélés des faits précis susceptibles de constituer une infraction à la loi pénale.

Afin que toute pratique de dénonciation de la part des conseillers du salarié ne soit pas encouragée, l'Administration du travail est fondée à ne pas prendre en considération une demande d'enquête, un signalement ou des éléments d'informations émanant directement d'un conseiller du salarié qui, en intervenant ainsi auprès de l'inspecteur du travail, outrepassé les limites de ses attributions. Bien évidemment, une plainte concernant une situation d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié sera quant à elle traitée comme il se doit et donnera lieu, le cas échéant, à une verbalisation aux fins de poursuites pénales.

Par contre, le conseiller du salarié est tenu par l'obligation personnelle de signalement qui pèse sur tout citoyen, et qui concerne les faits visés par les articles 434-1 et suivants du Code pénal (*crimes, privations, mauvais traitements et atteintes sexuelles*) dont la non-dénonciation est constitutive d'une entrave à la saisine de la Justice. Lorsque la dénonciation est ordonnée par la loi, le conseiller du salarié, en tant que citoyen, doit bien entendu se soumettre sous peine de sanctions pénales.

(...) le conseiller a pour mission d'assister et de conseiller le salarié lors de l'entretien préalable à son licenciement. L'article «L.1232-7» (du Code du travail) limite strictement le rôle de l'intéressé à cette fonction d'assistance et de conseil et ne prévoit pas d'autres fonctions. Ainsi, il n'appartient pas à un conseiller qui constate, à l'occasion de sa mission dans l'entreprise, des situations non conformes aux dispositions relatives à la réglementation du travail ou aux règles concernant l'hygiène et la sécurité d'en référer à l'inspection du travail compétente. Circulaire DRT n° 91-16 du 5 septembre 1991 - § 2.2.4. Rôle du conseiller du salarié.



A titre d'exemple :

■ l'article 434-1 du Code pénal punit de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives ;

■ l'article 434-3 du Code précité punit des mêmes peines le fait, pour quiconque ayant eu connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'atteintes sexuelles infligés à un mineur de quinze ans ou à

une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives ;

■ l'article 223-6 du même code qui sanctionne quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne et qui s'abstient volontairement de le faire (cinq ans d'emprisonnement et de 75.000 euros d'amende).

Compte tenu que le conseiller du salarié n'est pas un mandataire du salarié

auquel il apporte son concours, il ne lui appartient pas de se substituer à ce dernier ou de le représenter dans des démarches ou des actions auprès notamment de l'Administration.

Il revient ainsi au salarié d'agir lui-même ou, quand la loi l'y autorise, à se faire assister ou représenter par une personne ou un organisme habilité (organisation syndicale, avocat ...).

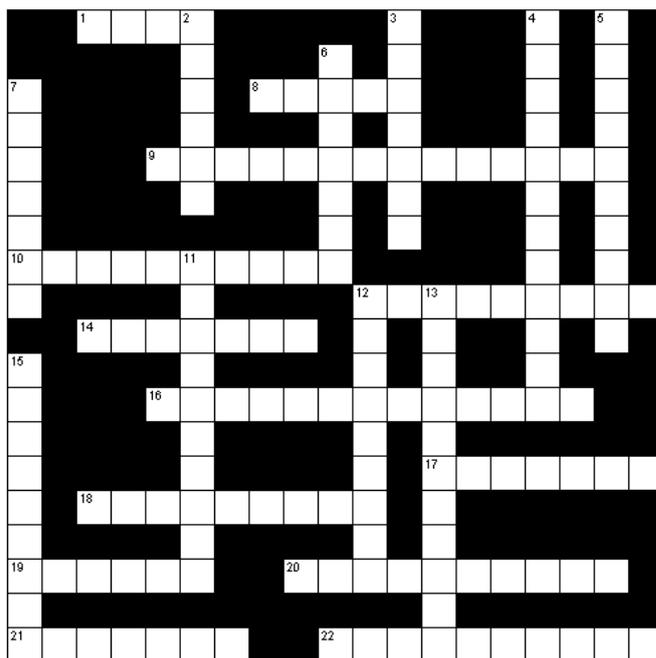
Si, dans l'exercice de ses fonctions, le conseiller du salarié découvre ou apprend l'existence de faits réprimés au plan pénal dont est victime le salarié qu'il assiste, il lui reviendra d'inciter ou de convaincre, si nécessaire, celui-ci de se diriger, selon le cas, soit vers les autorités judiciaires ou administratives concernées, soit vers une organisation syndicale ou une structure spécialisée (association pour la lutte contre le harcèlement au travail ...) ou bien encore, s'il y a lieu, d'agir directement en justice. ■

La mission d'intérêt général dont est investi le conseiller du salarié n'est pas de nature à soumettre ce dernier aux dispositions du second alinéa de l'article 40 du Code de procédure pénale, en vertu duquel «Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs».

A vos méninges

Mots-entrecroisés

Définitions	
1) Magistrat	
2) Travail rémunéré	
3) Tâche	
4) Tente de régler les conflits	
5) Donne un avis	
6) Placé sous subordination	
7) Engagement	
8) Dépense	
9) En présence des deux parties	
10) Aide	
11) Mode de preuve	
12 vertical) : Fournit le travail convenu	
12 horizontal) : Échange	
13) Arrangement	
14) Inactivité forcée	
15) Activité gracieuse	
16) Un des pouvoirs reconnus aux employeurs	
17) D'un commun accord	
18) Auparavant	
19) Missive	
20) Document authentifiant un fait ou un droit	
21) Activité humaine	
22) Souvent opposé au social	



Solution dans le prochain numéro



Du compte rendu d'entretien à l'attestation de témoin

Le conseiller du salarié, en raison du rôle que le législateur lui a confié, constitue un témoin direct du déroulement de l'entretien auquel il participe (*entretien préalable au licenciement, entretien préparatoire à la rupture conventionnelle*).

Du fait qu'il dispose de la possibilité de prendre des notes au cours de l'entretien sans que l'employeur puisse légalement s'y opposer, le conseiller peut, soit spontanément, soit à la demande du salarié qu'il assiste ou bien en accord avec l'ensemble des participants, établir un compte rendu de cet entretien dans lequel sont rapportés le déroulement de celui-ci, les faits évoqués et les explications de chacune des parties.

Dans tous les cas, les parties en présence lors de l'entretien demeurent libres d'accepter ou non de signer ce compte rendu.

Le compte rendu rédigé par le conseiller du salarié peut notamment être produit devant une juridiction, tel le conseil des prud'hommes, pour servir et faire valoir ce que de droit.

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

Le compte rendu de l'entretien ne doit pas être confondu avec le témoignage en justice que le conseiller du salarié peut apporter au moyen d'une attestation, établie conformément aux conditions de forme et de fond posées par les articles 201 et 202 du Code de procédure civile (formulaire cerfa n° 11527*02, téléchargeable sur www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_11527.do).

Le compte rendu de l'entretien signé conjointement par le conseiller et l'employeur sera doté d'une force probante (Cass. soc., 1er juillet 2009, pourvoi n° 07-45351).

Néanmoins, lorsque ce compte rendu est signé par seulement le conseiller du salarié, il peut, en cas de production devant une juridiction, constituer une attestation au sens de l'article 202 du Code de procédure civile.

En effet, aucun texte n'interdit à un conseiller ayant assisté le salarié lors d'un entretien d'établir une attestation contenant la relation des faits auxquels il a assisté ou qu'il a personnellement constaté, sous réserve cependant que ce témoignage ne porte pas sur

des faits couverts par le secret professionnel et ce compte tenu des dispositions combinées de l'article L.1232-13 du Code du travail et de l'article 226-13 du Code pénal.

En matière prud'homale, la preuve étant libre, rien ne s'oppose à ce que le juge retienne, parmi tous moyens, une attestation établie par le conseiller du salarié et en apprécie librement la valeur et la portée (Cass. soc., 27 mars 2001 pourvoi n° 98-44666 ; 30 octobre 2002, pourvoi n° 00-46314). Se trouve donc écartée toute opposition fondée sur la règle jurisprudentielle selon laquelle « nul ne peut se constituer un titre [une preuve] à soi-même » ni directement ni par mandataire interposé.

Le juge civil pouvant recevoir de tiers les déclarations de nature à l'éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance, le témoignage du conseiller du salarié est donc recevable en justice (cf. article 199 du Code de procédure civile).

En effet, en application de l'article 1353 du Code civil en vertu duquel « les présomptions [...] sont abandonnées aux lumières et à la prudence du magistrat » la force probante et l'objectivité du témoignage du conseiller du salarié est laissée au pouvoir d'appréciation du juge prud'homal qui fondera librement sa

conviction.

Le compte rendu, requalifié en attestation de témoin, entrera alors



dans les prévisions de l'article 441-7 du Code pénal. Dès lors, ce document, s'il fait état de faits matériellement inexacts, pourra entraîner une condamnation pénale de son auteur. «*Se rend coupable du délit d'établissement d'une fausse attestation le conseiller ayant remis au salarié qu'il était chargé d'assister lors de l'entretien préalable à son licenciement un compte rendu dans lequel il a sciemment relaté un fait matériellement inexact en sachant que ce document allait être produit en justice*» (Cass. crim., 26 mars 2002, pourvoi n°01-84215).

Dès lors, le conseiller doit se garder de toute malveillance sauf à s'exposer à une sanction pénale et à la réparation du préjudice subi par

De même, le conseiller du salarié étant tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant, il doit veiller à ne pas divulguer la teneur d'une information objectivement confidentielle, étant entendu que l'obligation de discrétion doit, en principe, céder devant l'obligation de témoigner en justice. Cependant, le conseiller pourrait engager sa responsabilité pour des révélations inutiles, ayant causé un préjudice à l'employeur. ■

Le conseiller du salarié qui a témoigné en faveur du salarié au moyen d'une attestation, peut aussi être entendu comme témoin dans le cadre d'une phase d'instruction menée par des conseillers rapporteurs (articles L.1454-1 et R.1454-1, R.1454-14, 3°, du Code du travail et articles 203 et suivants du Code de procédure civile) voire, le cas échéant, être cité à comparaître personnellement, pour témoigner oralement sous la foi du serment, à l'audience du bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

l'entreprise. Cette jurisprudence implique donc que le conseiller du salarié soit particulièrement attentif à la rédaction du compte rendu qu'il fera de l'entretien que ce soit sur les faits ou sur les explications fournies par les parties.

A vos méninges



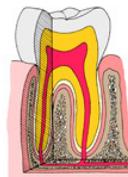
p'



t'



j'



ma,
ta,
??

p'



pr'



z

Nul ne peut être juge dans sa propre cause (... parce qu'on ne peut être juge et partie). Aliquis non debet esse iudex in propria causa quia non potest esse iudex et pars



Actualités juridiques

Le contrat de sécurisation professionnelle

Les partenaires sociaux ont conclu, le 31 mai 2011, un accord national interprofessionnel relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) suivi d'une convention en date du 19 juillet 2011 (*agrée par arrêté du 6 octobre 2011*) qui définit les conditions et les modalités d'application de ce nouveau contrat. Ces textes, qui s'inscrivent dans la continuité des dispositifs de la convention de reclassement personnalisé (CRP) et du contrat de transition professionnelle (CTP), ont pour objet de remplacer ceux-ci par un seul dispositif.

La base légale du contrat de sécurisation professionnelle a été inscrite dans le Code du travail par l'article 41 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (*cf. articles L.1233-65 à L.1233-70 nouveaux du Code du travail*).

Le contrat de sécurisation professionnelle permet de bénéficier, après la rupture du contrat de travail, d'un accompagnement renforcé et personnalisé consistant en un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'em-

ploi (*Convention du 19 juillet 2011, article 1er*).

Domaine d'application

Le contrat de sécurisation professionnelle s'applique officiellement depuis le 24 septembre 2011⁽¹⁾ dans les entreprises employant **moins de 1.000 salariés** et dans les entreprises **en redressement ou en liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif**, lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour motif économique.

Le contrat de sécurisation professionnelle doit être proposé à tous les salariés visés par la mesure de licenciement, sans condition d'ancienneté.

Toutefois, **les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté** mais qui remplissent les conditions requises⁽²⁾ dont celles liées à l'ouverture des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) [*4 mois d'affiliation (122 jours ou 610 heures) à l'assurance chômage sur les 28 derniers mois pour les salariés âgés de - 50 ans ou sur les 36 derniers mois pour les autres*], qui peuvent donc, de ce

fait, bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle, se verront servir une allocation spécifique d'un montant différent, strictement égal au montant de l'ARE auquel ils pourront prétendre.

Enfin, l'article 4 de la Convention du 19 juillet 2011 prévoit qu'à titre expérimental, le contrat de sécurisation professionnelle pourra être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de contrat à durée déterminée, en fin de mission de travail temporaire ou en fin de contrat de chantier (*au sens de l'article L.1236-8 du Code du travail*), sur un bassin d'emploi donné.

Formalités incombant à l'employeur

Comme pour la convention de reclassement personnalisé ou le contrat de transition professionnelle, il appartient à l'employeur de proposer le contrat de sécurisation professionnelle aux salariés concernés.

L'employeur doit ainsi informer individuellement chaque salarié du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier en lui remet-

(1) Cf. arrêté du 1er septembre 2011, publié au JO du 23 septembre 2011
Instruction en date du 8 septembre 2011 du Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

(2) Les conditions pour bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle sont les suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge d'accès à une pension vieillesse à taux plein et être âgé de moins de 65 ou 67 ans selon la date de naissance ;
- résider sur le territoire français ;
- justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise ou, à défaut, d'une durée minimale d'affiliation au régime d'assurance-chômage au cours d'une période de référence ;
- être apte physiquement à l'exercice d'un emploi.



tant, contre récépissé, **lors de l'entretien préalable au licenciement** s'il est obligatoire ⁽³⁾ ou, sinon, à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, un document de présentation du contrat de sécurisation professionnelle ainsi qu'un bulletin d'acceptation.

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours calendaires ⁽⁴⁾ pour accepter ou refuser le contrat de sécurisation professionnelle à compter du lendemain du jour de la remise du document de présentation du contrat de sécurisation professionnelle par l'employeur.

Pendant ce délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix. Au cours de cet entretien, il est vérifié que le salarié remplira effectivement les conditions requises ⁽²⁾ pour bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle.

Dans tous les cas, il est prévu que l'absence de réponse du salarié au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle.

Lorsqu'à la date prévue par la loi pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 21 jours consécutifs ⁽⁴⁾ dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

■ lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours ;

■ et lui précisant, qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Compte tenu que la Cour de cassation a jugé, s'agissant de la convention de reclassement personnalisé, que le régime propre aux licenciements économiques s'applique à des ruptures du contrat de travail qui ne procèdent pas d'un licenciement mais dont la cause répond à la définition du motif économique telle qu'elle est énoncée au premier alinéa de l'article L.321-1 (*devenu le premier alinéa de l'article L.1233-3 du nouveau Code du travail*), la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation, par le salarié, d'une telle convention doit avoir une cause économique réelle et sérieuse.

L'employeur se devait donc d'énoncer par écrit le motif économique à l'origine de la proposition de convention de reclassement personnalisé (Cass. soc. 27 mai 2009, pourvoi n°08-43137). Cette jurisprudence a vocation à s'appliquer au nouveau contrat de sécurisation professionnelle.

Ainsi l'énonciation du motif économique de la rupture du contrat devra se faire soit dans le document écrit d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement (au cours de l'entretien préalable pour les entreprises dépourvues de représentants du personnel), soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement

imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du Code du travail ; lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié de la proposition de convention, il suffit que le motif économique soit énoncé dans tout autre document écrit remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation (Cass. soc. 14 avril 2010, pourvoi n°08-45399 ; 14 avril 2010, pourvoi n°09-40987).

A défaut d'énonciation du motif économique, la rupture du contrat de travail sera dépourvue de cause réelle et sérieuse.

Conséquences du défaut de proposition du contrat de sécurisation professionnelle

En application de l'article 23 de la Convention du 19 juillet 2011, à défaut de proposition du contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur sera redevable à Pôle emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts, portés à 3 mois (charges patronales et salariales comprises, dans ce cas) lorsque son ancien salarié bénéficiera d'un contrat de sécurisation professionnelle consécutivement à son inscription à Pôle emploi.

En effet, lorsque l'employeur n'a pas proposé au salarié de contrat de sécurisation professionnelle, il appartiendra aux services de Pôle emploi de le faire en lieu et place de l'employeur.

Le demandeur d'emploi disposera dans ce cas d'un délai de 21 jours calendaires pour accepter ou refu-

(3) L'entretien préalable est rendu obligatoire, quels que soient l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié, pour :
- tout licenciement individuel pour motif économique ;
- tout licenciement collectif de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours pour motif économique ;
- tout licenciement collectif de 10 salariés et plus sur une période de 30 jours pour motif économique, en l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel dans l'entreprise.

(4) voir schéma in fine



ser le contrat de sécurisation professionnelle à compter de la date de son inscription à Pôle emploi.

Par ailleurs, la Cour de cassation a jugé, s'agissant de la convention de reclassement personnalisé, que la non-proposition de cette convention entraîne nécessairement pour le salarié un préjudice distinct de celui de la perte d'emploi et qu'il appartient au juge de réparer, en plus de l'indemnisation due au titre du préavis (Cass. soc. 24 mars 2010, pourvoi n° 09-40112). La même solution devrait sans doute pouvoir s'appliquer au défaut de proposition du contrat de sécurisation professionnelle

Conséquences de l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté le contrat de sécurisation professionnelle est réputé rompu du «*commun accord des parties*» (Convention du 19 juillet 2011, article 6). Dès le jour suivant cette rupture, le salarié bénéficie du statut de «*stagiaire de la formation professionnelle*» durant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle.

Comme pour la convention de reclassement personnalisé, la rupture du contrat de travail prend effet à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours⁽⁴⁾, ce délai étant incompressible, et ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis.

Toutefois, cette rupture ouvrira droit, pour le salarié, au versement d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait eue s'il avait effectué son préavis.

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par un demandeur d'emploi dont le bénéfice lui aura été proposé lors de son inscription à Pôle emploi (c'est-à-dire à défaut de proposition du dispositif par l'employeur), l'adhésion prendra effet à la date d'expiration du délai de réflexion.

Sous le régime de la convention de reclassement personnalisé, la Cour de cassation avait jugé que le salarié qui acceptait celle-ci conservait la possibilité de contester ultérieurement le motif de la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 5 mars 2008, pourvoi n°07-41964 ; 23 juin 2009, pourvoi n°08-42907 ; 10 février 2010, pourvoi n°08-44663) ou l'ordre des licenciements (Cass. soc. 7 avril 2008, pourvoi n°00-80001 ; 27 mai 2009, pourvoi n°08-42750).

Le législateur a prévu, concernant le contrat de sécurisation professionnelle, que le délai de prescription pour contester la rupture du contrat de travail ou son motif est de 12 mois à compter de l'acceptation dudit contrat.

Toutefois, ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle (*article L.1233-67 nouveau du Code du travail*). A défaut d'une telle mention, le délai de prescription extinctive de l'action personnelle du salarié sera de 5 ans (*loi n°2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile*).

L'employeur participe au financement du contrat de sécurisation professionnelle (allocation spécifique et prestations d'accompagnement), en s'acquittant auprès de Pôle emploi d'une contribution égale à :

- la somme correspondant aux

heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non encore utilisées (calculée sur la base du dernier salaire net) ;

- la somme correspondant à l'indemnité de préavis, charges patronales et salariales comprises, que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle, et ce dans la limite de 3 mois de salaire.

Dans le cas où le salarié aurait dû percevoir une indemnité de préavis (contractuelle ou conventionnelle) supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ces 3 mois lui sera versée par l'employeur dès la rupture du contrat de travail.

Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise conservent quant à eux la totalité de l'indemnité de préavis qui leur est due.

Enfin, par deux arrêts en date du 30 novembre 2011, la Cour de cassation reconnaît à tout salarié ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisé la possibilité de bénéficier de la priorité de réembauchage prévue par la législation sur le licenciement pour motif économique (Cass. soc. 30 novembre 2011, pourvois n° 10-21678 et 09-43183/09-43184). Cette solution est certainement transposable au contrat de sécurisation professionnelle.

Régime du contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle a une durée maximum de 12 mois.

Les salariés bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle sont, comme indiqué plus haut, pla-



cés sous le statut de stagiaires de la formation professionnelle.

S'ils comptent plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, ils perçoivent de Pôle emploi, pendant la durée d'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, une **«allocation spécifique de sécurisation»** égale à 80 % du salaire journalier de référence (*salaire brut moyen des 12 derniers mois*), sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) du régime d'assurance chômage pendant la même période. Les salariés qui ne totalisent pas un an d'ancienneté mais qui ont travaillé suffisamment pour ouvrir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, reçoivent une allocation spécifique de sécurisation dont le montant est égal à celui de l'ARE, dans la limite de la durée de versement à laquelle ils peuvent prétendre.

Le service de l'allocation spécifique, qui débute à compter du lendemain de la rupture du contrat de travail, sans aucun différé d'indemnisation pour une période de 12 mois au maximum, fixée de date à date, est cependant suspendu à compter du jour où le bénéficiaire a retrouvé, dans la limite de deux fois au cours du contrat de sécurisation professionnelle, une activité professionnelle salariée pour une durée totale d'un mois au minimum et de trois mois au maximum [mais aussi à l'occasion d'autres événements, tels le congé de maternité ou d'adoption, la maladie, etc.]. Toutefois, l'article 14 de la Convention du 19 juillet 2011 prévoit que *«lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire reprend un emploi salarié dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaire de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit*

une indemnité différentielle de reclassement. Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle et le salaire brut mensuel de l'emploi repris».

Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle en recherche d'emploi au terme dudit contrat aura droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente.

La durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage sera alors réduite du nombre de jours déjà indemnisés au titre de l'allocation spécifique de sécurisation.

Si le bénéficiaire était à ce moment en formation, celle-ci pourra, le cas échéant, se poursuivre dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Mesures d'accompagnement du contrat de sécurisation professionnelle

L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle est confié à Pôle

emploi qui peut déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

Les salariés qui acceptent un contrat de sécurisation professionnelle bénéficiant, dans les 8 jours suivant leur adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien est destiné à identifier leur profil et leur projet de reclassement, leurs atouts potentiels, leurs difficultés et leurs freins éventuels.

Il est réalisé par l'opérateur en charge des contrats de sécurisation professionnelle pour le bassin d'emploi, en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

Les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord, au vu du résultat de cet entretien de pré-bilan, sont mises en place au profit des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, au plus tard dans le mois suivant cet entretien individuel de pré-bilan.

Ces prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un «plan d'action de sécurisation professionnelle» qui peut comprendre, en fonction

Lors de l'entretien préalable au licenciement, l'employeur doit remettre au salarié le document d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle, qui lui indique notamment comment prendre rendez-vous rapidement, et dans le délai de réflexion de 21 jours, auprès d'un conseiller de Pôle Emploi. Ce document est accompagné d'un formulaire, à 2 volets détachables, comportant un récépissé de présentation de ce document, qui sera immédiatement complété, daté et signé par le salarié, et un bulletin d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, qui devra, le cas échéant, être rempli, daté et signé par le salarié et retourné à l'employeur accompagné des pièces demandées et ce, avant l'expiration du délai de réflexion précité. Un spécimen de ces documents peut être téléchargé sur le site Internet de Pôle Emploi www.pole-emploi.fr/candidat/le-contrat-de-securisation-professionnelle-csp ou www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-securisation-professionnelle-csp



des besoins de chaque bénéficiaire :

- un bilan de compétence permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action ;
- un suivi individuel et personnalisé de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan d'action y compris dans les 6 mois suivant son reclassement ;
- des mesures d'appui social et psychologique ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- un entraînement à la recherche d'emploi (préparation du curriculum vitae, ciblage des entreprises,

entraînement aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...);

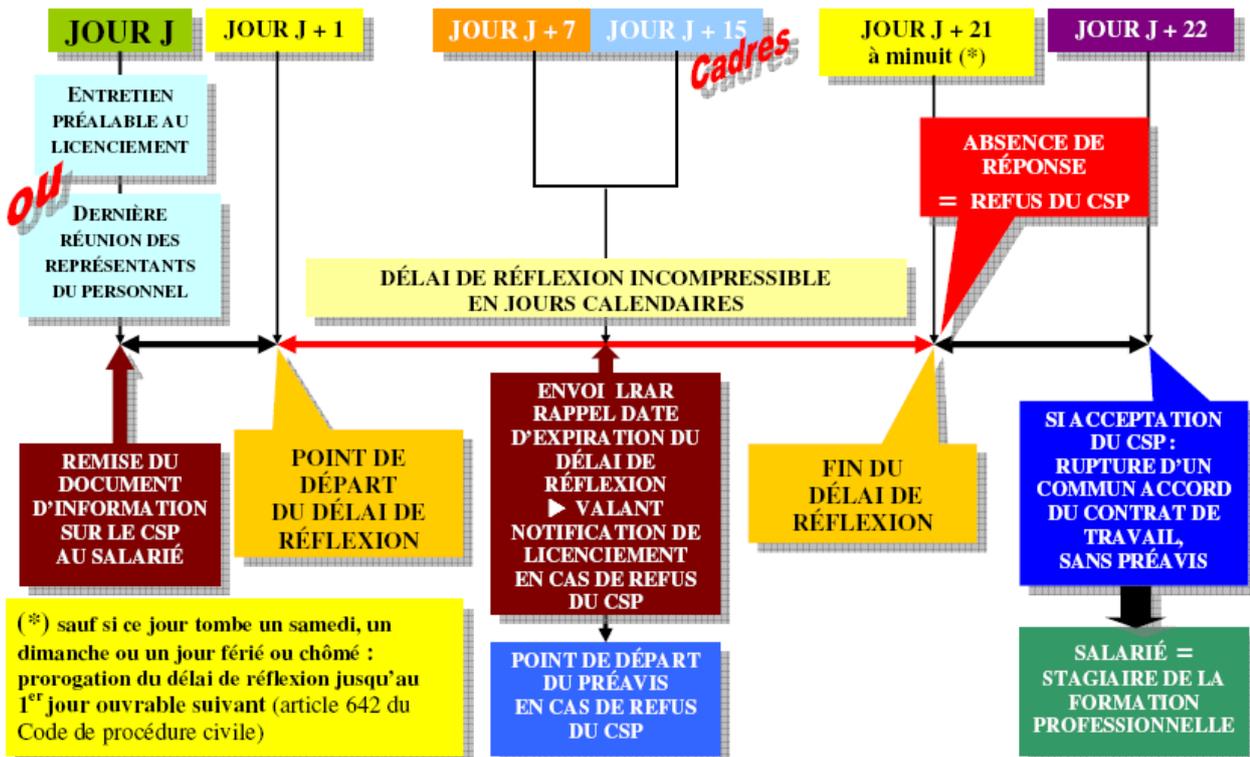
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- des mesures de formation, d'adaptation ou de reconversion ;
- des mesures d'appui à la création ou à la reprise d'entreprise ;
- un appui à la maîtrise des savoirs de base dont l'utilisation d'Internet.

Au cours du contrat de sécurisation professionnelle, et en contrepartie de la sécurité financière et de l'accompagnement personnalisé qui lui sont accordés, le bénéficiaire doit être actif dans sa recherche d'emploi ou dans son projet de création ou de reprise d'entreprise, entreprendre les actions convenues dans

le plan de sécurisation professionnelle et répondre aux sollicitations de Pôle emploi ou de l'opérateur chargé de son accompagnement.

Le contrat de transition professionnelle peut être rompu par Pôle emploi en cas de manquement par l'intéressé à ses obligations, sauf motif légitime. Les litiges susceptibles de survenir quant à l'interprétation des obligations réciproques du bénéficiaire et Pôle emploi relèvent, à défaut de conciliation, du tribunal de grande instance. ■

Pour en savoir plus : circulaire Unédic n° 2011-36 du 9 décembre 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle, consultable sur www.unedic.org





Actualités juridiques

Un droit de timbre pour saisir la Justice

La loi n° 2011-900 du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011 crée, pour les instances introduites **à compter du 1er octobre 2011** devant les juridictions de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif, un droit de timbre qui conditionne la recevabilité de la requête.

Le produit de cette nouvelle contribution à l'aide juridique, et plus précisément à l'aide à l'intervention de l'avocat, sera affecté au Conseil national des barreaux. Il permettra d'assurer le financement de la réforme de la garde à vue issue de la loi n° 2011-392 du 14 avril 2011 et, très exactement, la rémunération sur ressources publiques des avocats commis d'office au cours de la garde à vue (effectuant des missions d'aide juridictionnelle) par l'intermédiaire de l'Union nationale des caisses des règlements pécuniaires des avocats (UNCA), qui fédère l'ensemble des caisses des règlements pécuniaires des avocats (CARPA).

Le I de l'article 54 de la loi de finances rectificative introduit, dans le Code général des impôts, un article 1635 bis Q instituant un droit de timbre, d'un montant de **35 euros**, payable par voie électronique – lorsque la procédure est introduite par un auxiliaire de justice

(*avocat, avoué, huissier ...*) – mais également par voie de timbre fiscal dans les autres cas.

Les conséquences sur l'instance, du défaut de paiement de la contribution, sont fixées par le décret n° 2011-1202 du 28 septembre 2011 : **le versement de cette taxe est**

une condition de recevabilité de l'action en justice. Elle doit être acquittée dès l'introduction de l'instance. Le non-paiement de la contribution est sanctionné par une décision d'irrecevabilité de la saisine du juge, sauf régularisation

préalable.

On peut rappeler que les articles 1089 A et 1089 B du Code général des impôts posent le principe de l'interdiction de tout droit d'enregistrement sur les décisions des juridictions judiciaires et les actes des secrétariats des juridictions judiciaires et administratives. Comme le prévoit le premier alinéa du nouvel article 1635 bis Q, le dispositif mis en place constitue une exception à ce principe.

La contribution pour l'aide juridique est exigible lors de l'introduction d'une instance en matière civile,

commerciale, **prud'homale**, sociale ou rurale devant une juridiction judiciaire mais aussi pour les instances devant une juridiction administrative (*le droit de timbre devant les juridictions administratives est ainsi rétabli après avoir été supprimé par le décret n° 2003-1257 du 26 décembre 2003*).

Le champ d'application ainsi défini exclut les instances introduites devant les juridictions répressives (matière pénale).

Par ailleurs, de nombreuses exceptions, détaillées ci-après, sont de nature à garantir le respect du droit effectif à l'accès à un tribunal.

En particulier, les personnes à faibles revenus sont exonérées du droit de timbre, dans la mesure où elles sont bénéficiaires de l'aide juridictionnelle, que celle-ci soit totale ou partielle.

De même, par exception, dans le souci d'éviter de porter une atteinte disproportionnée au principe d'accès à la justice, la contribution ne sera pas due pour l'ouverture des procédures suivantes :

■ saisine de la commission d'indemnisation des victimes d'infraction (CIVI) ;

Une taxe de 35 € exigée du demandeur pour toute instance introduite devant une juridiction autre que pénale. Des exceptions sont cependant prévues.

Toute personne qui souhaite saisir le conseil de prud'hommes, y compris en référé, doit s'acquitter de cette taxe, sauf à être bénéficiaire de l'aide juridictionnelle.



- saisine du juge des enfants ;
- saisine du juge de la liberté et de la détention ;
- saisine du juge des tutelles (du tribunal de grande instance comme du tribunal d'instance) ;
- traitement des situations de surendettement des particuliers (tant devant le juge d'instance, la cour d'appel et la Cour de cassation) ;
- sauvegarde, redressement et liquidation judiciaires (procédures du livre 6ème du Code de commerce) ;
- recours introduits devant une juridiction administrative à l'encontre de toute décision individuelle relative à l'entrée, au séjour et à l'éloignement d'un étranger sur le territoire français ainsi qu'au droit d'asile ;
- référé-liberté (article L.521-2 du Code de justice administrative) ;
- saisine du juge aux affaires familiales aux fins d'une ordonnance de protection de la personne victime de violences conjugales ou intrafamiliales (article 515-9 du Code civil) ;
- réclamations pour défaut d'inscription d'office sur les listes électorales (article L.34 du Code électoral).

De même, cette contribution n'est pas due, notamment :

- pour les recours formés contre les décisions de la commission d'indemnisation des victimes d'infraction (CIVI), du juge des enfants, du juge des libertés et de la détention ou du juge des tutelles ;
- pour les recours formés à la suite d'une ordonnance ayant relevé son auteur de la forclusion résultant de l'expiration du délai de recours ;

- lorsque la juridiction saisie se déclare incompétente et qu'une nouvelle instance est introduite ;
- lorsque la précédente instance s'est éteinte à titre principal (par l'effet de la péremption, du désistement d'instance ou de la caducité de la citation) ;
- lorsque la demande tend à la modification, la rétractation ou la contestation d'une ordonnance rendue sur requête ou encore à l'interprétation, la rectification ou le complément d'une précédente décision ;
- lorsqu'il s'agit d'une demande incidente ;
- lorsque l'instance fait suite à une mesure d'instruction ordonnée en référé ou sur requête ;
- lorsque la demande porte sur la contestation, devant le président de la juridiction, de la vérification par le secrétariat de la juridiction des dépens dus au titre d'une instance ;
- lorsqu'il s'agit d'un renvoi devant une cour d'appel après cassation.

Dans le domaine du contentieux des relations de travail, sont également exonérées du droit de timbre :

- les contestations en matière de saisie sur salaires ;
- l'intervention d'un créancier dans une procédure en cours de saisie sur rémunération.

Enfin, les procédures engagées devant les juridictions statuant en matière de **contentieux de la Sécurité sociale** qui, en vertu de l'article 31 de la loi n° 46-2339 du 24 octobre 1946, sont gratuites et sans frais,

ne sont donc pas soumises au paiement de la contribution de 35 € ; il s'agit des actions portées devant :

- le tribunal des affaires de Sécurité Sociale (TASS) ;
- le tribunal du contentieux de l'incapacité (TCI) ;
- la cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT) ;
- la cour d'appel et la Cour de cassation, lorsqu'elles statuent dans ces contentieux.

Contrairement au droit de plaidoirie ⁽¹⁾, qui pèse tant sur le demandeur que sur le défendeur dès lors qu'il recourt au ministère d'un avocat,

Une contribution unique pour chaque instance, à la charge de la partie qui saisit la juridiction. Aucune nouvelle contribution n'est due lorsque l'instance entraîne des procédures successives devant la même juridiction ou se poursuit devant une autre juridiction.

la contribution n'est due que par la seule partie qui introduit l'instance. L'État en est exonéré tout comme mentionné plus haut les personnes bénéficiant de l'aide juridictionnelle, totale ou partielle.

Lorsqu'une même affaire donne lieu à plusieurs instances successives devant la même juridiction, la contribution n'est due qu'une fois, au titre de la première des procédures intentées. Il en va de même quand l'instance se poursuit devant une autre juridiction. Par exemple, en matière prud'homale, sont ainsi concernées les instances introduites devant le bureau de conciliation après une procédure de référé ainsi que l'appel formé contre le jugement rendu en premier ressort par le conseil de prud'hommes et, à sa suite, l'éventuel pourvoi en cassation. ■



En savoir plus ... sur le droit de plaidoirie

(1) Le premier alinéa de l'article L.723-3 du Code de la Sécurité Sociale, dont les modalités d'application ont été précisées par le décret n°95-161 du 15 février 1995, a mis à la charge du justiciable un droit de plaidoirie, qui s'élève à 13 euros (décret n° 2011-1634 du 23 novembre 2011). Ce droit est dû pour chaque plaidoirie ou représentation de partie(s) aux audiences de jugement, y compris les audiences de référé, tant devant les juridictions de l'ordre judiciaire (civil ou pénal) que celles de l'ordre administratif. La liste des audiences est fixée par un arrêté du garde des Sceaux, ministre de la justice, du 15 février 1995 modifié (JO du 19 février 1995).

Toutefois, **aucun droit de plaidoirie n'est dû pour les affaires portées devant le conseil de prud'hommes** (y compris de départage), le tribunal de police pour les contraventions des quatre premières classes, le tribunal et la cour régionale des pensions militaires, les juridictions statuant en matière de Sécurité sociale et de contentieux électoral, le Conseil d'État et la Cour de cassation pour les affaires dispensées du ministère d'avocat ainsi que dans certaines procédures comportant la tenue d'une audience à bref délai, lorsque l'avocat prête son concours à une personne bénéficiant de l'aide juridictionnelle totale.

L'article 74 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, qui a modifié l'article 40 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique, a supprimé la prise en charge par l'État de ce droit pour les justiciables bénéficiant de l'aide juridictionnelle ; ces derniers doivent donc également s'acquitter de ce droit depuis le 1er janvier 2011.

Il peut être également rappelé que l'article 54 de la loi n° 2009-1674 du 30 décembre 2009 de finances rectificative pour 2009 a institué un droit d'un montant de **150 €** applicable sur les appels interjetés à compter du 1er janvier 2011 (cf. article 1635 bis P du Code général des impôts). Cette somme est due par les parties à l'instance d'appel lorsque la constitution d'avocat est obligatoire devant la cour d'appel. Le droit est acquitté par l'avocat postulant pour le compte de son client soit par voie de timbres fiscaux, soit par voie électronique. Il ne sera pas dû par la partie bénéficiaire de l'aide juridictionnelle. Le produit de ce droit est affecté au fonds d'indemnisation de la profession d'avoués près les cours d'appel, créé dans le cadre de la réforme de la représentation devant les cours d'appel (loi n° 2011-94 du 25 janvier 2011).



Actualités juridiques

Le nouveau régime social des indemnités de rupture en 2012

Le régime social des indemnités de rupture d'un contrat de travail vient d'être modifié par la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la Sécurité Sociale pour 2012.

Sont visées :

- les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du Code du travail) ;

- les indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, (articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du Code du travail) ;

- les indemnités de mise à la retraite (article L.1237-7 du Code du travail) ;

- les indemnités qui sanctionnent le licenciement irrégulier, nul ou abusif ou encore le non-respect de la priorité de réembauchage (articles L.1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-11 à

L. 1235-13 du Code du travail) ;

- les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée (article L.1237-13 du Code du travail) ;

- les indemnités en cas de cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du Code général des impôts.

L'article L.242-1, 12ème alinéa, du Code de la Sécurité Sociale, qui fixe



l'assiette des cotisations et contributions sociales, excluait de celle-ci la part exonérée d'impôt sur le revenu (*) des indemnités précitées lorsqu'elle est inférieure à un montant fixé à **3 fois** la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale.

La loi du 21 décembre 2011 abaisse ce montant en le fixant à **2 fois** la valeur du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

La fraction non imposable (*) des indemnités de rupture sera donc désormais soumise à cotisations sociales si elle excède la valeur de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 72.744 € en 2012 (cf. arrêté du 30 décembre 2011).

Toutefois, à titre transitoire, la limite d'exonération restera fixée à **3 fois** le plafond annuel de la sécurité sociale (109.116€ en 2012) pour les indemnités de rupture qui seront versées en 2012 :

■ au titre d'une rupture notifiée en 2012 lorsque le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle est supérieur à 2 fois la valeur annuelle du plafond susvisé. Cependant, le montant pris en compte sera calculé selon les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2011 ;

■ au titre d'une rupture intervenant dans une entreprise de 50 salariés et plus dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique visant 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, pour lequel l'employeur a établi un plan de sauvegarde de l'emploi qui a été communiqué au plus tard le 31 décembre 2011 aux représentants du personnel.

Les indemnités de rupture ne bénéficieront plus en 2012, pour la fraction assujettie à la CSG (Contribution Sociale Généralisée) et à la

CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale) de la déduction forfaitaire représentative de frais professionnels applicable à l'assiette de ces contributions sociales.

Par ailleurs, les indemnités versées à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail ou de la cessation forcée de fonctions, d'un montant supérieur à 30 fois la valeur annuelle du plafond de la Sécurité Sociale (1 091.160 €) demeurent quant à elles, dans tous les cas, soumises intégralement à cotisations sociales.

A noter, enfin, que le régime fiscal des indemnités de rupture est inchangé. ■

(*) Les indemnités de rupture versées en dehors d'un PSE sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite :

- soit du montant de l'indemnité de licenciement ⁽¹⁾ ou, selon le cas, de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;
- soit de 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois ⁽²⁾ le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

⁽¹⁾ sous condition, pour les salariés ayant conclu une rupture conventionnelle, qu'ils ne soient pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite de base.

⁽²⁾ réduit à 5 fois pour ce qui concerne les indemnités de mise à la retraite.

Cf. article 80 duodecies du Code général des impôts.



Dites nous ...

Le bulletin des conseillers du salarié vous propose une nouvelle rubrique à travers une série de portraits de conseillers du salarié de la région. Honneur aux femmes avec Patricia TOCQUE rencontrée au Havre en octobre dernier. Interview.

Le bulletin des conseillers du salarié (BCS) : Mme TOCQUE, pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Patricia TOCQUE (PT) : Je suis employée de consignation au sein d'une compagnie maritime havraise depuis plus de 20 ans. J'y exerce différents mandats représentatifs du personnel comme délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, secrétaire du CHSCT et déléguée syndicale CGT. J'entame, cette année, mon 4^{ème} mandat de conseiller du salarié présenté par la CGT.



Le BCS : Comment êtes-vous devenue conseiller du salarié ?

PT : Au cours d'une réunion à l'union locale, j'avais rencontré des conseillers en exercice : la description et l'objet de leur fonction, à savoir le contact, l'assistance et la défense du salarié m'ont plu. Et aujourd'hui quand je parle d'assistance, c'est une définition bien plus large que je ne le pensais. On ne se contente pas d'une assistance juridique. Le soutien psychologique est bien réel !

Le BCS : Comment êtes-vous contactée par les salariés ?

PT : J'ai fait le choix de ne pas communiquer mon numéro de téléphone personnel. C'est donc l'union locale qui me redirige une partie des demandes d'assistance qu'elle reçoit. Elle sait d'une part que je réduis mes interventions à l'agglomération du Havre, étant entendu que les 15 heures de délégation mensuelles sont déjà

bien insuffisantes pour satisfaire les demandes locales si vous décomptez le temps de trajet pour vous rendre à l'entretien préalable, la rencontre préparatoire avec le salarié, l'entretien lui-même, le trajet retour et la rédaction du compte rendu. D'autre part, avec le temps, j'assiste davantage des salariés du tertiaire comme la vente, la restauration et les bureaux.

J'évite les entreprises de gardiennage je préfère que le conseiller soit un homme ! En général, je refuse peu de demandes sachant que l'union locale s'efforce de mobiliser en priorité les conseillers les plus disponibles comme les retraités.

Le BCS : Puisque vous abordez ce point, n'est-ce pas plus facile d'être une femme ?

PT : Pas vraiment. 90 % des employeurs, qu'ils soient hommes ou femmes, sont hostiles à l'assistance du salarié par une personne extérieure. Ils y voient une ingérence. Personne ne m'a jamais offert un café ! L'accueil est parfois glacial même chez les employeurs des



professions juridiques comme les avocats, les notaires, etc ... On m'a déjà insultée ou menacée et quand je dis «on» je parle surtout d'hommes ! Je me souviens d'un boulanger qui m'a menacée de me «passer par la vitrine» ou d'un autre employeur, très mysogine, qui voulait me «virer» en appelant le police.

Le BCS : D'autres difficultés ?

PT : Comme je vous le disais, les employeurs voient d'un mauvais œil l'ingérence d'une personne extérieure. Quand il s'agit d'une procédure de licenciement pour motif disciplinaire, ils me reprochent parfois, par ma simple présence, de cautionner les faits reprochés. Je vois souvent et malheureusement des salariés impuissants et je revois, aussi souvent, les mêmes employeurs connus pour leurs agissements. Dans ces cas là, j'ai l'impression que les choses n'évoluent pas. Il m'arrive aussi de ralentir le rythme de mes interventions : ce que nous voyons et entendons est parfois dur. On ne gère pas des dossiers avec la seule froideur juridique.

Le BCS : Des motifs de satisfaction tout de même ?

PT : Oui bien sûr. Je reviens par exemple sur les procédures disciplinaires : même si les faits sont avérés voire indéfendables, ma présence est toujours utile notamment pour dénoncer des moyens de preuve illicites ou pour vérifier le montant des indemnités en fonction de la gravité de la faute. D'une manière générale, notre fonction est modératrice : elle évite que les protagonistes en viennent aux mains ou bien s'insultent. J'ai en tête deux salariés d'une grande surface commerciale qui étaient complètement paniqués au cours de l'entretien préalable au licenciement. Sans ma présence, je pense que l'entretien aurait dégénéré et qu'ils seraient licenciés à ce jour. Or, j'ai grand plaisir à les revoir chaque fois que je fais mes courses dans le magasin en question ! Et puis surtout, très souvent, on apporte un soutien moral aux salariés visés par une procédure de licenciement.

Le BCS : De quelle manière assistez-vous les salariés ?

PT : Je rencontre systématiquement la personne pendant une heure environ. En cours d'entretien préalable, j'utilise très peu le Code du travail. Mon approche est moins juridique que pragmatique : elle se situe davantage au niveau de la réalité des faits et de l'émotionnel.

Le BCS : Avez-vous quelques conseils à donner aux conseillers nouvellement en fonction ?

PT : Je leur conseillerais d'une part d'être présentés par une organisation syndicale, en mesure de leur apporter une aide juridique mais aussi méthodologique, quitte à ce que l'étiquette syndicale hérisse, davantage encore, le poil de l'employeur ! D'autre part, je pense qu'il est important d'avoir un vécu professionnel et d'exercer des mandats représentatifs du personnel, mandats qui vous procurent une expérience des relations sociales. Enfin, j'ajouterais quelques points de détail comme avoir toujours sa carte de conseiller sur soi, être correct avec l'employeur, s'assurer que le salarié ne vous a rien caché qu'il soit désagréable d'apprendre au cours de l'entretien ou bien encore garder précieusement ses notes.

Le BCS : Et vos relations avec votre employeur ?

PT : Je ne peux pas dire qu'il apprécie particulièrement ma fonction de conseiller du salarié, sans doute moins que mes autres mandats d'ailleurs. J'effectue trois ou quatre interventions par mois le plus souvent avec des délais de prévenance courts, la veille pour le lendemain parfois. En outre, j'assiste des salariés dont les problématiques sont extérieures à mon entreprise et l'employeur peut alors s'interroger sur le bien-fondé de ma fonction. ■

Mon approche est moins juridique que pragmatique : elle se situe davantage au niveau de la réalité des faits et de l'émotionnel. //

Patricia Tocque



Les nouvelles listes des conseillers du salarié

Les listes des conseillers du salarié des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure ont été renouvelées respectivement par arrêtés préfectoraux en date des 7 juillet et 4 novembre 2011 pour un nouveau mandat de trois ans.

Ces listes se caractérisent par :

► Un nombre inégalé de conseillers

Tant dans le département de l'Eure que dans celui de la Seine-Maritime, le nombre de conseillers du salarié n'a jamais été aussi important depuis la mise en place du dispositif : **47** désignés dans l'Eure, **104** dans la Seine-Maritime, soit un total de **151** conseillers pour la région Haute-Normandie.

► Un taux important de conseillers nouvellement désignés

Plus d'un conseiller sur 2 est nouvellement désigné et débute son premier mandat : près de **60 %** de nouveaux conseillers dans le département de l'Eure et près de **55 %** dans le département de la Seine-Maritime. Certaines organisations syndicales ont présenté près de 70 % de nouveaux candidats aux fonctions de conseiller.

► Un nombre de femmes en augmentation mais insuffisant

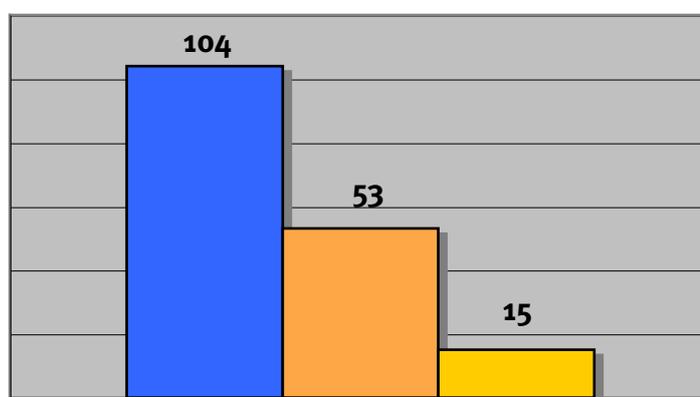
La proportion de femmes désignées atteint près de **15 %** dans les deux départements. Même si ce taux de

féménisation est à la hausse, il est loin d'atteindre la parité.

Chacune des deux Unités territoriales de la Direccte a invité les conseillers du salarié de son dé-

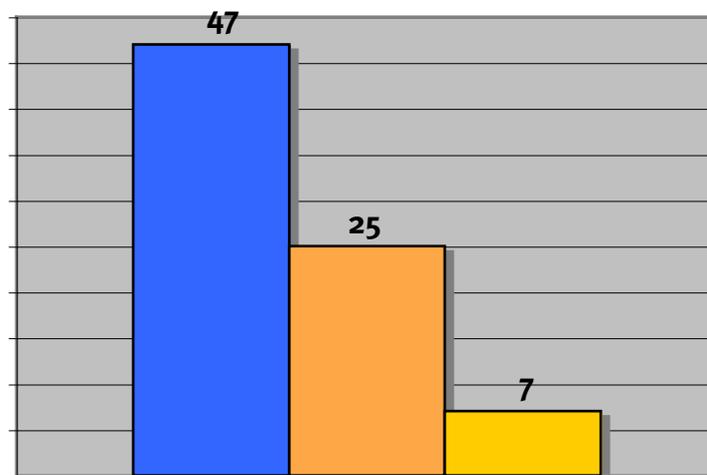
partement à une réunion, qui s'est tenue le 18 novembre 2011 pour ce qui concerne l'Eure et le 6 décembre 2011 pour la Seine-Maritime. Ces réunions ont permis d'accueillir et de remercier l'ensemble des

Seine-Maritime



■ Nombre conseillers ■ Nouveaux conseillers ■ Conseillers femmes

Eure



■ Nombre conseillers ■ Nouveaux conseillers ■ Conseillers femmes



conseillers pour leur engagement volontaire dans cette mission d'intérêt général mais également de réaliser une première rencontre.

Elles ont aussi été l'occasion de rappeler aux nouveaux conseillers le cadre juridique dans lequel s'exerce leur mission et de remettre à cha-

cun un exemplaire du «Mémento du conseiller du salarié» élaboré par la Direccte de Haute-Normandie. ■

Répartition par organisation syndicale

Organisations syndicales	Mandat 2011 - 2014				Mandat 2008 - 2011			
	Seine-Maritime		Eure		Seine-Maritime		Eure	
		Nouveaux		Nouveaux		Nouveaux		Nouveaux
	20	8	23	15	26	5	17	5
	7	4	7	0	7	1	4	0
	10	8	6	4	9	3	5	3
	42	24	7	3	34	7	4	3
	3	1	0	0	2	0	0	0
	1	0	0	0	1	0	0	0
	13	9	1	1	9	1	0	0
	1	0	1	1	1	0	0	0
	0	0	2	1	0	0	1	0
	0	0	0	0	0	0	2	2
Sans étiquette	7	3	0	0	4	0	0	0
Total	104	57	47	25	93	17	33	13

Proportion de femmes

Organisations syndicales	Mandat 2011 - 2014				Mandat 2008 - 2011			
	Seine-Maritime		Eure		Seine-Maritime		Eure	
		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes
	20	6	23	2	26	3	17	2
	7	1	7	0	7	0	4	0
	10	0	6	2	9	2	5	1
	42	6	7	2	34	1	4	1
	3	0	0	0	2	0	0	0
	1	0	0	0	1	0	0	0
	13	1	1	0	9	2	0	0
	1	0	1	0	1	0	0	0
	0	0	2	1	0	0	1	1
	0	0	0	0	0	0	2	1
Sans étiquette	7	1	0	0	4	1	0	0
Total	104	15	47	7	93	9	33	6



Allez en formation !!!



La formation des conseillers du salarié

Un arrêté du 21 décembre 2011 du ministre chargé du travail (publié au JO du 24 décembre) fixe la liste des organismes dont les stages ou sessions de formation consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ouvrent droit, pour l'année 2012, au congé prévu par l'article L.3142-7 du Code du travail.

Rappelons que le conseiller du salarié qui occupe un emploi salarié a droit, quels que soient son ancienneté et l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, à une autorisation d'absence pour les besoins de sa formation.

Ce droit s'inscrit dans le cadre du **congé de formation économique, sociale et syndicale** institué par l'article L.3142-7 précité.

Les conseillers du salarié bénéficient d'un accès privilégié à ce congé (*article L.1232-12 du Code du travail*).

Ils peuvent ainsi obtenir, sur leur demande et pour leur permettre d'exercer leur mission dans les meilleures conditions possibles, un congé de formation, dans la limite de deux semaines (soit douze jours) par période de trois ans suivant la publication de la liste départemen-

tale des conseillers du salarié.

Les douze jours de ce congé s'imputent sur le nombre de jours de formation dont bénéficie tout salarié au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale (12 ou 18 jours par an).

Dans la mesure où le salarié investi d'un mandat de conseiller du salarié possède un accès prioritaire à ce congé lorsque celui-ci a pour objet de suivre une formation en rapport avec les besoins de la fonction, le congé ne peut lui être refusé par l'employeur, sauf s'il a déjà épuisé son contingent annuel de douze



Réunion des conseillers du salarié de Seine-Maritime à l'AFPA de St-Etienne-du-Rouvray



jours ou usé des douze jours spécifiques accordés sur trois ans.

La durée de ce congé est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales et de tous les droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié, pendant le congé, n'a, en principe, pas droit au maintien de son salaire.

Cependant, dans les entreprises occupant au moins dix salariés, le congé de formation économique, sociale et syndicale doit donner lieu à une rémunération par l'employeur, dont le montant est déterminé par rapport à une enveloppe globale (0,08 pour mille de la masse salariale brute de l'année en cours) consacrée au financement du congé.

Les conventions et accords collectifs peuvent contenir des dispositions plus favorables concernant la rémunération du salarié en congé de formation.

De même, rien ne s'oppose à ce que la rémunération du salarié en formation soit prise en charge, en partie ou en totalité, par les organisations syndicales de salariés de caractère interprofessionnel reconnues représentatives et qui organisent les stages, à condition que l'indemnisation soit accordée à tous les participants qui le demandent, sans aucune discrimination touchant, par exemple, à leur appartenance syndicale. Les comités d'entreprise peuvent également assurer cette prise en charge au titre des activités sociales et culturelles, à condition là également que les indemnités soient versées à tous les salariés de l'entreprise partant en congé de formation, sans aucune distinction entre eux.

En 2012, pour s'inscrire dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale, les stages ou sessions doivent être organisés par les centres ou instituts ci-après désignés :

■ **Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan 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), 128, avenue Jean-Jaurès, 93697 Pantin Cedex.

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

■ **Instituts spécialisés :**

▶ Institut du travail de l'université Robert Schuman, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg.

▶ Institut des sciences sociales du travail, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine.

▶ Institut d'études sociales de l'UFR-ESE de l'université Pierre Mendès France Grenoble-II, BP 47, 38040 Grenoble Cedex 9.

▶ Institut régional du travail de l'université de la Méditerranée - Aix-Marseille-II, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence.

▶ Institut de formation syndicale de l'université Lumière - Lyon-II (IFS), 86, rue Pasteur, 69365 Lyon Cedex 07.

▶ Institut régional du travail de l'université Nancy-II, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy Cedex.

▶ Institut du travail de l'université Montesquieu - Bordeaux-IV, 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 de Haute-Bretagne - Rennes-II (ISSTO), avenue Charles-Tillon, 35044 Rennes Cedex.

▶ Institut régional du travail de l'université du Mirail - Toulouse-II, 5, allée Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex.

▶ Institut régional d'éducation ouvrière du Nord - Pas-de-Calais (IREO), 1, place Déliot, BP 629, 59024 Lille Cedex.

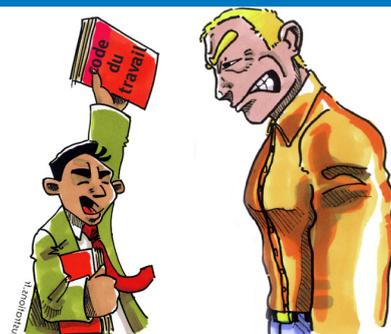
▶ Association culture et liberté, 5, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris.

■ **Organismes spécialisés :**

▶ Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi-Albert-II, 5 Box 7, B-1210 Bruxelles, Belgique. ■



La loi, M^ossieu, vous en avez déjà entendu parler ?



Si l'entretien se passe mal

Tenant compte du fait que plus d'un conseiller du salarié sur deux, dans les deux départements de la Haute-Normandie, est nouvellement désigné, il apparaît important de vous rappeler la conduite à tenir en cas de difficultés rencontrées dans le cadre de l'exercice de votre mission.

La faculté pour le salarié appartenant à une entreprise dépourvue de représentants du personnel de se faire assister au cours de l'entretien préalable à son éventuel licenciement ou lors du ou des entretiens préparatoires à une rupture conventionnelle de son contrat de travail, par un conseiller du salarié constitue un droit instauré par la loi.

En conséquence, l'employeur ou son représentant ne peut légalement s'opposer à la présence du conseiller ou bien adopter un comportement ou tenir des propos qui ne permettent pas au conseiller d'exercer sa mission d'assistance dans des conditions normales et, au-delà, à la procédure de se dérouler régulièrement. De tels faits sont susceptibles de constituer le délit d'entrave prévu et réprimé par l'article L.1238-1 du Code du travail.

Les responsables respectifs des Unités territoriales des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure de la Direccte sont garants du bon fonctionnement de l'institution des conseillers du salarié au niveau départemental.

Pour ce faire, toute atteinte à l'exercice régulier de votre mission doit être signalé aux agents ci-dessous désignés dans chacun des deux départements afin, qu'une intervention adaptée à la situation puisse être envisagée par l'Administration du travail :

► Département de la Seine-Maritime :

■ **Sylvie GEIGER**
Tél. 02.32.18.99.40

■ **Philippe CAILLOUEL**
Tél. 02.32.18.99.42

► Département de l'Eure :

■ **Catherine CASANOVA**
Tél. 02.32.24.86.82

Il est essentiel, pour garantir un fonctionnement correct du dispositif législatif d'assistance du salarié, qu'aucun incident affectant l'exercice des fonctions du conseiller du salarié ne reste sans suite.

L'attention de nos services peut également être appelée par les employeurs qui estiment qu'un conseiller du salarié a outrepassé ses fonctions ou, par exemple, a eu une conduite irrespectueuse.

En cas de comportement non-conforme à la mission dont il est investi, le conseiller pourra être convoqué par le responsable de l'Unité territoriale pour être entendu sur les faits rapportés.

Dans les cas les plus graves, le conseiller du salarié encourt la radiation de la liste. ■



1 km à pied c'est pas remboursé...



Un remboursement avec des bornes

Les frais de déplacement engagés par les conseillers du salarié, dans le cadre de l'exercice de leur mission, sont remboursés sur la base des taux d'indemnités kilométriques fixées par l'arrêté du 26 août 2008 pour ceux qui utilisent leur véhicule personnel ou, sur la base de la production de titres de transport, pour ceux qui empruntent les transports en commun.

Il convient de préciser que ce remboursement n'a lieu qu'à l'occasion d'une intervention limitée au cadre strict de l'entretien préalable au licenciement ou du ou des entretiens préparatoires à une rupture conventionnelle ⁽¹⁾.

En l'état actuel du droit et conformément aux instructions ministérielles, le conseiller du salarié ne peut prétendre au remboursement des frais de déplacement qu'il a pu engager pour une rencontre préparatoire qui ne se situe pas immédiatement avant la tenue de l'entretien lui-même. ■

(1) Le déplacement comprend, outre la durée de l'entretien, le temps nécessaire au conseiller pour s'y rendre et en revenir. Il peut intégrer le temps d'un éventuel pré-entretien à la condition expresse qu'il précède immédiatement l'entretien lui-même. La durée de cette rencontre préalable à l'entretien s'impute alors sur le temps d'autorisation d'absence (15 heures par mois au maximum) dont dispose le conseiller du salarié qui travaille dans un établissement employant au moins 11 salariés.

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi de Haute-Normandie
Directeur de publication : **Bernard Lemoine**

Rédaction : **Catherine Casanova, Sylvie Geiger, David Delasalle, Dominique Leroi-Duval**

14, avenue Aristide Briand 76108 Rouen cedex 1

Tel. 02.32.76.16.20 Fax 02.32.76.16.79