

Édito

Sommaire

- . L'Édito du Directeur page 1
- . Découverte de la DIRECCTE pages 1 à 4
- . Quelques arrêts récents page 5
- . Le pré-entretien préalable pages 6 à 8
- . Une assistance sous condition pages 9 à 10
- . Mieux vous connaître page 11
- . Renouvellement des mandats page 12

J'ai le plaisir de vous présenter le premier numéro du bulletin des conseillers du salarié de Haute-Normandie. J'ai souhaité que la parution de ce bulletin, créé en février 2007 par les services du travail de Seine-Maritime, soit désormais régionale en cohérence avec la création récente de la DIRECCTE de Haute-Normandie. Cette direction, à travers ses unités territoriales de Seine-Maritime et de l'Eure, reste votre interlocuteur privilégié.



L'objectif de ce bulletin est simple : vous apporter, à vous, conseillers du salarié, toutes les informations utiles au bon exercice de votre mission. Vous y retrouverez ainsi, à chaque parution, toute l'actualité juridique et jurisprudentielle relative au droit du licenciement du salarié et à votre mandat.

Ce bulletin est le vôtre. Mes services se tiennent donc à votre disposition pour toute interrogation, demande d'information, voire proposition d'amélioration du contenu du présent bulletin.

J'espère que vous lirez avec intérêt ce premier numéro qui m'offre l'occasion de réaffirmer avec force toute l'utilité de votre engagement à veiller à l'effectivité du droit dans l'intérêt des salariés.

Bon, c'est par ici, puis par là,
en fait c'est direct

Philippe Digeon

DIRECCTE de Haute-Normandie



Découverte de la DIRECCTE

Qu'est-ce que la DIRECCTE ?

La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi regroupe en une administration régionale unique huit directions ou services de l'Etat, issus du Ministère de l'économie des finances et de l'industrie et du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé :

- La direction régionale et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP et DDTEFP) qui ont intégré depuis janvier 2009 les services de l'inspection du travail des transports, de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, de l'inspection du travail des affaires maritimes,
- La direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DRCCRF),
- Les services du développement économique et de métrologie de la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL),
- La direction régionale du commerce extérieur (DRCE),
- La délégation régionale au tourisme (DRT),



Siège de la DIRECCTE
14, avenue Aristide Briand
76108 Rouen cedex 1



- La délégation régionale au commerce et à l'artisanat (DRCA),
- Le chargé de mission régional à l'intelligence économique (CRIE).

La DIRECCTE : pourquoi ?

S'inscrivant dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État, la DIRECCTE est une nouvelle direction régionale placée auprès du Préfet de région pour assurer le pilotage coordonné des politiques publiques du développement économique, de l'emploi, du travail, de la concurrence et de la protection des consommateurs. Son objectif est de mettre en place une organisation régionalisée, plus simple et plus lisible.

■ Un interlocuteur unique

La DIRECCTE est désormais l'interlocuteur économique et social unique pour les entreprises et les acteurs socio-économiques : chefs d'entreprise, salariés, partenaires sociaux et territoriaux, demandeurs d'emploi et consommateurs.

■ Une intervention cohérente

La DIRECCTE est présente auprès des entreprises à chaque étape de leur évolution, accompagne leur création, leur développement et les aide à gérer les ressources humaines et les compétences.

■ Une performance accrue

La DIRECCTE va pouvoir proposer aux entreprises et aux acteurs de la région un accompagnement plus global et continu.

La DIRECCTE : quelle organisation ?

> La DIRECCTE est composée d'un échelon régional structuré en trois Pôles

■ Pôle Entreprises, Emploi et Economie

Ce Pôle est chargé de :

- ▶ soutenir la création, l'innovation et le développement des entreprises,
- ▶ développer les compétences des salariés dans le cadre d'une stratégie de croissance de l'activité et de l'emploi,
- ▶ anticiper et accompagner les mutations économiques,

- ▶ accompagner les jeunes, les demandeurs d'emploi et les personnes exposées aux risques d'exclusion du marché du travail, notamment en améliorant l'efficacité du service public de l'emploi.

■ Pôle Concurrence, Consommation, Répression des fraudes

Ce Pôle est chargé de :

- ▶ assurer, participer, contribuer au bon fonctionnement et à la loyauté du marché, en détectant les pratiques susceptibles d'altérer le jeu de la concurrence (ententes, abus de domination, déséquilibre des relations inter-entreprises, etc.),
- ▶ assurer la protection économique et la sécurité des consommateurs,
- ▶ veiller au respect de la législation et de la réglementation en matière de métrologie légale (instruments de mesures).

■ Pôle Politique du Travail

Ce Pôle est chargé de :

- ▶ assurer le respect du droit du travail (Inspection du Travail),
- ▶ promouvoir la qualité de l'emploi, améliorer les conditions de travail et la santé au travail,
- ▶ appuyer le dialogue social et le développement de la représentation du personnel,
- ▶ assurer la veille et le suivi des relations individuelles et collectives de travail.

> La DIRECCTE a des implantations territoriales au plus près des usagers

La DIRECCTE comprend des unités territoriales au plus près des usagers. Ces unités territoriales, implantées dans les départements, font partie intégrante de la DIRECCTE. Elles constituent le niveau de proximité de la direction régionale pour les missions de proximité : contrôle de l'inspection du travail, mise en œuvre des politiques du travail et de l'emploi, contribution au développement économique sur les territoires.

La DIRECCTE pilote également la politique de protection des consommateurs mise en œuvre par les directions départementales de la protection des populations. ■



DIRECCTE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Comité de direction

Définir les orientations stratégiques - Elaborer des cadres d'objectifs et de moyens - Valider des plans d'actions partagés - Articuler les niveaux régionaux et territoriaux - Programmer et suivre l'avancement des projets



Pôle T

Politique du Travail

Pilotage, appui technique et juridique de l'inspection du travail fusionné

Contrôler et assurer une bonne compréhension de la réglementation du travail - Assurer le respect des procédures de licenciements économiques et la qualité des PSE

Assurer la protection des salariés et la sécurisation des parcours professionnels - Mettre en oeuvre les politiques de santé au travail

Animer le dialogue social en appuyant l'élaboration conventionnelle des règles, veiller à la représentation du personnel, participer à l'évaluation de la représentativité des organisations syndicales - Prévenir et régler les conflits collectifs

Pôle 3 E

Entreprises, Emploi, Economie

Politique de l'emploi et de la formation professionnelle

Favoriser le retour à l'emploi - Accompagner les publics éloignés de l'emploi - Accompagner les mutations économiques, territoriales et professionnelles - Aider les entreprises en création - Développer la VAE et contrôler les organismes de formation

Développement économique

Intelligence économique - Développement industriel et compétitivité des entreprises - Développement touristique - Commerce extérieur - Commerce et artisanat

Pilotage et ingénierie des fonds structurels (FSE et Feder)

Pôle C

Concurrence, consommation et répression des fraudes

Mission CCRF

Assurer la régulation concurrentielle des marchés - Protéger les intérêts économiques des consommateurs - Garantir la sécurité du consommateur dans le domaine alimentaire, industriel et les prestations de services

Mission Métrologie

Instruction et agréments d'opérateurs privés, surveillance du parc, des vérificateurs et instruments neufs

Unité Territoriale de la Seine-Maritime

2, rue Saint Sever - Cité administrative
76032 Rouen cedex

Responsable de l'UT
Georges Decker



Service chargé de la gestion du dispositif des conseillers du salarié
Section Centrale Travail
Sylvie Geiger
02.32.18.98.41/42/43

Unité Territoriale de l'Eure

Bld Georges Chauvin - Cité administrative
27023 Evreux cedex

Responsable de l'UT
Françoise Le Gac



Service chargé de la gestion du dispositif des conseillers du salarié
Section Centrale Travail
Catherine Casanova
02.32.24.89.12



Unité Territoriale de l'Eure

Responsable de l'Unité Territoriale de l'Eure
Françoise Le Gac

Secteur Travail
Nicolas Bessot
Directeur Adjoint

Sections d'Inspection
du Travail

Appui Inspection du Travail

Restructurations emploi
et formation

Documentation

Section Centrale Travail
Catherine Casanova
(chargée de la gestion
du dispositif des conseillers
du salarié)

Main-d'Oeuvre étrangère

Service de renseignements

Unité Territoriale de Seine-Maritime

Responsable de l'Unité Territoriale de Seine-Maritime
Georges Decker

Restructurations emploi
et formation

Philippe Lagrange
Directeur adjoint
Arrond. du Havre

Marc Vaalay
Directeur adjoint
Arrond. de Rouen

Françoise Plouviez Diaz
Directrice adjointe
Arrond. de Dieppe

Annie Mallet
Directrice adjointe
Section agricole

Martine Six
Directrice adjointe
Transports en réseau

Sections d'Inspection
du Travail du Havre
dont une section
maritime

Sections d'Inspection
du Travail de Rouen

Sections d'Inspection
du Travail de Dieppe

Main-d'Oeuvre
étrangère

Services de
renseignements

Section Centrale Travail
Sylvie Geiger
(chargée de la gestion
du dispositif des conseillers
du salarié)



Ça passe ou ça casse !!!



Quelques arrêts récents ... intéressants

Le retard du conseiller du salarié à l'entretien préalable ne contraint pas l'employeur à reporter le début de cet entretien jusqu'à son arrivée. Le fait que l'entretien ait débuté à l'heure convenue ne rend pas la procédure irrégulière ; peu importe que le conseiller sollicité par le salarié arrive tardivement voire ne soit pas au rendez-vous. *(Cour de cassation, chambre sociale 26 janvier 2010 (pourvoi n° 08-40333)).*

La recodification du Code du travail étant intervenue à droit constant, les dispositions relatives à la durée de la protection d'un délégué syndical s'appliquent au conseiller du salarié comme le prévoyait auparavant l'ancien article L.122-14-16. Par conséquent, le conseiller du salarié continue de bénéficier d'une protection contre le licenciement, non seulement pendant toute la durée de son mandat, mais aussi, comme les délégués syndicaux, pendant une période de douze mois après la cessation de ses fonctions, à condition toutefois que celles-ci aient été exercées pendant un an au moins. *(Cour de cassation, chambre sociale 27 janvier 2010 (pourvoi n° 08-44376)).*

La présence d'un salarié à l'entretien préalable, qui est intervenu en une seule occasion pour confirmer des propos reprochés au salarié convoqué, ne constitue pas un détournement de l'objet de l'entretien ni un empêchement pour le juge de retenir ensuite une attestation établie par ce témoin. Cette solution qui concerne un entretien préalable à la rupture anticipée pour faute grave d'un contrat à durée détermi-

née vaut également pour l'entretien préalable au licenciement. *(Cour de cassation, chambre sociale 5 mai 2010 (pourvoi n° 09-40737)).*

Il est interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée à l'article L. 1225-4 du Code du travail, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision. Il s'agit là d'une précision susceptible de remettre en cause la jurisprudence qui permettait jusqu'à présent à l'employeur de mener l'entretien préalable au licenciement durant le congé de maternité tout en différant la notification de la rupture à l'issue de la période protégée. *(Cour de cassation, chambre sociale 15 septembre 2010 (pourvoi n° 08-43299)).*

La protection contre le licenciement dont bénéficie le conseiller du salarié court à compter du jour où la liste départementale des conseillers est arrêtée par le préfet, indépendamment des formalités de publicité. Il s'agit d'un revirement de jurisprudence puisque jusqu'à présent le point de départ de cette protection se situait à la date de publication de la liste des conseillers du salarié au recueil des actes administratifs du département. *(Cour de cassation, chambre sociale 22 septembre 2010 (pourvois n° 09-41173 et 08-45227)).*

Le report, à la demande du salarié, de l'entretien préalable au licenciement ne fait pas courir un nouveau délai de cinq jours à compter de la



Cour de Cassation
5, Quai de l'Horloge
75001 Paris

seconde convocation. Dans un tel cas, le délai minimum de cinq jours ouvrables, qui doit séparer la présentation de la lettre de convocation ou sa remise en main propre et l'entretien préalable, ne s'impose qu'à l'égard de la lettre initiale de convocation. *(Cour de cassation, chambre sociale 24 novembre 2010 (pourvoi n° 09-66616)).* On peut rappeler également que la Chambre sociale a considéré que l'employeur qui respecte ce délai minimum de cinq jours ouvrables est simplement tenu, en cas de modification à la demande du salarié du lieu de cet entretien, d'aviser ledit salarié «dans un délai raisonnable». *(Cour de cassation, chambre sociale, du 24 janvier 2007 (pourvoi n° 05-44 098)).* ■



Je suis fin prêt pour préparer ma préparation de l'entretien préparatoire à l'entretien préalable



Le pré-entretien préalable au licenciement

L'entretien préparatoire, qui peut prendre indifféremment la forme d'une rencontre ou d'un entretien téléphonique, n'a pas été prévu par le législateur. La loi n'encadre donc absolument pas ce premier contact.

Cette rencontre préparatoire est par contre envisagée par la circulaire ministérielle du 4 août 1992 relative aux conseillers du salarié, laquelle prévoit l'imputation du temps passé au pré-entretien sur le crédit mensuel d'heures d'absence accordé aux conseillers qui sont employés dans un établissement occupant au moins onze salariés et ce, dès lors que cet entretien préparatoire se situe immédiatement avant la tenue de l'entretien préalable.

Dans le silence de la loi, l'organisation matérielle de l'entretien préparatoire relève de la totale liberté du conseiller du salarié et du salarié qui recourt à ses services. Il leur appartient donc de convenir des conditions dans lesquelles ils vont préparer l'entretien préalable.

S'agissant du moment de cette rencontre préparatoire

Il est bien évidemment souhaitable, chaque fois que cela est possible, que l'entrevue entre le salarié et le conseiller du salarié ait lieu suffisamment de temps avant l'entretien préalable pour permettre d'organiser de concert et dans les meilleures conditions possibles la défense des intérêts du salarié menacé de licenciement.

De même, il est préférable que le salarié et le conseiller disposent, dans le cadre de cet entretien préparatoire, de tout le temps qui leur est nécessaire pour examiner ensemble de façon approfondie le dossier et adopter le système de défense le plus approprié.

Ceci étant, rien ne s'oppose à ce que le pré-entretien se tienne immédiatement avant l'entretien préalable, si le salarié a été autorisé par son employeur à s'absenter à cet effet de son poste de travail, dans l'hypothèse bien sûr où cette rencontre préparatoire se situerait pendant l'horaire de travail.

Pour ce qui est du lieu de cette rencontre préparatoire

Idéalement, pour que ce travail préparatoire s'effectue dans des conditions optimales, la rencontre devrait se dérouler en un lieu garantissant une certaine confidentialité des propos et où le salarié et le conseiller seraient assurés d'être importunés le moins possible.

Un lieu public, tel un café ou un square par exemple, s'il constitue une certaine commodité, peut néanmoins se révéler inadéquat selon les circonstances du moment. Là encore, il revient au conseiller du salarié et au salarié qui sollicite son assistance de retenir le meilleur endroit possible en fonction des possibilités de chacun.

L'entretien préparatoire peut aussi avoir lieu dans les locaux de l'entreprise avec l'accord de l'employeur, sous réserve que le conseiller et le salarié puissent disposer d'un lieu approprié, du temps nécessaire et qu'ils ne soient pas exposés à un dérangement.

Si la préparation de l'entretien préalable est prévue dans ces conditions, il faudra veiller à obtenir de la part de l'employeur l'engagement qu'un local adapté sera mis à la dis-

L'organisation matérielle de l'entretien préparatoire relève de la totale liberté du conseiller du salarié et du salarié



position du conseiller et du salarié, et que ce dernier bénéficiera, le cas échéant, d'une autorisation d'absence d'une durée suffisante pour préparer correctement l'entretien.

Un pré-entretien constructif

Lors de ce pré-entretien, le conseiller du salarié aura tout avantage à expliquer d'emblée son rôle au salarié qui fait appel à lui.

Afin d'éviter tout malentendu, le conseiller devra l'informer qu'il n'est doté d'aucun pouvoir particulier, autre que celui d'assister et de conseiller le salarié lors de l'entretien préalable.

En effet, au-delà du droit de participer activement à l'entretien préalable auquel a été convoqué le salarié, c'est-à-dire non seulement d'être présent en qualité de témoin attentif mais aussi de prendre des notes, d'intervenir pour notamment demander des explications à l'employeur, compléter celles du salarié et présenter des observations, le conseiller du salarié ne dispose d'aucune prérogative.

Il faut savoir que, au bout du compte, la loi ne confère pas au conseiller du salarié un rôle différent de celui de tout salarié assistant l'un de ses collègues lors de l'entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement.

Pour autant, le conseiller du salarié pourra signaler qu'il peut établir un compte rendu de l'entretien préalable, qui, s'il a été cosigné par l'employeur et le salarié intéressés, possèdera une force probante



devant les tribunaux. De même, le conseiller du salarié pourra préciser qu'il peut fournir un témoignage en justice à la demande du salarié. Il peut ainsi, en sa qualité de témoin direct du déroulement de l'entretien préalable, apporter son témoignage au moyen d'une attestation ou bien encore être appelé à témoigner physiquement devant le conseil de prud'hommes.

En résumé, pour lever toute ambiguïté sur son rôle, le conseiller du salarié pourra utilement informer le salarié que son action a pour objectif essentiel :

- de l'aider à organiser la défense de ses intérêts en vue de l'entretien préalable auquel il est convoqué,
- et de lui apporter un soutien actif lors de cet entretien, notamment dans l'exposé et l'argumentation de sa défense face aux griefs retenus contre lui, mais sans se substituer au salarié et sans nuire au principe

du contradictoire attaché à l'entretien préalable.

Il va sans dire que le conseiller du salarié devra ensuite se faire exposer précisément la situation à laquelle est confronté le salarié.

Il est primordial, pour que ce pré-entretien soit productif, que le salarié exprime tout ce qu'il sait des faits qui motivent le projet de licenciement, qu'il décrive le contexte dans lequel ces faits s'inscrivent et le climat social qui les entoure, qu'il dépeigne le comportement habituel de celui qui va sans doute conduire l'entretien préalable. Autrement dit, il doit être incité à dire la vérité, à rassembler et produire tous les documents qui prouvent ses assertions, notamment des témoignages, et à fournir, dans toute la mesure du possible, tous les éléments nécessaires à une pleine connaissance du dossier par le conseiller du salarié.

A ce stade, il importe que s'instaure une relation de confiance entre le salarié et le conseiller. La mission du conseiller du salarié est d'aider le salarié ; cela suppose donc un échange entre les deux parties,

Le conseiller du salarié devra (...) se faire exposer précisément la situation à laquelle est confronté le salarié



échange qui ne pourra être utile que si le salarié parle librement au conseiller, qu'il se confie sans crainte et confie toutes les pièces de son dossier.

Ceci permettra au conseiller de clarifier la situation, d'analyser sur le plan juridique les faits en cause et de préconiser, après ce diagnostic, le système de défense le plus approprié.

Il est entendu qu'il importe pour le conseiller de savoir si le salarié souhaite, tout bien pesé, plutôt être licencié que rester dans l'entreprise si cela était encore possible ; la stratégie à retenir étant évidemment dictée par ce choix du salarié, que le conseiller du salarié peut bien sûr éclairer de ses connaissances et de son expérience.

Il s'agit, effectivement, pour le conseiller de travailler en pleine coopération avec le salarié et, avec son aide, de préparer des contre-arguments à ceux avancés par l'employeur et d'élaborer une stratégie conforme à la volonté du salarié, après que celui-ci ait été renseigné sur l'étendue de ses droits.

Pour conclure, il peut être souligné que, conformément aux exigences de la réglementation, le conseiller du salarié qui a été sollicité pour intervenir lors d'un entretien préa-

lable doit, en cas d'indisponibilité, en informer immédiatement et par tous moyens le salarié concerné.

En effet, en raison du délai assez court dont dispose le salarié pour organiser sa défense et obtenir, s'il le souhaite, l'assistance d'un conseiller du salarié, il serait préjudiciable au salarié qu'il demeure longuement dans l'incertitude de la disponibilité du conseiller choisi.

Plus généralement, le conseiller du salarié se doit de respecter le salarié et de ne pas, sciemment ou par légèreté, lui causer de préjudice. C'est pourquoi le conseiller doit, sauf empêchement majeur, assumer complètement et jusqu'à terme les engagements pris envers le salarié, c'est-à-dire lui apporter toute l'assistance et tous les conseils nécessaires, dans les limites du rôle confié au conseiller du salarié par la loi.

A cet égard, on peut rappeler que les tribunaux ne reprochent aucune irrégularité de procédure à un employeur qui n'a pas reporté l'entretien préalable en raison de l'absence ou de l'arrivée tardive de la personne choisie par le sala-

rié pour l'assister. Très récemment, la Cour de cassation, dans un arrêt du 26 janvier 2010 (pourvoi n° 08-40333), a admis qu'un employeur

puisse débiter l'entretien à l'heure convenue, peu importe que le conseiller du salarié ne soit pas au rendez-vous. Le retard ou l'absence du conseiller du salarié à l'entretien préalable ne permet donc pas de considérer que l'employeur viole les droits de la défense du salarié s'il ne reporte pas l'entretien à une

date ultérieure ; le licenciement prononcé par la suite ne s'en trouvera pas irrégulier pour ce motif.

Enfin, de son côté, le salarié qui sera assisté lors de l'entretien préalable par un conseiller du salarié doit, comme la loi le prévoit, en informer son employeur avant la tenue de l'entretien.

Par contre, l'employeur ou son représentant qui peut se faire assister lors de l'entretien par un membre de l'entreprise, n'est pas tenu d'en informer préalablement le salarié. ■

Il s'agit (...) pour le conseiller de travailler en pleine coopération avec le salarié



Il est inutile d'assister, je vois bien que vous n'êtes pas en condition !



Une assistance sous conditions

Pour bénéficier de l'assistance d'un conseiller du salarié quatre conditions doivent être simultanément remplies par le salarié :

1 - Le salarié doit être convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement.

En effet, le conseiller du salarié n'a compétence à intervenir que dans le cadre de l'entretien préalable au licenciement, c'est-à-dire lors de la phase de conciliation d'une procédure de licenciement.

Le conseiller ne peut donc pas assister un salarié convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire **autre** que le licenciement : c'est-à-dire, par exemple, à un avertissement, à une mise à pied ou encore à une rétrogradation ou bien à une mutation (d'ordre disciplinaire, bien sûr).

La procédure disciplinaire, prévue par le Code du travail et qui devra être mise en œuvre dans ce cas, ne permet pas l'assistance du salarié par une personne extérieure à l'entreprise. Le salarié convoqué ne dispose que de la faculté de choisir une personne appartenant au personnel de l'entreprise pour l'assister lors de l'entretien préalable.

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

Il en va de même pour la rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage aux torts de l'apprenti, lorsque, dans l'attente de la résiliation du contrat par le conseil de prud'hommes, l'employeur **e n t e n d** prononcer la mise à pied de l'apprenti et engage, en conséquence, ladite procédure disciplinaire.

Le conseiller du salarié n'a compétence à intervenir que dans le cadre de l'entretien préalable au licenciement

2 - Le salarié qui sollicite un conseiller du salarié pour l'assister doit appartenir à une entreprise dépourvue d'institutions représentatives du personnel.

C'est-à-dire que le salarié doit nécessairement être employé dans une entreprise sans représentation du personnel.

Il faut entendre par là, que l'entreprise ne possède :

- ▶ ni délégués du personnel,
- ▶ ni comité d'entreprise,
- ▶ ni délégués syndicaux ou représentants de la section syndicale,
- ▶ ni comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le salarié doit nécessairement être employé dans une entreprise sans représentation du personnel

Ce sera normalement le cas de toutes les entreprises qui emploient moins de onze salariés. Mais, bien sûr, des entreprises dont l'effectif est supérieur à dix

salariés peuvent, bien qu'étant assujetties selon leur taille à la mise en place de diverses institutions représentatives du personnel, ne posséder aucun représentant du personnel pour différentes raisons.

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

De même, la désignation d'un représentant des salariés, telle que prévue par le Code de commerce, en cas d'ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire n'exclut pas la possibilité pour le



salarié menacé de licenciement de faire appel au conseiller du salarié si l'entreprise en difficulté est dépourvue d'institutions représentatives du personnel.

Il peut être précisé que l'absence de ces institutions représentatives du personnel s'apprécie dans le cadre de l'entreprise, voire le cas échéant au niveau de l'unité économique et sociale, et non pas au niveau de l'établissement où travaille le salarié concerné ou bien encore de l'établissement auquel il est rattaché.

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

3 - Le salarié qui fait appel au conseiller du salarié doit être salarié d'une entreprise, et non pas salarié d'un particulier.

La loi ne prévoit l'intervention du conseiller du salarié qu'en faveur du personnel salarié des entreprises.

C'est ainsi que les employés de maison, c'est-à-dire les salariés qui sont employés au domicile d'une personne physique, pour des activités à caractère domestique ou familial, ne peuvent pas être assistés par un conseiller du salarié.

Les syndicats signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ont d'ailleurs rappelé

expressément dans ce texte que les règles relatives à l'assistance du salarié par un conseiller lors de l'entretien préalable au licenciement ne sont pas applicables au personnel employé de maison.

Par contre, les salariés occupés à des tâches ménagères ou familiales dans le cadre d'une mise à disposition par une association ou une entreprise agréée de services à la personne, peuvent, quant à eux, faire appel au conseiller du salarié si la structure qui les emploie est dépourvue d'institutions représentatives du personnel.

4 - Le salarié doit être convoqué dans le département où a été désigné le conseiller du salarié qu'il contacte.

En d'autres termes, le salarié qui vous sollicitera devra être convoqué à un entretien qui se tiendra dans le département pour pouvoir être assisté par l'un ou l'autre d'entre vous.

Le conseiller du salarié, qui est désigné en tant que tel par le préfet de département, se voit attribuer une compétence territoriale qui s'étend à l'ensemble du territoire du département dans et pour lequel il est nommé.

De cette compétence départementale découle le fait qu'un conseiller du salarié ne peut intervenir qu'en faveur d'un salarié qui est convoqué à un entretien préalable devant se tenir en un lieu situé à l'intérieur du département.

Le salarié qui vous sollicitera devra être convoqué à un entretien qui se tiendra dans le département

Dès lors, un conseiller ne peut exercer sa mission d'assistance au-delà des frontières du département auquel il est rattaché, y compris donc dans un département limitrophe.

En raison de cela, un salarié qui serait convoqué à un entretien préalable se déroulant dans un autre département que celui où il travaille habituellement, devra nécessairement faire appel, s'il souhaite être assisté par un conseiller du salarié, à un conseiller inscrit sur la liste établie pour le département où il doit se rendre.

En résumé,

Afin de s'assurer de sa compétence à intervenir, le conseiller du salarié doit vérifier que le salarié qui le contacte :

- est effectivement convoqué à un entretien préalable au licenciement et non pas à un entretien s'inscrivant dans le cadre de la procédure disciplinaire préalable à une sanction d'un degré moindre que le licenciement,
- dépend d'une entreprise qui est dépourvue de toute institution représentative du personnel,
- n'est pas salarié d'un particulier : c'est-à-dire qu'il n'occupe pas les fonctions d'employé de maison,
- est convoqué à un entretien préalable qui se déroulera dans le département.

Dans la mesure où ces quatre conditions sont réunies, le conseiller du salarié pourra valablement assister le salarié menacé de licenciement. ■

La loi ne prévoit l'intervention du conseiller du salarié qu'en faveur du personnel salarié des entreprises



C'est l'histoire d'un conseiller ...



Mieux vous connaître ...

Le service ESE «études, statistiques, évaluation» de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi réalise une étude qualitative portant sur l'activité des conseillers du salarié de la région Haute-Normandie.

L'objectif de cette étude est :

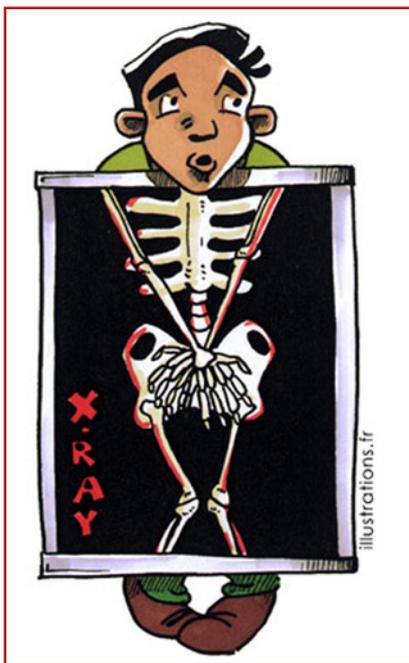
- d'évaluer qualitativement l'activité des conseillers du salarié,
- d'évaluer qualitativement les conseils apportés aux salariés,
- de dynamiser le réseau avec l'appui des partenaires sociaux.

Pour ce faire, il a été décidé de solliciter tous les acteurs du dispositif des conseillers du salarié, à savoir, les conseillers eux-mêmes, les partenaires sociaux (organisations syndicales de salariés, organisations professionnelles) et les salariés qui ont eu recours aux services d'un conseiller du salarié.

Un questionnaire, élaboré par le cabinet en charge de cette étude, a été adressé le 23 août 2010 aux 117

conseillers du salarié de la région Haute Normandie.

73 conseillers ont retourné le questionnaire dûment complété, soit un taux de retour de 62 %.



L'exploitation des données contenues dans les 73 réponses apportées à ces questionnaires a été effectuée.

En complément, et dans le but de parfaire les éléments qualitatifs recueillis, un échantillon de 30

conseillers du salarié choisis à parité égale en fonction de leur appartenance syndicale a été reçu en entretien individuel.

Les partenaires sociaux ont également été entendus sur leur perception de l'activité des conseillers ainsi qu'un échantillon de salariés acceptant d'être interrogés sur une expérience difficile de leur vie professionnelle.

L'ensemble de ces données a fait l'objet d'une analyse dont les conclusions vous seront présentées lors d'une rencontre à laquelle l'ensemble des conseillers du salarié des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure sera invité dans le courant du deuxième trimestre de l'année 2011.

Ce rendez-vous, inédit de par sa dimension régionale, sera également l'occasion de réfléchir ensemble aux modalités selon lesquelles le réseau des conseillers du salarié pourrait être dynamisé. ■



Avis à la population



Renouvellement des mandats

Les mandats des conseillers du salarié arrivent respectivement à échéance en juillet 2011 pour le département de la Seine-Maritime et en octobre 2011 pour le département de l'Eure.

Le renouvellement des listes des conseillers étant une procédure longue, l'appel à candidature a été lancé le 18 mars 2011 pour la Seine-Maritime et le sera en juillet 2011 pour l'Eure.

Il est rappelé que, même si les organisations syndicales présentent des candidats, l'acte de candidature demeure individuel et chaque personne désireuse d'être portée sur la liste départementale doit compléter une fiche de candidature.

Dans le même temps que l'appel à candidature, il a été ou sera adressé à chaque organisation syndicale un bilan de l'activité réalisée au cours du mandat (2008, 2009 et 2010) par chacun des conseillers présentés par ses soins.

En bref

Vous avez été destinataires, comme chaque année, d'une demande de bilan de votre activité au titre de l'année 2010.

74,7 % d'entre vous ont répondu dans le département de la Seine-Maritime (62 bilans retournés) et 78,6 % dans le département de l'Eure (22 bilans retournés).

Merci à celles et ceux qui, en produisant leur bilan, permettent de mesurer l'activité des conseillers du salarié et, par voie de conséquence, de confirmer la réelle utilité de cette institution. ■

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Haute-Normandie

Directeur de publication : **Philippe Dingeon**

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

14, avenue Aristide Briand 76108 Rouen cedex 1

Tel. 02.32.76.16.20 Fax 02.32.76.16.79