PRÉFET
DES BOUCHES DU RHÔNE
Liberté
Egalité
Fraternité

DIRECTION DEPARTEMENTALE DE l'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITES DES BOUCHES DU RHONE

DDETS 13

Guide pratique pour le conseiller du salarié des Bouches du Rhône

1ère Edition
30 Juin 2023

SOMMAIRE

INTRODUCTION....3
RAPPEL DES TEXTES DE LOIS....3
QUI SONT LES CONSEILLERS DU SALARIE ?....4
QUEL EST LE ROLE DU CONSEILLER DU SALARIE ?....5
SA DESIGNATION....7
QUI PEUT BENEFICIER DE L'ASSISTANCE DU CONSEILLER DU SALARIE ?....9
SES CONDITIONS D'INTERVENTION....11
LE DEPLACEMENT....14
SUITE A INTERVENTION....15
REMUNERATION - INDEMNISATION....16
COUVERTURE SOCIALE EN CAS D'ACCIDENT....18
FORMATIONS AUX FONCTIONS DE CONSEILLER DU SALARIE....19
OBLIGATIONS DU CONSEILLER DU SALARIE....21
BILAN D'ACTIVITE....21
FIN DU MANDAT....22
PROTECTION DU CONSEILLER DU SALARIE....23
VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR....27
MODIFICATION UNILATERALE DU CONTRAT DE TRAVAIL OU CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR....28
INTERDICTION DE PORTER ATTEINTE A LA MISSION DU CONSEILLER DU SALARIE....29

ANNEXES

Attestation de témoin....31
Note a l'attention des conseillers du salarié....33
Obligation en matière d'assurance....36
Prise en charge des frais de déplacement des conseillers du salarié....37
Attestation d'assistance....40
Etat des frais....41
Salaires et charges....42
Adresses utiles....43

INTRODUCTION

Le conseiller du salarié est désigné par le Préfet de département, pour trois ans, afin d'assister un salarié lors de l'entretien préalable à son éventuel licenciement *(article L1232-4 du code du travail)* ou dans le cadre d'un projet de rupture conventionnelle *(article L1237-12 du code du travail).*

Ce guide présente le statut du conseiller du salarié :

- Acquisition et fin de ses fonctions,
- Champ de son intervention, droits et obligations,
- Protection juridique *(articles L1232-7 et suivants, D1232-4 et suivants du code du travail)*.

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

RAPPEL DES TEXTES DE LOIS

La loi n°89-549 du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion, a introduit, dans le Code du travail, la faculté pour les salariés, lorsqu'il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, de se faire assister, lors de l'entretien préalable à leur licenciement, par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste établie par le préfet dans chaque département. Cette possibilité a pour objectif d'éviter l'isolement du salarié face à l'employeur lors de l'entretien préalable et d'établir un «rapport de force» mieux équilibré entre les parties, ce tiers étant particulièrement apte à fournir au salarié une assistance ainsi que des conseils de caractère juridique.

La loi n °91-72 du 18 janvier 1991 relative au conseiller du salarié a aménagé et complété le dispositif législatif d'assistance du salarié et, notamment, a mis en place le statut du conseiller du salarié.

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail qui légalise et encadre la rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée, dénommée « rupture conventionnelle », a élargi le champ d'intervention du conseiller du salarié dès lors que ce dernier peut désormais, dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, assister le salarié lors du ou des entretiens préparatoires à cette rupture négociée.

QUI SONT LES CONSEILLERS DU SALARIE ?

Les conseillers du salarié sont des personnes bénévoles désignées par le préfet du département pour assister et conseiller gratuitement les salariés, sur leur demande, soit au cours de l'entretien préalable au licenciement, soit au cours du ou des entretiens préparatoires à une rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise.

Ce sont des hommes et des femmes, en activité ou en retraite, issus de toutes les catégories Socioprofessionnelles, dont la candidature aux fonctions de conseiller du salarié a été retenue en considération de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit du travail.

Ils ne sont pas nécessairement adhérents à une organisation syndicale représentative des salariés.

Leur éventuelle appartenance syndicale est obligatoirement mentionnée sur la liste départementale des conseillers de salariés.

Les conseillers du salarié sont investis d'un mandat d'une durée de trois ans, reconductible. Ils peuvent se démettre à tout moment de leurs fonctions.

Ils peuvent être radiés de la liste des conseillers du salarié en cas de violation du secret professionnel ou de manquement à l'obligation de discrétion.

Une radiation est également encourue en cas de refus systématique d'assister les salariés ou de dépassements délibérés et répétés du cadre légal de la mission de conseiller du salarié.

Les conseillers du salarié qui occupent, par ailleurs, un emploi salarié bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement, lequel est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Les conseillers du salarié qui sont employés dans un établissement qui occupe au moins onze salariés, disposent d'un droit d'absence de quinze heures au maximum par mois, pour leur permettre d'exercer leur mission d'assistance pendant leur temps de travail. Cette absence donne lieu au maintien du salaire par l'employeur, remboursé par l'État, sur sa demande.

Ils peuvent recevoir, s'ils possèdent le statut de salarié, une formation en rapport avec les besoins de la fonction dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par la loi.

QUEL EST LE ROLE DU CONSEILLER DU SALARIE ?

Le conseiller du salarié a une mission d'assistance et de conseil du salarié :

* lors de l'entretien préalable au licenciement (article L 1237-7 du Code du travail).
* lors du ou des entretiens préparatoires à la rupture conventionnelle (article L 1237-12 du Code du travail).

Son rôle est strictement limité à cette seule fonction d'assistance et de conseil (circulaire ministérielle n°91-16 du 5 septembre 1991 et circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009).

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, ou lors du ou des entretiens préparatoires à la rupture conventionnelle.

1 - Dans le cadre de la procédure de licenciement, l'action du conseiller du salarié a donc pour objectif exclusif :

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

* en l'informant sur le déroulement de la procédure légale ou conventionnelle de licenciement
* en le renseignant sur l'étendue de ses droits, tels qu'ils résultent de la législation et de la réglementation du travail, mais aussi de la convention collective applicable (sans préjudice des stipulations d'un éventuel accord d'entreprise ou d'établissement, des clauses du contrat de travail ou encore des usages en vigueur dans l'entreprise) ;
* en clarifiant la situation, en analysant sur le plan juridique les faits en cause et en préconisant, après ce diagnostic, le système de défense le plus approprié (le salarié assisté a en charge de rassembler et de produire dans toute la mesure du possible, tous les éléments nécessaires à une pleine connaissance du dossier par le conseiller du salarié) ;

➢ De lui apporter un soutien actif lors de cet entretien:

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

* en contribuant, le cas échéant, à la prise de conscience du salarié sur la régularité de la procédure suivie ou sur le caractère justifié ou proportionné du licenciement envisagé eu égard à sa cause ;
* en établissant, au besoin, un compte rendu de l'entretien, qui constituera un mode de preuve admis par les tribunaux s'il est cosigné par l'employeur et le salarié ;
* en attestant éventuellement, à la demande du salarié, du déroulement et de la teneur de l'entretien, ce témoignage étant recevable devant la juridiction prud'homale qui en appréciera librement sa valeur et sa portée ;
* en émettant, si nécessaire, un avis au salarié, à l'issue de l'entretien et après évaluation des chances de réussite, sur l'opportunité, en cas de licenciement fondé sur les motifs invoqués, de s'orienter vers une procédure contentieuse.

En conséquence, le conseiller du salarié, au travers de sa mission d'assistance et de conseil, remplit un rôle de conciliateur et de témoin.

Il n'est, en revanche, ni un juge, ni un agent de contrôle.

Il n'a pas non plus la qualité de mandataire, c'est-à-dire qu'il ne peut représenter le salarié lors de l'entretien préalable en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci, ou accomplir des démarches à sa place.

2 - Dans le cadre de la procédure propre à la rupture conventionnelle du contrat à durée déterminée, et plus précisément, au cours du ou des entretiens préparatoires auxquels il participe, le conseiller de salarié a pour mission de veiller au libre consentement du salarié pour son départ de l'entreprise dans les conditions négociées. Il vérifie également que le salarié a bien été informé par l'employeur des droits auxquels il peut prétendre en matière d'indemnité spécifique de rupture ainsi que sur le régime fiscal et social de cette indemnité, et de la possibilité qui lui est ouverte de se renseigner auprès, notamment, des services qui concourent au service public de l'emploi (dont la DDETS, Pôle Emploi, et l'AFPA).

SA DESIGNATION

CONDITIONS :

Toute personne peut être désignée comme conseiller du salarié, quel que soit son statut *(par exemple : salarié, agent de la fonction publique, travailleur indépendant, employeur, étudiant, inactif, retraité, demandeur d'emploi, etc.)*.
Toutefois, le code du travail stipule qu'un conseiller du salarié ne peut pas cumuler ce mandat avec celui de conseiller prud'homal en activité *(article L1232-7 du code du travail).*

MODALITES :

Le Préfet de département établit la liste des conseillers du salarié pour le département et prend un arrêté sur proposition du directeur régional chargé du travail qui est actuellement le directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités *(DDETS) (D1232-4 du CT).*

Préalablement, le DDETS invite les organisations syndicales, représentatives ou non, à faire des propositions de candidatures.
Parallèlement, il peut y avoir des candidatures spontanées.
Les conseillers du salarié qui figurent sur la liste départementale sont choisis en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social *(D1232-4 du CT).*

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

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

La liste des conseillers du salarié est préparée par le DDETS, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés, représentatives au niveau national siégeant à la commission nationale de la négociation collective. Les observations doivent être transmises dans le délai d'un mois *(D1232-4 du CT).*
Au terme du délai d'un mois de consultation, l'arrêté est rédigé et soumis à la signature du Préfet de département *(D1232-4 du CT).*
La liste doit comporter le nom, prénom et l'appartenance syndicale éventuelle de chaque conseiller. Si le conseiller du salarié en est d'accord, elle peut aussi indiquer son téléphone et/ou son adresse courriel *(L1232-7 du CT).*
Le numéro de téléphone et/ou le courriel de l'entreprise du conseiller du salarié ne peuvent être mentionnés que si l'employeur a donné son accord.

PUBLICATION ET DIFFUSION DE LA LISTE :

La liste est publiée au Recueil des actes administratifs du département *(D1232-5 alinea 1 du CT).*
Elle est mise à disposition dans chaque mairie et mairie annexe du département et Unité de Contrôle de l'inspection du travail des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) *(D1232-5 alinea 2 du CT).*

JUSTIFICATION DE LA QUALITE DE CONSEILLER DU SALARIE :

Le conseiller du salarié doit justifier de son identité et de son mandat auprès de l'employeur du salarié assisté. Si tel n'est pas le cas, cet employeur peut refuser sa présence sans qu'il y ait une irrégularité de procédure *(Cass Soc n°11-10684 du 25/09/2012).*
L'administration remet à chaque conseiller un exemplaire de l'arrêté préfectoral accompagné de la liste.
Dans le département des Bouches du Rhône, une carte uniformisée est remise à chaque conseiller. Elle lui permet d'entrer dans les entreprises pour y exercer son mandat.

MODIFICATION DE LA LISTE :

La liste peut être complétée ou modifiée avant la fin des trois ans, pour la durée de validité restant à courir *(ex : changement d'adresse, de téléphone, de courriel, ajout ou suppression de noms, etc.) (D1232-6 du CT).*
La même procédure est à mettre en œuvre avant modification que pour l'élaboration de la liste initiale.

RENOUVELLEMENT DE LA LISTE :

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

QUI PEUT BENEFICIER DE L'ASSISTANCE DU CONSEILLER DU SALARIE ?

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Les articles L 1232-4 et L 1237-12 – 2ème alinéa du code du travail ne prévoient l'intervention du conseiller du salarié qu'en faveur du personnel salarié des entreprises (au sens large du terme). **L'assistance du conseiller du salarié n'est pas possible à l'égard des salariés dont l'employeur est un particulier.**

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

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

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

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

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

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

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

4) Le conseiller du salarié est compétent pour assister un salarié :

- **quelle que soit l'ancienneté de celui-ci ;**

- **quel que soit le statut juridique de l'employeur** (société, entreprise individuelle, association…) ;

- **quel que soit le secteur d'activité** (artisanat, commerce, industrie, agriculture, professions libérales…) ;

- **quel que soit l'effectif de l'entreprise**, dans la mesure où le salarié est employé dans les conditions du droit privé.

SES CONDITIONS D'INTERVENTION

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

DEMANDE DU SALARIE :

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

SITUATIONS PARTICULIERES D'INDISPONIBILITE :

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

En effet, le conseiller du salarié qui est demandeur d'emploi doit, en priorité, sous peine de radiation, respecter les obligations imposées par Pôle Emploi *(convocation par Pôle Emploi, formation, recherche d'emploi, disponibilité pour un entretien d'embauche ou un emploi ...) (L5412-1 du CT).*
Par ailleurs, un conseiller du salarié en arrêt maladie ne peut exercer sa mission que dans le cadre de ses heures de sorties, s'il en a, et avec l'accord de sa caisse primaire d'assurance maladie.

CHAMP DE COMPETENCE :

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

a) **Secteur géographique**

Le conseiller du salarié est désigné par le Préfet de département.
Par conséquent, il est compétent uniquement dans les limites du département.
C'est le lieu de l'entretien qui détermine la liste applicable *(et non pas l'adresse de l'employeur ni celle du salarié ou du conseiller du salarié).*
Le salarié peut s'adresser à tout conseiller inscrit sur la liste du département, sans restriction.

b) **Salarié concerné, procédure concernée**

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

c) **Absence de représentant du personnel**

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

- d'aucun représentant du personnel élu *(comité social et économique) (L1232-7 du CT)*
- et d'aucun délégué syndical *(Cass Soc n°00-40657 du 19/02/2002).*

La notion d'entreprise est importante. En effet, une entreprise peut être composée d'autres établissements pourvus de représentants du personnel. Dans ce cas, le conseiller du salarié ne peut pas intervenir.
Le salarié peut être assisté par tout salarié d'un autre établissement de l'entreprise.
Si l'entreprise fait partie d'une unité économique et sociale *(UES),* le conseiller du salarié ne peut intervenir qu'en l'absence de tout représentant du personnel dans l'ensemble des entreprises composant cette UES. Le salarié peut être assisté par tout salarié d'un autre établissement de l'UES. *(Cass Soc n° 10-14650 du 08/06/2011).*

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

<u>AUTORISATION D'ABSENCE DU CONSEILLER DU SALARIE</u> :

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

a) Entreprise d'au moins 11 salariés

L'employeur ne peut pas refuser que le conseiller s'absente pour exercer sa mission sur son temps de travail effectif dans la limite de 15 heures par mois *(L1232-8 du CT).*
En contrepartie, il peut exiger d'être préalablement informé.
Certaines entreprises ont mis en place des modalités d'information pour le salarié détenteur d'un mandat et les appliquent aux conseillers du salarié.

A noter que le code du travail ne fixe pas de délai de prévenance avant l'utilisation de son crédit d'heures par le conseiller du salarié.
Il peut s'absenter du jour au lendemain, voire le jour même si nécessaire. Il est cependant préférable que le conseille avise son employeur dès que possible.

Les quinze heures de délégation ne doivent être employées qu'à la mission d'assistance.
Elles peuvent se cumuler avec d'autres heures de délégation liées à d'autres mandats.
Le temps passé par le conseiller du salarié hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif.
Il compte pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations sociales et familiales, ainsi que pour tous les droits liés à l'ancienneté du salarié *(L1232-9 alinea 1 du CT).*
Ces absences donnent droit au maintien de la rémunération par l'employeur *(L1232-9 alinea 2 du CT)*.

b) Entreprise de moins de 11 salariés

Sauf accord de son employeur, le conseiller **ne peut pas** s'absenter pour exercer sa mission pendant son temps de travail.

Si l'employeur accepte le départ en mission de son salarié pendant son temps de travail, le maintien de la rémunération et le remboursement de l'employeur sont applicables selon les mêmes règles que dans une entreprise d'au moins 11 salariés.

Le conseiller du salarié intervient dans le cadre de **l'entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement** prévu par l'article L 1232-2 et L 1233-11 du Code du travail, c'est-à-dire lors de la phase de conciliation d'une procédure de licenciement.

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

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

Le conseiller du salarié n'est pas autorisé à intervenir lors de l'entretien préalable à la rupture anticipée, pour faute grave du salarié, d'un contrat de travail à durée déterminée, cette résiliation étant soumise à la procédure disciplinaire (Cass.soc. n° 98-43760 du 25 octobre 2000).

Avant d'intervenir, le conseiller du salarié doit donc vérifier que le salarié est effectivement convoqué, en application de l'article L 1232-2 du Code du travail, à un entretien préalable au licenciement et non pas à un entretien s'inscrivant dans le cadre de la procédure disciplinaire renforcée, mise en œuvre en perspective d'une sanction majeure d'un degré moindre que le licenciement, (mise à pied disciplinaire, rétrogradation, ou mutation interne).

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

LE DEPLACEMENT

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

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

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

b) **Véhicule personnel**

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

c) **Véhicule de fonction**

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

SUITE A INTERVENTION

ATTESTATION D'ASSISTANCE :

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

Cette attestation est nécessaire notamment :

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

COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN :

La législation ne prévoit pas la rédaction d'un compte-rendu de l'entretien préalable.
Si le salarié assisté le demande il est préconisé de le faire.

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

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

Il appartient au tribunal d'apprécier la valeur d'un tel témoignage.
Sa force probante sera d'autant plus grande qu'il aura été signé des deux parties.

L'employeur et le salarié n'ont cependant aucune obligation de signer le compte-rendu fait par le conseiller du salarié.

REMUNERATION - INDEMNISATION

REMUNERATION DE L'INTERVENTION :

a) **Maintien du salaire** ***(L.1232-11 et D.1232-9 à D.1232-11 du CT)***

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

Ce temps rémunéré inclut :

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

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

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

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

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

<u>INDEMNISATION DES FRAIS</u> :

a) **Remboursement des frais de déplacement et de repas *(D1232-7 du CT)***

Le remboursement par l'Etat des frais de déplacement et de repas est à demander par le conseiller du salarié à la DDETS 13 service DRUILT à l'attention de Pascal FRAGNIER 55 boulevard Périer – 13415 MARSEILLE cedex 20.

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

b) **Indemnité forfaitaire *(D1232-8 du CT)***

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

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

COUVERTURE SOCIALE EN CAS D'ACCIDENT

Le conseiller du salarié est considéré comme bénévole et à ce titre il bénéficie d'une couverture sociale en cas d'accident de trajet pour se rendre dans l'entreprise, ou d'accident dans l'entreprise même *(L412-8, D412-79 du code de sécurité sociale).*

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

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

En cas d'accident, la demande de prise en charge devra être adressée par l'intéressé à la DDETS 13 qui transmettra les documents dûment remplis à la caisse primaire de sécurité sociale du lieu de résidence habituelle du conseiller.

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

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

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou de trajet dont est victime le conseiller du salarié dans l'exercice de ses fonctions, les indemnités journalières lui sont versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie *(L433-2 et R433-1 et suivants du code de la sécurité sociale).*

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

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

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

Le conseiller du salarié qui, en cours de mandat, est élu conseiller prud'homal, doit immédiatement en aviser la DDETS.
En vertu du principe selon lequel nul ne peut être à la fois juge et partie, l'exercice de ce mandat judiciaire est incompatible avec les fonctions de conseiller du salarié et doit entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des conseillers du salarié (article L. 1232-7 du Code du travail).

FORMATIONS AUX FONCTIONS DE CONSEILLER DU SALARIE

Tout conseiller du salarié peut bénéficier d'une formation pour l'exercice de ses fonctions dans le cadre des congés de formation économique, sociale et syndicale *(L1232-12 et L2145-5 du CT).*

Cette formation se limite à deux semaines *(12 jours ouvrables)* par période de trois ans suivant la date de publication de la liste des conseillers au Recueil des actes administratifs *(L1232-12)*.

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

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

a) **Si le conseiller du salarié est lui-même salarié** :

Son employeur ne peut pas refuser sa demande de formation à la mission de conseiller du salarié, même sur la base de considérations liées à la bonne marche de l'entreprise *(selon l'article L1232-12 du CT, l'article L1232-11 du CT n'est pas applicable à cette formation).*
Le salarié bénéficiant du congé a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue *(L1232-12 et L2145-6 du CT).*

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

Cette durée est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail *(L1232-12 et L2145-10 du CT).*

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :
- contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi ;
- préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;
- fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;
- définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ;
- prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation *(L1232-12 et L2145-12 du CT).*

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle. *(L1232-12 et L2145-12 du CT)*
Le salarié adresse à l'employeur, au moins 30 jours avant le début du congé, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il précise :

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

L'organisme chargé des stages ou sessions délivre au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail. *(R2145-6 du CT)*

b) **Si le conseiller du salarié est demandeur d'emploi :**

Il peut participer aux stages dans la limite de douze jours prévue pour les salariés,
Il continue de bénéficier du revenu de remplacement auquel il a droit pendant la durée des stages considérés *(L1232-12 et L2145-9 du CT).*

OBLIGATIONS DU CONSEILLER DU SALARIE

Le conseiller du salarié est tenu aux obligations suivantes :

a) secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication *(L1232-13 alinea 1)* **;**

b) obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur *(L1232-13 alinea 2).*

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

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

BILAN D'ACTIVITE

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

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

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

FIN DU MANDAT

DUREE NORMALE DU MANDAT :

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

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

FIN ANTICIPEE :

Le mandat peut avoir une fin anticipée pour plusieurs motifs :

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

RADIATION :

Le Préfet peut radier un conseiller du salarié, à tout moment, en cas de non-respect du secret professionnel ou de l'obligation de discrétion *(L1232-13 et D1232-12).*

Préalablement, il appartient au responsable de la DDETS de convoquer le conseiller du salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lors de cet entretien, le responsable expose à l'intéressé les raisons pour lesquelles la radiation est envisagée et entend ses explications *(circulaire DRT du 05/09/1991).*

Le conseiller du salarié peut se faire assister par un conseil ou représenter par un mandataire de son choix lors de cet entretien. *(L122-1 du code des relations entre le public et l'administration).*

Le conseiller du salarié peut aussi adresser ses observations par écrit *(L122-1 du code des relations entre le public et l'administration).*

La décision est prise par le Préfet.

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

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

PROTECTION DU CONSEILLER DU SALARIE

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

Le mandat du conseiller du salarié lui confère le statut de salarié protégé s'il est :
- salarié d'une entreprise de droit privé,
- ou employé par une personne publique dans les conditions du droit privé
(L.2411-1, L.2111-1 du CT).

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

PERIODE DE PROTECTION ;

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

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

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

APPLICATION DE LA PROTECTION :

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

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

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

PROCEDURE DU LICENCIEMENT :

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé, sans rémunération, jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit *(L.2421-1, R.2421-6 du CT).*

Avant d'adresser la demande d'autorisation de licenciement, l'employeur doit :
- convoquer le salarié à un entretien préalable ;
- et, si le conseiller du salarié bénéficie aussi d'une protection liée à un autre mandat qui le requiert, réunir pour consultation le comité social et économique *(CSE) (R.2421-3, R.2421-1 du CT).*

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

Par dérogation, lorsque le salarié est inclus dans un licenciement pour motif économique et que la demande concerne au moins 25 salariés protégés, l'inspecteur du travail met le salarié à même de lui présenter ses observations écrites et, sur sa demande, des observations orales ; à cette occasion, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.
L'inspecteur du travail peut en outre procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. *(R2421-4 CT)* 21

L'inspecteur du travail vérifie notamment :
- que la procédure préalable à la demande de rupture du contrat de travail ait été respectée ;
- que le motif invoqué soit réel et justifie la rupture ;
- lorsque cela est requis en fonction du motif de licenciement *(inaptitude médicale, insuffisance professionnelle, motif économique)*, que l'employeur ait recherché les possibilités de reclassement en vue d'éviter le licenciement ;
- que la rupture ne soit pas liée au mandat du conseiller du salarié *(R2421-7 du CT).*

La décision de l'inspecteur du travail est prise dans un délai de 2 mois.
Elle est motivée.
Elle est notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur et au salarié. *(R2421-4, R2421-5 du CT)*

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

PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE :

Une rupture conventionnelle individuelle nécessite d'abord :
- un ou plusieurs entretiens lors duquel le salarié peut être assisté ;
- un accord entre l'employeur et le salarié, librement donné par le salarié ;

- la rédaction d'une convention de rupture conventionnelle ;
- l'expiration d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires ;
- et, si le conseiller du salarié bénéficie aussi d'une protection liée à un autre mandat qui le requiert, une réunion pour consultation du CSE *(L1237-11 à L1237-15 du CT).*

Une rupture conventionnelle collective nécessite d'abord :
- la conclusion d'un accord collectif de rupture conventionnelle collective ;
- la validation de cet accord collectif par le DDETS ;
- une candidature du salarié ;
- l'acceptation par l'employeur de cette candidature ;
- et, si le conseiller du salarié bénéficie aussi d'une protection liée à un autre mandat qui le requiert, une réunion pour consultation du CSE *(L1237-19-1 à L1237-19-14 du CT).*

Dans l'un ou l'autre cas, la rupture du contrat de travail du conseiller du salarié est ensuite soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. La rupture ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation *(L1237-19-2 du CT).*

L'inspecteur du travail met à même le salarié de lui présenter ses observations écrites et, sur sa demande, des observations orales. A cette occasion, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. L'inspecteur du travail peut en outre procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. *(R2421-19, R2421-4 du CT)*

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

La décision de l'inspecteur du travail est prise dans un délai de 2 mois. Elle est motivée. Elle est notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur et au salarié *(R2421-19, R2421-4, R2421-5 du CT).*
Le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant plus de 2 mois vaut décision de rejet de la demande *(R2421-4 du CT).* 22

<u>PROCEDURE POUR LES AUTRES DEMANDES</u> :

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

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire avant de statuer sur la rupture ou la fin du contrat d'un salarié sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'intérim. *(L2421-7, L2421-10, R2421-11 du CT)*
Pour une demande de transfert, l'inspecteur du travail met à même le salarié de lui présenter ses observations écrites, et sur sa demande, des observations orales. A cette occasion, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. L'inspecteur du travail peut en outre décider de procéder à une enquête contradictoire. *(R 2421-17 du CT)*

L'inspecteur du travail vérifie notamment que le conseiller du salarié ne fasse pas l'objet d'une mesure discriminatoire *(L2421-8, L2421-9, L2421-10 et R2421-7 du CT).*
En cas de refus d'autorisation de fin de contrat à durée déterminée, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée. *(Cass Soc n° 06-41086 du 27 septembre 2007)*
Pour qu'un transfert conventionnel se fasse, il faut non seulement que l'employeur ait obtenu une autorisation administrative, mais de plus que le salarié ait donné son accord au changement d'employeur *(Cass Soc n° 08-41600 du 03/03/2010).*
En cas de refus d'autorisation de transfert, l'employeur propose au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise *(L2421-9 du CT).*

RECOURS CONTRE LA DECISION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'employeur ou le salarié peut contester la décision de l'inspecteur du travail en formant :
- un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail ;
- et/ou un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Le recours hiérarchique de l'employeur ou du salarié (*ou du syndicat qu'il représente ou auquel il a donné mandat),* est introduit dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail. *(R2422-1 du CT)*
Le ministre confirme ou annule la décision de l'inspecteur du travail. S'il l'annule, il se prononce lui-même sur la demande d'autorisation, après avoir effectué les mêmes contrôles qu'un inspecteur du travail.
Le silence gardé par le ministre pendant plus de 4 mois sur le recours hiérarchique vaut décision de rejet de ce recours. *(R2422-1 du CT)*
Lorsqu'une autorisation de licenciement est annulée par le ministre *(sans nouvelle décision concomitante d'autorisation par le ministre)* ou par le juge administratif, le salarié a le droit d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent, s'il le demande dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation *(L2422-1 du CT).* Ces dispositions sont applicables au conseiller du salarié, même si ce mandat ne figure pas parmi les mandats énumérés par l'article L2422-1 *(Cass Soc n° 16-14979 du 17/05/2017).* 23

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée :
- entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois après notification de l'annulation ;
- ou entre son licenciement et l'expiration du délai de 2 mois après notification de l'annulation, s'il n'a pas demandé sa réintégration dans ce délai. *(L.2422-4 du CT)*

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

VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR

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

a) Sanction pénale

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié inscrit sur une liste des conseillers du salarié dressée par le préfet du département, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros *(L2437-1 du CT).*

b) Sanction civile

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

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

La période de protection court jusqu'au terme de la période triennale en cours au jour de l'éviction puis, si les fonctions de conseiller du salarié ont été exercées pendant au moins 1 an, sur 12 mois. Peu importe que le salarié ait été à nouveau désigné comme conseiller du salarié après son licenciement. *(Cass Soc n° 05-46017 du 19/06/20007)*

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

MODIFICATION UNILATERALE DU CONTRAT DE TRAVAIL OU CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

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

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

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

INTERDICTION DE PORTER ATTEINTE A LA MISSION DU CONSEILLER DU SALARIE

Nul ne doit entraver l'exercice régulier de la mission d'un conseiller du salarié.
Cette interdiction doit être respectée notamment par l'employeur du conseiller ainsi que par l'employeur du salarié assisté.

a) Sanction pénale

Le fait de porter, ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié, notamment par la méconnaissance des dispositions concernant :
- le crédit d'heures pour assister les salariés dont dispose le conseiller dans un établissement d'au moins 11 salariés *(L.1232-8 du CT),*
- la rémunération de ces heures et leur assimilation à du travail effectif *(L.1232-9 du CT),*
- les autorisations d'absence pour formation au mandat *(L.1232-12 du CT),*
- la protection contre le licenciement *(L.1232-14 du CT),*

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

b) Sanction civile

Un conseiller du salarié qui serait victime d'un délit d'entrave pourrait en demander réparation en saisissant un tribunal civil, ou en se portant partie civile dans le cadre d'une action engagée devant un tribunal pénal.

Le fait que son employeur l'empêche d'exercer régulièrement sa mission est susceptible de permettre au conseiller du salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, ce qui entraîne les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si le tribunal reconnaît la faute de l'employeur *(Cf. Cass Soc n° 17-11233 du 05/12/2018)*.

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

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

ANNEXES ET DOCUMENTS

Attestation de témoin

(Articles 200 à 203 du code de procédure civile, article 441-7 du code pénal)

Votre identité :

Madame / Monsieur
Votre nom (de naissance): _____
Votre nom d'usage (ex. nom d'épouse) _____
Vos prénoms : _____
Votre date et lieu de naissance : I__I__I__I__I__I__I__I__I__I à _____
Votre profession : _____
Votre adresse : _____
_____
Code postal I__I__I__I__I__I Commune: _____
Pays: _____
Lien de parenté, d'alliance, de subordination, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec
les parties : Oui / non
Si oui, précisez lequel : _____
_____
Sachant que l'attestation sera utilisée en justice et connaissance prise des dispositions de l'article 441-7 du code pénal réprimant l'établissement d'attestation faisant état de faits matériellement inexacts ci-après rappelés :
« Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende le fait d'établir une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexacts ».
(cette phrase doit être écrite, ci-dessous, entièrement de votre main)
_____
_____
_____

Indiquez ci-dessous les faits auxquels vous avez assisté ou que vous avez constatés personnellement :
_____
_____
_____
_____
_____
_____

<u>Pièce à joindre</u> :

· Un original ou une photocopie d'un document officiel justifiant de votre identité et comportant votre signature.

- une copie de votre carte de conseiller du salarié

<u>ATTESTATION SUR L'HONNEUR</u>

Je soussigné(e) _____ certifie sur l'honneur que les renseignements portés sur ce formulaire sont exacts.

Fait à: _____ Le

Signature

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative aux fichiers nominatifs garantit un droit d'accès et de rectification des données
auprès des organismes destinataires de ce formulaire.

Note a l'attention des conseillers du salarié

➢ Utilisation d'un véhicule personnel

Pour être autorisé à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de sa mission, le conseiller du salarié doit adresser une demande au directeur de la DDETS, comprenant les documents suivants :
* photocopie du permis de conduire,
* photocopie du certificat d'immatriculation (carte grise) du véhicule,
* photocopie de la police d'assurance,
* certificat par lequel le conseiller reconnaît être le propre assureur de son véhicule pour les risques non prévus par son assurance obligatoire.

La demande doit être renouvelée à chaque changement de véhicule

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

➢ Prise en charge des frais de déplacement

Le remboursement des frais occasionnés par l'utilisation soit d'un véhicule personnel, soit de moyens de transports en commun pour les besoins de la mission, s'effectue par virement sur le compte dont est titulaire le conseiller.
Le conseiller du salarié doit, en conséquence, fournir un relevé d'identité bancaire, ou postal à l'appui de la fiche de renseignements le concernant qu'il doit retourner à la DDETS 13, dès sa prise de fonctions.

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

➢ Remboursement des frais de déplacements (1)

Le remboursement des frais de déplacements engagés par les conseillers du salarié pour les besoins de leur mission s'effectue au vu d'un état mensuel de frais et de justificatifs.
L'état de frais doit être établi **chaque mois** et fourni à chaque fin de trimestre au service DRUILT de la DDETS des Bouches du Rhône.

Les pièces justificatives qui doivent être obligatoirement jointes à cet état mensuel, sont les suivantes :
▪ Attestation du salarié ayant bénéficié de l'assistance du conseiller du salarié,
▪ Eventuellement, tickets acquittés du péage d'autoroute,
▪ En cas d'utilisation de moyens de transport en commun : titre de transport.

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

<u>Attention</u> : Les frais engagés pour les parkings n'ouvrent pas droit à des indemnités.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Arrêté du 14 mars 2022 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

NOR : *TFPF2206232A*

Le ministre des outre-mer, la ministre de la transformation et de la fonction publiques et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics,

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat,

Arrêtent :

Art. 1er. – L'arrêté du 3 juillet 2006 susvisé est ainsi modifié :

1° Le tableau indiqué au *a* de l'article 1er est remplacé par le tableau ci-dessous :

LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DEPLACEMENT	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
Véhicule de 5 CV et moins			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,32	0,40	0,23
Polynésie française (en F CFP)	52,05	62,46	37,15
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	52,05	62,46	37,15
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	55,01	93,82	38,69
Véhicule de 6 CV et 7 CV			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,41	0,51	0,30
Polynésie française (en F CFP)	56,42	68,38	40,10
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	56,42	68,38	40,10
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	56,42	72,88	43,05
Véhicule de 8 CV et plus			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,45	0,55	0,32
Polynésie française (en F CFP)	61,05	72,88	43,05
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	61,05	72,88	43,05
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	64,01	75,83	44,73

2° Le tableau indiqué à l'article 2 est remplacé par le tableau ci-dessous :

LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DEPLACEMENT	MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm³)	VELOMOTEUR et autres véhicules à moteur
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,15	0,12
Polynésie française (en F CFP)	26,09	15,68
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	26,09	15,68
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	27,50	16,46

Art. 2. – Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur le 1er janvier 2022.

Fait le 14 mars 2022.

La ministre de la transformation
et de la fonction publiques,
Pour la ministre et par délégation :
La sous-directrice de l'encadrement,
des statuts et des rémunérations,
M.-H. PERRIN

Le ministre des outre-mer,
Pour le ministre et par délégation :
La directrice générale des outre-mer,
S. BROCAS

Le ministre délégué
auprès du ministre de l'économie, des finances
et de la relance, chargé des comptes publics,
Pour le ministre et par délégation :
Le sous-directeur
chargé de la 2e sous-direction
de la direction du budget,
B. LAROCHE DE ROUSSANE

Obligation en matière d’assurance

Obligation en matière d’assurance (décret n° 90-437 du 28 mai 1990, article 34)

Le conseiller du salarié qui utilise son véhicule personnel pour les besoins de sa mission, doit souscrire une police d’assurance garantissant, d’une manière illimitée, sa responsabilité personnelle aux termes des articles1382, 1383 et 1384 du Code civil ainsi que la responsabilité de l’Etat, y compris le cas où celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées. La police doit, en outre, comprendre l’assurance contentieuse.

Le conseiller à la faculté de contracter une assurance complémentaire couvrant tous les risques non compris dans l’assurance obligatoire.

Le conseiller qui ne juge pas à propos de contracter cette assurance complémentaire doit officiellement reconnaître qu’il est son propre assureur pour tous les risques non prévus dans l’assurance obligatoire, notamment le vol, l’incendie, les dégâts de toute sorte subis par le véhicule et la privation de jouissance consécutive à ces dégâts (1).

En toute occurrence, le conseiller n’a droit à aucune indemnisation pour les dommages subis par son véhicule ou au titre d’un supplément d’assurance motivé par un accident.

(1) Dans cette hypothèse, le conseiller devra joindre, dûment complété et signé, le certificat ci-dessous à sa demande d’autorisation d’utiliser son véhicule personnel.

Prise en charge des frais de déplacement des conseillers du salarié

Le conseiller du salarié peut prétendre au remboursement des frais de déplacement qu'il a engagés dans le cadre de sa mission d'assistance d'un salarié lors de l'entretien préalable au licenciement ou lors d'un ou plusieurs entretiens préalables à une rupture conventionnelle.

Le montant de ce remboursement est fixé par l'article D. 1232-7 du Code du Travail par référence aux indemnités applicables aux fonctionnaires du groupe 1 pour les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire en activité (ou par référence aux barèmes qui leur sont applicables pour les fonctionnaires).

Le conseiller du salarié qui souhaite utiliser son véhicule personnel ne peut le faire qu'après dépôt préalable d'un dossier comportant tous les éléments justifiant l'assurance du véhicule, la mise en circulation et le permis de conduire de l'intéressé.

► Arrêté du 14 mars 2022 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

Indemnités kilométriques :

Elles sont revalorisées de 17 % et s'établissent comme suit en France métropolitaine :

Véhicule	Moins de 2.000 km	De 2.001 à 10.000 km	Plus de 10.000 km
5 CV et moins	0,32 €/km	0,40 €/km	0,23 €/km
6 CV et 7 CV	0,41 €/km	0,51 €/km	0,30 €/km
8 CV et plus	0,45 €/km	0,55 €/km	0,32 €/km
Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm3)		0,15 €/km	
Vélomoteur et autres véhicules à moteur		0,12 €/km	

RAPPEL : le conseiller du salarié, autorisé par le service à utiliser son véhicule personnel pour Les besoins de sa mission, peut être remboursé de ses frais de péage d'autoroute sur présentation des pièces justificatives (tickets acquittés).

Les frais liés au stationnement du véhicule ne sont pas pris en charge.

DEPLACEMENTS A L'INTERIEUR DE LA RESIDENCE ADMINISTRATIVE :

Les déplacements effectués à l'intérieur de la commune prise comme référence (RESIDENCE ADMINISTRATIVE choisie par le conseiller en début de mandat) sont remboursés sur la base du tarif des transports en commun de la commune.

Un conseiller du salarié a une seule résidence administrative, l'adresse de celle-ci pouvant être soit celle de son domicile, soit celle de son lieu de travail ou de l'Union locale du Syndicat dont il dépend.

INDEMNITE REPAS :

L'arrêté du 20 septembre 2023 modifie le montant des indemnités de repas qui passent de **17,50 € à 20 €.**

Les déplacements effectués à l'intérieur de la résidence administrative n'ouvrent pas droit aux frais de repas.

Déplacements hors de la résidence administrative **:**

Pour percevoir ces indemnités, le conseiller du salarié doit se trouver en déplacement pour effectuer sa mission de conseil, pendant la totalité de la période comprise entre 11h et 14h pour l'indemnisation du repas de midi et, entre 18h et 21h pour l'indemnisation du repas du soir.

INDEMNISATION FORFAITAIRE :

Le conseiller du salarié qui a réalisé **au moins quatre interventions au cours de l'année civile** peut bénéficier d'une indemnité forfaitaire annuelle dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et du travail (Article D1232-8 CT)

L'arrêté du 28 décembre 2001 a fixé le taux de cette indemnité à **40 €** (en prévision des frais d'affranchissement, téléphoniques, photocopies…)

Le remboursement des frais de déplacement s'effectue au vu d'un **état mensuel** de frais et de pièces justificatives produits par le conseiller et adressé **chaque mois** à :

DDETS 13 / Service DRUILT
A l'attention de M. FRAGNIER Pascal
55 boulevard Périer
13415 MARSEILLE cedex 20

Cependant, les conseillers du salarié qui n'auront pas effectué plus de deux interventions au cours d'un même mois pourront regrouper leurs demandes de remboursement sur un état de

frais semestriel, lequel devra en tout état de cause, **être produit dans le cadre de l'année civile considérée**.

En effet, la loi organique portant loi de finances du 1er août 2001 qui est entrée en application le 1er janvier 2006, impose l'application de nouvelles techniques budgétaires et comptables qui exigent une grande rigueur quant aux dépenses publiques.

Attestation d'assistance

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

CONSEILLER DU SALARIE

Articles L 1232-8 à L.1232-11 et D.1232-9 et suivants du code du travail

ATTESTATION DU SALARIE AYANT BENEFICIE DE L'ASSISTANCE DU CONSEILLER DU SALARIE POUR UNE

☐ **MESURE EVENTUELLE DE LICENCIEMENT** ☐ **RUPTURE CONVENTIONNELLE**

Je, soussigné(e) ……

atteste que M……..Conseiller du salarié des Bouches du Rhône

m'a assisté(e) lors de l'entretien préalable qui a eu lieu le …….

entre …….h…….. et ……h……..

dans les locaux de l'entreprise …….

à l'adresse suivante : …….
……

☐ Il n'y a pas eu de rendez-vous préparatoire entre M…….. et moi-même ;

☐ Un rendez-vous préparatoire a eu lieu **ce même jour** entre ……..h …... et ……h…… ;

☐ Un rendez-vous préparatoire a eu lieu, mais à **une autre date** (préciser)[1] : ……..

Fait à ……, le…… Signature du (de la) salarié(e)

Informations statistiques complémentaires

Effectif de l'entreprise :

Moins de 10 ☐ de 10 à 49 ☐ de 50 à 199 ☐ de 200 et + ☐

Secteur d'activité :

Industrie ☐ Agriculture ☐ Bâtiment ☐ Autre ☐

Le salarié assisté est : une femme ☐ un homme ☐

1 exemplaire est à remettre à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle avec l'état mensuel de frais de déplacement
1 exemplaire est à remettre à l'employeur du conseiller du salarié aux fins du remboursement des salaires maintenus, le cas échéant
1 exemplaire est à conserver par le conseiller du salarié

[1] *Rappel : les absences de l'entreprise pour des rendez-vous préparatoires ne se situant pas immédiatement avant l'entretien préalable n'entrent pas dans le cadre des autorisations d'absences fixé par l'article L.1232-9 du code du travail.*

Etat des frais

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Direction Départementale de l'Emploi,
du Travail, des Solidarités 13
DRUILT – P. FRAGNIER
55 boulevard Périer / 13415 MARSEILLE cedex 20

CONSEILLER DU SALARIE

ETAT DE FRAIS – RECAPITULATIF

Nom, Prénom et adresse du Conseiller :

Moyen de transport :
- Transports en commun *(joindre justificatifs)*
- Véhicule personnel *Nombre de CV :*
- Montant du remboursement par kilomètre parcouru (à remplir par l'administration) :

PARTIE A REMPLIR PAR LE CONSEILLER				ADMINISTRATION
SALARIE(E)S ASSISTE(E)S	LIEU DE L'ENTRETIEN	DATE	Kms	Montant du Déplacement

Mode de paiement : *❒ Virement Bancaire* *❒ Virement Postal* ***Fait le :***

L'intéressé(e) certifie l'exactitude du présent état, et déclare n'avoir reçu aucune avance pour les sommes qui en font l'objet.
SIGNATURE

Cadre réservé à l'administration

ARRETE LE PRESENT ETAT A LA SOMME DE (en lettres) :

Certifié exact le

Lors du paiement en régie,
Le liquidateur :

Pour acquit
L'Intéressé(e)

Salaires et charges

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

CONSEILLER DU SALARIE

Articles L 1232-4, L1232-11et D 1232-4 et suivants du Code du travail

Demande de remboursement d'un salaire maintenu par un employeur

Mois de …… 202…

Nom et prénoms ou dénomination de l'entreprise
N° SIRET :
Adresse de l'établissement employeur

Nom du conseiller	Durée totale de la ou des période(s) d'absence ayant donné lieu au maintien du salaire
	Heures (entières)

Montant du salaire maintenus (A)	Montant des avantages maintenus (B)	Charges sociales correspondantes (C)
€	€	€

Pièces justificatives à joindre :	**Montant total du salaire maintenu à rembourser A+B+C**
• **La ou les attestations des salariés bénéficiaires de l'assistance,** • **La copie du bulletin de salaire du conseiller pour le mois concer** • **Le RIB de votre société.**	€

Date :

Signature du conseiller du salarié Signature de l'employeur

Arrête le présent état à la somme de :

Certifié exact le :

Cadre réservé à l'administration

Formulaire à adresser à : DDETS 13 – DRUILT à P. FRAGNIER– 55 boulevard Périer
13415 MARSEILLE cedex 20

Adresses utiles

DDETS Bouches du Rhône

Siège départemental :

55, boulevard Périer 13415 Marseille Cedex 20
Tél. 04 91 57 96 00

Antenne d'Aix-en-Provence :

Le Pilon du Roy - Bât. B - Rue Pierre Berthier 13290 Les Milles
Tél. 04 42 39 56 00

- **Qui contacter sur la réglementation du travail ?**

Service des renseignements : **0 806 000 126** (service gratuit + prix d'un appel)
Courriel : ddets-renseignements@bouches-du-rhone.gouv.fr

- **Qui contacter sur les dossiers des conseillers du salarié ?**

M. **Pascal FRAGNIER**
04.91.57.96.10
ddets-sacit@bouches-du-rhone.gouv.fr

- **Quels sont les sites à consulter sur internet ?**

https://www.legifrance.gouv.fr/
(Consultation des conventions collectives nationales)

https://paca.dreets.gouv.fr/
(Site de la direction régionale PACA)

http://www.travail-emploi.gouv.fr
https://code.travail.gouv.fr/themes

(Site du Ministère : consultation des fiches pratiques)