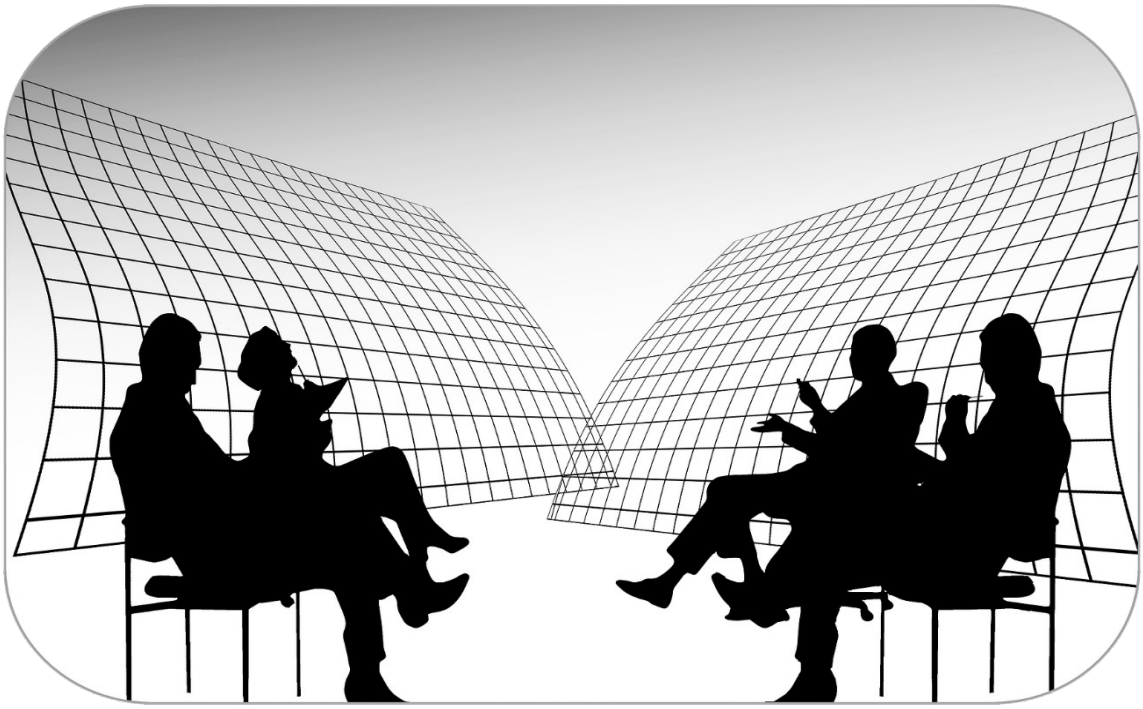
MINISTÈRE
EN CHARGE DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction Départementale
de l'Emploi, du Travail, des Solidarités
et de la Protection des Populations
des Alpes de Haute Provence



MEMENTO

DU CONSEILLER DU SALARIE

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

SOMMAIRE

Qui sont les conseillers du salarié ?	**Page 3**
Historique	**Page 3**
Le rôle du conseiller du salarié	**Page 4**
Ses droits et ses devoirs	**Page 6**
La compétence territoriale du conseiller du salarié	**Page 9**
Qui peut bénéficier de l'assistance du conseiller du salarié ?	**Page 10**
L'entretien préalable au licenciement	**Page 11**
La rupture conventionnelle	**Page 16**
Le cadre juridique	**Page 20**
Les formulaires	**Page 21**
Les contacts utiles	**Page 32**

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Qui sont les conseillers du salarié ?

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

Historique

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 sur la 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.

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Le rôle du conseiller du salarié

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

- Lors de l'entretien préalable au licenciement,
- Lors du ou des entretiens préparatoires à la rupture conventionnelle.

Son rôle est strictement limité à cette seule fonction d'assistance et de conseil.

L'action du conseiller du salarié a pour objectif :

- ✓ **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
- 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.

- ✓ **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 et, d'autre part, à prévenir tout abus ou toute irrégularité de fond ou de forme concernant la mesure de licenciement envisagée.

- ✓ **De conciliation :**

- en s'efforçant d'apaiser le climat s'il est tendu ou conflictuel et de modérer les emportements possibles, de sorte 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.

- ✓ **De témoignage :**

- 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 appréciera librement sa valeur et sa portée.

Le conseiller du salarié n'est ni un juge, ni un agent de contrôle. Il n'est pas non plus un mandataire : il ne peut donc pas représenter les salariés lors de l'entretien préalable en cas d'absence ou d'empêchement.

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Il est 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 pour permettre d'organiser ensemble et dans les meilleures conditions possibles la défense des intérêts du salarié. 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. 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 le moins possible importunés. 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 de son poste de travail à cet effet, dans l'hypothèse où cette rencontre préparatoire se situerait pendant l'horaire de travail.
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 ne soient pas exposés à un dérangement. Si la préparation de l'entretien préalable est prévue dans ces conditions, il faut veiller à obtenir de la part de l'employeur l'engagement qu'un local adapté (à proximité du lieu de l'entretien) sera mis à la disposition 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.

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Ses droits et ses devoirs

Le conseiller du salarié bénéficie des droits suivants :

- ✓ **Le crédit d'heures**

Entreprises d'au moins 11 salariés, le conseiller du salarié dispose d'un crédit d'heures (**15 par mois maximum**) avec maintien de salaire par l'employeur (l'employeur est remboursé par l'État). Le crédit d'heures est utilisé quand il exerce sa mission pendant son temps de travail. Il y a possibilité d'utiliser ce crédit d'heures pour un entretien préparatoire (temps qui peut s'imputer sur le crédit d'heure) si cet entretien préparatoire se situe immédiatement avant l'entretien.

- ✓ **Congé de formation**

Les conseillers du salarié sont choisis en fonction de leur connaissance du droit du travail et de leur expérience des relations professionnelles. Ils sont donc présumés suffisamment qualifiés pour répondre à l'attente des salariés et accomplir au mieux leur mission d'intérêt général. Néanmoins, ceux qui occupent un emploi salarié bénéficient d'un droit à autorisation d'absence pour les besoins de formation continue. C'est le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévue par l'article L.2145-5 du Code du Travail. Ainsi le conseiller du salarié peut, quel que soit ancienneté et la taille de l'entreprise, demander à bénéficier d'un tel congé dans la limite de **12 jours par période de 3 ans** suivant la publication de la liste officielle. Ce congé ne peut pas être refusé par l'employeur d'un conseiller du salarié pour une formation en lien avec sa mission, sous réserve de respecter la procédure de demande (demande au moins trente jours avant le début du congé en précisant la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session).
Il peut en revanche être reporté (article L.2145-6 du Code du travail) . Le maintien de salaire est de droit (article L.2145-8 du Code du travail)

- **Protection contre le licenciement et mesures Discriminatoires**

Afin de garantir au conseiller du salarié, au regard de son propre employeur, les moyens d'accomplir librement sa mission, la loi a institué en sa faveur une protection particulière contre les mesures discriminatoires et le licenciement.
L'exercice de la mission de conseiller du salarié ne saurait être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail de celui-ci. Le licenciement ou la rupture conventionnelle du contrat de travail du conseiller du salarié est subordonné à une autorisation préalable de l'inspecteur du travail (article L.1232-14 du Code du Travail). Cette protection court à compter du jour où la liste départementale des conseillers du salarié est arrêtée par le Préfet, indépendamment des formalités de publicité. La période de protection couvre la totalité du mandat du conseiller du salarié et s'étend aux douze mois qui suivent la cessation de ses fonctions, à condition que celles-ci aient été exercées pendant au moins un an.
Possibilité de sanctions civiles : contestation au Conseil de prud'hommes ; et de sanctions pénales : délit d'entrave article L.1238-1 du Code du Travail soit 1 an d'emprisonnement et

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

une amende 3 750€ (avant le terme de la période triennale à l'issue de laquelle s'opère une révision de la liste).

- **Remboursement des frais des conseillers du salarié**

Le conseiller du salarié exerce ses fonctions à titre gratuit (Article D.1232-4 du Code du Travail). Il est donc bénévole et rend un service totalement gratuit aux salariés qu'il assiste et conseille. Le conseiller du salarié, qui aurait monnayé ses services, est passible d'une radiation de la liste ainsi que de poursuites pénales pour manquement au devoir de probité.
Il bénéficie du remboursement des frais de déplacement qu'ils engagent dans le cadre de l'exercice régulier de ses fonctions : remboursement du déplacement pour se rendre à l'entretien sous condition que l'intervention ait lieu à l'intérieur du département dans lequel il est habilité à exercer sa mission. Le remboursement est effectué sur la base des taux d'indemnités kilométriques applicables aux fonctionnaires d'État. Il s'effectue au vu d'un **état mensuel de frais avec pièces justificatives** adressé chaque mois à la DDETSPP.
De plus, les conseillers du salarié qui ont effectué au moins 4 interventions dans l'année civile bénéficient d'une indemnité forfaitaire annuelle de 40 €.
Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le remboursement des salaires est fait aux employeurs.

- **Protection sociale contre les accidents de travail**

Le conseiller du salarié bénéficie d'une protection sociale à l'occasion de tout accident susceptible de survenir dans l'exercice de ses fonctions. Les obligations qui incombent aux employeurs : immatriculation, affiliation, déclaration d'accident, …, en matière de protection sociale accidents du travail sont assumées par le Ministère du Travail (DDETSPP s'en charge). Cette couverture concerne à la fois les accidents de trajet : aller-retour de l'entretien et lieu de travail ou domicile du conseiller du salarié et ceux survenus du fait ou à l'occasion de mission d'assistance pendant l'entretien.

Par ailleurs, le conseiller du salarié est soumis aux devoirs et obligations suivants :

- **Le secret professionnel**

Le conseiller du salarié est soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Ceci constitue une obligation impérieuse attachée à la fonction du conseiller du salarié, lequel peut, dans le cadre de sa mission, être dépositaire d'un secret de fabrique. La révélation d'une information couverte par ce secret expose le conseiller du salarié, outre à sa radiation de la liste des conseillers du salarié, à une peine d'un an d'emprisonnement et à 15.000 € d'amende (article 226-13 du Code pénal), sans préjudice des dommages intérêts susceptibles d'être dus à l'entreprise victime de la divulgation du secret protégé. Le conseiller du salarié ne se trouvant pas

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

libéré du secret professionnel devant la juridiction prud'homale, il ne peut témoigner en justice que sur des faits qui ne sont pas couverts par ce secret.
Le conseiller du salarié qui, à titre de représentant syndical, assiste ou représente devant le Bureau de jugement du Conseil de prud'hommes un salarié qu'il a assisté, lors d'un entretien préalable, en qualité de conseiller du salarié, n'est absolument pas délié de ce secret. Le conseiller du salarié qui, à titre de mandataire syndical, assure la défense du salarié, perd alors la faculté d'être entendu par le juge en qualité de témoin au procès.

- **L'obligation de discrétion**

Le conseiller du salarié est également tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. L'obligation concerne toutes les informations qui présentent, objectivement ou légalement, un caractère confidentiel et pour lesquelles l'employeur ou son représentant demande la discrétion.
La discrétion à laquelle est soumis un conseiller du salarié consiste bien évidemment à ne pas divulguer la teneur de l'information confidentielle à des personnes non tenues elles-mêmes à l'obligation de discrétion. La violation de cette obligation met en jeu la responsabilité civile du conseiller du salarié. Elle est susceptible d'entraîner sa radiation de la liste des conseillers du salarié, ainsi que sa condamnation à des sanctions civiles, sur le fondement de l'article 1382 du Code civil, en réparation du préjudice éventuellement causé à l'employeur par l'indiscrétion.

- **L'obligation de loyauté**

Le conseiller du salarié est aussi tenu d'une obligation de loyauté envers le salarié qu'il assiste. Cette obligation est inhérente à la mission d'intérêt général dont le conseiller du salarié est investi.
En raison du mandat officiel qu'il détient et qui lui confère une certaine crédibilité juridique, le conseiller du salarié bénéficie, a priori, de la confiance du salarié. Il représente pour celui-ci, face souvent à un sentiment de désarroi, d'injustice ou d'impuissance, un important soutien moral et juridique.

- **L'obligation envers le ministère du Travail**

Le conseiller du salarié est tenu de fournir **annuellement**, dans le cadre du suivi statistique de l'activité des conseillers du salarié, un état récapitulatif du nombre d'interventions réalisées au cours de la période de référence.
Il doit répondre à toute convocation émanant du Préfet ou de son représentant, participer aux réunions de travail organisées par les services de l'État et s'expliquer devant l'autorité administrative, face aux griefs qui peuvent lui être faits concernant l'accomplissement de sa mission.
Il doit également informer, sans délai la DDETSPP, de tout changement intervenu dans sa situation personnelle ou professionnelle, affectant : son état civil (changement de nom d'usage consécutivement à un mariage ou à un divorce), son domicile ; son numéro d'appel téléphonique personnel ; son employeur ; son numéro d'appel téléphonique

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

professionnel (ce numéro ne peut figurer sur la liste départementale des conseillers du salarié qu'à la condition que l'employeur ou son représentant ait expressément donné par écrit son accord préalable), son compte bancaire ou postal , son véhicule personnel (en cas de changement de véhicule automobile, une nouvelle demande d'autorisation d'utiliser ce véhicule pour les besoins de la mission, accompagnée d'une photocopie du certificat d'immatriculation (carte grise), de la police d'assurance et du certificat international d'assurance automobile).
Le conseiller du salarié qui, en cours de mandat, est élu conseiller prud'homal, doit immédiatement en aviser la DDETSPP. 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).

La compétence territoriale du conseiller du salarié

Les conseillers du salarié sont désignés par le Préfet du département, sur proposition de la DDETSPP, après avis des organisations de salariés et d'employeurs les plus représentatives au niveau national. Ils sont inscrits sur une liste à caractère départemental, publiée au recueil des actes administratifs pris dans le département et tenue à la disposition du public dans toutes **les mairies du département** ainsi qu'à **l'inspection du travail**.
Le conseiller du salarié possède une compétence territoriale s'étendant à **l'ensemble du territoire du département** dans lequel il est nommé. Aussi, il ne peut intervenir qu'en faveur d'un salarié qui est convoqué à un entretien préalable devant se dérouler en un lieu situé à l'intérieur de ce département.
En aucun cas le conseiller de salarié n'est habilité à exercer sa mission d'assistance au-delà des frontières du département auquel il est rattaché, y compris dans un département limitrophe.
Lorsqu'un salarié est convoqué à un entretien préalable qui doit avoir lieu dans un département autre que celui où il travaille habituellement, il doit 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.

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Qui peut bénéficier de l'assistance du conseiller du salarié ?

Tout salarié appartenant à une entreprise dépourvue d'institutions représentatives du personnel peut recourir, s'il est convoqué par son employeur à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement ou de rupture conventionnelle, s'il le désire, aux services d'un conseiller du salarié pour l'assister et le conseiller lors de cet entretien.
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 mais aussi au niveau de l'unité économique et sociale 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 n'exclut pas la possibilité de faire appel au conseiller du salarié si l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel.
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.
Les articles, L 1232-4 et L 1237-12 – 2e alinéa du Code du Travail, ne prévoient l'intervention du conseiller du salarié qu'en faveur du personnel salarié des entreprises.
L'assistance du conseiller du salarié n'est pas possible à l'égard des salariés dont l'employeur est un particulier. (Ex : parents employeurs d'une assistante maternelle, particulier utilisant le CESU).

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

L’entretien préalable au licenciement

Le conseiller du salarié a compétence à 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).

Il a également compétence à assister un salarié :

- Quelle que soit l’ancienneté de celui-ci ;
- Quel que soit le statut juridique de son 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.

L’entretien préalable à un licenciement est **obligatoire**, quels que soient l’effectif de l’entreprise et l’ancienneté du salarié, pour tout licenciement pour motif personnel non disciplinaire ; tout licenciement pour motif disciplinaire ; tout licenciement individuel pour motif économique ; tout licenciement collectif de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours pour motif économique et tout licenciement collectif de 10 salariés et plus sur une période de 30 jours pour motif économique, en l’absence de comité social et économique dans l’entreprise.

Il constitue une phase substantielle de la procédure légale de licenciement, créée dans le but d’instaurer un vrai dialogue pouvant conduire à une solution du problème qui ne se traduise pas par le licenciement. En raison de sa finalité et des règles procédurales qui s’y attachent, il n’existe aucune alternative à l’entretien préalable. L’entretien préalable au licenciement est une garantie instituée en faveur du salarié, à laquelle il peut renoncer. Si l’employeur est tenu de convoquer le salarié à cet entretien, le salarié n’est pas obligé de déférer à la convocation qui lui est ainsi faite.

Au cours de cet entretien, l’employeur est tenu d’indiquer le ou les motifs du licenciement envisagé et de recueillir les explications du salarié (article L.1232-3 du Code du travail). Le fait que le salarié ait eu préalablement connaissance des motifs invoqués est sans aucun effet sur cette obligation et ne peut dispenser l’employeur d’observer cette phase de conciliation. L’entretien a donc pour objet d’instaurer une discussion contradictoire des motifs allégués à l’appui de la décision envisagés, à l’issue duquel, et après un délai de réflexion, l’employeur soit maintiendra son intention de procéder au licenciement, soit renoncera à celui-ci et infligera, éventuellement, une sanction disciplinaire.

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Le principe de l'entretien préalable comporte trois étapes :

- La convocation ;
- L'entretien préalable ;
- La notification de licenciement.

1. La convocation

Avant toute décision, l'employeur (ou son représentant) doit convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.
La convocation mentionne :
-l'objet de l'entretien (c'est-à-dire le projet de licenciement),
-la date, le lieu et l'heure de l'entretien : la date de l'entretien doit être fixée au **moins 5 jours ouvrables** (tous les jours de la semaine sauf dimanches et jours fériés) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre,
-la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix (membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, conseiller du salarié).
Le défaut d'indication dans la lettre de convocation de la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié est sanctionné par le versement au salarié d'une indemnité au plus égale à un mois de salaire.

2. L'entretien préalable

L'employeur ou son représentant doit, d'une part, énoncer clairement et précisément les faits qui motivent la rupture projetée du contrat de travail, d'autre part, écouter le salarié, prendre en considération ses arguments et, au besoin, procéder aux investigations suscitées par ses déclarations.
Dans le souci de garantir le libre exercice des droits de la défense, la Cour de cassation énonce que les paroles prononcées par un salarié pour réfuter les griefs invoqués contre lui au cours de l'entretien préalable, ne peuvent, sauf abus, constituer une cause de licenciement.
Antérieurement, différents tribunaux avaient déjà décidé que l'échange d'arguments dans le cadre de la phase contradictoire de la procédure de licenciement doit bénéficier, pour assurer la sincérité, d'une protection et d'une confidentialité particulières, interdisant qu'il en soit fait usage pour invoquer de nouveaux motifs de licenciement.
Le salarié bénéficie donc, au cours de l'entretien préalable, d'une relative immunité de parole lui permettant d'exposer son point de vue en toute liberté d'esprit, sans crainte que ses propos puissent être retenus comme faute à sa charge.
Cependant, la liberté d'expression dont dispose le salarié pour assurer sa défense ne l'autorise pas n'importe quel débordement et ne lui garantit pas une immunité absolue.
Ainsi, s'il peut être toléré, dans le contexte qui entoure la perspective d'une perte d'emploi, certains mouvements d'humeurs ou réactions émotives de la part du salarié, sont répréhensibles, par contre, des injures grossières, des menaces, des propos diffamatoires ou outrageants envers l'employeur ou son représentant.

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

3. La notification de licenciement

Après l'entretien, l'employeur doit attendre au moins 2 jours ouvrables pour envoyer, en recommandé avec accusé de réception, la lettre de licenciement.
Dans son contenu, il doit apparaître les motifs précis du licenciement. La nature des faits reprochés doit apparaître très clairement sinon le licenciement est considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

Sauf faute grave ou lourde, un préavis doit être observé d'une durée au moins égale à :
– un mois, si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans,
– deux mois, pour une ancienneté de 2 années ou plus.
Le préavis débute le jour de la première présentation de la lettre de notification, que le salarié en accuse réception ou non.
Pendant le préavis, le salarié continue de :
- travailler normalement ;
- percevoir la rémunération habituelle.
L'employeur peut toujours dispenser le salarié d'exécuter, totalement ou partiellement, le préavis. Précisée par écrit, cette dispense n'avance pas la date de rupture du contrat de travail et n'a pas d'incidence sur l'indemnité compensatrice de préavis qui doit être versée.
Sauf en cas de congés payés, d'accident du travail en cours de préavis ou de congé de maternité ou d'adoption, l'absence du salarié ne prolonge pas le préavis.
La durée du préavis entre dans le calcul des congés payés.

A noter, la convention collective peut prévoir des dispositions plus avantageuses.

La situation particulière de certains salariés

- **Le licenciement pour inaptitude**

L'avis d'inaptitude est de la compétence exclusive du **médecin du travail**.
Au regard de l'employeur, ni le médecin traitant du salarié ni le médecin-conseil de la sécurité sociale ne sont en mesure d'établir l'inaptitude de salarié.
Seul, le médecin du travail ne peut déclarer le salarié inapte qu'après avoir réalisé au moins un examen médical du salarié, avoir procédé ou fait procéder à une étude de poste, avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et après avoir échangé avec l'employeur ; et, s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste du travail occupé n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.
Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail, l'employeur doit chercher à le reclasser en tenant compte des propositions et indications du médecin du travail (article L 1226-2 et L 1226-10 du code du Travail). En cas d'impossibilité, un licenciement peut être envisagé.
Si l'avis d'inaptitude porte l'une des deux mentions « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à son état de santé » ou « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », l'employeur peut procéder au

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

licenciement du salarié pour inaptitude. Il est alors exonéré de l'obligation de rechercher un reclassement et donc de justifier l'impossibilité de reclassement (article L.1226-2-1 du Code du Travail).
Pendant un période d'un mois, le salarié ne perçoit aucune rémunération de l'employeur ou revenu de remplacement d'aucun organisme (pas d'indemnité journalière par exemple puisque l'arrêt maladie a pris fin à la date de la première visite).
Le salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle bénéficie désormais d'une indemnisation temporaire, servie par la CPAM, en attendant son reclassement ou son licenciement.
Au terme du délai d'un mois, en revanche, à défaut de reclassement ou de licenciement, l'employeur doit reprendre le versement du salaire (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail).
Lorsque l'employeur prononce le licenciement pour inaptitude, il doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel prévue aux articles L 1232-1 à L 1232-14 du code du Travail.

- **La mise à pied conservatoire**

L'article L 1332-3 du Code du travail permet à l'employeur de prononcer une mise à pied immédiate lorsqu'il a connaissance de faits qui rendent indispensable une mesure conservatoire. Elle constitue dans ce cas, une mesure prise en attente d'une décision de sanction. Elle n'est pas une sanction mais une mesure permettant à l'employeur qui la notifie de suspendre provisoirement l'activité d'un salarié dont la présence pourrait nuire à l'entreprise. Pour revêtir un caractère conservatoire, la mise à pied doit être préalable ou, tout du moins, concomitante à la procédure disciplinaire qui doit être engagée dans un très bref délai.

Le prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire n'est pas obligatoire même si les faits peuvent constituer une faute grave ; elle est laissée **à la libre appréciation de l'employeur**. Elle peut être notifiée sur le champ et n'a pas à être précédée d'un entretien préalable. **Le salarié ne peut pas la refuser.**
En revanche, il est important que cette mesure soit qualifiée et que l'employeur explicite suffisamment la nature conservatoire. Il est prudent de la notifier par écrit et de bien noter son caractère conservatoire. Elle est généralement rappelée ou notifiée dans la lettre convoquant le salarié à l'entretien préalable.
Les mêmes faits ne pouvant donner lieu à plusieurs sanctions successives, l'employeur doit préciser que la mise à pied est prononcée dans l'attente d'un licenciement éventuel. Sinon, elle sera considérée comme une sanction définitive non cumulable avec une autre sanction pour les mêmes faits.

Aucune disposition légale ne fixe la durée de la mise à pied à titre conservatoire. Elle prendra fin avec le prononcé de la sanction définitive (elle a une durée indéterminée). Par contre, elle ne peut pas être plus longue que la période d'accomplissement de la procédure engagée. Cette durée n'est pas liée par le règlement intérieur.

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

La mise à pied à titre conservatoire suspend le contrat de travail du salarié qui est dispensé d'exécuter sa prestation. Elle entraîne une perte de salaire dont le caractère définitif dépendra de la sanction finalement retenue. Néanmoins, le fait que la rémunération ait été versée pendant la mise à pied à titre conservatoire n'empêche pas l'employeur de se prévaloir de la faute grave. Par ailleurs, l'absence de mise à pied conservatoire ne remet pas en cause pour autant la gravité de la faute.

La mise à pied conservatoire peut déboucher sur l'une de ces sanctions :
– une sanction mineure, tel un avertissement ou un blâme (dans ce cas le salaire est maintenu),
– une mise à pied disciplinaire, la retenue de salaire correspondante pouvant alors être effectuée,
– soit un licenciement non disciplinaire ; la Cour de Cassation précise dans les arrêts du 3 février 2010 (n°07-44.491) et du 4 mars 2015 (n° 13-26.945) que «la mise à pied conservatoire n'implique pas nécessairement que le licenciement prononcé ultérieurement présente un caractère disciplinaire » ; ainsi le salarié peut être licencié pour insuffisance professionnelle,
– soit une mutation disciplinaire, une rétrogradation ou un licenciement pour faute simple (dans ces hypothèses, la période de mise à pied conservatoire doit être payée),
– soit un licenciement pour faute grave (ou lourde) ; si le licenciement est prononcé pour faute grave ou lourde, la mise à pied conservatoire qui a accompagné la procédure de licenciement n'a pas à être rémunérée.

En outre, une mise à pied non suivie d'un licenciement pour faute grave ou lourde, alors que l'employeur n'avait pas versé le salaire correspondant à la période de mise à pied, présente le caractère d'une sanction disciplinaire. L'employeur épuise alors son pouvoir de sanction, car un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

La rupture conventionnelle

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail élargit le champ d'intervention des conseillers de salarié en leur permettant d'assister un salarié lors du ou des entretiens préparatoires à la convention de rupture d'un commun accord d'un contrat de travail à durée indéterminée et ce, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.
En vertu de la loi précitée, l'employeur et le salarié peuvent mettre fin, par accord librement consenti, à leurs relations contractuelles de travail moyennant le respect d'une procédure spécifique et ce, quel que soit le motif de la rupture.
Cependant, ce mode de rupture du contrat de travail, organisé par le Code du travail, ne peut être utilisé pour contourner les procédures existantes et applicables. La rupture conventionnelle est écartée lorsque la rupture du contrat est encadrée durant certaines périodes de suspension du contrat de travail (congé de maternité, arrêt consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, etc.).
De ce fait, les ruptures amiables de contrats (départs volontaires) qui interviennent en application d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), ou qui résultent de l'acception d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou du congé de mobilité, sont exclues du champ de la rupture conventionnelle.
Cette rupture négociée institutionnalisée, alternative au licenciement ou à la démission, obéit à un formalisme procédural destiné à garantir la liberté de consentement de chacune des parties.
En effet, la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée résulte de la signature d'une convention par l'employeur et le salarié. La validité de cette rupture est conditionnée par une homologation par l'autorité administrative, c'est-à-dire par la DDETSPP (sauf pour ce qui concerne les salariés protégés : l'homologation est remplacée par l'autorisation de l'inspecteur du travail).

La rupture du CDI par commun accord ne peut intervenir qu'au terme d'une procédure composée de trois phases :

- La négociation de la rupture au cours d'un entretien au minimum ;
- La signature de la convention de rupture, suivie d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine, sans exception) ;
- L'administration dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (tous les jours, à l'exclusion du dimanche et des jours fériés légaux chômés) pour statuer sur l'homologation de la convention Le silence gardé pendant ce délai entraîne une homologation implicite.

Le décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 rend obligatoire l'envoi des demandes de rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail par télétransmission via l'utilisation du portail TéléRC : **https://www.telerc.travail.gouv.fr**
Ainsi, les parties disposeront d'un accusé de réception où sera indiqué le numéro de dossier. Au terme du délai de 15 jours ouvrables suivant la télétransmission de la

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

demande et sans réponse de l'administration, les parties pourront imprimer leur attestation d'homologation en renseignant le numéro de dossier.
Ce texte rend obligatoire à la fois le recours au télé service au stade de la pré-saisie, et la télétransmission dématérialisée au stade de l'envoi de la demande à l'administration.
Depuis le **1er avril 2022**, les directions départementales ne sont plus en mesure de traiter les formulaires papiers adressés par courrier.

✓ Phase préparatoire à la rupture conventionnelle

Le processus de rupture conventionnelle débute obligatoirement par un ou plusieurs entretiens, à l'issue desquels l'accord de l'employeur et du salarié se matérialisera par la signature d'une convention.
Attention ! La rupture par commun accord du CDI fondée sur le droit commun des contrats doit intervenir indépendamment de toute situation conflictuelle car, pour être admise par les tribunaux, elle requiert l'absence de tout litige entre les parties. Cette condition de validité sera sans doute opposable à la rupture conventionnelle.

✓ Délai de rétractation

A compter de la signature de la convention de rupture, l'employeur et le salarié disposent d'un délai de 15 jours calendaires, qui démarre au lendemain de la date de signature de convention, pour éventuellement se rétracter par écrit auprès de l'autre partie (lettre remise en main propre contre décharge, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, notification d'huissier, etc…).

Exemple : pour une convention signée le 26 février, le délai de rétractation commence le 27 février et expire le 13 mars à minuit. Cependant, si le 13 mars tombe un samedi ou un dimanche, ou bien encore un jour férié ou chômé, le délai sera prorogé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant.

✓ Envoi de la demande d'homologation

Dès le lendemain de la fin du délai de rétractation, la demande d'homologation de la convention peut être adressée, au moyen d'un formulaire conforme au modèle fixé par arrêté du 8 février 2012, à la DDETSPP.

Exemple : pour un délai de rétractation qui s'achève le 13 mars à minuit, la demande d'homologation peut être adressée dès le 14 mars soit par l'employeur, soit par le salarié.

✓ Instruction et décision

Le service de la DDETSPP dispose d'un délai de 15 jours ouvrables qui court à compter du lendemain de la date de réception de la demande d'homologation de la convention pour s'assurer du respect des conditions de validité et vérifier la volonté claire et non équivoque des parties de mettre fin au contrat d'un commun accord.

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Exemple : pour une demande d'homologation reçue par la DDETSPP le 15 mars, le délai d'instruction commence à courir le 16 mars et expirera le 1er avril à minuit. Cependant, si le 1er avril tombe un samedi ou un dimanche, ou bien encore un jour férié chômé, le délai sera prorogé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant. De même, si un jour férié chômé est inclus dans le délai d'instruction, il n'est pas pris en compte et prolonge d'un jour ouvrable ce délai.

L'homologation est réputée acquise à défaut de réponse du directeur de la DDETSPP dans ce délai d'instruction.

Exemple : si le délai d'instruction expire le 1er avril à minuit, l'homologation est réputée acquise le 2 avril à 0 heure en l'absence de décision expresse (écrite) de l'Administration.

- ✓ **Rupture conventionnelle du contrat**

La rupture conventionnelle du contrat peut intervenir, selon le cas, soit dès le lendemain du jour de la notification de la décision expresse d'homologation, soit dès le lendemain de la date d'expiration du délai d'instruction en l'absence de décision expresse notifiée au cours de ce délai.
La demande d'homologation doit impérativement mentionner la date envisagée de la rupture du contrat, laquelle doit être postérieure à la fin du délai d'instruction.

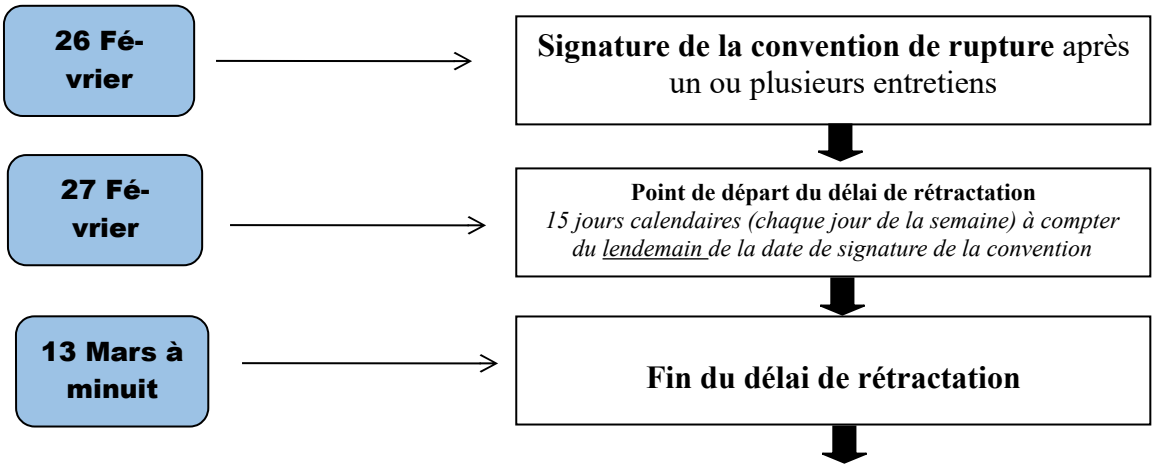
Exemple : pour une décision d'homologation notifiée le 25 mars, la rupture du contrat pourra intervenir à partir du 26 mars ; pour une homologation réputée acquise le 2 avril à 0 heure, la rupture du contrat pourra intervenir à partir de ce 2 avril.

Sauf accord exprès des parties, le contrat de travail se poursuit normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture. Si l'homologation est refusée, les parties restent liées par le contrat de travail, dont l'exécution doit continuer dans les conditions habituelles.

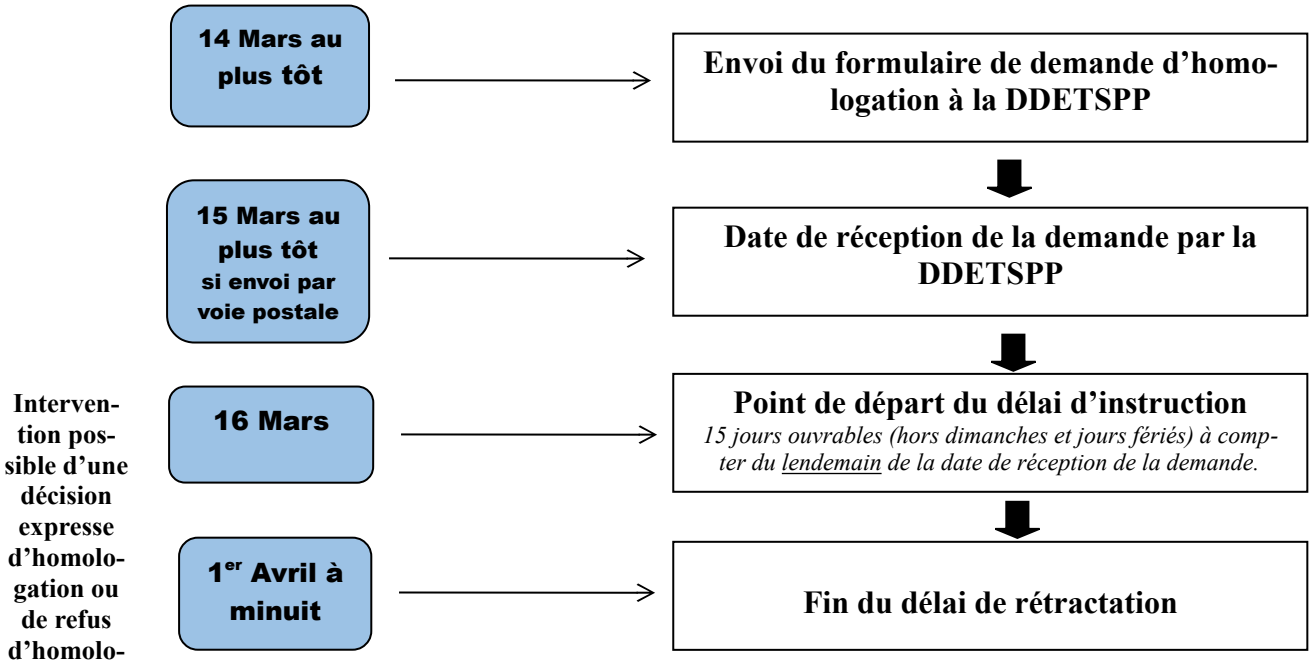
La date de notification correspond à la date à laquelle le destinataire (ou une personne dûment habilitée par lui) a signé l'avis de réception ou, en cas d'absence de retrait de la LRAR, à la date à laquelle il a été avisé par la Poste de la mise en instance du pli.

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

EXEMPLE DE CALENDRIER DE LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CDI

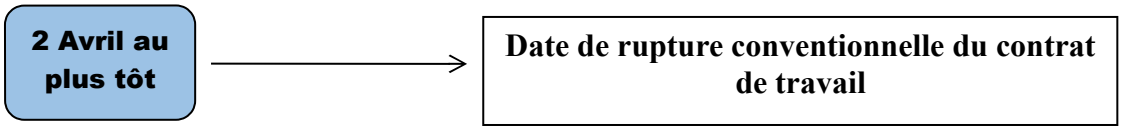


Attention : si le 13 mars tombe un samedi ou un dimanche, ou bien encore un jour férié ou chômé, le délai sera prolongé jusqu'au premier jour ouvrable (voir schéma précédent).



Intervention possible d'une décision expresse d'homologation ou de refus d'homologation

Attention : si le 13 mars tombe un samedi ou un dimanche, ou bien encore un jour férié ou chômé, le délai sera prolongé jusqu'au premier jour ouvrable (voir schéma précédent).
En l'absence de réponse de la DDETSPP, l'homologation de la rupture conventionnelle est réputée acquise le 2 avril à 0h00.



DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Le cadre juridique

- ✓ **Entretien préalable au licenciement :**

Articles du Code du travail : L 1232-2, L 1232-3, L 1232-4, L 1232-5, L 1233-11, L 1233-12, L 1233-13, L 1233-14, R 1232-1, R 1232-2, R 1232-3, R 1231-1, L 1233-38 ;

- ✓ **Rupture conventionnelle :**

Articles du Code du travail : L 1237-11 à L 1237-16, R 1237-3 ;

- ✓ **Statut du conseiller du salarié :**

Articles du Code du travail : L 1232-7 à L 1232-14, D 1232-4, L 2411-1, L 2411-21, L 2424-1, R 2421-1 ;

- ✓ **Indemnisation des conseillers du salarié :**

Articles du Code du travail : D 1232-7 à D 1232-11 ; Arrêté du 13 novembre 1997 et arrêté du 28 décembre 2001, portant fixation de l'indemnité forfaitaire annuelle des conseillers du salarié qui ont effectué au moins quatre interventions au cours de l'année civile.

- ✓ **Indemnisation de la liste des conseillers du salarié :**

Article D 1132-4 à D 1232-12 du Code du travail

- ✓ **Sanctions civiles et pénales :**

Articles du Code du travail : L 1235-1 à L 1235-6, L 1238-1, L 2436-1.

https://www.legifrance.gouv.fr/

https://code.travail.gouv.fr/

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Formulaires

(disponibles sur https://paca.dreets.gouv.fr/Les-conseillers-du-salarie-et-defenseurs-syndicaux-18310)

- ✓ Demande de carte
- ✓ Attestation salarié assisté
- ✓ Attestation salarié rupture conventionnelle
- ✓ État de frais
- ✓ Remboursement salaire maintenu
- ✓ Taux des indemnités kilométriques
- ✓ Arrêté du 22 décembre 2023 fixant la liste des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale
- ✓ Bilan annuel

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

MINISTÈRE
EN CHARGE DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

DEMANDE DE DELIVRANCE DE CARTE DE CONSEILLER DU SALARIE

NOM, prénom : ----------

Date de naissance : ----------

Adresse : ----------

Caractéristiques du véhicule utilisé :

Marque : ----------

Modèle : ----------

Nombre de chevaux fiscaux : ----------

Date de la demande :
A : ----------

Le : ----------

Signature :

Pièces à joindre à la présente demande :

2 photos d'identité
1 copie de la carte grise
1 copie de votre attestation d'assurance
1 copie d'une pièce d'identité en cours de validité
1 justificatif de domicile (quittance)
1 relevé d'identité bancaire ou postal
1 photocopie de votre carte d'assuré social

Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et de Protection des Populations (DDETSPP)
des Alpes de Haute-Provence
Rue Pasteur, Centre Administratif Romieu - 04000 DIGNE LES BAINS - Téléphone Standard : 04.92.30.21.50
www.travail-emploi.gouv.fr

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

MINISTÈRE
EN CHARGE DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

CONSEILLER DU SALARIE

Articles L.1232-8 à L.1232-11, D.1232-9 et suivants du Code du Travail

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

Je soussignée …….

atteste que M …….

m'a assisté(e) lors de l'entretien préalable à un éventuel licenciement 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 ☐ Commerce ☐ Agriculture ☐ Transports ☐ Bâtiment ☐ Autres ☐

Le salarié assisté est : une femme ☐ un homme ☐

1 exemplaire est à remettre à la DDETSPP des Alpes de Haute Provence 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
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

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

MINISTÈRE
EN CHARGE DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

CONSEILLER DU SALARIE

Articles L.1232-8 à L.1232-11, L.1237-12 et D.1232-9 et suivants du Code du Travail

ATTESTATION DU SALARIE AYANT BENEFICIE DE L'ASSISTANCE DU CONSEILLER DU SALARIE LORS D'UN ENTRETIEN RELATIF A UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ([1])

Je soussignée ……

atteste que M ……

m'a assisté(e) lors de l'entretien relatif à la convention de rupture 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) [2] ……..;

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 ☐ Commerce ☐ Agriculture ☐ Transports ☐ Bâtiment ☐ Autres ☐

Le salarié assisté est : une femme ☐ un homme ☐

1 exemplaire est à remettre à la DDETSPP des Alpes de Haute Provence 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
1 exemplaire est à conserver par le conseiller du salarié

---

[1] L'article L.1237-12 du Code du Travail prévoyant que plusieurs entretiens peuvent être nécessaires à la conclusion de la rupture conventionnelle, chaque entretien au cours duquel le conseiller a assisté le salarié fait l'objet d'une attestation, d'une prise en charge des frais éventuels de déplacement et, le cas échéant, du remboursement des salaires maintenus. [2] 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

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

État de frais

A remplir manuellement ou sur paca.dreets.gouv.fr

ETAT DES FRAIS - Conseiller du salarie

NOM Prénom:	DDETS/PP:
Résidence administrative:	n°tiers Chorus :

Détails des déplacements

Ville - Trajet aller retour	date	distance en Km	horaires A/R	nbre repas	montant péage	montant parking	montant ticket metro/bus
total							

Calcul des indemnités kilométriques

Nbre CV du véhicule	coût du Km (depuis le 01/01/22)	Nbre km	montant
5 CV et moins	0,32 €		
6 et 7 CV	0,41 €		
8 CV et plus	0,45 €		
Moto sup. à 125 cm3	0,15 €		
		total	

Calcul des autres frais

Type frais	montant
péage	
parking	
métro/bus	
total	

Calcul des repas (Indemnité forfaitaire)

	prix repas	Nbre	montant
Avant le 21/09/2023	17,50 €		
Depuis le 22/09/2023	20,00 €		
		total	

Arrêté à la somme de (en toute lettres)	Montant à régler	

L'intéressé certifie l'exactitude du présent état, et déclare n'avoir perçu aucune avance pour les sommes qui en font l'objet	*Certifié exact* *Le directeur ou chef de service*

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

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

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

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

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

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

Arrêté du 22 décembre 2023 fixant la liste des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale environnementale et syndicale

NOR : *MTRT2334921A*

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

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

Arrête :

Art. 1er. – La liste des organismes dont les stages ou sessions de formation consacrés à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale ouvrent droit aux congés institués par les articles L. 2145-5 et suivants du code du travail et par les articles L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail est fixée comme suit :

I. – Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national :

- CGT : centre de formation dénommé « La Formation Syndicale C.G.T », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex.
- CFDT : institut confédéral d'études et de formation syndicale de la Confédération française démocratique du travail, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19.
- CGT–FO : centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail – Force ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14.
- CFTC : institut syndical de formation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 45, rue de la Procession, CS 82348, 75739 Paris Cedex 15.
- CFE–CGC : centre de formation syndicale de la Confédération française de l'encadrement-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.
- UNSA : centre d'études et de formation de l'union nationale des syndicats autonomes, 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet.
- SOLIDAIRES : centre d'études et de formation interprofessionnel SOLIDAIRES, 31, rue de la Grange-aux-Belles, 75010 Paris.

II. – Instituts spécialisés :

- Institut du travail de l'Université de Strasbourg, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg.
- Institut des sciences sociales du travail de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine.
- Institut d'études sociales de l'UFR, Faculté d'économie de Grenoble, Université Grenoble Alpes, CS 40700, 38058 Grenoble Cedex 9.
- Institut régional du travail, Aix Marseille Université, 63 La Canebière 13001 Marseille.
- Institut de formation syndicale de Lyon, Université Lumière, Lyon 2, Campus Berges du Rhône, 16, quai Claude Bernard, 69007 Lyon.
- Institut régional du travail de l'Université de Lorraine, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy Cedex.
- Institut du travail de l'Université de Bordeaux, Campus Montesquieu, 16, avenue Léon Duguit, 33608 Pessac Cedex.
- Institut du travail de l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Etienne Cedex 2.
- Institut des sciences sociales du travail de l'ouest – Université Rennes 2, Campus Villejean, Place du Recteur-Henri-Le Moal, CS 24307, 35043 Rennes Cedex.
- Institut régional du travail de Toulouse Occitanie, Université Toulouse-Jean Jaurès, 5, allées Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex 9.

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

III. – Organismes spécialisés :

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

– Institut régional d'éducation ouvrière des Hauts-de-France, 1, place Déliot, CS 10629, 59024 Lille Cedex.

– Institut syndical européen (ETUI), boulevard du Jardin-Botanique 20, 1000 Bruxelles, Belgique.

Art. 2. – La présente liste est arrêtée pour les années 2024, 2025 et 2026 qui servent de référence pour la détermination des droits aux congés institués par les articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 22 décembre 2023.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. Ramain

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

MINISTÈRE
EN CHARGE DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction départementale
de l'emploi, du travail, des solidarités
et de la protection des populations
des Alpes de Haute-Provence

BILAN D'ACTIVITÉ DES CONSEILLERS DU SALARIÉ POUR LA PÉRIODE DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 202

Nom :
Prénom :

Secteur d'emploi :
☐ Secteur privé
☐ Fonctionnaires et agents de la fonction publique
- ☐ d'État
- ☐ territoriale
- ☐ hospitalière

☐ Entreprise publique
☐ Entreprise privée
☐ Retraité

Nombre total d'interventions des conseillers du salarié pendant la période :

Dont :
- Assistance lors d'un entretien préalable au licenciement :
- Assistance lors d'entretiens relatifs à une rupture conventionnelle :
- Nombre d'heures de délégation prises :

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Répartition des interventions selon l'effectif des entreprises

	Total	Entretien préalable au licenciement	Entretien de rupture conventionnelle
Entreprises de moins de 10 salariés			
Entreprises de 11 à 49 salariés			
Entreprises de 50 à 199 salariés			
Entreprises d'au moins 200 salariés			

Répartition des interventions selon le secteur d'activité des entreprises

	Total	Entretien préalable au licenciement	Entretien de rupture conventionnelle
Commerce			
Industrie			
Agriculture			
Transports			
Bâtiment			
Autres secteurs			

Bilan à retourner :
- par courriel : ddetspp-travail@alpes-de-haute-provence.gouv.fr

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00

Les contacts utiles

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

https://www.service-public.fr
(Accueil Particuliers)

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)

- ✓ **Qui contacter à la DDETSPP 04 ?**

Le service renseignements en droit du travail :

Par mail : ddetspp-renseignements@alpes-de-haute-provence.gouv.fr

Par téléphone : au 0 806 000 126 (coût d'un appel local)

- Le lundi de 14 h à 16 h
- Le mercredi de 9 h à 12 h
- Le jeudi de 14 h à 16 h
- Le vendredi de 14 h à 16 h

Réception physique des usagers, uniquement sur rendez-vous (prise de rendez-vous sur notre page internet : Renseignements personnalisés en droit du travail : prenez vos rendez-vous en ligne ! - Dreets Provence - Alpes - Côte d'Azur)

- Le lundi de 9 h à 12 h
- Le jeudi de 9 h à 12 h

L'Inspection du Travail :

Par mail : ddetspp-uc@alpes-de-haute-provence.gouv.fr

Par téléphone au 04 92 30 21 66 : les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi matin de 9 h à 12 h (en dehors de ces horaires d'ouverture, merci de nous contacter par mail)

DDETSPP 04
Centre Administratif Romieu
Rue Pasteur
BP9028
04990 Digne-les-Bains cedex
04.92.30.37.00