

CENTRE DE FORMATION PERMANENTE



UNIVERSITE
PANTHEON-ASSAS
PARIS II

MASTER 2 Professionnel Droit Social et Relations de Travail

Les conseillers du salarié

État des lieux en 2014

ANNEXES

Du mémoire soutenu par Rémy POULAIN

Sous la direction de

Madame Françoise BOUSEZ,

Maître de conférences à l'université de Panthéon - Assas, Paris II

Année 2014

La numérotation des annexes

La numérotation des annexes dans le mémoire permet de savoir immédiatement si c'est un avocat dont il est question (Annexe A suivi d'un nombre), ou d'un conseiller du salarié (Annexe B suivi d'un nombre), d'un conseiller prud'homal (Annexe C suivi d'un nombre), d'un intervenant de la DIRECCTE (Annexe D suivi d'un nombre), d'un magistrat (Annexe E suivi d'un nombre), d'un responsable de syndicat (Annexe F suivi d'un nombre), d'un salarié (Annexe G suivi d'un nombre), ou de documents de support (Annexe H suivi d'un nombre).

À l'attention du lecteur :

L'annexe de ce mémoire déposée auprès de l'Université Paris Panthéon-Assas contient les noms des personnes ayant répondu aux questions que je leur ai posées.

Par souci de confidentialité, l'annexe diffusable auprès du monde travailliste est anonymisé.

Toute personne désirant obtenir un exemplaire original devra s'adresser auprès de l'Université Paris Panthéon-Assas.

Annexes A :..... Avocats, pages 5 à 47

Annexes B :..... Conseillers du salarié, pages 48 à 95

Annexes C :..... Conseillers prud'hommes, pages 96 à 103

Annexes D :..... DIRECCTE & DGT, pages 104 à 122

Annexes E :..... Magistrats, pages 123 à 129

Annexes F :..... Représentants de syndicats, pages 130 à 135

Annexes G :..... Salariés, pages 136 à 138

Annexes H :..... Autres sources, pages 139 à 170

Annexe A1

Maitre X du barreau de Paris, spécialiste en droit social.

Réponse par mail et mise en forme par l'intéressée.

« En fait, je suis conseil d'employeur, je n'ai donc que peu de visibilité sur le choix des personnes, leurs capacités, connaissances etc. Chez mes clients, souvent pourvus de représentants du personnel, ce sont généralement des élus ou des DS qui prennent ce rôle. Il y a assez peu de comptes-rendus en pratique, mais – pris de mon côté avec une "casquette" employeur - les comptes-rendus sont souvent assez univoques et parfois biaisés. Les conseillers extérieurs à l'entreprise sont quasiment toujours membres d'organisations syndicales. Leur rôle est nécessairement plus en retrait et plus théorique dès lors qu'ils ne connaissent pas l'entreprise et ne peuvent que vérifier la bonne tenue de l'entretien, alors que les conseillers issus de l'entreprise vont souvent entrer dans la réalité des faits reprochés au salarié, contester la motivation du licenciement et finalement plus s'impliquer pour protéger le salarié. »

Annexe A2

Entretien du mardi 29 avril 2014 avec maitre X, avocat spécialisé en droit du travail, du barreau de LILLE.

Sa clientèle est majoritairement composée de salariés.

« Mes clients salariés ont du mal à trouver un conseiller du salarié de libre pour le jour de l'entretien.

De plus, certains conseillers sont plutôt favorables à l'employeur.

J'obtiens facilement les comptes-rendus des conseillers, mais pas sous forme d'attestations.

Leur contenu est utilisable devant les juges, surtout en cour d'appel.

Les conseillers connaissent bien le droit du travail. Ils sont des témoins qui ont la sympathie envers le salarié.

Le conseiller est respecté par les deux parties. Cela vient sans doute de son impartialité.

Le conseiller n'étudie pas le dossier du salarié, surtout s'il est saisi au dernier moment.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Le conseiller pourrait avoir un rôle utile auprès du représentant des salariés lors de procédure collective. Le représentant des salariés n'est pas motivé par sa fonction. »

Annexe A3

Entretien téléphonique du mardi 29 avril avec maître X, avocat spécialisé en droit du travail, du barreau de LA ROCHELLE.

Sa clientèle est composée pour moitié de salariés, l'autre moitié d'employeurs.

« La formation des conseillers est une formation syndicale.

J'ai du mal à obtenir les attestations des conseillers. Ils ne les rédigent pas spontanément. Certaines attestations sont de véritables verbatims, au point de penser que l'entretien a été enregistré.

Ces attestations ne sont d'ailleurs pas forcément nécessaires, quand la lettre de licenciement est mal rédigée par exemple et que le dossier s'avère gagné à priori sur le vice de forme.

Il vaut mieux une attestation, comme le prévoit le code de procédure civile, qu'un compte rendu, moins contraignant au niveau des conséquences. L'attestation prend toute sa valeur quand elle neutralise la lettre de licenciement. Je peux affirmer que je ne rencontre jamais d'attestations « *de complaisance* ».

Mes clients salariés me rapportent souvent avoir eu du mal à trouver un conseiller disponible, surtout quand le délai est restreint entre la réception de la convocation et la date de l'entretien. Le réflexe de se faire assister lors de l'entretien n'est pas systématique.

L'assistance permet de rassurer le salarié. Le conseiller joue bien son rôle quand il pose les bonnes questions, et mal quand il épouse le point de vue de l'employeur, et fait la morale au salarié. Il arrive en effet que le conseiller s'érige en éducateur et ce en présence de l'employeur.

La présence du conseiller peut favoriser, y compris chez l'employeur, l'idée de négociation ou de transaction une fois la rupture admise ou acquise dans son principe.

Le conseiller est un témoin qui garantit une forme d'indépendance. Son compte rendu est souvent exempt de sentiments ou d'émotions, et contient des éléments factuels et précis.

Peut-être serait-il mieux que le compte rendu, rédigé à l'issue de l'entretien, soit signé par le conseiller, le salarié et l'employeur.

Je conseille à mes clients employeurs d'être le plus synthétiques possible lors de l'entretien. De toute façon, la décision de licencier est généralement déjà prise le jour de l'entretien et les conditions autorisant le licenciement bien établies.

Les conseillers n'étudient pas systématiquement le dossier avec le salarié avant l'entretien. Les deux ne se rencontrent que juste quelques minutes avant.

Le conseiller a un rôle dans l'appréciation du bien fondé de l'action à entreprendre. Soit en incitant le salarié à défendre ses droits si le dossier est vide, ou au contraire en l'en dissuadant si les griefs semblent fondés.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Je ne vois pas l'utilité que le représentant des salariés lors d'une procédure collective puisse se faire assister d'un conseiller du salarié, car le mandataire liquidateur connaît le droit du

travail, et il est soucieux des droits du salarié. De plus ce n'est pas l'employeur mais le représentant des créanciers. Ce serait superflu et exposerait le salarié à une illisibilité de la procédure.

Le conseiller du salarié est une institution à maintenir, le bilan est largement positif, surtout dans les petites entreprises. Le conseiller peut favoriser voire susciter l'émergence d'un dialogue entre les parties, même s'il n'est pas un médiateur. Ce qui est important dans ce type de conflit à savoir la rupture du contrat de travail, est que soit institué *un espace de parole* qui permette au salarié exclu de l'entreprise d'exprimer ses ressentiments. Il n'y parvient pas forcément tout seul. La présence d'un tiers écoutant et attentif à ses intérêts est d'un grand secours»

Annexe A 4

Entretien téléphonique du mercredi 30 avril 2014 avec maître X, du barreau de NANTES, avocate spécialiste en droit du travail.

Le compte rendu de l'entretien a fait l'objet d'une transcription, validée et remise en forme par l'intéressée.

Sa clientèle est composée à 70% de salariés, et 30% d'employeurs.

Maître X conseille à ses clients salariés de se rendre à l'entretien préalable, et si possible accompagné. Il ne faut pas trop en dire lors de l'entretien. Le conseiller est utile, il joue le rôle de médiateur, et permet parfois d'adoucir la sanction.

Les salariés n'ont aucune difficulté pour obtenir un conseiller.

Deux conseillers sur trois établissent des comptes rendus, mais peu d'attestations. La qualité du contenu est aléatoire, parfois orienté, parfois objectif, parfois subjectif. On l'obtient rapidement, et le volume est de deux à trois pages.

Les conseillers sont d'anciens inspecteurs du travail, et un peu de syndicalistes.

Les conseillers sont assez neutres.

Leurs attestations sont prises en compte par les juges, qui les lisent. Ils ne font pas de distinction entre comptes rendus et attestations, qui sont tous deux des actes unilatéraux.

Certains conseillers étudient le dossier avant l'entretien.

Les conseillers apparaissent dans un dossier de rupture conventionnelle sur deux.

Leur mission est alors de vérifier l'application de la procédure, la forme, le calendrier.

Me X conseille aux employeurs de rester calmes, de vérifier l'identité du conseiller par la production de la carte, car certaines personnes peuvent se faire passer pour des conseillers.

L'employeur doit avoir la liste des conseillers à sa disposition.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Selon Me X, l'idée que le représentant du personnel lors d'une procédure collective puisse se faire assister par un conseiller du salarié est bonne. Le conseiller et le représentant des salariés seraient complémentaires.

Annexe A5

Entretien téléphonique du mardi 29 avril 2014 avec maître X, avocat spécialisé en droit du travail, du barreau de PARIS.

Sa clientèle est composée pour moitié de salariés, pour l'autre moitié, d'employeurs.

« La compétence des conseillers du salarié est identique à celle des conseillers prud'homaux : moyenne. Ils ont une expertise qui fait preuve de bon sens, limitée par leurs piètres connaissances du droit.

Le conseiller ne sert pas à grand-chose, il a plus un rôle compassionnel que juridique. Mes clients me rapportent la difficulté à trouver un conseiller qui puisse les assister.

La seule différence notable entre les obédiences syndicales est que certains, comme les conseillers issus du syndicat SUD, ont la propension à engueuler le patron, ce qui n'est pas très efficace.

L'entretien préalable n'est que du théâtre, car tout est joué d'avance, l'employeur a déjà pris sa décision. Les cas marginaux (3 à 5%) de non licenciement sont dus à des circonstances impérieuses : état de grossesse de la salariée, désignation comme salarié protégé...).

L'entretien ne sert à rien fondamentalement, car c'est l'employeur qui va juger sa propre décision : il se donne raison à tous les coups.

D'ailleurs le mandat de conseiller est un moyen tactique efficace de devenir salarié protégé en sa propre entreprise : la nomination n'est pas contestable devant l'administration ou le tribunal d'instance.

Je conseille à mes clients salariés de nier simplement les griefs reprochés lors de l'entretien, sans donner de détails qui pourraient amener l'employeur à donner ensuite plus de détails dans la lettre de licenciement. Car les employeurs se font régulièrement condamner pour imprécision des motifs dans la lettre de licenciement. Donc plus on demande de précisions lors de l'entretien, plus on en aura dans la lettre de licenciement.

En matière de neutralité, de manière surprenante, il est arrivé qu'un conseiller aille dans le sens de l'employeur lors de l'entretien.

A l'inverse, certains entretiens tournent mal, car des conseillers se muent en défenseur du salarié, ce qui énerve l'employeur.

Lors des procédures disciplinaires, les salariés ne veulent pas rester dans l'entreprise du fait du mauvais climat qui y règne.

Certains conseillers ouvrent la voie à la négociation, sans pour autant la conclure. Et elle est de plus en plus acceptée par les employeurs.

Nombre d'attestations des conseillers ne sont pas conformes au code de procédure civile. Rares sont ceux qui rédigent un compte rendu, et quand c'est le cas, ils mettent du temps à les écrire, au point que c'est parfois le salarié qui le fait. Quand ce sont les conseillers qui les rédigent, on sent que ça a été un effort pour eux d'écrire trois pages en français, et les salariés mettent du temps à les avoir. Elles contiennent de plus des considérations personnelles.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Les juges du travail font peu de cas des écrits des conseillers du salarié, sauf en cas de grande disparité entre le compte rendu et la lettre de licenciement. Les attendus des jugements n'en font jamais état. Ils tiennent compte du fait que le point de vue du conseiller comporte sa propre vision du conflit. Les attestations sont rarement utiles, mais parfois embarrassantes.

Le conseiller du salarié peut inciter les salariés à défendre leur cas devant les prud'hommes. Les employeurs des petites structures apprécient mal la venue d'un conseiller extérieur, et le fait de ne pas pouvoir se faire assister par leur conseil. Je conseille donc à mes clients employeurs de ne pas dire grand-chose dans le cas d'une présence extérieure, de le laisser entrer, de le laisser parler.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Le fait que le lors d'une procédure collective, le représentant des salariés puisse se faire assister par un conseiller du salarié serait une bonne chose car les juges consulaires sont intimidants, que le droit a une part prépondérante, mais il faudrait que les conseillers soient bien formés sur ce sujet. »

Annexe A6

Entretien téléphonique du lundi 28 avril 2014, avec maître X, du barreau de PARIS, dont le droit du travail est son activité dominante.

Sa clientèle est composée à 90% de salariés, avec une prépondérance dans le secteur d'activité des taxis.

« Mes clients me rapportent parfois la difficulté qu'ils rencontrent à trouver un conseiller libre le jour de l'entretien.

J'attends des conseillers qu'ils rédigent un compte rendu exploitable, c'est-à-dire en bon français, et qui soit objectif. Comme les conseillers tardent à le rédiger spontanément, il arrive que ce soit le salarié qui le rédige, et que le conseiller le signe.

Les comptes rendus sont rédigés de manière correcte, le niveau est variable selon les individus et non en fonction de l'appartenance syndicale. Le contenu du compte rendu peut aller de quelques lignes à quelques pages, en fonction de la durée de l'entretien.

J'ai tendance à considérer l'attestation comme un simple compte rendu, et non un témoignage, même s'il est rédigé en application des articles 201 & suivants du code de procédure civile.

Les juges du travail, conseil de prud'hommes ou Cour d'appel, ne fondent pas leur jugement sur le compte rendu, ils en font rarement état, même si des éléments factuels importants y sont présents.

Les employeurs font attention à leurs déclarations lors de la présence d'un conseiller du salarié. Mais pour eux, l'entretien préalable n'est qu'une formalité. Et la présence du conseiller ne change guère l'issue de la procédure.

Les conseillers sont supposés être neutres : ils ne sont pas délégué du personnel ni avocat. Leur vocation est surtout d'assurer un soutien psychologique au salarié, pour sécuriser un moment de stress, de peur. C'est surtout cela, leur point positif. Dans les faits, ils ne servent pas à grand-chose d'autre. Les avocats des employeurs, d'ailleurs, ne s'attardent pas sur le compte rendu du conseiller lors de la procédure prud'homale.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Lors d'une procédure collective, le salarié désigné par ses collègues pour les représenter devant le tribunal de commerce ne fait que de la figuration. Le fait qu'il puisse se faire aider par un conseiller du salarié serait une bonne chose, surtout dans les petites entreprises. »

Annexe A7

Entretien téléphonique du lundi 28 avril 2014 avec maître X, avocate au barreau de MARSEILLE.

Maître X est spécialisé en droit du travail, et sa clientèle est composée à moitié d'employeurs, et de salariés.

« Je n'ai pas de rapports directs avec les conseillers, je ne vois passer que leurs attestations. Parfois les conseillers, peinent à rédiger les attestations de manière compréhensible. Ces attestations sont parfois difficiles à obtenir en des délais restreints, quand on les obtient.

Ces attestations sont parfois utiles, en effet, le conseiller peut témoigner de ce qu'il s'est dit et ce témoignage est recevable devant la juridiction du travail :

J'attire l'attention de mes clients employeurs sur ce point.

Les juges, quelque soit le niveau de ressort, tiennent compte du fait que le conseiller est un tiers extérieur au litige. Les conseillers ont une image sérieuse dans l'ensemble, et je n'ai pas eu de retour sur un fait de faux témoignage. Le contenu de l'attestation peut être juste un résumé tenant en quelques lignes, jusqu'à la retranscription quasi complète de l'entretien prenant 3 pages.

Ainsi, un employeur qui assure n'avoir eu connaissance que tardivement de faits fautifs, peut se contredire lors de l'entretien préalable.

C'est pourquoi je conseille aux employeurs d'en dire le moins possible lors de l'entretien. Et de ne surtout pas évoquer une négociation.

Je ne conseille pas de réaliser l'entretien en fin de mois, au moment où le crédit d'heures des conseillers est épuisé, ou d'être limite sur la procédure : il faut que le dossier garde l'apparence de la loyauté de la procédure, cela permet de mieux faire accepter le dossier par les juges.

Ainsi, il vaut mieux que l'employeur réalise l'entretien seul, sauf à ce que la personne qui l'assiste soit réellement utile au dossier, et connaisse précisément la situation.

Je conseille à mes clients salariés de se faire accompagner dans ce moment difficile. Certains conseillers n'assurent qu'une présence de témoignage. D'autres, plus actifs, tentent d'influer sur la décision que prendra l'employeur, en assurant la défense du salarié, ou tentant une négociation. D'autres demandant des preuves de l'existence de la faute grave. Lors de licenciement pour motif économique, le conseiller peut demander des précisions sur les critères d'ordre.

Les attestations diffèrent des comptes rendus signés par l'employeur et le salarié. Cette pratique est toujours à l'initiative de l'employeur, jamais d'un conseiller.

Les conseillers sont formés, par leur syndicat, à la pratique du droit du travail et fournissent de bons conseils au salarié, par exemple sur les congés payés, le préavis...

Le critère de choix d'un conseiller n'est pas important, même s'il m'est arrivé d'orienter un salarié cadre vers un conseiller cadre également, réactif et ayant connaissance de la spécificité du statut et du vécu des cadres.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

La présence du conseiller du salarié n'influe pas fondamentalement sur la décision prise initialement. Il est même permis de penser que l'employeur, qui aurait pu simplement prononcé une simple sanction, courroucé par la présence d'un conseiller, poursuive sa démarche jusqu'au licenciement.

La présence du conseiller évite que l'entretien dérive en enquête ou tribunal. Même s'il arrive que des employeurs analysent les conseillers comme très marqués syndicalement.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Lors des procédures de liquidation ou redressement, dans une entité sans comité d'entreprise, il serait souhaitable que le salarié désigné par ses collègues puisse se faire accompagner dans ses démarches par un conseiller du salarié. Ainsi celui qui connaît l'entreprise aurait l'aide d'une personne neutre qui connaît le droit. »

Annexe A8

Entretien téléphonique du mardi 29 avril 2014 avec maitre X, avocate au barreau de PARIS. Maitre X est spécialisée en droit du travail, et sa clientèle est composée à moitié d'employeurs, et moitié de salariés.

« Je n'ai eu qu'un seul contact avec un conseiller du salarié, pour un client salarié. J'attendais le compte rendu de l'entretien préalable. J'ai du le demander à plusieurs reprises, en vain. Les justificatifs à ce type de refus sont : le manque de temps, le bénévolat. Certains conseillers demandent une participation aux salariés pour couvrir leurs frais de déplacement.

Certains conseillers ou salariés enregistrent l'entretien préalable. On se retrouve avec des comptes-rendus de 15 pages, véritables verbatims.

Dans d'autres cas, ce sont les salariés qui rédigent le compte rendu et le font signer par le conseiller.

D'autres assurent que le salarié pourra se faire défendre par le syndicat devant les prud'hommes, moyennant l'adhésion audit syndicat. C'est de la captation de clientèle.

Les salariés ont du mal à trouver un conseiller pour les accompagner lors de l'entretien : entre les listes des conseillers qui ne sont pas à jour en mairie, ou les conseillers non joignables, et ceux qui ne sont pas libres, la difficulté est présente, ajouté au délai restreint.

Du coup, ils choisissent un conseiller par élimination.

Peu de conseillers (des anciens, surtout) préparent l'entretien avec le salarié.

98 % des entretiens préalables au licenciement débouchent sur une rupture du contrat. Le reste ne repose que sur la crainte de l'employeur de n'avoir pas respecté la procédure.

Certains employeurs, surtout des petites entreprises sont tétanisés à l'idée de se trouver confrontés à un conseiller du salarié, car ce dernier tente parfois de prendre l'employeur en défaut, voire de le piéger.

Le compte rendu suffit, il n'engage pas pénalement, contrairement à l'attestation.

Les conseillers ayant une haute image d'eux-mêmes, ils estiment que leur compte-rendu a suffisamment de valeur.

Les comptes rendus peuvent être de complaisance. Ils sont forcément orientés, avec un point de vue tronqué, et la neutralité est toute relative. Mais il reste valable devant les juges.

Il y a même un conseiller qui avait témoigné par écrit et s'était déplacé lors de l'audience.

Je conseille les employeurs pour les entretiens. Pour limiter la possibilité de la venue du salarié, il arrive que l'horaire de l'entretien soit fixé à 7 heures du matin ou le soir, mais toujours pendant les horaires de travail du salarié.

L'entretien préalable est souvent bâclé, la décision de licencier ayant eu lieu avant l'entretien. Cela ne reste donc qu'une formalité à accomplir. L'employeur ne prendra pleinement pas le temps d'écouter les réponses du salarié.

Les employeurs redoutent tout de même cette procédure d'entretien, la présence du conseiller, et l'éventuelle suite prud'homale.

Le salarié est tétanisé car il ne sait pas ce qu'on lui reproche, la lettre de convocation n'obligeant pas l'employeur à informer le salarié des griefs qui lui sont reprochés.

Le conseiller du salarié peut être utile s'il existe une différence sensible entre les griefs reprochés entre l'entretien et ceux écrits dans la lettre de licenciement.

La présence du conseiller rassure le salarié, dans un moment intimidant. Cela permet de rééquilibrer la situation. Voilà pourquoi je suis pour le maintien de cette fonction.

Je conseille à mes clients salariés d'aller à l'entretien, et de se faire assister. Cela atténue le choc psychologique de la rupture.

Le conseiller peut avoir le travers de chercher à intimider l'employeur. Cela peut nuire au dossier, braquant l'employeur. Plus rarement, il permet d'adoucir la sanction, passant de la faute grave à la faute simple. Il arrive même que des conseillers prennent le parti de l'employeur, et sermonnent le salarié. Dans l'autre sens, ils induisent l'employeur en erreur avec des faux éléments de droit, que ce soit de manière volontaire ou par méconnaissance. Ce qui pose la question de leurs connaissances en droit du travail.

Certains conseillers n'ont ce mandat que dans le but de s'assurer une protection dans leur propre entreprise.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Il est inutile d'étendre la fonction du conseiller à l'assistance des représentants des salariés lors des procédures collectives. Les juges consulaires entendraient encore moins le conseiller que le représentant des salariés. Il manque au conseiller les connaissances spécifiques à ce genre de situation.

Les salariés qui désirent signer une rupture conventionnelle écartent la présence du conseiller du salarié, qui pourrait entraver l'issue qu'ils souhaitent.

Globalement, il faudrait moins de conseillers, mais mieux formés juridiquement, et ayant l'obligation d'établir un compte rendu. »

Annexe A9

Entretien téléphonique du vendredi 2 mai 2014 avec maître X, avocat spécialisé en droit du travail, du barreau de NANCY.

Sa clientèle est composée à égalité d'employeurs et de salariés.

« Je vois passer plus d'attestations que de comptes rendus, et leur contenu est très variable. Soit c'est très fidèle, soit c'est lamentable.

La qualité du compte rendu dépend apparemment de la formation initiale du conseiller et de son emploi. Plus la formation juridique ou le niveau général est élevé, meilleur sera le compte rendu. Les conseillers du syndicat CGC sont en général d'un niveau de qualité supérieur aux autres. Ceux des autres syndicats sont assez inégaux, cela dépend du conseiller.

Il y a de plus en plus de retraités parmi les conseillers, or certains ne mettent pas à jour leurs connaissances en droit du travail, lequel évolue sans cesse ce qui abouti parfois à des positions non conforme à la législation.

Certaines attestations sont de complaisance, ces attestations sont très rarement objective et sans neutralité.

On trouve aussi des défenseurs syndicaux parmi les conseillers ce qui devrait à mon sens être interdit :

En effet certains conseiller du salariés se servent de leur contact avec les salariés au moment ou ceux-ci vont perdent leur emploi pour les orienter vers le syndicat qui les défendra. Le compte rendu est alors « orienté » et différent suivant le choix du salarié.

Les juges tiennent la plupart du temps compte de ces attestations, quelque soit le ressort (CPH ou CA). Cela apparait parfois même dans les attendus des jugements et arrêts.

Il arrive que les salariés aient des difficultés à obtenir un conseiller, en fonction de la date ou de l'horaire de l'entretien. Réaliser un entretien la veille d'un week-end prolongé ou pendant le mois d'aout amoindrit la possibilité pour un salarié de trouver un conseiller libre. L'institution devrait être réformée pour garantir l'indépendance des conseillers vis à vis des syndicats, ne serait-ce que pour éviter que la même personne puisse être à la fois Conseiller du salarié et défenseur syndical. Cela éviterait les attestations de complaisance, avec défense 'favorisée' par le syndicat, avec même parfois une audience programmée devant le conseil de prud'hommes dans une formation comportant un ou deux conseillers salarié du même syndicat.

L'employeur devrait lui aussi pouvoir se faire assister, pour respecter le parallélisme des formes. Par contre il faudrait aller jusqu'au bout de la démarche, et faire en sorte que la convocation indique les griefs retenus contre le salarié, au moins de façon succincte.

La présence d'un conseiller de bon niveau et indépendant, dans les très petites entreprises, pourrait faire changer de nature l'entretien préalable. C'est-à-dire éviter que cet entretien ne soit une recherche d'affrontement.

En majorité, les salariés veulent conserver leur emploi, surtout pour ceux qui savent que ce sera difficile d'en retrouver un ailleurs. Les salariés de plus de 50 ans notamment sont souvent dans cette optique.

Dans les petites entreprises, en province, on ne licencie pas à la légère. Il y a un véritable aspect affectif entre employeur et salarié, ce qui n'est pas ou moins le cas quand il existe une hiérarchie intermédiaire.

Le conseiller du salarié est vécu par les employeurs comme un 'emmerdeur', qui vient avec une vue syndicale, pour piéger l'employeur, pour tenter de lui faire dire que la décision est déjà prise.

Il génère de la méfiance ou des procès d'intention ce qui souvent fait perdre une chance de trouver un accord évitant le licenciement .

Pour la part je prépare donc à ce type d'entretien mes clients, employeurs ou salarié, à l'aide de jeu de rôle.

Certains conseillers du salarié ne prennent pas le temps d'étudier le dossier avec le salarié. Cela se fait le plus souvent au dernier moment.

Les comptes rendus ne sont pas rédigés spontanément alors qu'ils sont essentiels à la défense du salarié. Il faut parfois les réclamer au Conseiller, y compris par lettre recommandée, parfois sans obtenir plus de réponse.

On peut penser que le conseiller ne rédige le compte rendu que si c'est un défenseur syndical de son syndicat qui prend ultérieurement en charge le dossier prud'homal.

Il arrive même que l'entretien soit enregistré par le conseiller. On peut s'en rendre compte en lisant certains comptes rendus.

D'autres dérives existent : certains conseillers sont nommés pour protéger un militant. Une fois, un conseiller s'est même fait passer pour un inspecteur du travail. Le même, qui, d'ailleurs, se faisait aussi payer pour assister les salariés, et défendait ensuite les salariés devant les prud'hommes ce type d'attitude devrait être interdite.

La présence du conseiller du salarié favorise malheureusement le contentieux, il oriente presque toujours le salarié vers l'action prud'homale.

La présence du conseiller reste une très bonne chose s'il est bien formé et qu'il est porteur d'une véritable éthique.

Mais dans le cas contraire ce peut être du dévoiement générant l'aggravation du risque contentieux, par son témoignage.

Le salarié va suivre les conseils ou les injonctions du conseiller. Et la présence du conseiller va créer une tension, il électrise le climat ce qui parfois va faire échouer une possibilité d'éviter une rupture du contrat.

Dans une rupture conventionnelle sur trois, le conseiller est présent. Dans un cas sur deux, c'est l'employeur qui souhaite et pousse à la rupture. Et lorsque c'est le salarié qui est demandeur, et que l'employeur refuse, le salarié utilise souvent l'artifice du licenciement pour inaptitude.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Le fait qu'un conseiller du salarié puisse assister un représentant du personnel lors d'une procédure collective n'est pas une mauvaise idée. Mais il ne faudrait pas que ce soit par un conseiller désigné par un syndicat. Sinon on pourrait craindre un effet de récupération par le syndicat. Par contre, dans une procédure collective le représentant des salariés devrait pouvoir bénéficier d'une somme pour financer une aide extérieure. Car seul et sans aide, le représentant des salariés n'est qu'une potiche non formée, dont l'avis compte peu. Enfin, le mécanisme judiciaire de la procédure collective fait que les mandataires judiciaires gagnent parfois autant voire plus quand ils liquident les entreprises que lorsqu'ils sauvent l'entreprise ou des emplois.

Il n'y a pas de véritable « prime » au sauvetage d'entreprise et les mandataires sont surchargés, cela ne peut pas générer une véritable politique de sauvetage des entreprises. »

Annexe A10

Entretien téléphonique du vendredi 2 mai 2014 avec maître X, avocat du barreau de PARIS, spécialiste en droit du travail.

La clientèle de maître X est composée à 80% d'employeurs, et à 20 % de salariés cadres supérieurs.

« Mes clients salariés ne rencontrent pas de difficultés pour obtenir un conseiller. Mais les cadres supérieurs préfèrent ne pas se faire assister, sauf quand ils ne comprennent pas ce que l'employeur leur reproche.

Je conseille aux salariés qui ne sont pas des cadres supérieurs de se faire assister.

Du côté employeur, le conseiller du salarié n'est pas ressenti comme quelqu'un qui va mettre de l'huile sur le feu, mais plutôt facilitateur d'arrangement et de début de négociation.

Les conseillers retraités sont plus disponibles que les autres.

Je conseille à mes clients employeurs de vérifier la qualité du conseiller avec la présentation de sa carte, car certaines personnes usurpent cette fonction. En présence d'un conseiller du salarié, il faut être précis car le conseiller va témoigner. Tout ce qui est dit pourra être consigné. Cela dit, un début de négociation n'apparaît jamais dans les comptes rendus. Les employeurs ont un peu peur des conseillers. Je peux conseiller aux employeurs de demander que le salarié éteigne son téléphone portable, pour éviter un enregistrement clandestin, car il y a une augmentation de cette pratique.

J'ai autant de comptes rendus que d'attestations. Ils sont pris en compte par les juges du travail, quand ils sont précis et bien rédigés. Mais ce qui lie l'employeur, c'est surtout la lettre de licenciement. Le compte rendu du conseiller ne prend toute son importance qu'en cas de contradiction entre les deux documents.

Il y a quelques différences entre les conseillers : certains sont plutôt passifs, et se contentent de prendre des notes, quand d'autres interviennent pour défendre le salarié, mais ils posent peu de questions. Ils sont plutôt objectifs. Leur niveau est assez inégal, il y a d'anciens responsables RH, d'anciens conseillers prud'homaux, et des syndicalistes.

Les conseillers n'étudient pas les dossiers à l'avance. Une prise de contact par téléphone avec le salarié suffit.

Le conseiller peut être source de contentieux quand il encourage le salarié à saisir les prud'hommes quand il estime les griefs infondés ou la procédure non respectée. A l'inverse, il peut dissuader un salarié d'entreprendre une démarche judiciaire lorsque le licenciement s'appuie sur des motifs réels et sérieux, ou encore inciter à une négociation, et le cas échéant commencer cette négociation.

Une fois l'entretien terminé, le conseiller renvoie le salarié avec ses questions vers le syndicat ou l'avocat. Les comptes rendus ne sont pas rédigés spontanément, il faut parfois le leur demander plusieurs fois avant de l'obtenir. Cela est dû à leur charge de travail. Le contenu est de quantité et de qualité variable. Mais souvent ils comportent des fautes d'orthographe, ou ne tiennent qu'en une dizaine de lignes alors que l'entretien a duré une

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

heure et demie. Le contenu est parfois orienté, mais ils n'inventent pas. Ce ne sont pas des témoignages de complaisance.

La dénomination de 'conseiller du salarié' est ambiguë, car ils ont plus un rôle de témoin. Ils ne sont pas les interlocuteurs naturels de l'employeur lors de l'entretien.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Le représentant des salariés lors d'une procédure collective est parfois dépassé par la mission qui lui est assignée.

L'idée que le salarié puisse se faire assister d'un conseiller du salarié n'a de sens que si ce dernier est formé en conséquence, pour remplir cette mission avec la compétence requise. »

Annexe A11

Entretien téléphonique du mardi 6 mai 2014 avec maitre X, avocat spécialisé en droit du travail, du barreau de LILLE.

Sa clientèle est constituée de 70 % d'entreprises, 30 % de salariés, la plupart étant des cadres supérieurs.

« J'ai déjà eu des contacts directs avec des conseillers du salarié. Une fois en tant qu'employeur, quand j'ai licencié un salarié. Et d'autres fois, quand le conseiller du salarié défendait un salarié en tant que défenseur syndical.

On peut classer les conseillers en trois grandes catégories :

Ceux qui se limitent à relater les faits, de la manière la plus objective possible. Le compte rendu est un verbatim, et le conseiller ne prend pas position. Ils ne sont que 5 % à être dans ce cas.

Il y a ceux qui sont 'limites' : ils défendent le salarié, ils posent des questions. Leur compte rendu est d'ailleurs rédigé sur un modèle d'attestation. Ils attestent plus qu'ils ne relatent : cela fait perdre de la crédibilité à cette attestation. Ils sont environ 60 % à être dans ce cas.

Les derniers sont les conseillers roués, qui tentent de piéger l'employeur par tous les moyens, en lui faisant dire que la décision est déjà prise.

Les salariés n'ont pas de mal à trouver des conseillers, sauf pendant les ponts ou au début des vacances. Dans ce cas, le salarié peut demander un report, qui est généralement accepté.

Je vois plus d'attestations (6 sur 10) que de comptes rendus, d'un volume de 2 à 6 pages. Il y a donc un dévoiement du mandat de conseiller du salarié. Les syndicats s'en sont emparés et s'en servent pour défendre les salariés, l'emploi.

Que ce soit sous forme de comptes rendus ou d'attestations, les juges n'en tiennent pas compte. Cela n'apparaît jamais dans les attendus. L'employeur s'en sert pour le soutien de ses intérêts, et le salarié s'appuie dessus pour se défendre. Au pire, si un grief présent dans la lettre de licenciement n'a pas été abordé lors de l'entretien, le salarié ne récupère qu'un mois de salaire pour défaut de procédure.

La présence du conseiller sert à calmer les protagonistes. Cela est une bonne chose, cela civilise l'entretien.

Je conseiller aux employeurs d'en dire le moins possible, de ne pas répondre aux questions du salarié ou de son conseiller. Il convient de noter les questions par écrit, mais ne surtout pas engager le débat.

La présence du conseiller ne change pas la décision, ou seulement dans de très rares cas.

Il n'y a pas de différences notables entre les conseillers selon leur appartenance syndicale.

Les conseillers ne choisissent pas cette fonction dans le but de se protéger, comme ce peut être le cas pour les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise. Ce mandat est encore une fonction altruiste. Et elle est utile psychologiquement, car les salariés se sentent épaulés dans le rapport de force, cela compense un déséquilibre.

Certains conseillers sont aussi de défenseurs syndicaux, cela tourne à la confrontation. Ils cherchent à créer un débat, dans le but de défendre, ils anticipent le débat judiciaire.

Ils n'étudient pas les dossiers en profondeur, ils prennent juste connaissance rapidement des faits 10 minutes avant l'entretien. Et il n'y a pas besoin de préparer un entretien pour rédiger un verbatim.

Il arrive que l'employeur découvre le climat social de son atelier lors de l'entretien.

Je conseille aux employeurs de toujours vérifier l'identité du conseiller, car parfois ce n'est pas un conseiller, mais un membre de la famille.

L'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance du représentant du personnel lors d'une procédure collective :

Il n'y a aucun intérêt à étendre la mission du conseiller à l'assistance des représentants des salariés lors d'une procédure collective. Cela alourdirait la procédure, et le tribunal de commerce n'aimerait pas ça. Le conseiller du salarié est axé sur la défense individuelle, pas sur du collectif. Ou alors il faudrait redéfinir la mission du représentant des salariés. Dans les entreprises avec comité d'entreprises, ce dernier pourrait payer un avocat pour assister le représentant. Et dans celles qui en sont dépourvues, que les frais d'avocat soit pris en charge dans les frais de procédure de redressement ou liquidation. »

Annexe A12

Entretien téléphonique du jeudi 24 avril 2014 avec maître X, avocat au barreau d'AIX EN PROVENCE, maître de conférences à l'université d'AIX EN PROVENCE (droit et fiscalité des entreprises).

Maître X est spécialisé en droit du travail, et sa clientèle est composée à 95% d'employeurs, le reste, de salariés.

Le compte rendu de l'entretien a fait l'objet d'une transcription, validée et remise en forme par l'intéressé.

Qu'évoque pour vous le conseiller du salarié ?

« C'est un allié pour le salarié, sa mission est d'éviter une situation d'infériorité vis à vis de l'employeur. Il est là pour soutenir le salarié, lui apporter un soutien moral lors d'une situation intimidante.

Parfois, le conseiller ne respecte pas une certaine neutralité. Il ne devrait être là que pour valider que les droits du salarié soient appliqués.

Le manque de neutralité peut parfois apparaître sous un angle différent : un conseiller s'offusquait, lors d'un entretien, des griefs reprochés au salarié, de son comportement dans l'entreprise, lui expliquant qu'il n'avait pas à se comporter de la sorte.

La dérive, prévisible, est celle de la mutation de la fonction en devenant un 'avocat' du salarié. De plus, il peut établir une attestation, servant de preuve, de témoignage. La jurisprudence ne devrait pas accepter ces témoignages.

A l'inverse, la loi devrait prévoir que l'employeur puisse se faire assister, mais pas par un professionnel du droit (avocat, expert-comptable), afin de compenser le déséquilibre induit par la présence du conseiller du salarié. »

Que pensez-vous de la formation des conseillers du salarié ?

« On a parfois des conseillers qui connaissent le droit du travail. Certains sont d'anciens confrères, des cadres juridiques retraités. Mais la plupart du temps, ce sont des syndicalistes ayant été formés au droit du travail.

Le niveau est inégal, et ceux ayant les connaissances les plus pointues sont promus à des responsabilités plus élevées. »

Quels conseils donnez-vous à vos clients à propos des conseillers du salarié ?

« Si un employeur m'appelle alors qu'il est en plein entretien préalable au licenciement, je lui dis que je ne lui donnerai aucun conseil par téléphone pendant l'entretien, pour éviter que la procédure puisse être qualifiée d'invalidé. Dans ce cas, il vaut mieux que l'employeur suspende l'entretien quelques minutes, pour le reprendre une fois la consultation terminée.

Mon activité est surtout d'anticiper l'entretien, et je donne trois conseils fondamentaux :

- Au début de l'entretien, l'employeur doit impérativement s'assurer de la qualité du conseiller, par la présentation de sa carte notamment.
- Recadrer l'entretien sur le ou les motifs de la rupture (économique ou les griefs reprochés en cas de procédure disciplinaire) si le conseiller se met à poser des questions hors sujet.

- Ne pas avoir de propos explicite ni implicite sur le fait que la décision est déjà prise.

Sur ce dernier point, il ne faut pas que l'employeur informe que le salarié exécutera son préavis ou non.

Si l'entretien se déroule dans un climat conflictuel, du fait du comportement agressif du conseiller, il est déconseillé d'y mettre fin prématurément, sans que le salarié ait eu le temps de pouvoir s'expliquer.

Je donne habituellement comme consigne à mes clients employeurs de laisser 11 jours de délai entre l'envoi de la convocation et la date de l'entretien, pour permettre au salarié de se faire accompagner. Une fois, un salarié a demandé le renvoi de la date, du fait d'un empêchement, une autre fois, le salarié a prétendu qu'il n'avait pas trouvé un conseiller de libre. »

Que vous disent vos clients à propos des conseillers du salarié ?

« Une de mes clientes, salariée, s'est fait assister par un conseiller. Ce dernier ne daigne fournir une attestation qu'en l'échange de l'adhésion à son syndicat. La salariée a refusé.

Les employeurs de petites entreprises sont réticents à la venue de personnes extérieures à leurs affaires, surtout si c'est, selon eux, pour 'mettre la pagaille'.

Un employeur, lors d'une période conflictuelle, n'a pas tout le recul nécessaire. Il dénigre donc l'action du conseiller, qu'il considère comme un complice d'une machination qui trouvera sa finalité en sa condamnation devant les prud'hommes. Mais cela n'a jamais dégénéré en pugilat.

Il est arrivé une fois qu'un employeur ne laisse entrer une personne se prétendant conseiller, mais qui ne pouvait justifier sa qualité. »

Avez-vous des doutes envers les conseillers ?

« Sur leur impartialité, oui, et sur l'honnêteté intellectuelle de certains.

Dans une affaire il y a une quinzaine d'années, un conseiller avait défendu un salarié. La durée de la saisine et de l'avancée de la procédure ont fait qu'entre temps, le conseiller du salarié s'était retrouvé conseiller prud'homme, et juge dans cette même affaire, dans laquelle apparaissait son attestation. Et il ne voulait pas, de lui-même, se récuser sur cette affaire. Il a fallu le demander de manière insistante, pour obtenir finalement un renvoi avec une nouvelle formation. »

Les conseillers du salarié et la rupture conventionnelle

« La finalité de la rupture conventionnelle a été dévoyée, car c'est souvent l'employeur qui a, le premier, l'idée d'une telle rupture pour essayer de mettre fin « en douceur » à une relation contractuelle qui ne lui convient plus. Certains salariés souhaitant démissionner l'utilisent également, dans le but de s'assurer du versement de l'assurance chômage.

Lorsqu'un salarié est à la source d'une demande de rupture conventionnelle, il n'est pas sain qu'il puisse se faire accompagner d'une personne extérieure, sauf cas restreints comme les salariés ne maîtrisant pas la langue française, ou dans un état de vulnérabilité objectif. Demander une rupture avec une assistance crée un climat de défiance. C'est pourquoi je conseille à mon client employeur, dans une telle situation, soit de mettre fin à la procédure, soit de la poursuivre en ayant en tête de se mettre sur ses gardes pour éviter tout impair.

En effet, la jurisprudence calque désormais son approche de la rupture conventionnelle sur celle de la démission : une rupture rapidement suivie d'une saisine devant le conseil de prud'hommes, puis une requalification en prise d'acte aux torts d'employeur. La présence d'un tiers extérieur pouvant témoigner de l'existence d'un conflit est un risque pour l'employeur.

La rupture ne protège désormais pas plus qu'une démission : un manquement 'suffisamment grave' peut justifier une requalification d'une rupture quel qu'en soit le mode en prise d'acte aux torts de l'employeur. »

De nouvelles missions pour les conseillers du salarié ?

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

« Lors des procédures collectives, les conseillers du salarié seraient plus efficaces que les représentants du personnel désignés à la hâte à cet effet. Ces derniers sont plus ou moins mis devant le fait accompli, sans connaissance particulière du droit du travail. Leur motivation est sujette à caution.

Le conseiller pourrait servir de voie alternative de conseil auprès des salariés qui ne souhaitent pas avoir recours à un avocat du fait de son coût, à un syndicat, par opinion, ou à l'inspection du travail. »

À propos de la valeur du témoignage des conseillers du salarié :

« Certains membres de professions réglementées, comme, par exemple, les avocats, mais aussi les médecins, les notaires, etc... sont soumis à des règles déontologiques qui leur interdisent, en pratique, de témoigner, dans certaines situations, contre leur clients.

A mon sens, le droit de témoigner n'est pas absolu : il est possible de le restreindre si un motif légitime le justifie.

Quant à la notion de procès équitable, elle m'inspire la question suivante : est-il équitable, dans une situation où le risque de contentieux n'est vraiment pas négligeable (licenciement) de mettre, d'ores et déjà, les parties dans une situation déséquilibrée où le salarié va disposer d'un avantage incontestable sur le terrain de l'établissement de la preuve ?

En effet, on voit mal, ceux qui ont décidé d'assumer les fonctions d'assistant de salarié, témoigner en faveur de l'employeur.

Dans le meilleur des cas (pour l'employeur) le conseiller refusera de témoigner en faveur de qui que ce soit, dans le pire des cas (toujours pour l'employeur) l'assistant témoignera en faveur du salarié mais jamais contre ce dernier.

L'équité voudrait que chacune des parties, employeur comme salarié, disposent des mêmes chances d'obtenir un témoignage de l'assistant en leur faveur.

Ce n'est pas le cas...

L'établissement, dans des conditions de forme qui restent à définir, d'un « code de déontologie » de l'assistant du salarié, l'obligeant à observer une certaine neutralité, serait, à mon sens, le meilleur moyen de couper court à ce genre de difficulté. »

Annexe A13

Entretien téléphonique du lundi 5 mai 2014 avec maître X, avocat spécialisé en droit du travail au barreau de PARIS.

Sa clientèle se répartit pour moitié entre employeurs et salariés.

« J'ai déjà eu des contacts direct avec des conseillers du salarié, lorsque j'ai eu besoin de les appeler pour leur faire préciser leur compte rendu (pour une meilleure compréhension).

La forme du compte rendu peut varier : certains reproduisent in extenso l'entretien, d'autres font des attestations, le plus souvent dactylographiés. Mais les deux ont la même valeur devant les juges, dès lors qu'ils sont signés et accompagnés d'une photocopie de la carte de conseiller.

Les juges tiennent compte de ces comptes rendus, surtout en cour d'appel, car les magistrats sont professionnels et lisent toutes les pièces des dossiers.

L'intérêt de ce document est essentiel en cas de divergence entre le compte rendu et la lettre de licenciement. On est toujours obligé de «courir après » les conseillers pour avoir leurs comptes rendus, et ceux-ci ont une qualité de rédaction très inégale. Ils sont souvent plus succincts que ceux rédigés par des délégués en place, qui connaissent mieux l'entreprise et les divers intervenants. Parfois le conseiller ne rédige le compte rendu que si le salarié adhère au syndicat, et/ou si le syndicat assure ensuite la défense du salarié.

Il est difficile d'obtenir un conseiller de libre. Les salariés doivent en appeler plusieurs pour en obtenir un, mais ils finissent par en trouver. Si ce n'est pas le cas, les salariés demandent un report à l'employeur, qui est souvent accepté. Ce refus de report serait ensuite reproché à l'employeur. C'est pourquoi je conseille à mes clients employeurs de laisser deux jours en plus des 5 jours légaux.

Les salariés sont plutôt satisfaits du conseiller, qui leur apporte un soutien moral, psychologique. Pour les cadres, c'est moins essentiel, ils savent se défendre.

La décision de licencier est souvent déjà prise avant l'entretien, et la présence du conseiller ne change rien neuf fois sur dix, sinon que l'employeur fera plus attention à la procédure et à la rédaction de la lettre de licenciement.

Si le conseiller met en pièce l'argumentation patronale lors de l'entretien, l'employeur continuera quand même la procédure, passera en force et/ou transigera.

Dans les très petites entreprises, le conseiller peut impressionner.

Je conseille à mes clients de se faire assister, et de ne pas trop dévoiler leur défense lors de l'entretien, pour éviter que l'employeur motive sa lettre de façon plus précise.

Les conseillers ne sont présents que dans deux ou trois cas sur dix ou ils pourraient l'être.

Les conseillers n'ont pas de formation très poussée, juste pour effectuer leur mission, c'est très moyen. D'ailleurs, certains comptes rendus sont inexploitable, car il n'y a que quelques lignes.

Je laisse le salarié choisir le syndicat du conseiller, en fonction de la façon dont il envisage l'entretien. Les conseillers des syndicats contestataires ne créent pas un dialogue évident, par opposition aux conseillers issus de syndicats réformistes.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Le fait qu'un représentant des salariés se fasse assister d'un conseiller du salarié lors d'une procédure collective, sur le principe, pourquoi pas. »

Annexe A14

Entretien téléphonique du vendredi 2 mai 2014 avec Maître X, avocate au Barreau de Paris. Maître X est spécialisée en droit du travail, et sa clientèle est composée à 95% d'employeurs, et à 5 % de salariés.

« Lorsqu'un client employeur envisage de licencier, je relis la convocation et veille scrupuleusement à ce que toutes les mentions obligatoires soient présentes. J'indique sur la convocation que le salarié doit prévenir l'employeur s'il vient accompagné. Il peut être exigé du conseiller qu'il prouve sa qualité en montrant sa carte.

L'entretien préalable se déroule normalement en général.

Les salariés n'éprouvent la plupart du temps pas trop de difficultés à trouver un conseiller tout du moins en région parisienne. Le délai minimum légal est de 5 jours ouvrables mais je conseille toujours à mon client employeur de laisser un peu plus de temps pour ne pas prendre le risque que la lettre de convocation soit présentée avec retard. Cela sécurise la procédure.

La présence du conseiller rassure le salarié et permet de disposer d'éléments probatoires. Aussi, je conseille le salarié, quand je le conseille, de se faire assister.

La plupart du temps, le conseiller rédige un compte rendu, voire une attestation. Un compte rendu a la même valeur qu'une attestation devant les juges, mais je n'en produis qu'en cas d'utilité.

Les comptes rendus sont plutôt bons en quantité et en qualité : il y a l'essentiel et c'est précis. Il peut y avoir parfois de la partialité et de la subjectivité.

Avant l'entretien, il y a souvent un contact entre le conseiller et le salarié pour une rapide étude de la situation.

Lors de l'entretien, les conseillers interviennent peu. Leur présence peut néanmoins aider à pacifier la tenue de l'entretien, et de rééquilibrer les armes. C'est pourquoi leur fonction est utile.

Leur niveau de formation est inégal. Les formations, notamment effectuées par les syndicats représentatifs qui possèdent leur propre organisme de formation, peuvent être utiles.

L'analyse du conseiller peut conforter le salarié dans l'idée d'aller aux prud'hommes pour se défendre, ou au contraire, l'en dissuader lorsque cela n'en vaut pas la peine.

La circulaire de 1991 cadrant la fonction du conseiller est devenue obsolète au fil du temps, il est nécessaire de la revoir.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Le droit des procédures collectives est complexe à saisir. Un conseiller du salarié n'a pas toujours la formation requise dans ce type de procédures. Il conviendrait que cette assistance soit fournie par une personne spécialement formée à cette procédure, ayant déjà de l'expérience dans ce domaine ».

Annexe A15

Entretien téléphonique du mercredi 7 mai 2014, avec maître X, avocat spécialisé en droit du travail au barreau d'ANNECY.

Sa clientèle n'est composée que de salariés.

« J'ai des contacts direct avec des conseillers du salarié. Il y en a trois qui viennent de temps en temps avec des salariés qu'ils ont assistés. Ils sont dans cette démarche car ils veulent que l'employeur soit condamné lorsqu'il y a eu, selon le conseiller, un licenciement abusif. Mais c'est peu courant parmi les conseillers à réagir de la sorte.

Les comptes rendus sont difficiles à obtenir. Ils ne sont pas tous motivés pour les rédiger, et d'autres ne sont même pas motivés du tout pour assister les salariés : il y a sur les listes, des gens qui n'ont choisi cette désignation que dans le but de devenir salarié protégé, ou parce que leur syndicat leur a demandé. Dans le secteur géographique, il y a trois conseillers actifs, les autres sont indisponibles, pas de nouvelles. Ni les syndicats ni la DIRECCTE ne les contrôlent.

Les conseillers ne rédigent que des comptes rendus, pas d'attestations. Les contenus de ces comptes rendus sont des véritables verbatim. Mais cela a la même valeur car ils sont assermentés : c'est plus qu'un témoin. Le compte rendu sert surtout lorsque les griefs retenus dans la lettre de licenciement n'ont pas été reprochés lors de l'entretien préalable. Le compte rendu est en général de deux pages, et ne peut que se focaliser que sur les points 'intéressants'. Il permet la description de l'entreprise, et particulièrement le niveau de relations sociales, la durée de l'entretien. Les juges tiennent compte de ce que relatent les conseillers, cela apparait parfois dans les attendus.

Les salariés ont du mal à trouver des conseillers de disponibles, aussi, je les envoie vers les trois actifs que je connais. Et ceux-là étudient le dossier avant d'y aller.

Conseiller du salarié est une mission de dévouement, d'altruisme. C'est moins valorisé que conseiller prud'homme, car il n'y a pas le statut de juge. Symboliquement, c'est en dessous, ce n'est pas noble. Même les organisations syndicales ne valorisent pas ce mandat, elles ne les forment pas. Le niveau est donc très inégal. J'avais proposé à l'union départementale de la CFDT de les former. Je n'ai pas eu de retour. Elles en nomment beaucoup pour faire nombre. Cela reflète l'état du syndicalisme en France. Et on ne peut noter de différences notables entre les syndicats.

La présence du conseiller ne change pas la décision qui est déjà prise auparavant. Ils sont là pour rassurer le salarié, qui a peur d'y aller seul. La présence du conseiller permet la tenue d'un entretien de manière plus courtoise, moins tendue. C'est pour cela que je conseille au salarié de ne pas y aller lorsqu'il ne peut se faire assister ou que sa participation l'angoisserait.

Le conseiller, pour être efficace par la suite, ne doit surtout pas informer des erreurs commises par l'employeur lors de l'entretien préalable. Il y a même des fois où le conseiller se permet, lors de l'entretien, d'abonder dans le sens de l'employeur. Par contre, c'est bien

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

pour la suite s'il demande à voir des pièces, pour noter ensuite que l'employeur a refusé leur production, ou ne les avait pas.

Les employeurs prennent parfois les conseillers comme des supplétifs de l'inspection du travail.

Il y a la présence d'un conseiller dans un cas sur cinq ou il pourrait être présent.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Sur le principe, je suis d'accord. Mais il est indispensable que le conseiller soit bien formé sur le sujet pour que ce soit efficace. »

Annexe A16

Entretien téléphonique du mercredi 7 mai 2014 avec maître X, avocat spécialisé en droit du travail, du barreau de PARIS.

Le compte rendu de l'entretien a fait l'objet d'une transcription, validée et remise en forme par l'intéressé.

Sa clientèle de droit social est composée pour moitié d'employeurs et l'autre moitié de salariés, surtout des cadres supérieurs.

A. LE ROLE DU CONSEILLER DU SALARIE POUR L'AVOCAT

1. Instrumentalisation

Il conseille aux employeurs de vérifier la lettre de convocation, d'en dire le moins possible, et de faire parler le plus possible le salarié et son conseiller.

Souvent le conseiller conteste, et fournit ainsi des éléments à l'employeur, qui pourra s'en servir pour mieux motiver sa lettre de licenciement.

Côté salarié, il demande à l'inverse au conseiller de faire parler l'employeur et de noter ses propos pour les utiliser ensuite. (Il peut ainsi dans un dossier d'insuffisance dire que le vrai motif est économique... etc.)

Dans ce cas, le conseiller ne doit surtout pas révéler les moyens de défense de son client. Il se borne à noter ce que dit l'employeur.

2. Aspect pratique

Il voit passer en justice bien plus de comptes rendus que d'attestations des conseillers du salarié. Les écrits des conseillers ont une valeur pratique importante, et les attendus des jugements s'en font parfois l'écho. Car les juges tiennent pour vrais les contenus des comptes rendus.

Les salariés n'ont pas de mal à trouver un conseiller disponible.

Souvent le conseiller étudie le dossier avant de se rendre à l'entretien. Il sort parfois de son rôle en défendant le salarié, ou en proposant de négocier un accord.

Les conseillers font souvent passer le dossier du salarié auprès de leur syndicat qui se chargent ensuite de la défense prud'homale, qui est en général moins bien traitée que par les avocats.

B. APPRECIATION

Les conseillers sont globalement d'un niveau moyen. Ils sont bons sur la procédure, mais peinent à manipuler l'employeur pour le faire parler. Ils sont surtout utiles psychologiquement au salarié.

La fonction de conseiller n'est pas choisie comme solution de protection contre le licenciement : ce sont plutôt les délégués du personnel ou les membres du CE ou dans une mesure moindre les délégués syndicaux qui utilisent ce stratagème.

Le conseiller peut éviter une décision de licenciement de l'employeur, dans certains dossiers, mais quasi uniquement dans les très petites structures, du bâtiment par exemple où l'employeur peut ignorer les règles fondamentales qu'il est bon de lui rappeler ; par exemple

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

que la poursuite de manquements disciplinaires est prescrite... afin d'éviter la rupture si c'est ce que veut le salarié.

C. AVIS PLUS GENERAL SUR LES PROCEDURES DE RUPTURE

Le droit du travail contient de nombreuses chausse-trappes qui sont autant de pièges pour les employeurs.

Son évolution règlementaire et surtout jurisprudentielle crée par ses revirements une dangereuse insécurité juridique.

C'est en général le salarié qui en profite !

A noter que la majorité des décisions prud'homales sur la cause d'un licenciement sont en faveur du collaborateur.

Annexe A17

Entretien téléphonique du mercredi 30 avril 2014 avec maître X, avocate spécialisée en droit du travail, du barreau de PARIS.

Sa clientèle est composée autant de salariés que d'employeurs.

« J'ai déjà eu un contact direct avec un conseiller du salarié qui, après avoir assisté un salarié, s'était mué en défenseur syndical devant le conseil de prud'hommes. Mais il avait attiré le gérant personne physique devant la juridiction prud'homale et non la société, qui était pourtant l'employeur.

Ce cas n'est pas isolé, le constat est partagé parmi les avocats de voir des conseillers tenter de défendre ensuite des dossiers devant les prud'hommes, mais la gestion et le traitement des dossiers sont inégaux. Il est fréquent que le salarié finisse par s'orienter vers un avocat.

Lorsqu'un salarié me contacte après avoir reçu une convocation à un entretien préalable, je lui explique le déroulement de la procédure et l'invite à être assisté au cours de cet entretien, afin de disposer d'un compte-rendu de l'entretien.

Mes coordonnées ont déjà été communiquées par des conseillers aux salariés qu'ils assistent. Dans cette hypothèse, lorsque les salariés après m'avoir contactée, choisissent de me confier leur défense, je prends contact avec le conseiller qui était présent lors de l'entretien afin d'obtenir de plus amples informations.

Dans les dossiers dans lesquels les salariés me contactent après que l'entretien préalable ait eu lieu, je suis souvent conduite à solliciter du salarié qu'il s'enquiert d'obtenir le compte rendu auprès du conseiller l'ayant assisté. Généralement, le compte rendu de l'entretien est fourni dans le mois.

J'ai pu constater que le délai de 5 jours ouvrables prévu par le code du travail entre le moment de la remise de la convocation à un entretien préalable et la tenue de ce dernier est parfois court pour les salariés qui souhaitent faire appel à un conseiller. Il appartient au salarié d'être diligent.

La contribution des conseillers se fait au moyen de comptes rendus. Je ne sollicite pas, pour ma part, d'attestations. Leur contenu est très variable en qualité et en quantité. La quantité est correcte, mais la qualité laisse parfois à désirer. Certains comptes rendus sont empreints de subjectivité ou sont insuffisants, ce qui rend le document inexploitable. Il existe cependant de très bons comptes rendus, qui constituent une pièce importante dans le cadre de contentieux prud'homaux. J'ai pu constater que la subjectivité trahit parfois l'origine syndicale du conseiller.

Au travers des comptes rendus rédigés, on s'aperçoit que la formation des conseillers est très inégale. De surcroît, tous n'étudient pas les dossiers avant l'entretien.

Leur rôle est d'expliquer au salarié ce qui se passe ainsi que ce qui est susceptible de se produire, de poser des questions afin d'approfondir les griefs évoqués lors de l'entretien. Il est également important qu'il encadre psychologiquement le salarié, souvent dérouté, notamment lorsque la mesure lui apparaît brutale.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Le conseiller peut inciter le salarié à entamer une procédure prud'homale si les motifs semblent non fondés, ou au contraire dissuader de saisir les prud'hommes si au contraire les griefs lui apparaissent réels et sérieux.

Les employeurs, notamment les gérants de petites PME, espèrent toujours que le conseiller ne sera pas là. Ils ont toujours le sentiment de se faire agresser. C'est délicat pour eux quand le conseiller pose des questions qui sortent du sujet cadré par l'employeur, ou lorsque celles-ci sont abordées sur un mode accusatoire, ou s'avèrent subjectives voire dénigrantes. Dans les dossiers que j'ai pu traiter, j'ai constaté que la seule présence du conseiller du salarié ne sera pas de nature à dissuader l'employeur de sanctionner le salarié.

Vous m'interrogez sur l'opportunité de l'assistance par un conseiller du salarié du représentant des salariés lors de l'ouverture d'une procédure collective ?

Si les conseillers reçoivent une formation spécifique, cela pourrait être effectivement un moyen pour certains représentants des salariés, totalement démunis, de faire autre chose que de la figuration devant le Tribunal de commerce. »

Annexe A18

Entretien téléphonique du vendredi 9 mai 2014 avec Maître X, avocate spécialiste en droit du travail du barreau de PARIS, et médiatrice.

Sa clientèle est constituée de 80% de cadres supérieurs, et de 20 % de PME.

« Les salariés éprouvent parfois des difficultés à obtenir qu'un conseiller soit disponible. Je conseille à mes clients salariés de se faire assister lors de l'entretien, et de faire part de la stratégie arrêtée avec leur conseil, à savoir recueillir si possible des informations de la part de l'employeur mais en donner le moins possible. Le conseiller doit circonscrire son intervention uniquement pour poser des questions de clarification sur les griefs reprochés et le contexte de turn-over de l'entreprise. Il faut contester globalement, sans entrer dans les détails, car sinon ces derniers pourraient ensuite être utilisés dans le but de mieux rédiger la lettre de licenciement. Une simple contestation n'est pas préjudiciable pour la suite judiciaire.

Mais je ne parle que des affaires que je traite, qui sont des dossiers ou l'on sent, par de multiples signes annonciateurs, des mois ou des semaines à l'avance que le licenciement va survenir.

J'attends du conseiller un témoignage factuel à bref délai. En cas de divergence entre le témoignage et la lettre de licenciement, je préfère que le conseiller rédige une attestation plutôt qu'un compte rendu, même si le document n'est pas déterminant pour les juges.

Je demande souvent au salarié de rédiger un brouillon de compte rendu, pour aider le conseiller à rédiger son propre compte-rendu. C'est plus rapide.

Du fait de ma clientèle, les conseillers sont souvent d'anciens cadres, et de ce fait, leur niveau est correct, tant pendant l'entretien qu'après, pour la rédaction. Syndicalement, les conseillers CFTC et CFDT sont plus neutres. Il vaut mieux éviter les conseillers plus marqués politiquement, si on a le choix, on ne les prend pas.

Le conseiller a aussi comme effet un soutien psychologique. De plus, la présence d'un tiers à l'entreprise permet, autant que faire se peut, d'éviter tout dérapage et guet-apens.

La présence du conseiller ne change rien à la décision de licenciement de l'employeur qui est déjà prise et qui énonce lors de l'entretien préalable les motifs de la lettre de licenciement qui est le plus souvent pré-rédigée.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Le représentant des salariés, lorsqu'il est cadre, est entendu par les juges consulaires. Et leur décision est déjà prise. Mais cela pourrait être une bonne idée, car les représentants des salariés sont parfois maltraités par la direction. »

Annexe A19

Entretien téléphonique du mardi 29 avril 2014 avec maître X, avocat spécialisé en droit du travail, du barreau de NANTES.

La clientèle de maître X est composée de 70 % d'employeurs, et de 30 % de salariés.

« Le conseiller du salarié est ressenti par le salarié comme une présence rassurante, une sérénité pour l'entretien.

Quand je conseille les employeurs, je les préviens que le conseiller peut poser des questions, prendre des notes. Je leur dit qu'il faut vérifier la qualité du conseiller, en lui demandant sa carte, et qu'il ne faut pas fournir de documents. De même, il doit se méfier des questions pièges que peut lui poser le conseiller, notamment en cas de licenciement économique ou d'inaptitude. Mais l'entretien préalable n'est qu'une formalité, car la décision est déjà prise avant.

Depuis l'apparition des smartphones, des salariés enregistrent l'entretien.

Les salariés n'ont pas de mal à obtenir un conseiller du salarié, et les listes sont à jour.

Le conseiller est facilitateur de l'entretien, il prend du recul et est un vecteur d'apaisement.

Les attestations du conseiller ne sont pas d'une neutralité absolue, et elles sont rarement circonstanciées, assez subjectives. Ce n'est pas toujours du témoignage direct. Soit c'est dicté, soit ça fait part de l'émotion et du ressenti.

Les conseillers maîtrisent leur sujet.

Je conseille à mes clients salariés de prendre contact avec le conseiller avant l'entretien.

La présence du conseiller n'a pas pour effet d'augmenter le contentieux.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Lors de procédure collective, l'idée que le représentant des salariés puisse se faire assister par un conseiller du salarié serait une bonne chose, car la procédure n'est pas limpide. Ce serait mieux que rien, mais il faudrait que les conseillers aient les connaissances requises. »

Annexe A20

Entretien téléphonique du lundi 28 avril 2014 avec maitre X, avocat au barreau de PARIS.

Maitre X est spécialisée en droit du travail, et sa clientèle est composée d'employeurs et de salariés.

« Les conseillers du salarié sont des syndicalistes à 80 %, et pour le reste, d'anciens fonctionnaires en retraite.

La présence du conseiller du salarié n'est en général pas utile, sauf rares cas de dérive où les droits du salarié ne seraient pas assurés, comme le harcèlement ou le stress. Il sert essentiellement de soutien psychologique.

Dans les petites entreprises, il peut arriver que certains conseillers dénigrent la validité de la procédure de licenciement, ou son motif même, dans le but d'orienter la suite des événements vers une transaction.

Les conseillers prennent leur fonction au sérieux, ils sont présents le jour de l'entretien, mais ne prennent pas le temps d'étudier le dossier avant l'entretien préalable.

Leurs attestations n'ont que peu de valeur devant la justice, car elles sont toujours favorables au salarié. Une attestation neutre envers le salarié n'est évidemment pas produite. On peut parler 'd'attestation de complaisance'. D'autant plus que certains conseillers, notamment les syndicalistes CGT, impriment leur vision dans les attestations, sans analyse critique.

De fait, maitre X utilise peu les attestations de ses clients salariés.

Certains de ses clients employeurs l'appellent au moment de l'entretien, car certaines personnes accompagnant le salarié ne peuvent justifier de leur statut de conseiller du salarié.

Maitre X conseille à ses clients employeurs de faire en sorte que l'entretien se déroule sans problème, et précise que le conseiller du salarié ne doit pas s'exprimer à la place du salarié convoqué : ce dernier doit s'expliquer sur les griefs reprochés notamment. »

Annexe A21

Entretien téléphonique du mercredi 30 avril 2014 avec maître X, avocat spécialisé en droit du travail, du barreau de MARSEILLE.

Sa clientèle est composée pour moitié d'employeurs et pour moitié de salariés.

« Les attestations des conseillers sont étayées, avec un historique très précis. Elles sont longues et fournies. Et la qualité va en s'améliorant.

C'est assez objectif, même si on y trouve parfois des observations en droit qui n'ont rien à y faire.

Le terme de « conseiller du salarié » est ambigu, car cela donne l'impression que c'est un conseiller juridique, ce qu'il n'est pas.

L'entretien préalable est un droit et pas une obligation, ce qui veut dire qu'un salarié peut très bien ne pas y aller si cela le rend malade. Mais il vaut mieux y aller, et être assisté. Il faut faire attention à ce que l'on dit lors de l'entretien. Le salarié ne doit pas trop parler, et une question du conseiller peut devenir gênante lors de la procédure prud'homale.

Si le salarié est seul, l'employeur peut réaliser son entretien rapidement. Mais en présence du conseiller, il doit balayer tous les griefs sans en omettre un. Mais de toute façon, la décision est déjà prise avant la tenue de l'entretien.

Les salariés n'éprouvent pas de difficultés à trouver un conseiller sur MARSEILLE.

Les conseillers sont sans doute bien formés, au vu de la qualité des comptes rendus.

Les employeurs des petites entreprises ont peur des conseillers du salarié, ils craignent de se faire piéger par des questions déloyales, ce qui avait cours il y a quelques années. C'est moins le cas maintenant.

En général, les conseillers rencontrent le salarié avant l'entretien.

Leurs comptes rendus sont lus par les conseillers prud'hommes, car cela apparaît dans les attendus. Mais pas au niveau de la cour d'appel.

Le conseiller n'est pas neutre, sa mission est d'aider le salarié. Parfois l'employeur pense qu'il a un rôle officiel, que c'est une sorte d'autorité administrative. Il y a une forme d'ambiguïté.

Le conseiller du salarié n'apparaît pas lors des ruptures conventionnelles, il n'a rien à y faire. C'est contradictoire avec l'idée d'une rupture souhaitée par les deux parties.

Mais il a toute sa place lors de l'entretien préalable au licenciement.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Je suis contre l'idée que le représentant des salariés, lors d'une procédure collective, puisse se faire assister par un conseiller du salarié. Il y a déjà un problème de confidentialité des informations fournies lors de l'audience.

Dans une entreprise ayant un comité d'entreprise, le représentant des salariés pourrait bénéficier d'un avocat payé par le CE, pour se faire aider dans sa mission.

Pour les entreprises sans comité d'entreprise, pourquoi pas, mais il faudrait que les conseillers soient spécifiquement formés à cette mission. »

Annexe A22

Entretien téléphonique du mercredi 30 avril 2014, avec maître X, avocat spécialiste du barreau de PARIS.

Sa clientèle est composée uniquement de salariés.

« Les salariés ont du mal à trouver un conseiller du salarié de libre, malgré que les listes de la région parisienne soient fournies. Les conseillers ne sont pas tous disponibles, ou sont injoignables.

Les juges pensent que les comptes rendus des conseillers sont orientés, et donc ne les prennent pas en compte, que ce soit en premier ou en second ressort. Les attendus des jugements n'en font pas état.

Peut-être que cela est dû au fait que ce ne sont que des comptes rendus et non des attestations.

La délivrance spontanée du compte rendu est rare. Et je ne la demande pas car cela est d'un faible intérêt.

Par contre, quand cela est fait, c'est fait sérieusement, il n'y a pas de subjectivité, c'est quasiment un procès verbal, c'est très précis et descriptif.

Les conseillers sont incitatifs au contentieux : ils donnent des pistes de contestation. Ils ne sont pas neutres, heureusement.

Ils sont investis de leur mission, sérieux. Ils étudient le dossier avant l'entretien, ne serait-ce qu'avec un échange téléphonique. Ils ont un rôle de conseiller et de scribe.

Mais leur présence est symbolique, c'est le signe de la fin du lien de subordination. La présence du conseiller est le premier regard externe, le premier jugement de l'action de l'employeur.

Les conseillers sont souvent mal accueillis dans les entreprises.

Et les salariés qui se plaignent des conseillers le font car ils les jugent trop timorés.

Les syndicats doivent avoir du mal à recruter des conseillers du salarié. On ne peut écarter l'hypothèse que certains salariés prennent ce mandat dans l'optique de bénéficier d'une protection, mais ce doit être rare.

Certains salariés choisissent des conseillers CGT en pensant que celui-ci sera plus remuant. Les conseillers CGC ont un bagage qui leur permet d'être de bon conseil et de rédiger les comptes rendus correctement.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

L'assistance d'un conseiller du salarié auprès d'un représentant des salariés lors d'une procédure collective serait une bonne chose dans les très petites entreprises. Le conseiller est surtout formé sur le conflit individuel, et non collectif. »

Annexe A23

Entretien téléphonique du vendredi 9 mai 2014 avec maître X, avocat spécialisé en droit du travail, du barreau d'EVREUX.

Sa clientèle est composée d'employeurs à 90 %, et de cadres pour 10 %.

« Il m'est arrivé d'être en contact téléphonique avec un conseiller du salarié. Mon client employeur se faisait assister lors de l'entretien, et le conseiller ne le voulait pas. L'employeur m'a alors appelé, puis passé le conseiller. Les conseillers du salarié ne savent pas forcément que l'employeur a la possibilité également de se faire assister lors de l'entretien et cela peut poser des difficultés.

La disponibilité des conseillers n'est pas toujours évidente. Il arrive assez souvent que les salariés soient obligés d'appeler plusieurs conseillers avant d'en trouver un qui soit disponible pour la date et l'heure fixées pour l'entretien.

Le rôle des conseillers est d'assister les salariés présents à l'occasion de l'entretien. Ils sont amenés assez souvent à poser la même question : « Est-ce que l'employeur a déjà pris une décision définitive concernant le licenciement ? », ce qui constitue à l'évidence un piège dès lors que l'employeur doit se réserver le délai de réflexion prévu par la loi et dans le cas inverse, il s'agit, comme on le sait, d'un défaut de procédure.

A l'évidence, les conseils d'employeurs ont intérêt à préparer les entretiens préalables avec leur client afin de déjouer un certain nombre de pièges et de rappeler à l'employeur quel est l'objectif de l'entretien. Il faut aussi qu'ils demandent la carte au conseiller. C'est arrivé une ou deux fois que la personne qui s'était présentée n'en était pas pourvue.

Parfois, le conseiller semble partager l'avis de l'employeur, et ne fait pas durer l'entretien très longtemps.

Je ne vois passer que des comptes rendus, jamais d'attestations. Ces écrits sont très subjectifs, alors que la neutralité les conduirait seulement à la rédaction d'un verbatim, l'assistance, et au conseil. Ils tentent peu la médiation.

L'efficacité des conseillers semble faible et il convient de s'interroger sur la formation reçue.

En outre, disposent-ils des moyens nécessaires pour effectuer leur mission ?

La présence du conseiller du salarié ne change pas la décision, de même que l'entretien lui-même, sauf cas rare.

Les conseillers sont présents de façon très importante lors des entretiens. Cette disposition d'assistance est connue par les salariés. Il faut dire que c'est difficile de se faire assister par un collègue, de surcroît non protégé. Le conseiller extérieur est imperméable aux pressions, il n'a pas peur, n'a rien à perdre, sa présence civilise l'entretien, et il reconforte le salarié. C'est l'aspect positif de la fonction.

Lors des ruptures conventionnelles, bien que la loi ne l'y oblige pas, je conseille mes clients employeurs de mentionner sur la convocation à l'entretien que le salarié peut se faire assister par un conseiller du salarié, le cas échéant.

Les comptes rendus des conseillers versés au débat dans le cadre d'un litige prud'homal sont appréciés différemment selon les juridictions.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Dans cette hypothèse (assistance des représentants des salariés par un conseiller à l'occasion d'une procédure collective), il conviendrait de mettre en place une formation adéquate auprès des conseillers du salarié, que ce soit dans le domaine économique, comptable et financier.»

Annexe A24

Entretien téléphonique du vendredi 2 mai 2014 avec maître X avocat au barreau de PARIS, spécialiste en droit social et médiateur.

Sa clientèle est composée majoritairement d'employeurs à 80%, et de cadres supérieurs à 20%.

« Mes clients salariés sont plutôt satisfaits de leur conseiller, sauf exceptions. Ils sont assez neutres, impartiaux. Ils font preuve d'écoute, cherchent à trouver un arrangement. Il arrive parfois qu'ils soient du côté de l'employeur. Certains salariés les trouvent timorés lors de l'entretien.

Les salariés ont du mal à trouver un conseiller du salarié, alors que les cadres y ont moins recours. En effet, la présence d'un conseiller peut entraver la négociation, la discussion est moins libre.

Les comptes rendus rédigés par les conseillers sont très pro-salarié. Ce sont plus souvent des comptes rendus que des attestations. Nous les obtenons rapidement. Le contenu est variable en qualité, de deux pages en moyenne, assez factuel, avec parfois des analyses de droit.

C'est mon client qui demande le compte rendu, pas moi. Parfois, j'ai le projet de compte rendu, j'interviens parfois sur le contenu.

Que ce soit un compte rendu ou une attestation, cela a la même valeur devant les juges du travail, qui en tiennent compte.

Les conseillers sont souvent des retraités, d'anciens inspecteurs du travail, représentants du personnel. Leur niveau s'est amélioré depuis quelques années.

Il y a une prise de contact téléphonique avant l'entretien, et une étude plus approfondie lors de cas plus lourds comme le harcèlement. Il y a souvent un débriefing après l'entretien entre le conseiller et le salarié, mais pas toujours.

Pour la bonne tenue de l'entretien, je conseille à mes clients employeurs de demander aux participants d'éteindre les téléphones portables pour éviter tout enregistrement.

De même, il est conseillé que l'employeur demande sa carte au conseiller.

Les conseillers peuvent avoir une influence sur l'aspect contentieux dans le sens où ils poussent à la négociation.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Lors d'une procédure collective, un conseiller du salarié ne serait pas la bonne personne pour assister le représentant des salariés. D'une part, du fait du niveau actuel très inégal de connaissances en droit des conseillers, d'autre part, il ne faudrait pas que cela puisse influencer sur la procédure, qu'il parasite les divers intervenants : mandataire, juges consulaires, administrateur, l'AGS. Il ne devrait pouvoir s'adresser qu'à son mandant : le représentant des salariés, et son rôle serait réduit à l'aide à la compréhension de la procédure et expliquer le rôle des intervenants. »

Annexe A25

Entretien téléphonique avec maître X, avocat spécialisée en droit du travail du barreau de PARIS.

La clientèle de maître X n'est composée que de salariés, de syndicats ou de comités d'entreprise.

« Je n'ai pas de contact direct avec les conseillers du salarié pour éviter toute accusation de subornation de témoin. Par contre, je conseille mon client salarié d'entrer en contact avec le conseiller avant l'entretien, puis après, pour pouvoir repréciser la rédaction du compte rendu quand celui-ci est peu clair.

Il existe une différence entre les conseillers selon leur syndicat d'appartenance. Ceux de la CGT sont bien formés.

Je conseille à mes clients de se présenter à l'entretien, et de se faire assister. C'est important de ne pas être seul. Ils ont souvent du mal à en trouver un disponible dans des délais courts. Le compte rendu sert à démontrer l'existence d'éléments que l'on ne peut pas prouver autrement, ainsi qu'éventuellement le refus de l'employeur de laisser l'accès à cet élément et à ces preuves lors de l'entretien.

Il sert aussi quand un grief apparaît dans la lettre de licenciement alors qu'il n'a pas été abordé lors de l'entretien préalable.

Je vois plus de comptes rendus que d'attestations, mais cela n'est pas un problème. Les conseillers prud'hommes sont demandeurs des comptes rendus, moins en cour d'appel.

Les salariés obtiennent un compte rendu dans les deux tiers des cas, il faut parfois les relancer, et de temps en temps, le conseiller ne répond pas. Les comptes rendus sont plutôt bien rédigés à 80%, parfois précis. Un sur cinq est incompréhensible.

Lors de l'entretien, il est important pour le salarié de ne pas donner tous les arguments : cela donnerait à l'employeur l'opportunité de rédiger par la suite une lettre de licenciement fort bien motivée dans laquelle il abandonnerait les griefs sur lesquels le salarié a tous les éléments pour se défendre.

Ma hantise est que le conseiller, lors de l'entretien, fasse du droit, qu'il veuille empêcher le licenciement. Il va ainsi contribuer à aider l'employeur à éliminer les motifs injustifiés (exemple : les griefs prescrits), l'employeur rédigeant ensuite une lettre de licenciement plus subtile, avec des griefs plus affinés. C'est pourquoi, côté salarié, il ne faut pas donner tous les arguments lors de l'entretien. D'ailleurs, pour l'employeur, l'entretien est le moment pour récupérer des informations, qui vont lui permettre d'affiner ensuite sa lettre de licenciement.

L'entretien préalable ne change en rien la décision qui est déjà prise avant alors autant que la lettre soit motivée sur des griefs qui sont injustifiés et/ou sur lesquels le salarié a toutes les preuves pour se défendre.

Le salarié et le conseiller arrivent à se contacter avant l'entretien pour étudier le dossier.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

A ma connaissance, le conseiller est très exceptionnellement désigné par son syndicat pour attribuer à un militant ou un ancien mandaté une protection contre le licenciement sans autorisation administrative (je n'ai vu le cas qu'une seule fois).

Un côté positif du conseiller est d'introduire dans l'entreprise un regard et une présence extérieurs : sa seule présence dérange l'employeur qui voit un tiers à l'entreprise sur son propre territoire.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Lors d'une procédure collective, l'assistance du représentant du personnel pourrait être plutôt le fait d'un défenseur syndical plutôt qu'un conseiller du salarié, car il n'est pas apte à fournir des conseils juridiques. Mais il faut éviter la création d'un nouveau mandat, il y en a déjà suffisamment.

En conclusion le conseiller du salarié est utile quand il s'attache aux faits (qu'il aide à prouver), et pas au droit (avec lequel il aide l'employeur à faire le tri dans ses griefs). »

Annexe A26

Entretien téléphonique avec maître X, avocate du barreau de LYON, dont l'activité dominante est le droit du travail.

La clientèle de maître X est composée de salariés pour les trois quarts.

« Ce n'est pas toujours simple pour les salariés de trouver un conseiller du salarié de libre. Du coup, ils choisissent le premier qui accepte de les assister. Les cadres peinent à trouver leur semblable. Ils rechignent à se faire assister par un employé ou un ouvrier, surtout dans le secteur de l'industrie. Ils préfèrent ne pas se faire assister du tout que de se faire assister par un conseiller qu'ils n'estiment pas au niveau.

Les conseillers rédigent en général un compte rendu, mais on l'obtient qu'au bout de deux, trois mois. Comme c'est sous forme de compte rendu, cela possède moins de valeur qu'une attestation. Je ne vois passer qu'une attestation pour 10 comptes rendus.

Je ne vois pas de différence entre les conseillers selon leur obédience syndicale.

Le contenu du compte rendu est variable. De quelques lignes à plusieurs pages. En moyenne, c'est une demi-page ou une page.

La longueur de l'entretien varie selon le motif de licenciement : c'est plus long lorsque le motif est l'inaptitude ou économique, ou pour un cadre.

Il y a de moins en moins de fautes graves comme motifs, et dans ce cas, l'entretien est expéditif : quelques minutes.

Il n'y a pas de problème de comportement avec les conseillers. Quand les salariés m'en parlent, c'est pour dire qu'ils sont nuls. Certains épousent même le point de vue patronal.

Je déconseille à mes clients salariés certains conseillers lorsque je sais qu'ils ne sont pas bien formés, ou que le contenu de leur attestation laisse à désirer. Car l'on tombe sur des comptes rendus écrits phonétiquement : c'est inexploitable. Ou les enjeux du licenciement ne sont pas compris par le conseiller.

Je leur conseille de ne pas aller seul à l'entretien. Pour un licenciement sans ressentiment comme l'inaptitude ou motif économique, je conseille plutôt de se faire assister par un salarié en interne. Le conseiller du salarié est préférable lorsque le climat est plus tendu, comme pour les motifs disciplinaires, ou situation de harcèlement.

Le rôle du conseiller est de ne pas laisser le salarié seul face à l'employeur, et de rédiger une attestation. Il empêche l'employeur de dire des choses horribles pendant l'entretien.

Leur niveau des conseillers est médiocre, je me demande s'ils ont reçu une formation. Cela dépend surtout de leur niveau général. Peu posent des questions, et certains le font de manière agressive, ce qui n'est pas toujours efficace. Rares sont ceux qui préparent l'entretien. Il y a des conseillers du salarié qui s'emparent de ce mandat uniquement pour être salarié protégé.

Je conseille mes clients à employeurs de vérifier le statut du conseiller en lui demandant sa carte, et d'en dire le moins possible pendant l'entretien. La présence du conseiller peut être utile à l'employeur pour que le salarié ne soit pas tenté de se plaindre ultérieurement que l'employeur lui a mis la pression lors de l'entretien.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

De plus en plus de salariés enregistrent l'entretien préalable. Il arrive que ce soit le salarié qui rédige le compte rendu et le conseiller qui le signe.

Les juges tiennent compte du compte rendu, ça participe à la décision, cela se voit parfois dans les attendus des jugements.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

La présence d'un conseiller du salarié ne serait utile auprès d'un représentant des salariés lors d'une procédure collective que s'il était spécifiquement formé sur le sujet, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. »

Annexe B1

Entretien téléphonique du 16 mai 2014 avec monsieur X, conseiller du salarié, secrétaire général de l'union régionale BOURGOGNE du syndicat CFE-CGC.

Il a 65 ans, est retraité, ancien contrôleur financier dans l'entreprise FAURECIA, équipementier automobile. Il a eu comme autres mandats celui de délégué syndical, membre du comité d'entreprise européen, et au CHSCT.

Au sein de l'union départementale CFE-CGC de la NIEVRE, il a en charge les conseiller du salarié.

« J'ai du mal à trouver de nouveaux conseillers du salarié, car le monde syndical attire peu. À la différence des syndicats de service comme en Europe du Nord, où les avantages ne profitent qu'aux syndiqués, les salariés français n'ont aucun intérêt à se syndiquer : le combat syndical bénéficie à tout le monde.

J'ai découvert ce mandat au cours d'une formation syndicale. J'effectue la mission de conseiller depuis 2000 (5^{ème} mandat en cours). Peut-être que je continuerai. Ce mandat me plaît, mais on ne m'a pas beaucoup expliqué avant en quoi ça consistait. Je me suis formé moi-même, avec l'aide de guides sur ce sujet. Comme notre syndicat national ne nous forme plus, je demande à la DIRECCTE de réaliser des formations, gratuites, ou avec des avocats. Notre syndicat nous offre juste une brochure.

En ce qui concerne les difficultés du mandat, les nouveaux conseillers éprouvent des difficultés à rédiger un compte rendu. Le rôle même de la fonction n'est pas de défendre le salarié, mais de faire en sorte que la procédure soit respectée, et l'entretien mené correctement : l'employeur expose ses griefs, et le salarié y répond. Et le conseiller note les interventions de chacun. Il convient de rencontrer le salarié avant l'entretien, pour savoir s'il souhaite rester dans l'entreprise ou non. On apprend ainsi si l'entreprise a l'habitude de licencier ou non.

Souvent, le salarié ne nous prévient qu'au dernier moment, la veille pour le lendemain.

Sur 10 conseillers de mon département, il y a 3 ou 4 conseillers actifs. Les autres ne se forment pas, donc ils rechignent à aller sur le terrain, sans doute par peur. D'autres, au contraire, se montrent agressifs envers l'employeur. Il y en a même un qui prend parti pour l'employeur.

Le terme 'conseiller' est inadapté. Le rôle principal est la bonne tenue de l'entretien, dans des locaux normaux, sous forme de dialogue. Lors de l'entretien, il ne faut pas se laisser manipuler par l'employeur.

Il y a trois aspects positifs à la mission du conseiller du salarié :

- éviter l'isolement du salarié pendant l'entretien,
- apporter un éclairage juridique
- pouvoir témoigner, le cas échéant.

Et pourquoi pas proposer une rupture conventionnelle.

Il m'est arrivé une fois qu'un employeur me refuse l'accès à l'entreprise. J'ai menacé d'appeler un huissier, et l'employeur m'a laissé entrer. Il faut toujours avoir sa carte sur soi, ainsi que la liste préfectorale.

Beaucoup de petites entreprises ne connaissent pas le droit. C'est auprès de celles-là que j'explique la procédure, et j'essaye de maintenir le salarié en poste dans l'entreprise s'il le désire.

Le crédit d'heures est suffisant pour assurer la mission : j'effectue environ 4 interventions par an.

En revanche, les frais kilométriques sont insuffisants. Je suis remboursé un mois et demi après.

Voilà comment se déroule une mission type :

Le salarié m'appelle, je valide une check-list de choses à dire et à faire avec lui. On se rencontre une heure avant l'entretien.

Je conseille au salarié d'écouter les griefs de l'employeur, de les noter, de ne pas couper la parole à l'employeur. Et de répondre ensuite.

Après l'entretien, nous effectuons un débriefing, et si le licenciement est abusif, je laisse le choix au salarié :

-soit de passer par le syndicat pour assurer sa défense, auquel cas le salarié s'engagera pour deux ans de cotisation syndicale

-soit de passer par un avocat.

Il peut y avoir aussi une erreur de procédure : l'employeur se fait assister de plusieurs personnes, par exemple. Si le salarié ne souhaite pas rester dans l'entreprise, il est de bonne guerre de laisser l'employeur se fourvoyer pour avoir des éléments lors de la saisine prud'homale.

L'entretien préalable débouche sur un licenciement dans environ 95 % des cas. J'assiste tous types de salariés, cadres ou non cadres. Par contre, je n'assure la défense syndicale que des cadres.

Je n'ai jamais eu de problème avec mon employeur vis à vis de la mission de conseiller. Étant au forfait jours, le travail était effectué quand même. Et si l'on m'appelait à un moment critique professionnellement, il m'est arrivé de refuser.

Je prévenais mon employeur systématiquement, et faisais en sorte qu'il se fasse rembourser le temps de la mission.

Je n'ai que peu de contacts avec la DIRECCTE, une fois l'an, pour la réunion des conseillers du département. Cela permet des échanges, de demander des formations, une augmentation des frais de déplacement, et on nous donne des statistiques. Certains conseillers envoient systématiquement leur compte rendu à la DIRECCTE, alors que cela est inutile. J'ai aussi un autre type de contact, du fait que je m'occupe des conseillers de mon département. Lorsque la DIRECCTE me signale que des conseillers n'effectuent aucune mission, je ne leur propose pas de renouveler le mandat. Je veux des conseillers formés. Par contre, il n'y a pas d'échanges entre syndicats au niveau départemental sur ce sujet.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Pour mon compte rendu, je prends des notes au fur et à mesure de l'entretien, et je propose à l'employeur de signer le compte rendu à la fin. Ils refusent tous de signer. J'utilise un formulaire pré rempli, avec le nom de l'entreprise, la date, le nom du conseiller, et ensuite je remplis avec les griefs de l'employeur et les réponses du salarié.

Si le salarié va en justice, alors je transforme mon compte rendu en attestation avec les formules idoines. Cela ne me prend qu'au plus une demie heure. Il arrive que l'avocat du salarié m'appelle, ou le salarié lui-même pour demander une attestation. L'avocat me demande parfois des informations sur l'entretien.

Ce mandat de conseiller est un tremplin vers d'autres fonctions comme conseiller prud'homme ou défenseur syndical.

Certaines personnes prennent ce mandat pour devenir salarié protégé.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Ça pourrait être une solution. »

Annexe B2

Entretien téléphonique du 30 mai 2014 avec X, conseiller du salarié CFDT de MOSELLE.

Le compte rendu de l'entretien a fait l'objet d'une transcription, validée et remise en forme par l'intéressé.

Monsieur X a 64 ans, est retraité, ancien cadre. Il est aussi défenseur syndical, et assesseur au tribunal de reconnaissance d'invalidité.

« J'ai connu le mandat de conseiller du salarié en tant que secrétaire du CHSCT. Mon syndicat m'a prévenu qu'il y avait un mandat à pourvoir, je me suis présenté. Pourtant, autour de moi on me disait que ce mandat n'était pas gratifiant.

J'en suis à mon quatrième mandat.

J'apprécie énormément ce mandat pour l'aspect relationnel. C'est une possibilité de pouvoir m'exprimer, être entendu, l'opportunité d'oser dire. Il y a peut être un sentiment de revanche sociale.

Rares parmi les salariés sont ceux qui font attention à l'étiquette syndicale. Ils ont une attitude de consommateurs.

Je réalise environ une cinquantaine d'entretiens par an. Parmi eux, seul 2 souhaitent conserver leur emploi.

Les côtés positifs de ce mandat, c'est d'être un confident pour le salarié, d'apporter un soutien psychologique. Je rends service aux gens.

Les côtés négatifs, c'est que la marge de manœuvre est très limitée. On ne peut se substituer à l'inspection du travail.

La prise en charge des frais est au ras des pâquerettes : 0.32 € le kilomètre. On ne rentre jamais dans nos frais. De plus, cette mission est chronophage.

Je rédige un récapitulatif de mon action une fois par an auprès de mon syndicat.

Je rédige un compte rendu systématiquement. Je sais que les autres conseillers ne le font pas, ou juste à la demande.

Les conseillers prud'homme nous disent qu'ils aimeraient que les conseillers du salarié établissent des comptes rendus systématiquement.

Maintenant je suis retraité, j'ai le temps. Mais quand j'étais salarié, 15 heures, ce n'était pas suffisant. Le temps de déplacement consomme beaucoup. Je fais parfois 100 km aller.

Le salarié qui souhaite se faire assister trouve les coordonnées de l'UD dans la liste disponible en mairie. Puis l'UD me donne ses coordonnées, mais il arrive que le salarié m'appelle directement.

J'échange d'abord téléphoniquement avec le salarié, on fait le point sur la situation. Je vois le salarié 15 minutes avant l'entretien. Comme conseil, je lui dis : 's'il faut que tu te défendes, tu te défends. Mais ne pas se noyer dans des détails. Car mieux vaut se taire que de donner trop de détails qui se retourneront contre le salarié'.

Avec l'employeur, ça se passe bien, mais on peut toujours tomber sur un patron-voyou, il y en a en général 5 à 10 % de 'méchants'. Quand ils me demandent s'ils peuvent photocopier ma carte de conseiller, je refuse systématiquement.

Les employeurs envoient un avertissement quelques jours avant, dans le but de mettre la pression.

Mes rapports avec la DIRECCTE ne sont pas très bons, pour ce qu'on en a. Ils n'ont pas envie de s'investir dans notre mission.

Il y a une réunion par an avec la DIRECCTE. Il n'en sort rien. C'est juste pour remettre le mémo du conseiller et répondre aux questions des nouveaux conseillers.

Une fois, un employeur avait déjà préparé un compte rendu de l'entretien (avant même sa tenue). J'ai refusé de signer, bien sûr.

Je rédige le compte rendu, sous forme d'attestation, je ne le fais pas valider par le salarié. Je lui envoie s'il le demande, pas avant.

Notre syndicat travaille avec un avocat à METZ. J'envoie les salariés que j'assiste vers cet avocat.

95% des salariés que j'assiste se font licencier, les autres reçoivent juste un avertissement.

La moitié des dossiers est plaidable. Et sur 10 dossiers plaidables, 5 seulement vont devant le conseil de prud'hommes. Et s'ils vont jusqu'au bout, c'est qu'ils y vont accompagnés par un avocat ou un défenseur syndical.

Comme formation, j'ai pris des cours de droit à la faculté pendant trois ans, en tant qu'auditeur libre. Je m'auto forme, et je ne compte pas sur la DIRECCTE.

Certains conseillers utilisent ce mandat comme protection, ou pour convenance personnelle. J'assiste pas mal de salariés lors de ruptures conventionnelles.

J'ai noté que pas mal de salariés ne faisaient pas confiance dans leurs IRP, et demandent parfois de se faire accompagner par un conseiller du salarié. Et il est arrivé qu'une fois, l'employeur ait accepté ma présence, malgré l'existence d'IRP dans l'entreprise, car il souhaitait vraiment que le salarié signe la rupture conventionnelle.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Ce serait bien, mais cela nécessite que le salarié ait une formation adéquate.

Obliger l'entreprise dépourvue d'IRP à afficher les coordonnées des syndicats est une bonne chose.»

Monsieur X avait rédigé une présentation de sa mission pour son syndicat :

« C'est quoi être conseiller du salarié ?

C'est avant tout être disponible.

Quelles sont les qualités pour assurer cette mission ?

Avoir de l'assurance en soi, connaître son sujet, être objectif, savoir se tenir en retrait et faire la part des choses.

En quoi consiste l'assistance du salarié à l'entretien préalable à son licenciement ?
Le législateur, nous a laissé, qu'une toute petite marge de manœuvre pour assurer l'assistance du salarié.

Juridiquement, notre rôle, se limite à écouter, poser des questions et éventuellement prendre quelques notes.

Mais la réalité est tout autre chose. C'est souvent un salarié désemparé et meurtri qui s'adresse à vous pour l'assister. Il doit retrouver avec vous, la confiance et le courage d'affronter son employeur. Vous devenez son confident et surtout le seul allié à son côté dans ce moment difficile.

Y a-t-il une règle commune pour tous les licenciements ?

Non, les raisons d'un licenciement peuvent être multiples. Un motif disciplinaire, une raison économique, une inaptitude définitive, une rupture conventionnelle.

Pour une faute réelle et sérieuse, grave ou lourde, c'est un exercice d'équilibriste. Il faut être capable de ruser et d'évaluer rapidement le degré de responsabilité.

Un exemple : un salarié vous fait part avant l'entretien des faits reprochés par son employeur et vous explique que sa situation familiale serait catastrophique s'il venait à perdre son emploi.

Ou alors vous vous contentez de dire au salarié que si votre employeur a eu tort de vous licencier, il aura la possibilité de porter cette affaire devant le conseil des prud'hommes, ou alors, vous mettez tout en œuvre pour ne pas que ce salarié ne perde son emploi.

L'expérience est il un atout ?

Mon parcours à la CFDT et mon expérience forte de 10 ans de conseiller du salarié, ne m'autorise pas à opter pour la simplicité. Il m'arrive de surfer sur la ligne procédurière de la fonction de conseiller du salarié. Un dialogue avec l'employeur est souvent nécessaire et il me semble bien plus important de préserver l'emploi du salarié que de se glorifier d'avoir obtenu la condamnation de l'employeur pour un licenciement sans cause réelles et sérieuses et d'inscrire un nouveau chômeur au ASSEDIC.

Tu es un hors la loi ?

Je ne pense pas, il m'arrive , d'interpeller l'employeur sur certaines règles essentielles afin que le salarié ne soit pas obligé de retourner vers lui pour lui réclamer 30,00 € parce que celui-ci ne savait pas qu'il fallait prendre en compte les 2 mois de préavis non effectués pour le calcul de l'indemnité de licenciement suite à une inaptitude non professionnelle. Et rien de plus normal aussi pour un salarié d'obtenir son solde pour tout compte et que celui-ci ne soit juste et qu'il n'y manque rien.

Même si cette façon de faire est contestable, elle a le mérite de fixer les règles et d'interpeler le salarié sur le ou les points à vérifier ultérieurement.

Il est vrai que laisser l'employeur dans l'ignorance et de lui laisser commettre une erreur fera qu'il aura à répondre de sa négligence devant le conseil des prud'hommes. Mais cela en vaut il la chandelle quand nous savons que dans la grande majorité des cas, lorsque votre employeur vous doit 100,00€, bien souvent il ne lui sera jamais réclamé à travers une procédure longue et couteuse. Cela dit, il n'y a pas de petite affaire, je rappelle toujours au salarié que chaque licenciement ou négligence de l'employeur, est défendable devant les prud'hommes.

Pourquoi les salariés font-ils appeller aux conseillers salariés CFDT ?

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Par conviction je pense. La grande majorité téléphone à la CFDT Lorraine qui dispatche les demandes en fonction des secteurs de chaque conseiller. Mais il y a aussi un grand nombre de salariés pour qui l'étiquette syndicale leur importe peu. L'essentiel pour eux c'est de trouver souvent au dernier moment un conseiller libre pour les assister.

Ce n'est pas gênant bien au contraire. Voilà pour moi une opportunité, de véhiculer l'image de la CFDT au travers du service rendu. Je n'oublie jamais que les élections prud'homales ne sont jamais très loin et je pense que ces salariés-là, seront peut-être de futur électeur et pourquoi pas de nouveau adhérent et même des militants CFDT ».

Annexe B3

Entretien téléphonique du 31 mai 2014 avec monsieur X, conseiller du salarié CFDT de l'ISERE

« J'ai connu le mandat de conseiller du salarié par mon union départementale. C'est moi qui ai postulé il y a 19 ans. J'en suis à 6 mandats.

Comme autre mandat, j'ai aussi celui de délégué syndical, délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, secrétaire du comité, secrétaire du comité européen, secrétaire du syndicat de la métallurgie.

Ce mandat permet de donner un coup de mains aux salariés.

C'est gratifiant car je fais quelque chose de pratique pour les salariés issus des petites structures.

Ce qui est ingrat, c'est que parfois le salarié ne nous informe pas lorsqu'il gagne ensuite aux prud'hommes, surtout quand ce sont des dossiers difficiles à monter.

Ce qui est frustrant, c'est de ne pas pouvoir assister des salariés dont les établissements sont dépourvus d'IRP au plan local, mais qui en ont dans un autre établissement de la même entreprise.

Ayant peu de frais kilométriques, je ne me fais pas rembourser les frais de déplacements. Je ne reste qu'à GRENOBLE ou dans son agglomération.

Les salariés qui nous joignent passent d'abord par l'UD. Certains nous joignent directement, ayant eu nos coordonnées par le bouche à oreilles ou consultent la liste disponible en mairies ou à la DIRECCTE. On se voit avant l'entretien préalable pour un préparer le dossier, ou alors par téléphone. En cas de conflit entre le salarié et l'employeur, je demande au salarié s'il veut rester. 1 sur 2 souhaite partir et négocier son départ. Au cours de l'entretien préparatoire, je regarde les documents que j'ai demandés au salarié : lettre de convocation, contrat de travail, lettre d'avertissement.

Lorsqu'il y a conflit, justement, je demande au salarié de ne pas avertir l'employeur de ma présence, pour lui faire la surprise.

Les entretiens se déroulent correctement, en général. Pour le reste, il faut savoir s'imposer. Quand l'employeur me dit de sortir, je dis que ça leur coûtera au minimum un mois de salaire, et un signalement à l'inspection du travail. Ça les calme. Quand un employeur me demande la photocopie de la carte, je refuse, même s'ils insistent. On ne sait pas ce qu'ils font avec les cartes, donc ils peuvent lire ce qu'il y a dessus, noter mon nom, mais ils n'auront pas de la photocopie de ma carte.

Je me présente comme un facilitateur. Je prends des notes lors de l'entretien. J'interviens si ça dérape, je pose des questions de clarification.

Je n'ai pas de rapports avec la DIRECCTE, je ne vais jamais aux réunions annuelles, j'ai suffisamment d'expérience.

J'ai une formation initiale de RH (DESS), j'ai accès à un CD 'permanent social', des sites internet et un code du travail.

Je ne rédige pas de comptes rendus de l'entretien lors de licenciement pour motif économique, car c'est inutile sauf litige. Si le salarié va aux prud'hommes, alors là oui, j'en rédige un. Étant donné mon statut, mon compte rendu a valeur d'attestation.

Environ 80% des salariés que j'assiste se font licencier. Sur 10 salariés licenciés que j'assiste, 7 sont plaidables devant les prud'hommes. Mais environ 4 sur 10 y vont.

Le rôle du conseiller du salarié est d'informer le salarié de ses droits, et aussi de dire si ça vaut le coup d'aller aux prud'hommes ou pas.

Les salariés qui veulent aller aux prud'hommes, je les envoie vers un avocat spécialisé, que je connais depuis plus de 10 ans ou vers d'autres selon le degré de difficulté du dossier

J'ai très peu de contacts avec les autres conseillers. J'ai appris qu'une fois, il y a bien longtemps, un conseiller se faisait payer par les salariés pour l'assistance. Il n'a pas fait long feu dans l'organisation.

J'assiste une dizaine de salariés par an.

Beaucoup de mes missions sont sur des ruptures conventionnelles. Des procédures de licenciements deviennent des procédures pour rupture conventionnelle.

Afficher les coordonnées des syndicats dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel est une bonne chose. Mais pourquoi s'arrêter en si bon chemin ? Il faudrait afficher la liste des conseillers du salarié directement ! Et il reviendrait à la DIRECCTE de l'envoyer aux employeurs.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Ce serait bien, mais il faudrait les former. Tous les conseillers ne se forment pas, loin de là, y compris pour leur mission actuelle.

Le mandat de conseiller du salarié est-il un tremplin pour devenir conseiller prud'homme ?

Non. Car les places sont chères, les anciens s'accrochent à leurs postes. Et les anciens sont prioritaires. »

Annexe B4

Entretien téléphonique du 21 mai 2014 avec monsieur X, conseiller du salarié CFDT d'ILLE et VILAINE.

Il est retraité, ancien délégué syndical.

« C'est mon union de pays, celle de SAINT MALO, qui m'a demandé d'effectuer ce mandat, que je viens de faire renouveler.

Ce mandat me plaît beaucoup, car on défend les salariés.

Les aspects positifs de ce mandat, c'est qu'on arrive parfois à empêcher le licenciement, mais moins depuis 2/3 ans, du fait de la crise. Cela nous arrive d'obtenir plus que le minimum lors d'une rupture conventionnelle. Ces dernières ont baissé en nombre depuis quelques années, cela ne représente plus qu'un entretien sur 10.

Les aspects négatifs c'est le salarié qui nous indique qu'il va se syndiquer, puis ensuite qu'il ne le fait pas. Globalement, nous n'avons que peu de reconnaissance de la part des salariés. Le licenciement a lieu dans 90 % des cas.

J'ai remarqué que les conseillers CGT ne sont jamais libres : on voit arriver leurs syndiqués, qui nous disent qu'ils ne savent pas faire.

On est parfois très mal reçus par les employeurs. Une fois, j'ai même été agressé physiquement. J'ai déposé plainte, mais cela a été classé sans suite.

Il m'est arrivé d'aller plusieurs fois dans la même entreprise.

Les salariés rencontrent des difficultés pour obtenir un conseiller quand ils s'y prennent trop tard.

J'envoie mes états de frais tous les mois, et je suis payé le mois d'après.

Les salariés voulant se faire assister par un conseiller obtiennent le numéro de l'union de pays de SAINT MALO sur la liste des conseillers. L'union de pays me contacte et me demande ma disponibilité. Si je suis libre, je contacte le salarié. Nous nous réunissons une heure avant l'entretien, pour établir la stratégie. Je dis au salarié de tout me dire, pour éviter de découvrir un autre son de cloche devant l'employeur. Quand le salarié dit qu'il ne sait pas, c'est qu'il a commis une bêtise, et qu'il tente de me le cacher.

De même, je dis au salarié de ne pas répondre à des questions ouvertes, pour ne pas se faire piéger, et d'éviter les questions gênantes.

Ça m'arrive de poser des questions et d'intervenir. Par exemple, quand l'employeur dit qu'il a des attestations, je réponds qu'il va falloir témoigner devant les juges en prêtant serment. Là, je suis certain que personne ne va venir témoigner.

J'ai peu de contact avec la DIRECCTE. Une fois, un salarié s'est plaint auprès de la DIRECCTE, car je n'acceptais de rédiger le compte rendu que si le salarié adhère au syndicat. La DIRECCTE a exigé que je rédige le compte rendu, même sans adhésion.

Je ne rédige un compte rendu que sur demande, et cela n'arrive qu'une ou deux fois sur 10. Cela me prend une à deux heures.

J'ai suivi plusieurs formations pour mon mandat : une de mon syndicat, de deux jours, et une de la DIRECCTE, d'une demi-journée.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

J'ai remarqué que j'avais beaucoup d'entretiens, juste avant les fêtes de fin d'année. »

Annexe B5

Entretien téléphonique du 27 mai 2014 avec madame X, conseiller du salarié FO dans l'HERAULT.

« J'ai connu le mandat par l'intermédiaire de mon syndicat, qui m'a proposé de m'engager sur ce mandat.

Cela fait 4 ans que je suis conseiller du salarié, j'en suis à mon deuxième mandat. Et j'ai l'intention de continuer.

C'est très plaisant, cela me permet d'avoir une vision globale du monde du travail. Je peux entrer dans les entreprises ou le patron considère pouvoir faire ce qu'il veut.

J'ai d'autres mandats : dans mon entreprise, je suis membre élu du comité entreprise, du comité central d'entreprise, déléguée du personnel, déléguée syndicale.

Les côtés positifs du mandat est d'avoir un rapport avec l'humain. Cela permet de valider mes connaissances en droit du travail. Je donne un coup de main aux salariés.

Le côté négatif, c'est que la fonction n'est pas reconnue, le temps passé à aider n'est pas décompté.

Lorsqu'ils me voient, les employeurs deviennent déférents envers ma fonction. Ils ne connaissent pas trop la fonction de conseiller du salarié. Ils font preuve de distance, ils veulent me plaire, me convaincre. Ils cherchent à se justifier. Ils demandent parfois à photocopier ma carte, mais je refuse systématiquement.

Je dépasse parfois mon crédit d'heure mensuel, en déclarant jusqu'à 20 heures. Mon employeur se fait rembourser les heures. Je n'ai jamais demandé le remboursement de frais auprès de la DIRECCTE : je prends les transports en commun.

Une des difficultés de ce mandat c'est de devoir se tenir constamment à l'affût de ce qui est intéressant dans le dossier, les informations, les aspects juridiques, la comptabilité, l'économie...

Lorsqu'ils ont besoin d'un conseiller, les salariés me contactent directement en prenant mes coordonnées sur la liste. Parfois, ce sont les collègues de gens que j'ai accompagnés qui se repassent mon numéro. Il m'arrive d'intervenir dans des établissements alors qu'il existe des élus dans l'entreprise, mais dans un autre établissement.

J'échange avec le salarié par téléphone, et je le vois une heure avant l'entretien préalable pour préparer ce moment. Je demande au salarié qui sera présent, lors de l'entretien. Les salariés se sentent rassurés par ma présence. Je ne les conseille pas. Nous effectuons un débriefing à la sortie de l'entretien. Je rédige systématiquement un compte rendu, je le fais dans la foulée, je l'envoie à mon union départementale, ainsi qu'au salarié. Si le salarié saisit les prud'hommes, je rédige alors une attestation. Mais tout cela prend du temps. Une fois licencié, j'oriente le salarié vers un avocat qui travaille avec notre syndicat.

Je suis allé une fois à une réunion organisée par la DIRECCTE.

Je n'assiste les salariés que dans mon secteur géographique, pas sur tout le département.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

J'ai suivi une très bonne formation d'une semaine avec la CGT, c'était super intéressant. Depuis que je suis chez FO, j'ai eu droit à une journée de mise à jour, mais la formation de FO est 'light'.

Les salariés que j'assiste se font licencier dans 98% des cas. Tout est joué d'avance.

J'ai des commentaires de remerciements des salariés, à la fin. Certains donnent des nouvelles quelques mois après. »

Annexe B6

Entretien téléphonique du 21 mai 2014 avec monsieur X, conseiller du salarié CFTD en ILLE et VILAINE.

Il était aussi secrétaire adjoint (permanent chargé des acteurs juridiques) de l'union départementale des syndicats Cfdt de Seine-et-Marne (de 1995 à 2000). Il est fonctionnaire territorial en disponibilité.

« J'ai connu le mandat de conseiller du salarié de par mon activité de permanent syndical. J'ai comme expérience le fait d'avoir accueilli des salariés lors des permanences juridiques.

Je me suis proposé pour ce mandat. J'en suis à mon troisième mandat.

Cette fonction est parfois intéressante, mais on a l'impression de faire le travail de l'inspection du travail. Quand je tombe sur une entreprise de plus de 100 salariés qui n'a pas d'IRP, je le signale à la DIRECCTE qui transmet à l'inspection.

Ce mandat sera le dernier car j'ai trop d'activités annexes, et il ne faut pas cumuler les mandats, il faut que chaque militant puisse s'investir.

Les côtés positifs c'est l'occasion de faire de l'éducation populaire, et d'informer les salariés sur leurs droits. J'aide les gens qui se trouvent dans des situations difficiles. Je découvre les différentes entreprises du secteur ou j'interviens.

Les côtés négatifs, c'est l'aspect contraignant, le délai parfois très court entre l'appel et le rendez-vous, l'emploi du temps. De par mon statut, les 15 heures de délégation ne sont pas indemnisées.

Pour se faire rembourser des frais, il faut remplir des tas de paperasses : le salarié signe l'attestation, il faut remplir un état de frais, et envoyer tout cela à la DIRECCTE. On touche 40 euros par an si on fait au moins 4 entretiens. Mais l'URSSAF remet en question ce paiement car il est non assujéti à cotisations. De plus, il faut envoyer une fois par an un récapitulatif statistique.

Le salarié qui souhaite se faire assister d'un conseiller obtient la liste en mairie ou à la DIRECCTE, il y a dedans le numéro de l'union de pays du syndicat (union locale). L'union de pays contacte un conseiller pour lui demander s'il est disponible. Si je suis disponible, j'accepte et je contacte le salarié. Parfois, c'est le salarié qui m'appelle directement.

Le premier contact téléphonique permet de reformuler la situation, mettre fin aux idées reçues (faute grave = pas de chômage, 3 avertissements = licenciement...). Je demande que le salarié me lise la lettre de licenciement pour être sûr que je puisse intervenir. Nous nous rencontrons une heure avant l'entretien, dans un café à côté du lieu de l'entretien, et le salarié vient avec les documents utiles : bulletins de paye, lettre de convocation, éventuels courriers...

Les salariés sont souvent paniqués, et ne connaissent rien au droit du travail. Je vois la stratégie avec le salarié, en fonction de son choix de se défendre pour conserver son poste, ou de se laisser licencier. C'est d'ailleurs ce dernier choix le plus fréquent (9 fois sur 10), le

salarié ne voulant pas rester dans un climat anxigène (tout en respectant sa stratégie dont je n'ai pas à juger, je souligne la situation locale en matière de chômage).

Je présente ma carte de conseiller systématiquement. J'ai une fiche pré remplie, pour indiquer qui est présent, le nom de l'entreprise, etc....

L'employeur doit conduire l'entretien, mais parfois, il arrive qu'il me demande de le faire, car il n'a rien préparé, ne s'est pas renseigné – je recadre en lui expliquant que c'est à lui de faire.

Je conseille au salarié de rester calme et courtois, de ne pas mentir. Il faut justifier et argumenter, et ne pas se contenter de répondre oui ou non.

Parfois j'interviens, je pose des questions à l'employeur ou au salarié ; je souligne les aspects qui servent la stratégie du salarié.

Lors de l'entretien, je prends des notes, j'envoie systématiquement un compte rendu à l'union de pays. Si le salarié demande une attestation, l'union me transmet la demande, je la rédige et l'envoie. Mais les salariés ne m'en demandent jamais pour aller aux prud'hommes. Beaucoup se satisfont d'une indemnité.

- j'oriente le salarié vers l'organisation syndicale, les PH et/ou l'inspection du W pour des suites éventuelles (on fait un débriefing après chaque entretien).

- je fournis des informations sur la syndicalisation, le fonctionnement de pole-emploi et les possibilités de formation/reconversion.

Une fois, l'employeur a voulu se faire assister par le maire. La situation est parfois ubuesque : manque de chaises pour tous les participants, conditions d'accueil 'limites'. Parfois l'employeur est agressif, je suis obligé de lui demander de se calmer.

Chaque année, la DIRECCTE réunit les conseillers. Il n'y a pas eu de réunion cette année. Ce sont des grand-messes ennuyeuses.

La liste des conseillers est découpée en zones géographiques.

De par ma formation initiale, je connais un peu le droit. J'ai eu une formation de trois jours par l'IFREB pour être conseiller du salarié. Je n'ai pas eu de mise à jour depuis. Il faut néanmoins préciser que l'organisation syndicale propose des formations et des rencontres sur différents sujets liés au droit du travail, adresse un certain nombre de documents (dont la jurisprudence cour de cassation).

Je réalise une dizaine d'entretiens par an, dont une moitié de ruptures conventionnelles. Dans ce cas, j'ai surtout un rôle d'information, pour éviter les chausse-trappes.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Dans l'absolu, ce serait bien, mais cela reviendrait à faire le travail de l'inspection du travail, qui, elle, manque de moyens pour pouvoir remplir des missions d'intérêt général, qui mériteraient d'être renforcées et soutenues. »

Annexe B7

Entretien téléphonique avec monsieur X, ancien conseiller du salarié de la Moselle.

Le compte rendu de l'entretien a fait l'objet d'une transcription, validée et remise en forme par l'intéressé.

« J'ai été conseiller du salarié avant de prendre la responsabilité de permanent de l'UD CFDT de la Moselle en 1994 et responsable juridique de la région Lorraine. À ce titre j'ai eu en charge la formation des conseillers du salarié.

Pour répondre à vos questions, je vous propose le schéma suivant :

1. Quel est l'objectif de l'organisation syndicale de soutenir le dispositif de Conseiller du salarié
 2. Quels sont les recommandations aux conseillers qui relèvent des questions juridiques et humaines.
 3. Quels choix de la CFDT des conseillers à proposer à l'autorité administrative qui fixe par arrêté la liste des conseillers
1. Quel est l'objectif de l'organisation syndicale de soutenir le dispositif de Conseiller du salarié

Rappelons que le dispositif est ouvert aux salariés qui n'ont pas la possibilité de faire appel à des représentants du personnel, faute d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Par conséquent, les demandeurs ne connaissent généralement pas les organisations syndicales et à fortiori ne sont pas adhérents. Ils sont généralement salariés de petites, voire très petites entreprises. L'objectif est d'apporter un soutien à des salariés dans un moment difficile et qui, généralement connaissent assez peu leurs droits. Cet accompagnement apporte des informations et garanties juridiques pour un éventuel contentieux qui pourrait s'en suivre. Et au total, il permet aux yeux des salariés menacés, de découvrir une partie de l'utilité d'un syndicat, de justifier et de valoriser son action.

2. Quels sont les recommandations aux conseillers qui relèvent des questions juridiques et humaines.

La conduite de l'entretien rend nécessaire un échange préalable entre le salarié et le conseiller pour fixer l'objectif à suivre :

- Soit la situation du salarié dans l'entreprise est telle que l'on ne peut pas envisager la poursuite du contrat de travail comme dans les cas de souffrances au travail ou de harcèlement, le motif économique, inaptitude sans reclassement possible. Dans ces cas, les échanges avec l'employeur porteront essentiellement sur des éléments de droit.
- Soit dans les situations de fautes alléguées, le salarié souhaite poursuivre les relations contractuelles. Outre les éléments de droit, il faut faire valoir les atouts du salarié : situation sociale et familiale, son âge, son ancienneté dans l'entreprise, sa qualification. Soulever éventuellement la disproportion de la sanction par rapport aux griefs exposés.

Sur les éléments de droit, le conseiller doit faire respecter l'esprit du texte : L'employeur doit exposer les motifs invoqués et en matière de droit disciplinaire : exposer les griefs reprochés au salarié. Le conseiller invitera le salarié à ne répondre que sur les faits reprochés. L'entretien ne doit pas être un lieu d'enquête ou de confrontation avec d'éventuels témoins, l'employeur ne peut pas être assisté par une personne extérieure à l'entreprise.

Le conseiller peut apporter tous les éléments en faveur du salarié tels les délais de prescription, les obligations de l'employeur comme le reclassement dans certains cas. Il n'est pas arbitre entre les parties et s'abstiendra de soulever des questions en défaveur du salarié. À l'inverse, il pourra tirer avantages pour les salariés menacés, des contradictions et des fautes de droit de l'employeur.

Après l'entretien, le conseiller établit un compte rendu exhaustif sans commentaire, ni appréciation partisane. Rédigé sous forme d'attestation, il pourra être produit en justice. À l'issue de l'entretien, le conseiller peut donner son appréciation au salarié sur ses droits et les moyens dont il dispose pour les faire respecter. Ce rôle de conseil peut porter sur la suite de la procédure qui peut être engagée, sur les voies de recours judiciaire éventuel, sur les droits à indemnisation en cas de rupture du contrat de travail.

3. Quels choix de la CFDT des conseillers à proposer à l'autorité administrative qui fixe par arrêté la liste des conseillers

La CFDT s'est toujours opposée à la désignation de conseiller qui ne soit pas issus d'organisations syndicales représentatives, pour éviter le risque d'une assistance qui ne soit pas neutre et acquise aux employeurs. La liste validée par le Préfet du département doit comporter des personnes réparties géographiquement sur le territoire départemental. Le choix de la CFDT portera en premier lieu sur des militants pour leurs dispositions à la négociation et disposant d'un minimum de compétence en droit du travail. Il peut s'agir de militants retraités plus disponibles. La liste proposée respectera une certaine diversité des origines professionnelles, information qui figure sur la liste de conseillers et permet de guider le choix des demandeurs. Les conseillers sont invités à une réunion d'information annuelle et participent aux formations communes avec les conseillers prud'hommes. »

Annexe B8

Entretien téléphonique du jeudi 17 juillet 2014 avec madame X, conseiller du salarié CGT de l'AUDE.

Madame X est employée dans une banque.

« C'est l'union départementale qui m'a demandé de me présenter à cette fonction. Je me suis donc renseignée auprès de conseillers prud'hommes pour savoir en quoi ça consistait.

Je suis conseiller depuis un an et demi.

Cette fonction me plaît, car je peux défendre les salariés pour éviter les licenciements, on rencontre plein de gens, différentes entreprises. Cela permet d'être le garde-fou lors des entretiens préalables. C'est formateur au niveau du droit, on côtoie toutes les catégories socioprofessionnelles, tous les secteurs d'activités.

J'ai d'autres mandats en entreprise : je suis secrétaire adjoint du CE, déléguée du personnel, et déléguée syndicale au niveau national.

Je continuerai ce mandat, qui peut éventuellement déboucher sur celui de conseiller prud'hommes.

Les points positifs de ce mandat, c'est qu'on peut aider les nombreux salariés qui ne bénéficient pas d'institutions représentatives du personnel. C'est un enrichissement personnel, on apprend le code du travail, on se tient au courant des lois, on fait des réunions avec des conseillers prud'hommes pour échanger, c'est un mandat vivant. On rend service.

Les points négatifs, ce qui est frustrant, c'est de ne pas savoir la suite du licenciement, si le salarié va aux prud'hommes ou pas, s'il a gagné...

Nous ne bénéficions pas de source unique d'informations sur le droit du travail, il faut chercher partout.

Il y a des difficultés dans ce mandat, c'est surtout le manque de formation, avant la nomination. Une formation de base devrait être obligatoire.

La DIRECCTE pourrait s'en charger, le syndicat aussi.

La limite de 15 heures pour effectuer la mission est suffisante.

Je n'ai que très peu de frais car je ne me déplace que de 15 kilomètres autour de Carcassonne. C'est une mission de sacerdoce. Le remboursement des frais arrive rapidement : sous 15 jours.

Les salariés peuvent me joindre directement car mes coordonnées sont sur la liste préfectorale, certains passent aussi par l'UD.

Je donne rendez-vous quelques jours avant l'entretien préalable, pour une réunion préparatoire. Ça me laisse le temps de chercher des informations sur leur convention collective. Je demande au salarié de m'apporter la convocation, un bulletin de paye, le contrat de travail, et les lettres d'avertissement qu'il a pu avoir. J'en demande une copie pour un éventuel dossier prud'homal. Je les reçois à l'UD, parfois seule ou parfois accompagnée d'un conseiller prud'homme.

Certains salariés veulent conserver leur emploi, d'autres veulent partir.

Je les revoie ensuite le jour de l'entretien, un quart d'heure ou une demi-heure avant. Mais je ne leur demande pas d'avertir l'employeur du fait qu'il sera accompagné.

Avec les employeurs ça se passe bien. Je leur montre ma carte, mais je ne laisse pas l'employeur en faire une photocopie.

Il 'est arrivé de demander à un employeur de bien vouloir repousser l'heure de l'entretien, dans le but d'optimiser l'organisation de mon travail et pour gêner le moins possible mes collègues.

Mes absences pour la mission de conseiller du salarié ne causent pas de désagrément à mon employeur, déjà habitué à mes autres absences pour mes autres mandats.

Je n'ai aucun contact avec la DIRECCTE. Ils ont organisé une formation pour les conseillers, mais je n'ai pas pu m'y rendre parce que j'étais en déplacement.

Je leur envoie un récapitulatif de mon activité une fois par an, et les frais dès que j'ai un mois ou il y a une mission d'effectuée. Mon employeur ne se fait pas rembourser, car j'utilise peu d'heures.

Lors de l'entretien, je prends des notes au crayon. Il est arrivé une fois qu'un salarié enregistre l'entretien. Je rédige ensuite un compte rendu sous format Word, et j'en envoie un exemplaire au salarié et un à l'UD. Je ne rédige jamais d'attestation, juste un compte rendu.

A la fin de l'entretien, je fais un débriefing avec le salarié. Je l'envoie à la permanence juridique de l'UD, s'il est licencié. Un dossier sur deux est plaidable. Dans ce cas, le salarié va à la permanence juridique. Si le dossier est simple, un défenseur syndical se chargera de défendre le salarié. Si le dossier est complexe, ce sera un avocat qui le défendra.

Je conseille au salarié de rester calme lors de l'entretien, de ne pas s'énerver. Je lui demande de laisser l'employeur s'exprimer, de prendre des notes, et de répondre point par point, verbalement, et avec des documents s'il le peut.

J'accepte toutes les missions qui se présentent, dans un rayon de 15 kilomètres, tous secteurs d'activité, toutes catégories socioprofessionnelles.

Les salariés disent qu'ils ont du mal à trouver un conseiller de libre. Certains conseillers n'assistent jamais de salariés, ils ne se sentent peut-être pas assez formés.

Je n'ai eu aucune formation initiale, l'UD ne m'en a pas proposée. Mais de moi-même, j'ai assisté à une formation organisée par PRUDIS, pour les conseillers prud'hommes, sur le thème de la sanction disciplinaire. Je n'ai reçu aucune documentation de l'UD, ni un code du travail, j'utilise le mien.

Je n'ai aucun rapport avec les autres conseillers du salarié.

J'ai assisté 8 salariés en un an et demi, dont deux fois pour une rupture conventionnelle. Mais pour les ruptures, je suis utile, car certains salariés ne savent pas négocier. Une autre fois, j'ai compris que c'était un licenciement économique déguisé. Finalement, le salarié a été reclassé.

Sur les salariés convoqués pour un licenciement, ils sont licenciés à chaque fois. Pour certains, c'était mérité, pour les autres, ils souhaitaient partir.

Les salariés ont de la reconnaissance envers moi et me remercient.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Je pense que l'affichage des coordonnées des syndicats départementaux dans les entreprises dépourvues d'IRP est une très bonne idée.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Pourquoi pas si les conseillers sont formés. Mais ils ne le sont déjà pas pour leur mission actuelle. »

Annexe B9

Entretien téléphonique du 21 mai 2014 avec Madame X, conseiller du salarié CFDT en ISERE. Madame X est comptable.

« J'ai connu ce mandat par mon activité syndicale, je suis déléguée du personnel et déléguée syndicale dans l'entreprise ou je travaille. Je me suis présentée aux prud'hommes et je n'ai pas été élue. Mon union départementale m'a proposé ce mandat et j'ai accepté. J'en suis à mon deuxième mandat (J'ai commencé en juin 2010). Je continuerai sauf si je suis élue ou désignée conseillère prud'homme.

J'aime la fonction de conseiller du salarié car je suis en contact avec les gens, et je fais quelque chose de bien. J'apprends le droit, l'écoute, à rédiger un compte rendu.

Les côtés positifs de ce mandat me permet un épanouissement personnel, un lien plus fort avec le syndicat, d'œuvrer pour la justice, de calmer les esprits.

Mon employeur me met un peu la pression, car j'ai déjà deux mandats, et ce troisième me fait m'absenter un peu plus de l'entreprise.

Le crédit d'heures est suffisant. Par moment, je reçois tellement d'appels que si je voulais répondre à tous, il serait insuffisant. Il me convient comme cela au regard de mes obligations professionnelles et personnelles. J'ajouterais que je préfère actuellement faire moins d'entretiens qu'en 2011/2012, mais plus approfondis au niveau du compte rendu. Je passe un peu de temps sur mon temps personnel : écriture des CR, réponse à des appels (samedis, matins (6h), soir (21 h)...))

La DIRECCTE met trois mois à me rembourser mes frais, donc je refuse désormais les déplacements trop éloignés. D'autant que l'indemnité kilométrique est très chiche. Je ne compte pas non plus les frais téléphoniques, mais le plus souvent, ce sont les salariés qui appellent. Je considère que les coups de fils à ma charge et les timbres sont financés par les 40€/an que je reçois.

Donc mes critères pour accepter ou pas un entretien sont : ma disponibilité tel jour telle heure et que ce ne soit pas trop loin. Je vais dans toutes les entreprises, auprès de tous les métiers, c'est ça qui est passionnant.

Le premier contact est téléphonique, puis, nous faisons un entretien préliminaire avec le salarié une heure avant l'entretien préalable. Nous voyons la stratégie. La plupart des salariés ne veulent pas rester : le climat est conflictuel, et le départ apparaît comme un soulagement.

Parfois les salariés disent qu'ils ne connaissent pas les griefs reprochés. Mais cela signifie parfois qu'ils ont commis une bêtise et qu'ils veulent me le cacher.

Soit on laisse dire l'employeur pour qu'il se piège lui-même, ou alors on réplique à chaque argument.

Certains salariés s'effondrent lors de l'entretien, tandis que d'autres tiennent le coup. Je considère que mon rôle est alors de les épauler pour qu'ils reprennent la parole.

Ou parfois même de les freiner s'ils commencent à se mettre en torts : ex en parlant mal à l'employeur.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Les employeurs sont sur la défensive quand ils me voient. J'ai l'impression qu'ils me perçoivent comme une syndicaliste pure et dure, alors que je ne cherche qu'à ce que l'entretien se déroule bien.

J'ai du envoyer un courrier, une fois, à la DIRECCTE, pour évoquer le cas d'un employeur imbuvable.

J'ai suivi deux formations d'une demi-journée par la DIRECCTE.

Je prends des notes pendant l'entretien, et rédige systématiquement un compte rendu avec. Le salarié complète mon premier jet de compte rendu, en apportant des éléments de compréhension. Certains avocats me demandent d'établir une attestation, mais c'est rare.

A la fin de l'entretien, j'envoie le salarié à la permanence juridique du syndicat, à l'union départementale.

Je me demande si les employeurs le font exprès, mais il y a beaucoup d'entretiens le vendredi soir.

Je rencontre les autres conseillers une fois par mois, lors de réunions à caractère juridique.

J'ai réalisé mon premier entretien avec une conseillère confirmée, l'employeur avait accepté. De même, j'ai accompagné une nouvelle conseillère à son premier entretien.

La présence du conseiller ne change rien, le licenciement a lieu dans 99 % des cas.

J'accompagne entre 15 à 30 salariés par an, mais c'est fluctuant.

Le mandat de conseiller du salarié est un tremplin vers celui de conseiller prud'homme. Par contre, celui de défenseur syndical n'est pas intéressant car le temps n'est pas indemnisé. Je ne peux pas dégager de temps personnel pour remplir cette fonction.

Mon employeur se fait rembourser mes heures d'absence.

Après l'entretien, les salariés ne nous recontactent très peu. Je suppose qu'ils veulent oublier ce moment. D'autres m'ont exprimé que ma présence avait permis que leur dû, et parfois plus, leur soit versé sans encombre.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

J'ai déjà accompagné deux fois des salariés confrontés à une procédure collective, avec l'employeur remplacé par le mandataire. Si on était bien formés, ce serait bien d'accompagner le représentant des salariés. »

Mes interventions en 2013 : 17 entretiens dont 13 licenciements et 4 ruptures

En 2014, 7 interventions à ce jour, 3 ruptures et 4 licenciements ».

Annexe B10

Entretien téléphonique du 27 mai 2014 avec madame X, conseiller du salarié CFTD dans les Bouches du Rhône.

Madame X est de statut non cadre.

« J'ai connu le mandat de conseiller du salarié l'année dernière par l'intermédiaire du l'union départementale, qui m'a proposée de postuler, ce que j'ai fait. Il fallait des femmes sur la liste, au nom de la parité.

Ce mandat me plaît car j'apporte du soutien aux salariés isolés, des pauvres, des jeunes. J'en tire une satisfaction personnelle. Il m'arrive, de façon étonnante, d'effectuer ma mission dans des entreprises de plus de 10 salariés, et même de 50, alors qu'elles devraient être pourvues d'IRP. Dans ces entreprises, ce n'est pas rare que j'en connaisse plus sur le droit du travail que le DRH.

J'ai d'autres mandats syndicaux, mais liés à l'organisation interne : élue au bureau exécutif de l'UD. Au sein de mon syndicat, le syndicat départemental de la chimie, je suis au comité du conseil syndical et responsable de la formation. J'anime donc des formations et suis détachée à 100% de mon entreprise d'origine, ou je suis déléguée syndicale, déléguée du personnel, et assesseur au TASS.

Je ne sais pas si je continuerai le mandat de conseiller du salarié, car j'aspire à devenir défenseur syndical. Et pourquoi pas conseillère prud'homme.

Les aspects positifs de ce mandat c'est que cela permet de découvrir des entreprises hors d'un contexte que je connais. Cela permet de développer le relationnel. Le côté imprévu est aussi stimulant.

Les aspects négatifs, c'est qu'on a très peu de leviers pour faire changer la décision. Il faut dire que très peu de salariés souhaitent rester dans l'entreprise lors d'un entretien préalable. Les documents administratifs sont lourds à gérer : le remboursement de frais kilométriques à envoyer à la DIRECCTE (que j'envoie tous les trois mois), le document pour que l'employeur se fasse rembourser, les statistiques...

Une des difficultés de ce mandat est que le temps passé à la rédaction du compte rendu n'est pas comptabilisé (prévu). La DIRECCTE ne nous forme pas.

Le crédit d'heure est suffisant.

Les salariés qui souhaitent se faire assister par un conseiller trouve le numéro de l'UD dans la liste disponible en mairie, puis l'UD alerte par mail les conseillers, et c'est le premier qui réagit qui prend le dossier. Je prends contact avec le salarié, par téléphone, et je lui pose quelques questions : souhaite-t-il rester ou souhaite-t-il partir ? Quels sont les griefs reprochés ? Avez-vous fait un entretien annuel d'évaluation ? Avez-vous suivi une formation sur les carences qui vous sont reprochées ? Je n'ai pas besoin de demander au salarié de me lire la convocation à l'entretien, car l'UD s'en est chargé. Je n'ai donc pas besoin de vérifier si la présence d'un conseiller du salarié est possible ou non.

Ma mission est de défendre les salariés. Au téléphone, je les rassure. Je me considère comme une professionnelle de la défense des salariés.

Avant l'entretien préalable, je vois le salarié pour un entretien préparatoire, soit quelques jours avant, soit une heure avant.

Je conseille au salarié d'argumenter systématiquement sur les fautes qui lui sont reprochées. Parmi les employeurs, je trouve de tout : de celui qui débute l'entretien en me donnant la parole, par celui qui me prend de haut...

Je présente toujours ma carte. Ils s'adressent toujours à moi, et pas au salarié. Je n'interviens lors de l'entretien qu'après avoir écouté l'employeur. Je note tous les griefs reprochés pour que le salarié, s'il est toujours en poste, puisse avoir accès aux documents litigieux.

En cas de licenciement, seulement un salarié sur 10 va défendre ses intérêts devant le conseil des prud'hommes. Ils ne sont pas au mieux de leur forme, ou pas proactifs pour se lancer dans une procédure.

Je n'ai aucun contact avec la DIRECCTE.

Je rédige un compte rendu sous forme d'attestation pour chaque salarié que j'assiste. Je prends des notes à l'aide mon ordinateur portable lors de l'entretien. Une fois, j'ai fait signer mon compte rendu à la fois par le salarié et par l'employeur.

Le salarié syndiqué à la CFDT voit sa défense prise en charge à 100% par notre syndicat. Nous avons une juriste à l'UD.

J'accepte toutes les missions d'assistance, sur tout le département, tous secteurs d'activités, salariés de tous statuts.

Pour la formation, j'ai déjà un pré requis, car j'ai un Master 2 RH. De plus, J'ai eu une formation de 3 jours avec mon syndicat, mais ce n'est pas suffisant. J'ai aussi suivi une formation de 3 jours à l'IRT (institut régional du travail) de MARSEILLE.

Tous les conseillers du salarié n'ont pas le même niveau de connaissance. Nous avons beaucoup de retraités parmi les conseillers.

J'assiste en moyenne 10/15 salariés par an.

Parfois, un entretien préalable au licenciement peut se commuer en rupture conventionnelle.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Le conseiller du salarié n'est pas un expert. Cette mission relève plutôt du responsable juridique du syndicat.

Par contre, l'affichage des coordonnées des syndicats représentatifs dans les entreprises dépourvues d'IRP, à côté des coordonnées de l'inspection du travail devrait être obligatoire. »

Annexe B11

Entretien téléphonique du 20 mai 2014 avec monsieur X, conseiller du salarié dans les Yvelines.

Il a 64 ans, ancien cadre chez RENAULT, désormais à la retraite, syndiqué à la CGC.

« J'ai connu le mandat de conseiller du salarié par mon syndicat, j'étais déjà délégué du personnel dans l'entreprise. C'est mon syndicat qui m'a proposé ce mandat.

Je commence un cinquième mandat. La DIRECCTE IDF a fait un peu le ménage parmi les conseillers qui n'ont pas réalisé une seule mission. Sur les 201, il y en a 50 en moins depuis mars 2014. Car certaines personnes ne prenaient ce mandat que dans le but de se protéger. Il y a beaucoup de conseillers sur la liste, mais peu de disponibles.

Cette fonction me plaît car cela me permet de rester dans le monde du travail. Je le fais pour aider les salariés, les rassurer. On est là pour trouver une solution à l'amiable, pour éviter le licenciement abusif. On y va motivés pour défendre tous les salariés dans tous les cas de figure.

Parfois je vois des employeurs qui licencient des salariés anciens pour en prendre de plus jeunes, en CDD. Il y a une hausse de licenciements qui ne sont pas mérités.

La fonction est difficile si l'on n'a pas été formé. La formation théorique ne dure qu'un seul jour, au sein de l'union locale. C'est court. Notre union départementale nous fournit une documentation. Chaque entretien est différent.

J'assiste tous les salariés qui font appel à moi, si c'est sur mon secteur géographique. Je suis sur MANTES, si un salarié de VERSAILLES m'appelle, je le renvoie vers un conseiller de VERSAILLES ou de ses environs.

Le crédit d'heures est suffisant, même quand j'étais encore salarié. Les frais téléphoniques et de fax ne sont pas pris en compte, et cela peut chiffrer. Pour le remboursement des frais, j'envoie la demande tous les trimestres à la DIRECCTE.

Lorsqu'un salarié fait appel à moi, je lui demande où a lieu son entretien, à quelle date, quelle heure. Ensuite, on se donne rendez-vous à l'union locale. Je reçois le salarié avant l'entretien, à l'union locale, pour faire le point sur le dossier. Cela peut durer une demi-heure ou une heure. A l'union locale, j'ai toute une documentation juridique à disposition. Certains salariés viennent de très loin. Ceux-là, je ne peux les voir que juste avant l'entretien. Parfois, les salariés nous mentent, ou ne nous disent pas tout, cela est difficile à admettre et accepter compte tenu de notre demande de franchise lors de l'entretien préliminaire.

Les employeurs sont respectueux de notre mandat, cela est peut-être dû à notre carte.

Je ne vois la DIRECCTE qu'une fois par an, pour une réunion de tous les conseillers du salarié. Elle nous fait un bilan de notre fonction. La DIRECCTE nous demande désormais de faire tamponner, par l'employeur du salarié assisté, le document d'assistance joint à la demande de remboursement.

Pendant l'entretien, je prends des notes, mais je ne les fais pas signer par l'employeur. Je conseille au salarié de laisser parler l'employeur, et ensuite de systématiquement contester tout ce qui est faux.

Je rédige mon compte rendu, en accord avec le salarié. Il est ensuite finalisé sous forme d'attestation. Cela prend deux pages environ, et environ deux heures, non imputées sur le crédit d'heures alloué. C'est du pur militantisme.

Une fois le salarié licencié, je vois avec lui s'il est possible de donner une suite prud'homale à son affaire. Si c'est le cas, je l'oriente vers un cabinet d'avocats qui travaille avec notre syndicat.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif personnel, il y a une suite prud'homale dans 6 cas sur 10 environ.

Je n'ai de contact avec les autres conseillers que lorsque je ne peux assurer une mission, on se repasse le salarié. Et on se réunit une fois par mois à l'union locale.

Le licenciement a lieu dans 8 cas sur 10. Et les deux autres cas, il y a négociation, transaction.

Je réalisais entre 4 à 6 cas par an quand j'étais en activité, et environ 8 à 10 depuis ma retraite. Certains conseillers en font plus.

La fonction de conseiller du salarié peut être un tremplin vers celle de défenseur syndical ou conseiller prud'homme. Mais ce sont tout de même des fonctions plus lourdes en termes de responsabilités. »

Annexe B12

Entretien téléphonique du 27 mai 2014 avec madame X, conseiller du salarié CFDT du LOIRET.

« J'ai connu ce mandat par mon mandat de déléguée syndicale, c'est mon syndicat qui m'a demandé de postuler il y a 5 ans. J'en suis à mon deuxième mandat.

Ce mandat me plaît car je peux assister des salariés qui en ont besoin. C'est une œuvre utile. On est au service des salariés. C'est de l'altruisme, de l'engagement, de la défense.

Comme autres mandats, j'ai aussi celui de déléguée du personnel, membre du CHSCT, membre de la commission égalité professionnelle.

Je continuerai probablement ce mandat.

Les aspects positifs de ce mandat, c'est de rendre service, d'enrichir le relationnel, d'apprendre juridiquement.

Par contre, c'est une mission chronophage, cela nécessite du temps avant l'entretien, et aussi après.

Les difficultés de ce mandat sont le manque de temps, l'agressivité de certains employeurs, l'ignorance des salariés sur leurs droits, la logistique de transports que je réduis aux transports en commun.

15 heures ne sont pas suffisantes pour effectuer le mandat, surtout que ce temps ne prend pas en compte les réunions préparatoires.

Je n'ai jamais demandé de remboursement de mes frais de déplacement car je n'utilise que les transports en commun.

Pour me joindre, les salariés passent par l'union départementale, qui propose la mission aux conseillers. J'envoie un texto au salarié pour qu'il me rappelle. Je lui donne rendez-vous quelques jours avant l'entretien préalable, pour une réunion préparatoire. Je prends connaissance des documents que le salarié a apportés : la lettre de convocation, le contrat de travail, les bulletins de paye.

Je conseille au salarié de respecter l'employeur, de ne pas sur réagir. Il convient de répondre ou de nier courtoisement. Il faut rester prudent et mesuré, ne pas donner des armes à l'employeur.

Je recommande au salarié de prévenir son employeur ni trop tôt, ni trop tard, en fonction du contexte.

L'attitude des employeurs est variable : certains sont agressifs et il arrive que des conseillers soient malmenés. De temps en temps, les employeurs sont surpris de me voir.

Mon employeur n'est pas trop gêné par mon mandat, car je suis cadre au forfait. Donc mon travail est effectué quand même.

Je n'ai pratiquement aucun contact avec la DIRECCTE, sauf une réunion par an.

Je prends des notes pendant l'entretien. Je rédige un compte rendu, que j'envoie au salarié et aussi à l'employeur. Mais ce dernier ne le signe pas.

A la sortie de l'entretien, nous faisons un débriefing. J'aide le salarié à rédiger une lettre de contestation, cela facilite l'action prud'homale. Cela revalorise l'image qu'ils ont d'eux-

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

mêmes. Ensuite, je les enjoins à aller voir le défenseur syndical à l'union départementale. Le salarié est licencié dans 100% des cas. Les employeurs n'ont pas peur des prud'hommes. Et peu de salariés vont ensuite défendre leurs droits devant les prud'hommes.

J'ai suivi une formation de deux/trois jours par le syndicat. Je me suis aussi auto formée. Je me suis abonnée à des sources d'informations juridiques, comme des newsletters.

J'assiste des salariés à des ruptures conventionnelles, il y en a de plus en plus. Je suis présente pour que la procédure soit respectée.

L'affichage des coordonnées des syndicats dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel ? Ça ne servirait qu'en cas de problèmes.

J'assiste entre 5 et 10 personnes par an. »

Annexe B13

Entretien téléphonique du 2 juin 2014 avec monsieur X, ancien conseiller du salarié SUD dans le CHER.

Monsieur X est désormais retraité.

« En ce qui concerne l'attribution des mandats de conseillers du salarié, la DIRECCTE fait le tri, en se basant sur le résultat des dernières élections prud'homales. Comme notre syndicat a participé aux élections, nous bénéficions d'un conseiller, sur les 29 que compte le département.

On a quand même proposé plus de conseillers, car sur 130 interventions sur le département, j'en ai fait 35 à moi tout seul en 2011. La DIRECCTE a refusé.

J'ai été conseiller du salarié pendant 20 ans jusqu'en 2013.

J'ai exercé différents mandats :

- délégué du personnel
- délégué syndical
- secrétaire du CHS-CT
- défenseur prud'hommes
- secrétaire adjoint syndicat santé CFDT puis secrétaire syndicat sud santé 18

Beaucoup de conseillers sont dans mon cas et doivent donc jongler avec différents mandats en cours... d'ou la difficulté des salariés convoqués à trouver un conseiller disponible.

Le mandat de conseiller du salarié

-permet de marier rigueur et improvisation (situations, interlocuteurs différents à chaque fois)

-L'attitude prônée par le conseiller n'est pas toujours celle choisie par le salarié, il nous appartient alors de retraduire les solutions possibles en fonction du droit et des souhaits du salarié, même si ceux-ci nous paraissent inadapés

-permet de vérifier immédiatement nos acquis juridiques théoriques dans des situations immédiates et concrètes

-le conseiller est utile et nécessaire dans tous les cas, ne serait ce que comme témoin.

Bénéfice individuel (pour le conseiller) compléter ses connaissances, adapter sa façon d'être d'une manière concrète et immédiate.

Bénéfice pour le syndicat, se faire connaitre par ce savoir faire particulier.

Bénéfice collectif, permettre à chaque individu de mieux connaitre ses droits, d'affronter plus calmement et rationnellement les épisodes de conflit, d'en faire éventuellement profiter amis, relations, famille...tout en rappelant aux employeurs qu'il y a des contraintes"

extérieures" à respecter...et que l'intervention du conseiller "du salarié" peut aussi leur être bénéfique.

Ce mandat énerve l'employeur du conseiller du salarié, car celui-ci avertit son employeur 2/3 jours plus tôt, voire la veille. Et ce, pour une durée d'absence inconnue. Mon employeur voulait savoir dans quelle entreprise j'allais, ainsi que le nom du salarié. Je refusais de lui répondre.

Ces absences désorganisent le travail, donc certains conseillers s'autocensurent pour éviter de mettre le travail en porte à faux.

J'ai connu ce mandat par l'union départementale CFDT, et c'est le syndicat qui me l'a proposé.

Ce mandat me plaît car cela me permet d'avoir à faire face à des situations différentes.

Les aspects positifs de ce mandat, c'est que c'est un moyen de défense supplémentaire pour le salarié. Cela permet l'amélioration de l'attitude de l'employeur, au moins au niveau de la forme.

Les aspects négatifs, c'est de devoir gérer le relationnel avec notre propre entreprise. Il manque aussi des réunions entre tous les conseillers du département, pour des échanges.

Les syndicats représentatifs nomment beaucoup de conseillers, mais parmi ceux-ci, il y en a peu qui réalisent des entretiens. Ces syndicats demandent peu de comptes à leurs conseillers.

Pour le remboursement de frais, je n'ai jamais eu d'ennuis. L'indemnité kilométrique est correcte, et le temps de remboursement n'est pas trop long. Je les envoie tous les trois mois. Quand les salariés me joignent en trouvant mes coordonnées directement dans la liste, je les laisse évacuer l'émotion, puis on fait le point. Je demande quelle est la convention collective applicable, le type de contrat de travail, la date d'embauche, la qualification, les sanctions précédentes. Je lis la convocation.

Nous réalisons un entretien en face à face si possible quelques jours avant, ou au plus tard une heure avant. Cela pour prendre connaissance des documents comme le contrat de travail.

Je demande au salarié s'il souhaite partir ou rester. Une majorité veut partir. Ceux qui restent, c'est juste pour trouver le temps de trouver un autre employeur.

Le contact avec les employeurs est correct en apparence. Il y a 20 ans, ils ne nous connaissaient pas, c'était hard. Le ton était plus vif.

En 350 entretiens préalables, je me suis fait mettre dehors deux fois. Maintenant, ça se passe mieux. Je leur montre ma carte, et quand ils me demandaient s'ils pouvaient faire une photocopie, j'acceptais.

Mes rapports avec la DIRECCTE, c'est quand je leur demandais des infos par courrier. Leur réponse n'était pas très rapide.

Lors de l'entretien, je prenais des notes. L'employeur voit ça, ça l'insécurise.

Je rédige un compte rendu aux salariés qui le demandent ou quand l'entretien s'est mal passé. Mais je ne rédige pas d'attestation.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Si le salarié est licencié, je lis la lettre de licenciement, et j'envoie le salarié vers le juriste de notre syndicat si l'affaire est simple. Si c'est plus complexe, le dossier sera traité par un avocat.

Je n'ai eu aucune formation initiale. J'ai appris sur le tas. J'ai participé à deux formations syndicales en 25 ans, l'une des deux ayant comme thème la prise en charge des dossiers prudhommes.

Le salarié était licencié dans 8 fois sur 10.

J'accompagnais jusqu'à 45 salariés par an. Près de 350 en 20 ans.

Le conseiller est utile pour les ruptures conventionnelles. A la fin, j'en faisais beaucoup, près de 40% de mes dossiers.

Je demandais aux salariés de prévenir leur employeur qu'il viendrait accompagné, et ce, dès qu'il me joignait.

Je percevais de la reconnaissance de la part des salariés.

L'idée d'afficher les coordonnées des syndicats départementaux dans l'entreprise n'est pas une mauvaise idée. »

Annexe B14

Entretien téléphonique avec monsieur X, conseiller du salarié CGT dans l'INDRE.

Monsieur X est retraité, a 71 ans, et est conseiller depuis 19 ans.

« C'est l'union départementale qui m'a présenté le mandat, quand j'étais encore en activité. J'aime ce mandat car il me permet de rester en contact avec le monde du travail et les entreprises. J'aime le droit et défendre les salariés. C'est un peu la même fonction que délégué du personnel dans une entreprise.

Les côtés positifs du mandat : le contact avec les gens, faire connaître la CGT et le syndicat, qui est là pour aider les salariés. J'insiste sur le fait que je suis CGT. Je suis souvent demandé car alphabétiquement, je suis en haut de la liste. Et le fait que je sois retraité est indiqué. Les gens en déduisent que je suis disponible.

Les côtés négatifs, c'est qu'on est lâché tout seul dans la nature, sans formation, sans aide. Donc j'ai appris le droit tout seul. L'UD s'en fout et ne propose aucune formation. Nous ne recevons aucune aide de la DIRECCTE. On ne nous fournit pas de matériel ni de revue.

Parfois l'entretien est loin, car j'interviens sur tout le département et les indemnités kilométriques sont basses. Le stationnement n'est pas indemnisé. C'est un mandat qui coûte de l'argent. Les frais téléphoniques ne sont pas remboursés, et il faut avoir un portable. Pour pouvoir localiser certains lieux d'entretien, j'ai été obligé de prendre un GPS.

Il y a des entretiens qui ont lieu à des horaires décalés : à minuit, une fois, dans un Macdonald. Ou à 7 heures du matin.

En tant que retraité, je ne suis pas restreint par le crédit d'heures. Mais quand j'étais en activité, 15 heures, ce n'était pas suffisant.

J'ai subi 4 agressions au cours de mes missions. Une fois, un employeur m'a dit « je vais te mettre mon poing dans la gueule » : Je l'ai fait condamner. Une autre fois, lors d'une rupture conventionnelle, l'employeur se faisait assister de deux autres personnes. J'ai dit « trois, c'est trop ». Il m'a jeté dehors. Je l'ai fait condamner : il a eu un rappel à la loi.

Une autre fois, ils étaient 6 : le patron, le chef d'atelier, etc.... Ils m'ont forcé à me laver les mains, à descendre de l'étage. Le but de la manœuvre, c'était pour faire signer de force une lettre de démission au salarié.

La dernière fois, c'était au château du MAGNET, le frère du patron nous interdisait de rentrer. J'ai parlé de délit d'entrave. Le patron m'a tapé dans le dos. Je me suis défendu en aspergeant le patron avec du poivre rouge. Chacun a porté plainte. L'affaire judiciaire est en cours. Cette affaire me coûte 1500 euros, le syndicat et la DIRECCTE ne sont pas parties civiles, et il n'y a eu un PV d'entrave.

Lors d'agression, le conseiller du salarié devrait avoir l'aide juridictionnelle d'État.

Lorsqu'ils sont convoqués, les salariés prennent mes coordonnées sur la liste, et m'appellent. Je demande le motif du licenciement. Quand il s'agit d'une inaptitude à tout poste (suite à du harcèlement dans 99% des cas), je leur dis de ne pas aller à l'entretien, ça ne sert à rien, et ça leur ferait du mal plus qu'autre chose.

Pour les licenciements pour faute, je vérifie que la lettre de convocation contient bien la faculté de se faire assister par un conseiller. Cet appel téléphonique de premier contact peut durer jusqu'à une heure, et permet de rassurer les salariés.

Je dis au salarié que j'interviendrais pendant l'entretien, et que je serai là pour l'aider en cas de besoin. Je les assiste physiquement et oralement. On voit la tactique. En règle générale, c'est d'en dire le moins possible. Parfois, je prends un dictaphone, pour me rappeler, quand je prends des notes. Avec les notes, je rédige une attestation, mais uniquement si le salarié va aux prud'hommes et qu'il est sur de gagner.

L'entretien est généralement tendu. L'employeur utilise toujours une ruse.

A la fin de l'entretien, on discute, je les informe, mais je ne les pousse pas à aller de suite aux prud'hommes, je les informe de ce qui me paraît pas conforme au droit du travail et éventuellement, je leur dis quel avocat ils peuvent voir pour plus d'informations et si besoin poursuivre l'employeur. J'en connais deux de bon.

Je réalise 20 entretiens par an, d'autres conseillers n'en font qu'un ou deux. En tant que conseillers CGT, on est recherchés par les salariés.

La DIRECCTE, si on a besoin de rien, on peut les appeler. Ils ne font rien.

Notre syndicat n'a pas jugé utile de réunir les conseillers du salarié depuis 5 ans.

Il y a encore quelques années, j'arrivais à sauver un salarié sur cinq du licenciement. Aujourd'hui, tous se font licencier.

J'assiste aussi des salariés lors de ruptures conventionnelles. On ne sert pas à grand-chose, juste à rassurer le salarié. Je contrôle que ça se passe correctement.

Les salariés me donnent rarement de nouvelles de leur affaire prud'homale quand il y a lieu. Je n'ai de leurs nouvelles que lorsqu'ils ont besoin d'informations.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Ce serait souhaitable. »

Annexe B15

Entretien téléphonique du 27 mai 2017 avec monsieur X, conseiller du salarié CFDT en Haute Savoie.

« J'ai découvert ce mandat il y a 8 ans par l'intermédiaire de mon syndicat de la métallurgie, et je me suis montré intéressé.

J'en suis à mon troisième mandat.

Ce mandat me plait et je fais profiter les salariés de mon expérience. Je leur apporte un soutien moral.

J'ai d'autres mandats : je suis secrétaire de l'union mines métaux Ain – Deux Savoie. Je suis salarié de la CFDT.

Je continuerai ce mandat, car il n'y a pas beaucoup de conseillers dans la vallée du Mont Blanc. Je ne fais pas d'entretiens au-delà de la vallée.

L'aspect positif de la mission est d'apporter de l'aide aux gens. C'est un service public gratuit.

Par contre, on peut perdre de la crédibilité face aux employeurs quand le salarié ment. On n'est pas reconnu par la DIRECCTE : on n'a pas de formations. Enfin, le remboursement des frais est très long.

Les heures de délégation sont payées à la fin de l'année. Certains employeurs maintiennent le salaire, d'autres non. Les salariés des entreprises de moins de 10 salariés n'ont pas leur salaire maintenu. Cela devient du bénévolat.

Nous recevons 40 € pour minimum 4 missions. Si on en fait plus, on n'est pas remboursé plus.

15 heures par mois, c'est suffisant pour mes missions. Une fois, j'ai demandé un dépassement auprès de la DIRECCTE, qui a accepté. C'était en 2008, j'avais assisté beaucoup de salariés. Sinon, la DIRECCTE ne s'occupe pas de nous.

Les entretiens préparatoires ne sont pas décomptés et donc non indemnisés, sauf s'ils ont lieu juste avant, ce qui laisse difficile notre temps de réflexion, nos conseils, nos recherches.

Pour nous joindre, les salariés se rendent à des permanences syndicales ou nous appellent directement. Au téléphone, on fait le point sur le motif du licenciement. On leur dit que c'est gratuit, ça les rassure. On se rencontre avant l'entretien préalable. Je donne comme conseil aux salariés de ne pas répondre précipitamment. J'interromps parfois la séance pour m'entretenir avec le salarié.

Deux fois j'ai appelé la gendarmerie pour leur faire constater que l'employeur refusait de me laisser entrer.

J'en ai informé la DIRECCTE, mais il n'y a eu aucune plainte pour entrave.

Pendant l'entretien, je prends des notes sur un formulaire dédié. A la fin, soit l'employeur accepte de signer le compte rendu, dans ce cas, je lui donne un exemplaire, soit il refuse, et je ne lui donne pas. Un employeur sur trois accepte de signer.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Après l'entretien, si le salarié est licencié, ce qui est quasiment toujours le cas, je l'envoie vers la permanence juridique de l'UD. La défense est ensuite assurée par un défenseur syndical.

J'ai suivi une formation initiale de trois jours, par mon syndicat. Mais peu de conseillers se forment car le temps de formation n'est pas pris en charge. J'ai eu aussi une demi-journée d'information par la DIRECCTE, mais on n'a pas été indemnisés pour ce temps.

Les mandatés CFDT se rencontrent trois fois par an, pour échanger.

Les nouveaux conseillers ont un peu peur, au début. L'accompagnement des nouveaux conseillers par les anciens, ce serait une bonne chose.

Je demande au salarié de prévenir son employeur de ma venue, un jour avant. Mais souvent, le salarié ne prévient pas.

Sur 10 entretiens que je réalise, il y a en a trois pour les ruptures conventionnelles.

J'assiste entre 10 et 15 salariés par an.

Les salariés nous remercient, certains adhèrent.

Je pense qu'afficher les coordonnées des syndicats dans les entreprises sans représentants du personnel est une bonne idée.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Ce serait bien. Mais il faut que le conseiller soit un expert, ce qui n'est pas le cas. De toute façon, dans les entreprises en difficulté, dès qu'il y a un problème, ils viennent voir le syndicat. »

Annexe B16

Entretien téléphonique du vendredi 30 mai 2014 avec madame X, conseiller du salarié CFDT de HAUTE SAVOIE.

« C'est un collègue qui m'a fait découvrir cette fonction de conseiller du salarié et qui me l'a proposée. Il fallait une femme pour la parité.

Je fais cette mission depuis un an ou deux.

Ce mandat me plaît car j'ai toujours des cas différents. On découvre, on apprend, J'assiste des gens qui sont dans une situation pénible. Ma présence exerce une pression, et les employeurs se mettent à respecter la loi.

J'ai d'autres mandats : je suis technicienne sécurité environnement-santé.

Oui, je continuerai ce mandat.

L'aspect positif de ce mandat, c'est que c'est une expérience riche en enseignements.

L'aspect négatif, c'est qu'on peut être prévenu la veille pour le lendemain. Il faut de la disponibilité.

Une des difficultés, c'est qu'il faut apprendre beaucoup de lois et de jurisprudences. C'est compliqué, je me renseigne auprès du service juridique de l'UD ou des avocats.

Le crédit d'heures est suffisant, mais ça dépend des mois.

Pour le remboursement des frais, je n'ai jamais demandé le remboursement des indemnités kilométriques, je ne fais pas énormément de kilomètres.

Les salariés qui veulent me joindre trouvent dans la liste préfectorale mon numéro professionnel et personnel. Certains obtiennent mes coordonnées par le bouche à oreilles.

Une fois que nous sommes au téléphone le salarié et moi, je vois si je suis disponible et il m'explique la situation. Nous réalisons un entretien préparatoire, si possible quelques jours avant, pour pouvoir trouver les réponses à toutes les questions utiles. Je m'assure que je peux les assister en lisant la convocation à l'entretien indiquant la possibilité de se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise.

Je demande au salarié d'appeler son employeur pour le prévenir qu'il sera accompagné.

Comme conseils pour l'entretien, je lui dis qu'il faut être calme et qu'il faut écouter l'employeur.

Si le salarié n'est pas en tort, il ne faut pas donner d'arguments.

Parfois, il vaut mieux aller sur la négociation que sur le combat.

Pour certains métiers dans des secteurs d'activités restreints, il est préférable de ne pas aller aux prud'hommes.

Je ne sais pas dans quel pourcentage les salariés que j'assiste sont licenciés.

Les rapports que j'ai avec les employeurs sont plutôt bons, ils ont une appréhension, une certaine réserve vis à vis de moi.

J'ai peu de rapports avec la DIRECCTE, je ne les ai que très peu sollicités.

Lors de l'entretien, je prends des notes, à partir desquelles j'établis un rapport que je transmets à l'UD. Le salarié en a une copie. Je rédige un compte rendu, mais pas sous forme d'attestation. Cela ne me prend qu'une demi-heure.

À la fin de l'entretien, j'oriente les salariés vers les avocats avec lesquels notre syndicat travaille, ou le service juridique de la mairie.

J'accepte toutes les demandes des salariés dans les limites géographiques de 15/20 kilomètres.

Je n'ai pas pu suivre la formation initiale de mon syndicat, je l'ai ratée suite à absence médicale.

Le mandat de conseiller du salarié permet d'avoir de l'expérience, mais je n'avais pas envisagé de poursuivre vers un mandat de conseiller prud'homme.

Je pense que l'affichage des coordonnées des syndicats dans les entreprises dépourvues d'IRP est une bonne chose.

Je définis le conseiller du salarié comme une personne qui va empêcher une dérive de l'employeur. On accompagne psychologiquement les salariés. On est un soutien dans l'épreuve.

Mais certains salariés préfèrent ne veulent pas rester du fait du climat délétère.

Je n'assiste pas de salariés à des entretiens préalables à rupture conventionnelle.

J'assiste 7/8 salariés à des entretiens préalables au licenciement par an.

Les salariés qui me joignent me disent qu'ils ont du mal à trouver d'autres conseillers de libres. Peut-être que certains conseillers utilisent ce mandat pour devenir salarié protégé. »

Annexe B17

Entretien téléphonique du 27 mai 2014 avec monsieur X, conseiller du salarié CFDT de PARIS.
« J'ai découvert la fonction de conseiller du salarié au cours d'une réunion au sein de mon syndicat, suite à une demande de l'UD auprès de mon syndicat. Il y avait une demande de candidature. Je me suis donc présenté, début 2013.

Ce qui me plaît dans ce mandat c'est l'aspect opérationnel : des problèmes juridiques, des licenciements sans raison, la découverte du climat professionnel. On est vraiment là pour aider les salariés.

J'ai d'autres mandats dans mon entreprise : DS, DP, CE, représentant syndical au CHSCT, je suis secrétaire adjoint de mon syndicat. Mon expérience de mes autres mandats m'a apporté la compétence et l'efficacité nécessaires pour le mandat de conseiller du salarié.

Je serai candidat à la poursuite de ce mandat, sauf à ce que je ne sois pas retenu ou que je devienne conseiller prud'homme.

Les aspects positifs de ce mandat, c'est d'aller dans des petites entreprises. Les salariés sont contents de voir arriver quelqu'un qui les défende, ils ne connaissent pas le mandat de conseiller du salarié avant d'être confrontés à un entretien préalable.

Nous n'avons pas assez d'heures pour pouvoir répondre à toutes les demandes. Le temps de rédaction du compte rendu n'est pas indemnisé, du coup, le temps passé en tant que conseiller est attribué à mes autres mandats. Rédiger un compte rendu peut s'avérer long : 1 heure voire une heure et demie. De plus, il y a les documents administratifs à remplir.

Une des difficultés de ce mandat est la crainte de mal faire, car c'est souvent une étape très importante dans la vie des salariés accompagnés

Les salariés me font part de leur difficulté à trouver un conseiller de libre. On n'est pas assez nombreux sur Paris.

Une fois que je suis en contact avec un salarié, je vérifie qu'il est bien dans mon périmètre de responsabilité et qu'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise : pour cela, le salarié me lit la lettre de convocation. Je réalise avec le salarié un entretien préparatoire, soit quelques jours avant, ou juste avant l'entretien préalable. Je lui demande ce qu'il veut obtenir. Parfois, le salarié veut partir. Quand on écoute le salarié, on n'a qu'une vision partielle de la faute reprochée.

Les salariés sont un peu stressés.

La carte de conseiller, avec son logo bleu-blanc-rouge fait son effet sur les employeurs de PME qui nous assimilent parfois à l'inspection du travail. L'employeur se met alors à parler avec déférence au salarié. Ça apporte une touche de respect.

J'ai peu de rapports avec la DIRECCTE : une réunion par an, et juste l'envoi des statistiques annuelles.

Lors de l'entretien, je prends systématiquement des notes, et je rédige un compte rendu quand c'est utile pour la suite, c'est-à-dire 8 fois sur 10. Mais je ne rédige pas d'attestation.

Une fois le salarié licencié, je l'envoie à l'UD locale pour voir ce qu'il convient de faire pour défendre ses droits.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Le nombre de demandes d'assistance est très variable selon les périodes. J'assiste environ 10 à 15 salariés par an.

J'assiste des salariés lors des ruptures conventionnelles, pour vérifier qu'ils sont bien d'accord, pour m'assurer du respect du formalisme. J'adopte un rôle d'observateur. Mais on ne peut pas être sûr que cette rupture n'est pas subie.

J'ai parfois des retours positifs des salariés que j'assiste, avec des remerciements.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

C'est un travail syndical, qui ne devrait pas relever du conseiller du salarié.

L'idée d'affichage obligatoire des coordonnées des syndicats départementaux est très bonne. Mais quels syndicats afficher ? »

Annexe B18

Entretien téléphonique du mercredi 21 mai 2014 avec monsieur X, conseiller du salarié FO dans l'HERAULT.

« J'ai connu le mandat du conseiller du salarié par l'intermédiaire de ma femme, qui y a eu recours voilà quelques années. Puis le service juridique de l'union départementale m'en a parlé. Cette mission était compatible avec mes autres mandats, qui sont : délégué syndical, secrétaire du CHSCT, représentant syndical au comité d'entreprise, secrétaire départemental du syndicat de l'action sociale.

J'ai postulé, je fais ça depuis un an et demi, et ce qui me plaît, c'est l'aspect 'accompagnement des salariés'. Cela permet de faire de la médiation.

Je continuerai ce mandat, sauf à devenir conseiller prud'homme, car c'est une suite logique. Ce qui me plaît moins, c'est la lourdeur administrative, car il faut rédiger un compte rendu dans 90 % des cas. Et puis il faut quitter son emploi pendant quelques heures, ce n'est pas facile pour moi.

Le crédit d'heures n'est pas suffisant.

J'envoie à la DIRECCTE mes demandes de remboursement 4 à 5 fois par an. Les documents administratifs ne sont pas très limpides à remplir. Le délai de remboursement est convenable.

Le salarié qui souhaite faire appel à un conseiller contacte notre union départementale dont le numéro est sur la liste disponible en mairie. L'union départementale nous transmet la demande, et nous joignons le salarié. Lors du premier contact, le salarié nous explique la situation. Nous échangeons ensuite par mail les questions et les réponses. On se voit en face à face une heure avant l'entretien, on fait le point. C'est là qu'il m'indique s'il veut rester ou partir. La stratégie est variable, cela est au cas par cas. Mais il y a une constante : il faut rester zen, calme. Le salarié ne doit pas culpabiliser sur ce qu'il n'a pas commis. Ce n'est pas un réflexe de ma part que de penser à dire au salarié de prévenir l'employeur de ma venue.

Les employeurs ne sont pas surpris de ma voir. Ils sont vigilants, voire pas à l'aise. Ils ont l'impression d'avoir affaire à un spécialiste du droit. Dès le début de l'entretien je montre ma carte de conseiller à l'employeur, ce dernier expose les griefs. Je les reformule et valide avec lui. Je fais en sorte de vérifier que le salarié était en mesure de ne pas commettre la faute. Il y a beaucoup de licenciements pour motif économique.

J'assiste une quarantaine de salariés par an, uniquement sur mon secteur géographique, Autour de MONTPELLIER.

Mon employeur me met un peu la pression à cause de mes absences. Il me le fait remarquer. Mais il se fait rembourser les heures d'absence.

Le temps de rédaction du compte rendu me prend au moins une heure, temps qui n'est pas indemnisé. C'est du temps militant.

Après l'entretien, je lui indique que la permanence juridique gratuite de l'UD pourra le recevoir une fois licencié. S'il décide de prendre un avocat, je lui précise qu'il faut prendre un spécialiste.

Je n'ai pas eu de formation initiale, j'ai appris sur le tas, en pratiquant l'autoformation, par internet notamment, ou en dialoguant avec d'autres conseillers du salarié ou prud'homme.

Certains conseillers font peu de mission, d'autres plus. Cela dépend des compétences, de la disponibilité, de la motivation. Parmi les conseillers, on ne peut pas savoir qui est bon ou pas.

Le licenciement intervient dans 75% des cas.

J'assiste de plus en plus les salariés lors de ruptures conventionnelles, cela représente entre 10 et 15 % de mes interventions.

Les salariés me montrent de la reconnaissance, mais un seul m'a rappelé pour donner des nouvelles de sa procédure prud'homale. Ils ont un comportement de consommateur.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

J'ai réalisé deux entretiens avec un liquidateur. Mais sur la spécificité de la procédure collective, les conseillers sont loin d'être compétents. Il faut obligatoirement des notions comptables. Ne serait-ce pas prendre la place de l'avocat ? L'AGS devrait pouvoir payer un avocat pour aider le représentant des salariés. Le liquidateur remplit déjà cette fonction. Mais pour fournir des conseils de base, du genre : 'infos utiles', pourquoi pas.»

Annexe B19

Réponse reçue par mail de monsieur X, conseiller du salarié CFTC de la Meuse.

1 Comment avez-vous connu le mandat ?

C'est le secrétaire général de l'époque qui recherchait des personnes, nous sommes une petite structure (environ 500 adhérents) et nous avons parfois du mal à trouver des bénévoles pour ces postes.

2 Est-ce votre syndicat qui vous a proposé ce mandat ou bien est-ce vous qui avez postulé sans qu'on vous le demande ?

Sur demande du secrétaire Général de l'UD (union départementale) de l'époque.

3 Depuis combien de temps effectuez-vous ce mandat ?

Environ une dizaine d'année

4 Est-ce que ça vous plaît ?

Oui je pense qu'on a une réelle utilité surtout pour apaiser les relations entre le salarié et son employeur qui sont bien souvent très détériorés au moment de l'entretien. De plus chaque entretien est différent.

5 Avez-vous d'autres mandats ?

Je suis le secrétaire général de la CFTC Meuse et je suis également défenseur Prud'homale pour la CFTC.

6 Est-ce que vous continuerez ce mandat ?

Oui et ce tant que je pourrais le faire car je pense que la possibilité de se faire assister est primordiale pour le salarié.

7 Quels sont les aspects négatifs et positifs de ce mandat ?

C'est toujours dans l'urgence qu'on intervient car les délais sont très courts 5 jours ouvrables dès réception du courrier de convocation. Il faut pouvoir se rendre disponible rapidement.

8 Quelles sont les difficultés de ce mandat ?

On intervient souvent dans une situation conflictuelle, donc c'est forcément assez tendu.

9 Que pensez-vous du crédit d'heures ?

Ces poste sont souvent détenu par de personnes ayant d'autre mandat (CE, DP etc....) et je ne pense pas que les employeurs pensent à réclamer les heures prisent à ce titre a la DIRECCTE. C'est du moins ce qui ressort de notre dernière rencontre avec la DIRECCTE.

10 Que pensez-vous du remboursement de frais ?

Personnellement je n'ai jamais rencontré pas de problème avec les remboursements de frais,

11 Racontez les contacts avec les salariés

Que ce soit pour faute ou économique le salarié licencié est toujours dans l'inconnu et a besoin de renseignement précis. D'abord sur l'entretien lui-même car le salarié se pose beaucoup de questions. Bien souvent il ne sait pas pourquoi il est convoqué puisque rien sur les reproches n'est obligatoire dans la lettre de convocation.

12 Racontez les contacts avec les employeurs

Le contact avec l'employeur est toujours assez froid. En effet on intervient dans son entreprise et comme il ne nous connaît pas il s'instaure une espèce de méfiance. De plus les conseillers sont principalement issus des syndicats ce qui n'est pas fait pour arranger les choses (mauvaise image en général des syndicats.)

13 Racontez le rapport que votre mandat crée dans votre entreprise et vis à vis de votre employeur

Comme je l'ai dit plus haut mon ex-employeur faisait partie de ceux qui ne se faisait pas payer les heures par la DIRECCTE pour lui c'était des heures de délégation comme les autres. Maintenant je suis salarié du syndicat qui lui aussi ne refacture pas les heures.

14 Racontez les contacts avec l'inspection du travail, la DIRECCTE

La DIRECCTE nous reçoit une fois par an pour faire le point sur les nouvelles mesures en matière de droit du travail et sur les changements en matière de fonctionnement.

15 Les attestations/comptes rendus : est-il systématique ? Comment vous y pensez-vous ? Le temps que ça prend ?

Non je ne fais de comptes rendus que sur demande du salarié et si c'est le cas j'en joint une copie à l'employeur. Dans l'ensemble les demandes sont très rares. La prise de notes pendant l'entretien permet de rédiger le compte rendu si nécessaire en général ça ne prend pas plus d'une demi heure.

16 Les contacts avec les avocats des salariés : en avez-vous, et si oui, comment ça se passe ?

Très rarement pour ne pas dire jamais. Il est assez rare que les salariés fassent appel à un avocat en raison du cout que cela représente. C'est souvent un délégué syndical. Les seuls à faire appel à un avocat sont en général les cadres et bien souvent c'est avec eux qu'on a contact, jamais avec leurs avocats.

17 Après l'entretien, vers qui orientez-vous le salarié ?

Tout dépend de la raison, si c'est pour faute grave je le renvoi vers notre service de défense prud'homale, si c'est économique je le conseille sur ces droits, CSP oui ou non, montant de sa prime de licenciement, sur la portabilité de sa prévoyance, sur les papiers de fin de contrat etc....

18 Quels conseils lui donnez-vous pour avant l'entretien, et après ?

Avant :

- 1) Ne pas s'énerver
- 2) Laisser l'employeur faire l'ensemble des reproches.
- 3) Ne répondre qu'aux reproches faits et le plus simplement possible
- 4) Je l'informe également qu'il ne connaîtra pas la décision de l'employeur à l'issue de l'entretien

Après :

Je lui explique les délais que l'employeur a à respecter et en général suivant le déroulement de l'entretien je suis en mesure de lui dire s'il va être licencié ou pas.

19 Acceptez-vous toutes les demandes ? Si non, pourquoi ?

Oui j'accepte toute les demandes sans exception. Je ne suis pas là pour juger. Si la faute grave est justifié (vol agression etc.)Je vérifie juste que les droits du salarié sont respectés (délai, forme...)

20 La formation, les mises à niveau : comment ça se passe ?

Outre les informations que nous avons par la DIRECCTE, nous avons des formations internes à la CFTC à chaque renouvellement.

21 Quels rapports avez-vous avec les autres conseillers ?

Très peu de rapport, il arrive que suivant mes disponibilités j'oriente le salarié vers telle ou telle autre conseiller mais appartenant à notre syndicat CFTC

22 assistez-vous des salariés lors de ruptures conventionnelles ?

Très peu. (Une fois depuis le début de son existence) En effet les salariés ne savent pas qu'ils peuvent se faire assister, ce n'est pas comme pour les entretiens préalable ou la-ils sont informés par la lettre de convocation. De plus il n'y a pas forcément de conflit entre l'employeur et le salarié donc ils n'en voient pas l'utilité.

Annexe B20

Entretien téléphonique du 20 mai 2014 avec monsieur X, conseiller du salarié CFDT d'ILLE et VILAINE.

« J'ai connu le mandat de conseiller du salarié par mon union départementale. J'ai commencé en 2009, j'en suis à mon deuxième mandat, et je continuerai peut-être. Ce qui me plaît est le côté 'défense du salarié', transmettre mon savoir auprès d'autres gens démunis, qui sont dans un moment de solitude. Ma présence les rassure, car je suis de leur côté. J'apporte mon expérience de cette étape.

Ma présence ne permet de sauver que 3-4 % des cas. Les employeurs n'hésitent plus à reprocher de plus en plus des fautes graves.

On n'a pas beaucoup de reconnaissance de la part des salariés, qui nous oublient assez vite, et ne nous donnent peu de nouvelles après.

Bien souvent les salariés licenciés ne saisissent pas les prud'hommes, même quand je leur dis qu'il y a du préjudice à se faire indemniser.

Je ne rédige qu'un compte rendu pour 10 entretiens, quand on me le demande. Je le rédige à partir des notes que j'ai gardées.

Une des difficultés du mandat, est de me retrouver confronté à des secteurs d'activité qui me sont totalement étrangers, comme le secteur tertiaire. Je suis beaucoup plus à l'aise dans les secteurs de production ou de mécanique, que je connais mieux.

Le crédit d'heures est satisfaisant, sachant qu'un entretien me prend entre 3 et 4 heures, déplacements compris.

Je réalise une vingtaine d'entretiens par an, mon syndicat me fait confiance, et me confie de plus en plus de salariés à défendre. Je suis un de ceux qui en fait le plus dans mon syndicat du département.

La DIRECCTE ne nous accorde que 40 euros à partir de 4 entretiens. Mais si on en fait 20, on touche toujours que 40 euros. Il devrait y avoir un forfait par intervention. On n'est pas là pour gagner de l'argent, mais pas pour en perdre non plus. De même, le temps de rédaction des comptes rendus n'est pas pris en compte et donc pas indemnisé.

Ce ne sont pas les salariés qui me contactent, mais mon syndicat, qui me donne les coordonnées du salarié qui l'a contacté. Je prends contact avec le salarié, quelques jours avant, pour préparer le dossier, cela dure une heure, environ. La DIRECCTE nous a prévenus : les frais pour ces entretiens préliminaires ne sont pas pris en compte ni indemnisés, et ni assurés en cas de problème. Mais des fois le salarié ne nous dit pas tout, et on est mal à l'aise devant l'employeur.

Ma fonction a un petit aspect 'officiel'. Certains employeurs ne connaissent pas notre fonction et sont un peu impressionnés.

J'ai peu de contact avec la DIRECCTE, juste une fois par an pour le faire un récapitulatif de l'action des conseillers du département sur l'année N-1.

J'envoie mes demandes de remboursement quand j'ai effectué 4 ou 5 entretiens.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Si le salarié est licencié, je l'envoie à mon union départementale pour qu'ils étudient si le licenciement est abusif ou pas.

J'accepte toutes les demandes, selon mes disponibilités. Et je me déplace sur tout le département.

Je n'ai eu qu'une formation de deux jours, ce n'est pas suffisant, ça permet juste d'avoir les bases. Depuis, je n'ai pas eu de suivi.

Il n'y a pas de rencontres avec les autres conseillers du salarié, mais avec des conseillers prud'hommes. Cela permet de s'enrichir de connaissances.

Ce mandat me convient et je ne souhaite pas devenir conseiller prud'homme ou défenseur syndical.

Quand je vais assister un salarié, je préviens mon employeur, mais je n'attends pas de lui son accord, j'y vais. »

Annexe B21

Entretien téléphonique du mardi 29 avril 2014 avec madame X, conseillère du salarié sur PARIS, affiliée au syndicat CGC.

Pour madame X, le rôle du conseiller du salarié est de conseiller, assister et défendre les salariés, faire en sorte que leurs droits soient respectés, d'élaborer une stratégie pour leur défense.

Madame X est juriste en droit social au sein d'un syndicat professionnel, sa formation est une maîtrise en droit, et elle possède 25 années d'expérience en droit social.

C'est d'un commun accord avec son syndicat qu'elle a choisi d'exercer cette fonction, depuis 2009. Le deuxième mandat est donc en cours, et il est prévu de poursuivre la fonction par de futurs mandats.

C'est le seul mandat de madame X, et il lui plaît, car cela lui permet d'être au cœur de l'entreprise, des problématiques des gens, d'avoir la connaissance des motifs reprochés officiels et officieux.

Ce qui lui déplaît, c'est que les salariés ne se rendent pas compte de l'investissement en temps et en énergie, d'avoir un compte rendu à rédiger. Elle attend au moins un remerciement, ce qui n'arrive pas à chaque fois.

Il y a parfois des chefs d'entreprises désagréables, ou des entretiens se déroulant dans des endroits peu avenants : arrière boutique, ou dans une boutique au milieu des clients.

Cette fonction exige des connaissances en droit du travail, et de l'investissement.

Madame X a peu de rapport avec l'inspection du travail ou la DIRECCTE. Juste une fois par an, quand la DIRECCTE organise une demi-journée de formation pour les conseillers.

C'est valorisant pour le conseiller quand les salariés sont heureux, dans le cas d'employeurs belliqueux, d'avoir pu avoir un entretien pacifié. « Heureusement que vous étiez-là » peut-on entendre dans certains cas. Notre mandat fait respecter les droits des salariés. On évite les débordements.

Les salariés me joignent facilement car mon numéro de téléphone se trouve dans la liste disponible en mairie. Mais je ne prends pas toutes les demandes car sinon je ne pourrais plus travailler. Je réalise environ une douzaine d'entretiens par an, soit une demande sur trois.

« Je rencontre le salarié dans un café une heure avant, pour préparer l'entretien. Auparavant, il m'aura transmis par mail le contrat de travail, la lettre de convocation, éventuellement les précédents courriers qui sont de nature à appréhender le dossier.

Les salariés s'attendent à ce qu'on les aide, qu'on leur fournisse des renseignements. J'en profite pour leur présenter leur avenir professionnel de manière positive.

Les entretiens se déroulent bien, mis à part quelques rares moments désagréables.

L'entretien préalable n'est en général qu'une formalité car la décision est en réalité déjà prise. Il faut éviter de dévoiler lors de l'entretien des éléments de défense (On les garde pour plus tard), quand le salarié a envie de quitter l'entreprise ou sent bien qu'il n'est plus désiré.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Car lui sauver la mise ne pourrait être que temporaire, avec une nouvelle procédure à la clef quelques mois plus tard, avec entre temps, un climat de travail détestable.

La durée de l'entretien va de 10 minutes à 3 heures, selon les cas.

Ma présence permet de pouvoir témoigner et d'apporter un réconfort aussi au salarié lors d'un moment souvent difficile à vivre.

Je rédige un compte rendu à la demande du salarié ou de son avocat. Cela me prend une ou deux heures.

Je refuse systématiquement que l'employeur photocopie ma carte de conseiller, mais je la lui montre.

Je n'interviens quasiment jamais lors des ruptures conventionnelles.

Je demande au salarié de me tenir informé sur la suite des événements.

Le crédit d'heures dont je dispose me paraît suffisant. Et je ne demande pas de remboursement de mes frais à la DIRECCTE. »

Annexe C1

Entretien téléphonique du 21 mai 2014 avec madame X, conseillère prud'homme CFDT, section commerce dans l'ISERE.

« Les conseillers prud'hommes tiennent d'autant plus compte du contenu des comptes rendus des conseillers du salarié, que celui-ci sera objectif et neutre.

Nous ne le demandons pas systématiquement, et il n'est produit que dans 10 ou 20 % des affaires où il pourrait l'être.

Sa forme est le plus souvent un compte rendu qu'une attestation, mais la Cour de cassation a déjà jugé que cela valait la même chose. Il faut dire que le conseiller du salarié n'est pas n'importe qui comme témoin.

Il n'y a pas de différence syndicale sur la qualité du contenu des comptes rendus. Cela dépend plus des individus. En général, ça tient sur une page dactylographiée. Parfois, les attendus du jugement réfèrent au compte rendu du conseiller du salarié.

Syndicalement, on demande que les conseillers du salarié fassent signer le compte rendu par les employeurs, mais ceux-ci refusent catégoriquement.

Les conseillers reçoivent une formation de la DIRECCTE, et de notre syndicat. Nous réunissons les militants liés au juridique une fois par mois, pour un échange.

Nous leur disons qu'ils ne sont pas là pour piéger les employeurs, mais pour sauver le salarié, et si ce n'est pas possible, d'obtenir quelque chose de plus que le minimum légal ou conventionnel.

Ce mandat est un tremplin pour devenir conseiller prud'homme, moins pour devenir défenseur syndical, car cette fonction est beaucoup plus difficile.

Nous n'avons pas de mal, sur notre département, à recruter des conseillers. Ce sont des militants de grande valeur, car ils prennent du temps non indemnisé pour l'entretien préliminaire, ou les conseils juridiques.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

Pourquoi pas, mais le représentant des salariés n'accepterait pas d'être aidé par quelqu'un qui a une étiquette syndicale. De plus, il faudrait une formation adéquate conséquente. »

Annexe C2

Entretien téléphonique du jeudi 22 mai 2014 avec madame X, conseillère prud'homme CFDT de l'AUBE, section commerce.

« Je vois passer des comptes rendus ainsi que des attestations. Mais il y en a trop peu, sans doute les défenseurs syndicaux et les avocats filtrent et évitent de produire les écrits sans valeur probatoire. Il n'y a pas d'attestations lors des licenciements économiques.

Parfois, le conseiller du salarié ne pose pas les questions qui dérangent.

Certains comptes rendus sont précis, d'autres non.

Les conseillers sont remboursés de leurs frais de 6 à 12 mois après, cela ne les encourage pas. Du coup certains rechignent à se déplacer et de plus en plus de conseillers qui n'assistent pas de salariés. Sur les 49 conseillers inscrits sur la liste du département, peu répondent. Ce sont les salariés qui s'en plaignent.

Au contraire des conseillers prud'homme, les conseillers du salarié ne reçoivent pas toujours de formation spécifique.

C'est un mandat de bénévolat : ça prend du temps sur la vie privée, c'est une demande d'investissement. Du coup, certains abandonnent le mandat en cours.

Il est utile que le métier des conseillers apparaisse sur la liste des conseillers : cela permet aux salariés de pouvoir choisir le conseiller en fonction du secteur d'activité. »

Annexe C3

Monsieur X, conseiller prud'homme CFDT du Vaucluse

« J'ai effectivement exercé pendant près de 19 ans la fonction de Conseiller prud'homal au Conseil d'Avignon en tant qu'élu salarié dans la section encadrement. J'ai, au sein de cette section, exercé alternativement avec le collègue employeur la présidence de section et siégé également en formation de référé.

J'exerce au sein de mon organisation syndicale la fonction de défenseur syndical agréé par la Confédération.

Après 19 ans passés avec plaisir, sérieux et conviction au sein de la section encadrement. J'ai cependant remis ma démission en juillet 2012 en raison de certaines positions de conseillers du collègue employeur, à mon avis de principe, qui refusaient systématiquement l'étude préalable « paritairement » des dossiers avant délibéré et également des « cantonnements » sur des positions que « la partie adverse » avait toujours tort même si le code du travail pouvait, dans ces cas être très précis ainsi que la jurisprudence. Nous n'étions pas là en conciliation, mais en jugement sur le fond.

Mon avis était qu'avant tout le code du travail devait être la base de nos jugements et que salariés ou employeurs devaient être déboutés de leurs demandes si le code du travail leur donnait tort.

J'ai pris beaucoup de plaisir dans l'exercice de ce mandat que j'ai quitté avec regret et tristesse afin de garder ma liberté de penser.

J'ai pu constater l'utilité des conseillers du salarié, mais j'ai aussi pu constater leur manque de formation. La bonne volonté n'étant pas tout. Mieux formés ils seraient encore plus efficaces

En tant que conseiller prud'homal, prenez-vous en compte les comptes rendus des conseillers du salarié ?

Oui.

Faisiez-vous la différence entre le fait que ce soit un compte rendu ou une attestation ?

Oui.

Le compte rendu n'a pas la même valeur juridique. Il retrace ce qui a pu se dire au cours de l'entretien, le climat, les comportements.

Mais il est difficile de s'appuyer sur un compte rendu pour justifier une décision du bureau de jugement.

L'attestation engage son auteur. Très souvent l'attestation en bonne forme m'a servi pour justifier une décision.

Comment avez-vous pu constater leur manque de formation ?

Justement par le fait que les conseillers du salarié ne faisaient pas très souvent la distinction « juridique » entre un « compte rendu » et « l'attestation » telle que définie par le Code de Procédure Civile.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

C'est du rôle, à mon avis, aux organisations syndicales de « former » et initier les conseillers qui n'ont pas forcément intégré la différence juridique des documents. Les conseillers ne sont pas les défenseurs syndicaux.

Souvent, les conseillers sont imprégnés de la volonté de bien faire de « défendre » le cas de la personne qu'ils conseillent.

La lecture de leurs récits laissent souvent un sentiment « partisan » alors que retracer : la question posée et la réponse obtenue dans une ATTESTATION me semble très suffisant et évite des discussions « pénibles » lors des délibérés.

Faisiez-vous parfois référence, si vous avez rédigé des jugements, aux comptes rendus des conseillers du salarié ?

Oui pour ceux formalisés sous forme d'attestation avec CNI etc.... pour les « récits » souvent fait référence pour démontrer un « climat » lors de l'entretien. Mais seules les attestations me servaient pour asseoir la décision prise en B.J. »

Annexe C4

Entretien téléphonique du 19 mai 2014 avec monsieur X, conseiller prud'homme, et secrétaire de l'UD CFDT de l'Aude.

Il a en charge, notamment, le recrutement, la formation et le suivi des conseillers du salarié du département de l'AUDE.

« En tant que conseiller prud'homme, je trouve que les comptes rendus rédigés comme des témoignages sont crédibles. A l'inverse, ceux qui sont partisans, ou dont les analyses des conseillers sont subjectives, ne sont pas crédibles, ils font trop penser à une défense du salarié, à une plaidoirie d'avocat.

Je demande aux conseillers de mon département de rédiger leurs écrits sous forme d'attestation.

Dans mon syndicat, nous avons une trentaine de conseillers, et quasiment tous sont actifs. Parfois il y en a un ou deux qui ne font pas d'entretiens. Ils se sont trompés sur la fonction. La DIRECCTE fait le ménage en fin de mandat, et refuse de renouveler les conseillers qui n'ont réalisé aucun entretien. Il faut dire qu'il y a eu des abus, et des personnes qui prenaient cette fonction pour devenir salarié protégé.

Les conseillers réalisent en moyenne 4 à 5 entretiens par an.

Ce mandat n'est pas automatiquement un tremplin pour devenir conseiller prud'homme ou défenseur syndical. Ce sont des fonctions qui n'ont pas les mêmes sollicitations. Surtout conseiller prudhomme : il faut assurer sa présence lors des audiences, obligatoirement. Les défenseurs syndicaux sont surtout des permanents ou des retraités. Alors qu'un conseiller du salarié peut s'absenter pendant plusieurs semaines, ou refuser une mission, ponctuellement.

Je n'ai pas de mal à recruter des conseillers du salarié. Alors que pour les défenseurs syndicaux ou conseillers prud'hommes, oui.

Les conseillers du salarié se forment tous, certains mieux que d'autres. La formation théorique dure une journée.

Les nouveaux conseillers peuvent accompagner un conseiller aguerri, pour avoir une formation pratique, lors d'un entretien préalable. Les employeurs acceptent la présence du conseiller auditeur.

Je dis aux nouveaux conseillers qu'ils ne sont pas des juges. Ils doivent être capables de noter ce qui se dit. A partir des notes, ils rédigent un compte rendu à la demande du salarié, lors d'une saisine prud'homale.

Il arrive qu'un avocat me demande de trouver un conseiller du salarié de libre pour un de ses clients.

Le conseiller inspire du respect, voire de la crainte de la part de l'employeur. Du coup, ces derniers ne font pas n'importe quoi. Mais sa présence ne change la décision que dans 3 à 5% des cas environ.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Lors des réunions annuelles avec la DIRECCTE, les conseillers se plaignent de la lenteur des remboursements de frais. 15 heures semblent suffisant pour les conseillers, quelques-uns en voudraient un peu plus.

Les conseillers du salarié se plaignent parfois que les salariés ne leur disent pas tout avant l'entretien, ce qui cause des déconvenues devant l'employeur. Quelques temps à la suite de l'entretien, certains salariés les remercient chaleureusement, alors que d'autres feignent de ne pas les reconnaître.

Aucun conseiller n'a abandonné sa mission du fait de la dureté émotionnelle de celle-ci. Les conseillers apparaissent souvent dans les ruptures conventionnelles. »

Annexe C5

Entretien téléphonique du 21 mai 2014 avec monsieur X, conseiller prud'hommes CFDT, section commerce, depuis 7 ans.

Monsieur X est titulaire d'un master II de droit social, et est doctorant à l'université de RENNES 1.

« L'utilité du conseiller du salarié est d'équilibrer le rapport de forces, et de pacifier les rapports. La présence du conseiller du salarié permet également de rappeler à l'employeur les règles de droit qui s'appliquent dans l'entreprise lorsque celui-ci ne les respecte pas manifestement.

Ils prennent des notes sur les propos tenus lors de l'entretien par l'employeur. A travers ces notes, on peut détecter un mauvais climat social, des rapports tendus.

Les conseillers prud'hommes sont très regardants pour voir si l'employeur n'a pas outrepassé ses droits.

Les écrits des conseillers nous parviennent le plus souvent sous la forme de comptes-rendus que d'attestations. Ils diffèrent de ceux des collègues du salarié, qui, eux rédigent des attestations.

Il n'y a pas beaucoup de salariés qui se font assister.

Les avocats et les défenseurs syndicaux ne citent pas le compte-rendu du conseiller lors de l'audience, même s'il y en a un dans le dossier. Mais il peut apparaître dans les attendus de notre jugement.

Ces comptes-rendus sont neutres, objectifs. Mais nous en voyons peu : au maximum 6 depuis 7 ans.

Le mandat de conseiller du salarié peut être un tremplin vers celui de conseiller prud'hommes. »

Annexe C6

Texte de monsieur X, conseiller prud'hommes CGT des Yvelines :

« Peu de compte rendu de conseillers du salarié figurent dans les pièces des dossiers. Mais je ne peux pas donner de chiffres.

Deux raisons selon moi : un certain nombre d'avocats y sont réticents (y compris des "avocamarades" comme disait Tiennot Grumbach) et également le fait que les salariés ne sollicitent pas des conseillers du salarié ou sont en difficulté pour en obtenir un qui les assiste.

Il arrive rarement que des attestations ou des comptes rendus de représentant du personnel soient versés. Là aussi, j'ai vu des attestations de représentants du personnel qui desservent le salarié (versées par l'employeur).

J'ai constaté également lors de permanences juridiques que je tiens qu'un certain nombre de conseillers du salarié ne daignent même pas rédiger un compte rendu pour le salarié.

Quant aux comptes rendus de conseillers du salarié, j'avoue que la rédaction laisse parfois à désirer. Mais il est arrivé que le compte-rendu soit important pour emporter la décision comme l'est parfois un courrier de l'inspection du travail.

En général, les conseillers salariés y attachent de l'importance.

Les conseillers employeurs sont assez frileux pour les retenir comme les courriers de l'inspection du travail d'ailleurs.

De mon point de vue, sur certaines affaires, l'expérience m'a montré qu'il faut faire témoigner le délégué syndical ou le conseiller du salarié à l'audience. Cela porte vis des conseillers salariés comme des conseillers employeurs.

Enfin, je n'ai pas remarqué d'amélioration de la rédaction en général. »

Annexe D1

Entretien téléphonique du 22 juillet 2014 avec madame X, inspectrice du travail hors secteur, rattachée au service renseignements & documentation, en charge des conseillers du salarié à l'Unité Territoriale Lille-Nord du département du Nord.

Qui, précisément, décide du renouvellement de la liste des conseillers du salarié ?
«C'est moi, en accord avec le Directeur de l'UT. Même si c'est lui qui signe l'arrêté, au final. Tout le travail de préparation est effectué par un agent du service documentation
Quand cela se fait-il ? Seulement une fois tous les 3 ans, ou parfois plus souvent ?
Tous les 3 ans il y a une refonte totale de la liste. Et chaque année, ou au bout de deux ans, il y a une liste modificative, qui corrige les erreurs de la liste initiale, il y a des ajouts, des démissions.

Comment organisez-vous le renouvellement ?

On s'y prend 9 mois à l'avance. Avant 2010, on prenait toutes les candidatures dont le dossier était convenablement rempli.

Nous avons tenté de recevoir les nouveaux conseillers. Nous l'avons fait une fois. Ça s'est avéré contraignant en termes d'organisation. Nous demandons aux candidats quelle expérience ils ont en matière de relations professionnelles, et leur connaissance en droit social quelle est leur motivation : on se base sur le déclaratif. Ceux qui nous indiquent qu'ils se formeront une fois nommés sont recalés. Nous leur demandons de postuler une fois la formation effectuée.

Ceux qui sont membres d'institutions représentatives du personnel sont généralement retenus.

Nous dressons la liste de ceux qui ont demandé le remboursement de frais et ceux qui ont envoyé le récapitulatif annuel de leur activité. On croise avec ceux qui viennent à la réunion annuelle des CS. Ce sont ceux là que nous reprenons. Depuis 2010, on constate d'ailleurs une augmentation du taux de retour des bilans annuels.

On envoie la liste des conseillers inactifs aux organisations syndicales, à charge pour elles de justifier l'activité de ceux qui n'ont demandé aucun remboursement ni renvoyé le récapitulatif.

Nous ne recevons pas d'instruction de la DGT nous préconisant d'être sélectifs. Mais j'ai pu moi-même constater que les salariés avaient parfois du mal à trouver des conseillers.

Quand je vois arriver plusieurs demandes de candidatures de conseiller venant de la même entreprise, j'étudie le dossier de près.

On demandait aux organisations syndicales de regrouper les bilans annuels. Cela nous permettait de gagner du temps et de n'en perdre aucun. Et cela permet aux syndicats de vérifier quels sont les conseillers actifs. Un syndicat a refusé.

De même, je souhaitais que sur la liste figure au moins un numéro de téléphone personnel. Car certains indiquaient uniquement le numéro de leur union locale, ce qui limitait les possibilités de les joindre. Un syndicat a refusé, même si certains conseillers de ce syndicat

ont accepté. Nous étudierons la possibilité de mettre leur mail s'ils le souhaitent mais cela implique de consulter sa boîte mail au moins une fois par jour.

Combien de temps cela prend-il ?

Les échanges avec les syndicats durent 6 mois. Cela prend un peu moins qu'un mi-temps pendant ces 6 mois. Le temps que prennent les vérifications administratives est long. L'envoi des listes aux mairies est fait par courrier mais la liste n'est pas toujours à jour en mairie.

En dehors des syndicats représentatifs, qui sont les autres interlocuteurs qui veulent présenter des conseillers du salarié ?

La loi ne prévoit que des candidatures individuelles. Celles-ci sont présentées par les candidats eux-mêmes ou par les syndicats représentatifs.

Refusez-vous certaines personnes, certaines structures, ou des candidatures individuelles ?
Oui, et dans ce cas, nous motivons notre refus. Ceux qui ne sont pas formés, par exemple. Sont généralement retenus ceux qui habitent le département du Nord-Lille car seuls ceux-ci seront remboursés de leurs frais.

Le Préfet intervient-il dans l'élaboration ou la gestion de la liste ?

Non, il publie l'arrêté signé par la DIRECCTE.

Comment les syndicats les forment-ils ? Quel est leur niveau, leur neutralité ?
Il existe une formation commune qu'utilisent les syndicats. Mais les conseillers nous disent que ce n'est pas suffisant car pas assez développé. Il y a des demandes pour des formations de modules complémentaires, par exemple en utilisant le DIF. Nous avons organisé une formation, seulement 5 sont venus. L'expérience n'était pas concluante. De plus, le code du travail prévoit qu'ils aient déjà les compétences pour assurer leurs fonctions.

Au niveau de la neutralité, nous avons reçu quelques plaintes de certains salariés et employeurs contre des conseillers. Parfois parce qu'un conseiller n'est pas venu ou se comporte de façon inappropriée. Dans ce cas, je demande des explications à l'organisation syndicale concernée, jusqu'à obtention d'une réponse

Quelle est l'efficacité des conseillers du salarié ?

Certains conseillers réalisent jusqu'à 70 entretiens par an, d'autres n'en font qu'un seul. Nous conseillons toujours aux salariés de se faire accompagner, mais je me suis aperçue que certains conseillers n'avaient pas toujours une complète maîtrise de la législation alors que d'autres sont très pointus sur la procédure, les anciens en général. C'est pourquoi nous organisons des réunions d'information. De plus, j'envoie tous les 15 jours une note d'actualité juridique, qui est appréciée des conseillers.

Le paiement des frais de mission des conseillers représente-il beaucoup de travail ?

Une collègue de l'UT s'en occupe à plein temps.

Les conseillers se plaignent-ils du retard du paiement des frais ?
Certains, oui. Tout dépend du volume de notes de frais envoyé. La collègue contrôle les kilomètres déclarés. Mais un certain nombre de conseillers ne se font pas rembourser de frais car ils utilisent les transports en commun ou la voiture de service ou de fonction. Certains envoient trop tardivement ou irrégulièrement leurs demandes de remboursement

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

De plus, ils ont droit à un forfait de 40 € s'ils réalisent au moins quatre entretiens par an.

Que demandent-ils à la DIRECCTE ?

Ils demandent à mieux se faire rembourser, à suivre des formations. Certains conseillers se plaignent de répondre à toutes les sollicitations, quand d'autres font peu d'entretiens. Ils nous sollicitent pour répondre à des questions juridiques ou sur l'exercice de leur mission. Y- a-t-il des abus, des dérapages, que vous avez constaté ? Lesquels ? Nous avons eu quelques témoignages de salariés nous ayant déclaré que le conseiller leur avait demandé de l'argent. Un autre conseiller avait demandé au salarié le remboursement des frais de déplacement.

Des conseillers du salarié se plaignent parfois du comportement agressif d'un employeur, et inversement. C'est difficile de juger car c'est parole contre parole, sauf quand on a des preuves.

Lorsque le CS se plaint du déroulement de l'entretien, une enquête est systématiquement demandée à l'inspection qui pourrait conclure à une entrave à leurs fonctions

Avez-vous déjà mis fin à la fonction d'un conseiller de manière anticipée ?

Oui, plusieurs fois, avec l'accord du syndicat, ou à sa demande. On avertit le conseiller qu'il ne sera pas renouvelé.

Réalisez-vous des statistiques sur l'activité des conseillers ?

Nous réalisons un bilan sur ce que demande le ministère.

Pour 2013 nous avons 57 femmes et 188 hommes sur 245 conseillers, dont 182 du secteur privé, 2 de la fonction publique hospitalière, 2 de la fonction publique d'État, 1 de la fonction publique territoriale 12 sans emploi et 40 retraités.

Y a-t-il des directives de la DGT à propos des conseillers du salarié ?

Pas depuis plusieurs années, les circulaires, notamment celle de 1991 sont toujours appliquées.

Y a-t-il un traitement spécifique des ruptures conventionnelles dans lesquelles un conseiller du salarié est présent ?

Non.

Y a-t-il une directive de votre UT, de votre DIRECCTE ou de la DGT sur le droit à la photocopie de cartes de conseiller par les employeurs ?

Non. Le conseiller peut justifier sa qualité avec la carte, ou avec la liste plus une pièce d'identité.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

L'assistance aux représentants des salariés pourrait être utile, mais cela devrait être très encadré pour éviter que le représentant des salariés ne donne des informations confidentielles de nature financière sur l'entreprise en difficulté. Nous recevons beaucoup de salariés avant le jugement du tribunal de commerce, quand les salaires ne sont plus payés.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Sur l'idée de l'obligation de l'affichage des coordonnées des syndicats dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel :

Cela pourrait être utile. Les salariés qui viennent nous voir sont souvent issus de petites entreprises et ont des difficultés à obtenir des infos. Ils sont globalement satisfaits de la prestation des conseillers du salarié, même s'ils ont parfois du mal à obtenir les comptes rendus de l'entretien. Certains conseillers prennent sur leur temps personnel pour rédiger ces comptes rendus et faire les réunions préparatoires, non décomptées de leur crédit d'heures lorsqu'elles ne précèdent pas immédiatement l'entretien. »

La fonction de CS est nécessaire pour rétablir en partie l'équilibre entre les salariés des petites et des grandes entreprises. »

Annexe D2

Madame X, du Pôle Travail – SACIT, Unité Territoriale des Bouches-du-Rhône.

Le compte rendu de l'entretien a fait l'objet d'une transcription, validée et remise en forme par l'intéressé.

1/Qui, précisément, décide du renouvellement de la liste des conseillers du salarié ?

C'est la loi : elle prévoit que l'arrêté est triennal (article D. 1232-6 du CT).

Obligatoirement, tous les 3 ans, une nouvelle liste (arrêté) doit paraître.

2/Quand cela se fait-il ? Seulement une fois tous les 3 ans, ou parfois plus souvent ?

A l'échéance des 3 ans, quelques mois avant la date connue des services (par exemple : l'arrêté en cours dans les Bouches du Rhône a été pris le 7 mai 2013, il arrivera à échéance le 7 mai 2016), les consultations sont lancées (on commencera, pour ce qui nous concerne en janvier 2016 : la procédure est longue car nous sommes un département important et on arrive à avoir 400, 450 candidats)

Le code du travail prévoit également que la liste peut être "complétée".

Il n'y a pas de précision quant au nombre de modifications possibles.

Nous modifions (nous ne faisons pas que compléter) notre liste en principe une fois (modification en mai 2014) mais dans de petits départements, les modifications peuvent être plus nombreuses.

Nous avons modifié notre liste pour plusieurs raisons :

1) les noms de certains candidats étaient mal orthographiés.

2) certains ne souhaitent plus exercer la mission (retrait)

3) nous avons radié (après mise en demeure) les candidats qui n'ont pas retourné leurs dossiers administratifs. La procédure de radiation n'est pas prévue dans ce cadre, mais elle est permise par la DGT. Le fait de ne pas rendre les documents demandés pour élaborer le dossier, met en difficulté l'administration (obligation d'immatriculer le conseiller : l'UT est "employeur" et prend en charge le conseiller en cas d'accident en cours de mission)

3/Comment organisez-vous le renouvellement ?

Nous engageons des consultations auprès des partenaires sociaux (principaux syndicats) comme le prévoit le code du travail.

4/Combien de temps cela prend-il ?

Au moins 6 mois dans notre département

1) consultation des partenaires (délai 1 mois 1/2 : certains syndicats proposent 80 candidats)

2) rappel (les listes sont longues à élaborer pour les syndicats nouveau /délai 1 mois)

3) point sur la liste proposée par chaque organisation

4) préparation de la liste finale, de nouveau soumise aux partenaires

5) élaboration de l'arrêté

6) publication de l'arrêté au Recueil des Actes Administratifs

5/En dehors des syndicats représentatifs, qui sont les autres interlocuteurs qui veulent présenter des conseillers du salarié ?

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Pour ce qui nous concerne, nous consultons : CGT – CGT/FO – CFTD – CFTC – CFE/CGC – SOLIDAIRES – UNSA – FNCR (syndicat des Transports).

Il y a quelques années (plus de 15 ans), nous consultions d'autres organismes (tribunaux, Académie ...) mais ils ne donnaient jamais suite.

Si d'autres organisations se faisaient connaître et présentaient des candidats, nous les accepterions.

A ces candidats s'ajoutent, ceux sans étiquettes syndicales ("candidat libre") qui se manifestent de manière spontanée.

Lors du renouvellement de l'arrêté, nous demandons à ces candidats sans étiquette, s'ils veulent continuer à exercer la fonction.

Si c'est le cas, nous les inscrivons sur le nouvel arrêté.

6/Refusez-vous certaines personnes, certaines structures, ou des candidatures individuelles ?

Pour les candidatures spontanées, nous vérifions les compétences en droit social.

Si le candidat ne semble pas "au point" nous le refusons (ex. un candidat ne maîtrisant pas le français)

Quand les candidats sont proposés par les organisations syndicales, nous n'avons pas les moyens de vérifier et donc nous acceptons toutes les candidatures.

Nous ne voyons pas comment nous pourrions refuser et surtout sur quels critères.

En général les candidats proposés par les OS ont d'autres mandats (DP, DS, CHSCT) et sont censés avoir les connaissances requises.

Cela peut poser un problème (pour les candidats proposés par les OS : au moins 90 % des candidats).

Nous avons pu constater après les avoir inscrits, que certains (très peu 1 à 2 %) ne semblaient pas avoir les connaissances voulues.

Mais les candidats sont censés être formés par les OS une fois inscrits sur la liste.

7 Le Préfet intervient-il dans l'élaboration ou la gestion de la liste ?

Avant la mise en place des DIRECCTE, c'était le préfet qui signait l'arrêté. La DDTEFP proposait une liste "clés en main" à sa signature.

Tout le travail en amont (consultations) était fait par nos services.

Depuis la mise en place des UT, le préfet a délégué cette mission.

Aujourd'hui nous avons la maîtrise totale du dispositif : nous élaborons l'arrêté, qui est signé par le DUT et le faisons passer au RAA.

8/A votre avis, comment les syndicats choisissent-ils les conseillers du salarié ?

A vrai dire, nous l'ignorons.

Ils font certainement appel aux candidatures "spontanées" parmi leurs adhérents (ayant déjà des mandats)

9/Comment les forment-ils ? Quel est leur niveau, leur neutralité ?

Les OS organisent des formations et les CS y participent dans le cadre du congé formation économique sociale et syndicale (12 jours).

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Nous n'avons que très peu de plaintes ce qui nous fait dire que les salariés assistés sont plutôt contents de leurs prestations.

10/Quelle est l'efficacité des conseillers du salarié ?

Là encore, nous pensons qu'ils exercent bien la mission car nous n'avons pas de plaintes.

Leur présence est de toutes les manières, rassurante pour les salariés.

Annexe D3

Entretien téléphonique du lundi 2 juin 2014 avec madame X, contrôleur du travail, DIRECCTE de LANGUEDOC ROUSSILLON, unité territoriale des PYRENEES ORIENTALES.

Qui décide du renouvellement de la liste des conseillers du salarié ?
« Madame X: C'est le directeur adjoint du pôle travail qui lance les consultations auprès des syndicats. Que ce soit pour le renouvellement intégral ou partiel.

Comment organisez-vous le renouvellement ?

Madame X: La consultation se fait tant auprès des syndicats que des organisations patronales, par courrier. On demande aussi l'avis des inspecteurs du travail. Depuis 1984, il n'y a jamais eu de refus de nomination.

En dehors des syndicats représentatifs, qui sont les autres interlocuteurs qui veulent présenter des conseillers du salarié ?

Madame X: Les organisations syndicales ne refusent pas la présence de conseillers non syndiqués. Il y en a un sur la liste qui n'est pas syndiqué, mais il est conseiller depuis plusieurs années, au début sur une liste syndicale.

Combien de temps cela prend-il ?

Madame X: environ un mois et demi. Entre les navettes, les échanges de courrier... En équivalent temps plein, cela prend au moins une semaine de travail.

Refusez-vous certaines personnes, certaines structures, ou des candidatures individuelles ?

Madame X: non, nous avons des conseillers d'un syndicat de transporteurs routiers, de syndicat de l'enseignement catholique, les conseillers de l'UNSA, de SOLIDAIRES...

Le Préfet intervient-il dans l'élaboration ou la gestion de la liste ?

Madame X: non. Et nous n'avons aucune limite maximale de conseillers sur nos listes.

A votre avis, comment les syndicats choisissent-ils les conseillers du salarié ?

Madame X: Il y a beaucoup de délégué syndicaux parmi les conseillers, plus que d'autres mandats. Les syndicats ont le libre choix, il y a beaucoup de retraités.

Comment les forment-ils ? Quel est leur niveau, leur neutralité, leur efficacité ?

Madame X: Les syndicats forment les conseillers sur la procédure, pendant 2/3 jours. Ils exercent leur fonction avec sérieux.

Une fois qu'ils ont été désignés, ils se déplacent dans notre UT pour avoir leur carte. Ce temps de déplacement n'est pas pris en compte dans leur mandat. Ceux qui habitent le plus loin, je leur envoie la carte par courrier.

Comment jugez-vous l'activité des conseillers ? En quantité et en qualité ?

Madame X: Tous ne rédigent pas de compte rendu après leur mission. Mais leur efficacité est jugée bonne d'après les retours que l'on a.

Au niveau de la leur disponibilité, ce sont les premiers de la liste qui sont appelés le plus souvent, et les retraités qui sont les plus libres, sans contrainte de temps.

Les frais de mission des conseillers représentent-ils beaucoup de travail ?

Madame X: Au niveau du maintien de salaire, il y a seulement 4 /5 demandes sur 70 conseillers. Ça dépend des départements. C'est beaucoup demandé dans l'Hérault et le Gard, moins dans les autres départements. Il y a eu du contentieux à ce sujet, mais moins maintenant.

Le remboursement est regroupé au niveau régional, cela prend une semaine par mois.

Réalisez-vous des statistiques sur l'activité des conseillers ?

Madame X: nous avons eu 346 interventions pour 2013, 301 entretiens préalables au licenciement, et 45 ruptures conventionnelles. Mais très peu de salariés se font assister lors des ruptures conventionnelles. Nous ne trouvons jamais de photocopie de carte de conseiller du salarié dans les dossiers de rupture conventionnelle. 30 conseillers ont réalisés des entretiens dans notre département, mais tous ne demandent pas de remboursement de frais.

Les conseillers se plaignent-ils du retard du paiement des frais ?

Madame X: Il y a parfois des demandes de justificatifs, mais jamais de refus de prise en charge.

Pour les indemnités kilométriques, je transmets le tout à la région. Pour le maintien du salaire, c'est fait au niveau du département et transmis à la DRGFIP, le paiement part dans la semaine.

Les états de frais doivent nous être envoyés dans les 5 jours suivant la fin du mois. C'est transmis à la DGFIP et payé dans le mois qui suit. Les sommes supérieures à 50 euros sont payées tout de suite. Pour les sommes inférieures, je paye deux fois par an, et le reliquat en février de l'année N+1

Y- a-t-il des abus, des dérapages, que vous avez constaté ? Lesquels ?

Madame X: Certains conseillers tentent de demander deux fois un remboursement de frais, nous nous en rendons compte.

Environ une fois par an, un conseiller se plaint du comportement d'un employeur. »

Chiffres fournis pour l'année 2013 sur l'activité des conseillers du salarié du département des Pyrénées Orientales :

Nombre de CS en 2013 : 78, 52 hommes, 26 femmes, la moitié vient du secteur privé, un cinquième est retraité. 44 conseillers n'ont effectué aucune mission en 2013, les 34 actifs se décomposent en 10 qui ont effectué une à trois missions, 24 qui en ont effectué de 4 à 14. 346 interventions (301 entretiens préalable au licenciement, 45 entretiens à rupture conventionnelle). 564 heures de délégation payées. 98 % des interventions ont lieu dans des entreprises de moins de 49 salariés.

Annexe D4

Monsieur X, Directeur adjoint pôle travail de l'UT de l'Eure.

« 1/Qui, précisément, décide du renouvellement de la liste des conseillers du salarié ?

C'est le préfet qui, sur proposition du responsable de l'unité territoriale de la DIRECCTE qui est décisionnaire en dernier ressort

2/Quand cela se fait-il ? Seulement une fois tous les 3 ans, ou parfois plus souvent ?

La désignation des CS se fait effectivement tous les 3 ans

3/Comment organisez-vous le renouvellement ?

Un agent est dédié à la collecte des candidatures et à l'établissement de la liste qui sera proposée à Monsieur le Préfet.

4/Combien de temps cela prend-il ?

6 mois de préparation pour un travail effectif d'un mois.

5/En dehors des syndicats représentatifs, qui sont les autres interlocuteurs qui veulent présenter des conseillers du salarié ?

Il arrive que certaines personnes fassent acte de candidature sans aucune appartenance syndicale mais ces cas sont très rares.

6/Refusez-vous certaines personnes, certaines structures, ou des candidatures individuelles ?

Oui pour des raisons de déontologie. Par exemple, un avocat ne pourra pas être conseiller du salarié.

7/Le Préfet intervient-il dans l'élaboration ou la gestion de la liste ?

Il est décideur en dernier ressort.

8/A votre avis, comment les syndicats choisissent-ils les conseillers du salarié ?

Nous n'avons pas d'idées précises à ce sujet et nous ne demandons aucune justification aux O.S sur telle ou telle désignation.

9/Comment les forment-ils ? Quel est leur niveau, leur neutralité ?

Peu d'informations sur ce sujet. Tout au plus sommes-nous informés par certaines O.S de l'organisation de formations qui durent en moyenne 8 jours

10/Quelle est l'efficacité des conseillers du salarié ?

Dans leur rôle d'assistance du salarié à l'occasion de l'entretien préalable au licenciement, les conseillers du salarié représentent un soutien psychologique et juridique important pour des personnes confrontées à des procédures qui leur sont totalement inconnues.

11/Comment jugez-vous l'activité des conseillers ? En quantité et en qualité ?

L'activité des conseillers au sein du département de l'Eure est plutôt positive, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

12/Le paiement des frais de mission des conseillers représentent-ils beaucoup de travail ?

Oui, dans la mesure où ils nous font parvenir tous et aux mêmes périodes (juin et décembre) leurs notes de frais

13/Les conseillers se plaignent-ils du retard du paiement des frais ?

Non

14/Que demandent-ils à la DIRECCTE ?

- Un appui lors d'incidents à l'occasion de l'accompagnement de salariés dans des sociétés (notamment les TPE) où ils sont mal acceptés.
- La gestion de leurs notes de frais
- Une veille juridique sur tout ce qui concerne la rupture du contrat de travail

15/Y- a-t-il des abus, des dérapages, que vous avez constaté ? Lesquels ?

Très rarement et en général du fait de la posture du conseiller du salarié qui sort de son rôle de conseiller pour jouer celui de défenseur

16/Avez-vous déjà mis fin à la fonction d'un conseiller de manière anticipée ?

Jamais

17/Réalisez-vous des statistiques sur l'activité des conseillers ?

Oui Une fois par an

18/Quel est le portrait type du conseiller ? Y a-t-il une évolution au cours des dernières années ? (âge, secteur géographique ou secteur d'activité, sexe, syndicat...)

Pas de portrait type sinon la motivation de ces personnes pour apporter une aide aux salariés licenciés

19/Y a-t-il des directives de la DGT à propos des conseillers du salarié ? (notamment sur le non renouvellement des conseillers n'ayant aucune activité)

Non

20/Y a-t-il un traitement spécifique des ruptures conventionnelles dans lesquelles un conseiller du salarié est présent ?

Non, ils sont rarement sollicités pour une rupture conventionnelle

21/Y a-t-il une directive de votre UT, de votre DIRECCTE ou de la DGT sur le droit à la photocopie de cartes de conseiller par les employeurs ?

Oui, il est rappelé que la carte de conseiller est un document officiel qui ne doit jamais être photocopie et remis à un tiers

22/Avez-vous connaissance d'incidents arrivés aux CS ou aux employeurs à propos d'entretiens préalables ayant mal tourné ?

Oui, chaque année à 2 ou 3 occasions, des conseillers nous écrivent pour nous faire part d'un entretien qui s'est mal passé, voire qui n'a pu se tenir en sa présence. Dans ce cas, et dans la mesure du possible, un contrôle de l'entreprise en question par un inspecteur du travail est diligenté. »

Annexe D5

Entretien téléphonique du 12 juin 2014 avec monsieur X, agent de contrôle du service des renseignements de la DDTEFP des ALPES MARITIMES, et enseignant en licence 3 à l'université de NICE.

La gestion des conseillers du salarié du département est assurée par le pôle travail de la DIRECCTE qui organise annuellement une réunion avec eux.

« C'est le directeur adjoint du pôle travail qui décide du renouvellement de la liste des conseillers du salarié.

Le renouvellement légal s'effectue tous les trois ans, mais quand plusieurs syndicats demandent une mise à jour pendant la mandature, suite à un certain nombre de départs de conseillers, nous réalisons un avenant d'ajout de quelques conseillers supplémentaires. Autant de nouveaux entrants que de sortants.

Sur l'organisation du renouvellement, c'est la secrétaire du directeur adjoint qui prend en charge l'aspect matériel : elle prévient les syndicats un mois avant la date de renouvellement, leur demande la liste précise des conseillers à renouveler, les modifications à apporter. Il n'y a pas de tension entre les protagonistes, cela se passe dans une bonne atmosphère de travail.

Il y a une vingtaine d'années, on se basait sur les résultats prud'homaux pour la répartition du nombre de conseillers du salarié. Aujourd'hui ce n'est plus le cas. Et la DIRECCTE valide les conseillers présentés par les organisations syndicales, quel qu'en soit le nombre.

Au tout début, seuls les fonctionnaires en retraite avaient été pressentis pour occuper cette fonction. Devant le peu de succès auprès des prétendants, les syndicats ont été invités à présenter des candidats, conformément aux textes qui le prévoyaient.

La situation a dérivé vers une situation de monopole syndical, au point que les syndicats ont pu refuser la désignation de conseillers ayant postulé à titre individuel. Il y a eu le cas d'un professeur de droit ayant demandé à figurer sur la liste. Sa candidature a été écartée par la DIRECCTE (ou la DDTEFP si avant 2008), suite aux réclamations des syndicats. La personne a saisi le tribunal administratif suite à la décision de la DIRECCTE. Il a démontré qu'il avait les compétences en droit du travail, tant sa formation et son activité permettaient de répondre à l'exigence fixée pour valider la désignation. Il a pu ensuite devenir conseiller du salarié, mais à titre individuel. Désormais, si le candidat à cette fonction démontre ses compétences, nous faisons droit à sa demande.

Les syndicats doivent présenter des personnes formées et bénéficiant de l'expérience requise. Certains conseillers nous appellent cependant quelquefois pour obtenir des informations de base sur la législation.

Il n'est pas exigé des syndicats qu'ils rapportent la preuve de la formation des conseillers. Il n'y a donc pas de validation du niveau comme on peut le faire, par exemple, pour le brevet de secourisme ou pour tout autre examen.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Il y a 240 conseillers du salarié sur le département, ce qui représente le troisième département en nombre, derrière PARIS et les BOUCHES DU RHÔNE. Paradoxalement, les salariés se plaignent quelquefois de ne pas pouvoir trouver à temps un conseiller de libre.

Il y a des conseillers qui n'assistent aucun salarié pendant trois ans. La politique départementale est de les renouveler lorsqu'ils sont présentés par les syndicats. S'il existe une circulaire de la direction générale du travail, qui prévoit la possibilité de ne pas renouveler des conseillers qui n'auraient jamais réalisé de mission, cette disposition n'a, à ce jour, pas été appliquée.

Ces conseillers « inactifs » mais présents en entreprise, permettent d'assurer une présence syndicale ou de la dynamiser.

Les conseillers du salarié sont des bénévoles qui effectuent un travail exceptionnel.

Nous avons énormément de ruptures conventionnelles sur le département : 7500 par an. Seules 5% grand maximum des salariés se font assister par un conseiller du salarié.

On observera que l'initiative de cette rupture n'est pas l'apanage des employeurs, loin s'en faut.

Il est arrivé que certains conseillers se soient montrés invasifs lors de leur intervention, ou se soient comportés de manière cavalière. Parfois ce sont des employeurs qui nous appellent pour nous signaler un problème avec un conseiller du salarié. Ces affaires ont fait l'objet de mises au point avec les intéressés, des conseillers ont été convoqués par la DIRECCTE en présence des responsables des syndicats concernés pour un rappel de leurs obligations.

Une seule fois, une salariée nous a signalé qu'un conseiller lui avait demandé 50€ pour sa mission d'assistance mais elle s'est tout de suite rétractée sans avoir donné les informations qui auraient pu aboutir, si le fait avait été avéré, à une exclusion.

En matière de neutralité, le conseiller ne doit pas pousser irrationnellement le salarié licencié à saisir les prud'hommes, au prix d'une sévère déconvenue. »

Annexe D6

Le point de vue de madame X, en charge des conseillers du salarié à l'UT 94 :

« Les Conseillers du Salarié sont des personnes bénévoles, qui ont été désignées par le Préfet du département pour assister et conseiller gratuitement les salariés, sur leur demande, au cours de l'entretien préalable au licenciement ou d'une rupture conventionnelle, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise. Ils sont investis d'un mandat d'une durée de trois ans reconductible.

La Section Centrale Travail ou service SCT de l'Unité Territoriale du Val de Marne est chargé du « renouvellement triennal », de la gestion administrative et financière des conseillers du Salarié.

La mise à jour de la liste peut intervenir au bout de 15 mois en cas de réajustement, changement d'adresse ou démission.

Le «renouvellement triennal » obéit à une procédure : Appel à candidature auprès des organisations syndicales – candidatures libres – réception des candidatures – examen des candidatures – démission – rejet – transmission de la liste provisoire aux OS – consultation des organisations syndicales et patronales –rédaction de l'arrêté préfectoral – diffusion de la liste auprès des conseillers du salarié & Inspection du Travail - Organisations Syndicales et Patronales – Mairies du Département – MEDEF – CGPME - DRIAAF – FDSEAIF –

Les OS disposent d'un délai de 1 ou 2 mois pour transmettre leurs candidatures.

La liste provisoire transmise aux OS et OP est mise en consultation pour une durée de 1 mois.

L'intervalle entre l'appel à candidature et la diffusion de la liste varie entre 4 et 6 mois.

Les salariés hommes ou femmes en activité ou en retraite issus de toutes les catégories socioprofessionnelles. Ils sont désignés au regard de leur expérience des relations professionnelles et de leur connaissances du droit social.

En principe, la liste ne peut comporter des personnes figurant à la liste des conseillers d'un autre département. La fonction est incompatible avec celle de conseiller prud'homal en activité. Les 2 critères objectifs sont : La résidence administrative et familiale.

L'arrêté préfectoral est annexé à la liste. Il n'intervient pas dans la gestion de la liste.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Les syndicats choisissent les adhérents qui remplissent les conditions énumérées ci-dessus.

Des formations syndicales sont organisées pour les conseillers à l'issue de leur nomination par les Organisations Syndicales. Il n'y a pas de niveau requis. Les Conseillers sont soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives au secret de fabrication. Ils sont tenus 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.

Le Conseiller du Salarié a un rôle d'assistance et de conseil du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement. L'action du Conseiller a pour objectif exclusif :

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

De lui apporter un soutien actif lors de cet entretien.

Le Conseiller du Salarié au travers de sa mission d'assistance et de conseil, remplit également un rôle de conciliateur et de témoin.

Il n'est par contre, ni 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.

Le Conseiller du Salarié n'est doté d'aucun pouvoir particulier, autre que celui d'assister et de conseiller le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement ou d'une rupture conventionnelle.

Les Conseillers du Salarié en exercice sont tenus d'adresser régulièrement l'original des attestations du salarié ayant bénéficié de l'assistance du Conseiller du Salarié.

Le remboursement des frais de déplacement sont instruits et contrôlés au vue des états de frais adressés au service gestionnaire. La charge de travail est à la fois lourde et sensible. Les retours pour anomalies sont récurrents.

Les paiements sont mensuels et réguliers.

Ils sollicitent une réévaluation de l'indemnité forfaitaire annuelle.

Les abus, dérapages constaté concernent l'évaluation du kilométrage. Le nombre de mission, l'indemnité journalière, etc.

Un conseiller du salarié avait fait l'objet d'une condamnation pénale, le Préfet a prononcé sa radiation.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Des statistiques mensuelles et annuelles sont réalisées en fonction des critères déterminés par le Ministère et adressées à la Direccte.

C'est le défenseur ou représentant du salarié. La moyenne d'âge est de 52 ans. Le secteur géographique le Val de Marne, l'activité le bâtiment, le sexe Homme : 82 – Femmes : 27.

Le Conseiller qui ne transmet pas le bilan individuel annuel s'expose à une non-reconduction. Le syndicat doit justifier l'absence d'activité du conseiller.

Les conseillers du salarié assistent un salarié lors d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle dans les entreprises de moins de 11 salariés, lorsqu'elles sont dépourvues d'institutions représentatives du personnel, de délégué du personnel, comité d'entreprise, délégués syndicaux, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, etc....

Le Conseiller du Salarié doit présenter sa carte ou attestation individuelle auprès du salarié et de l'employeur. Aucune directive n'est prévue par l'UT ou la Direccte sur le droit à copie de la carte à l'employeur.

L'Inspecteur du travail est seul compétent pour intervenir dans ce type de conflit. Des sanctions sont prévues à l'encontre de l'employeur s'il entrave l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié. Une peine d'emprisonnement ou d'amende est prévue. »

Annexe D7

Entretien téléphonique du 12 novembre 2014 avec mesdames madame X et madame Y, du Bureau des relations individuelles du travail, en charge des conseillers du salariés auprès de la Direction Générale du Travail.

1 Existe-t-il des circulaires de la DGT destinées aux DIRECCTES, à propos des conseillers du salarié, en dehors de la 91-16 du 5 septembre 1991 et la 92-15 du 4 août 1992 ?

« Il existe, en plus des circulaires citées, une circulaire de 2002, mais elle ne porte que sur des modalités de gestion financière. »

2 La DGT envoie-t-elle des orientations quant à la gestion des conseillers du salarié par les DIRECCTES ou les UT comme la volonté de ne plus choisir des candidats non syndiqués (donc non formés) ou des conseillers n'ayant effectué aucun entretien depuis leur dernière désignation ?

« Il n'y a aucune orientation envoyée de la part de la DGT auprès des DIRECCTE ou UT. Mais il nous arrive de répondre à diverses questions que nous posent des UT. En matière de gestion des listes, les UT disposent d'une grande autonomie. Les UT choisissent de répartir les conseillers en assurant une présence géographique sur tout le département. Cela fait l'objet de discussions avec les organisations syndicales.»

3 La DGT reçoit-elle des bilans quantitatifs et qualitatifs annuels des DIRECCTES sur les conseillers du salarié et leur activité ? Quel est le taux de remontées des DIRECCTES ?

« La dernière remontée d'informations a eu lieu en 2012, pour l'année 2011. Il y a eu un relevé d'activité en 2013, mais il est inexploitable car comportant trop peu de remontées. »

4 Existe-t-il des projets de la DGT quant à l'évolution des missions des conseillers du salarié ?

« Aucun projet de la DGT, d'une DIRECCTE ou d'une UT n'est en cours. »

5 quelles sont les principales difficultés rencontrées par les conseillers, les UT et les DIRECCTES : formation, taux d'activité, moyens financier, délais de remboursement de frais, accès à la documentation...

« Les conseillers trouvent que le forfait annuel de 40 euros pour 4 interventions minimum est insuffisant, comme les indemnités kilométriques, comme le crédit d'heures, les conseillers constatent que les salariés ont du mal à trouver un conseiller, le délai de 5 jours s'avère trop juste. Les conseillers étant appelés en un temps trop limité pour pouvoir prendre connaissance du dossier avant l'entretien, l'entretien préparatoire avant l'entretien préalable n'est pris en compte que s'il intervient immédiatement avant l'entretien préalable, et son remboursement de frais aussi. La formation est aussi à l'ordre du jour des revendications des conseillers.»

6 le profil type du conseiller : sexe, âge, situation professionnelle (actif retraité...), origine professionnelle (privé, public), branche professionnelle, statut (IC, ETAM, OE), taille de l'entreprise ou il travaille, ses autres mandats, nombre d'interventions, nombre d'heures de salaire reversées aux employeurs, nombre d'interventions par branche professionnelle, nombre d'interventions par taille d'entreprises, durée de l'entretien préalable, part entre

entretien préalable au licenciement et entretien préalable à rupture conventionnelle, autres items...

« En 2011, le bilan d'activité fait ressortir la présence de 10 056 conseillers du salariés désignés sur le territoire, dont 76 % d'hommes, 24 % de femmes, ils sont en activité pour 80%, retraités pour 16% et sans emploi pour 4%. Le nombre de conseillers transmettant un bilan annuel s'est élevé à 4078 soit 40,55% des inscrits. Le nombre total d'interventions est en diminution soit 39142 en 2011, ce qui représente 2726 de moins qu'en 2010, dont 6 166 réalisés dans le cadre de ruptures conventionnelles (15,75%). Le nombre d'intervention par conseiller reste stable, et est très disparate : 3,8 (et 9,6 pour les conseillers ayant effectué au moins une intervention). À noter que 59,56% des conseillers inscrits au niveau national sur la liste n'effectue aucune intervention. La mobilisation dépend cependant de l'appel des salariés et de la date des entretiens (disponibilité requise dans des délais très courts). 94,63% des interventions s'effectuent dans les entreprises de moins de 50 salariés, 64,70% des interventions s'effectuent dans les entreprises de moins de 11 salariés.

La répartition sectorielle des interventions s'effectue comme suit :

- 40,72% dans le secteur du commerce,
- 12,12% dans le secteur de l'industrie,
- 11% dans le secteur du bâtiment.

Répartition des interventions selon l'effectif des entreprises :

	<i>Total</i>	<i>Entretien préalable au licenciement</i>	<i>Entretien rupture conventionnelle</i>
Entreprises de moins de 10 salariés	25326	21235	4091
Entreprises de 11 à 49 salariés	11717	9963	1754
Entreprises de 50 à 199 salariés	1603	1374	229
Entreprises d'au moins 200 salariés	496	417	79

Répartition des interventions selon le secteur d'activité des entreprises :

	Total	Entretien préalable au licenciement	Entretien rupture conventionnelle
Commerce	15940	13288	2652
Industrie	4765	4155	610
Agriculture	1438	1179	259
Transport	2233	2003	230
Bâtiment	4645	3966	679
Autres secteurs	10109	8389	1720

Les salariés ayant trouvé un conseiller pour être assisté sont globalement satisfaits. »

7 La DGT a-t-elle déjà prévu d'adapter le nombre de conseillers du salarié dans le cas où la réforme des seuils sociaux aboutirait à une moindre présence d'institutions représentatives du personnel ?

« Non, il n'y a pas de projets en cours, nous n'avons pas de visibilité sur ce sujet. »

8 Y a-t-il des conseillers inscrit sur deux départements différents ?

« Oui, cela arrive. La loi ne l'interdit pas. Mais le nombre d'heures de délégation reste bloqué à 15 heures. Le problème ne se pose pas pour les conseillers retraités. »

Annexe E1

Réponse de madame X, ancien juge départiteur au Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, jointe par mail en juillet 2014.

-Quelle valeur attribuez-vous aux écrits des conseillers ? Preuve ? Simple témoignage ? Sont-ils neutres ? Partiaux ? En avez-vous écarté certains, du fait de leur côté douteux ?

« En ce qui concerne la valeur à accorder aux écrits du conseiller du salarié, il faut rappeler que la Cour de cassation, dans un arrêt du 30 octobre 2002 (Soc. N° 00-46314), a cassé pour violation des articles 201 et 202 CPC la décision d'une cour d'appel qui n'avait pas retenu l'attestation versée par le salarié au motif que *« le conseiller du salarié n'étant pas un témoin objectif et impartial, l'attestation établie par celui-ci ne saurait être prise en compte »* : selon la Cour de cassation, *« en statuant ainsi, alors qu'aucun texte n'interdit à un conseiller ayant assisté le salarié lors de l'entretien préalable d'établir une attestation contenant la relation des faits auxquels il avait assisté ou qu'il avait personnellement constaté et qu'il appartient seulement au juge d'apprécier souverainement l'objectivité du témoignage ainsi rapporté par cette attestation, la cour d'appel a violé les textes susvisés »*.

Ci-dessous des attendus-types déclinant ce principe, que j'insérais dans mes jugements en les adaptant selon le cas d'espèce (qu'il s'agisse d'attestations émanant du conseiller du salarié, de représentants du personnel, voire de collègues ou anciens collègues de travail, et qu'elles soient produites par le salarié ou par l'employeur):

« Attendu que les attestations établies par un tiers, dans les formes prévues par l'article 202 du code de procédure civile, sont un élément probatoire parmi d'autres et qu'il appartient au juge d'en apprécier la force probante au vu des garanties présentées par ce mode de preuve; que différents critères peuvent être pris en compte, tels que leur cohérence interne et avec l'ensemble du dossier, leur caractère stéréotypé ou original, le type de relation entretenue par leur auteur avec la partie en faveur de laquelle ou contre laquelle il témoigne, la plus ou moins grande proximité hiérarchique de leur rédacteur avec l'instance qui a pris la décision de licenciement;

Attendu que les attestations produites de part et d'autre dans les affaires prud'homales sont systématiquement contestées par l'autre partie, soit parce que leurs auteurs sont liés à l'employeur par un lien de subordination, soit parce qu'ils ont quitté l'entreprise dans des conditions conflictuelles qui jettent un doute sur leur impartialité ;

Attendu que les attestations émanant de salariés doivent être accueillies avec circonspection en raison du lien de subordination qui lie leur auteur à l'une des parties, lien qui doit obligatoirement être mentionné dans l'attestation; qu'elles ne sauraient toutefois être écartées systématiquement, les seuls témoins susceptibles de confirmer ou d'infirmer les faits allégués appartenant généralement au personnel de l'entreprise ou à son environnement proche (clients, fournisseurs...), ce qui les expose aux mêmes critiques ».

Et plus spécifiquement à propos d'un compte-rendu d'entretien produit par la salariée (jugement conseil de prud'hommes Boulogne 26 mai 2006 Mlle B. c/ SAS LASPAR PEINTURES) : *« Attendu qu'il est également reproché à Mlle B., dans la lettre de licenciement*

une insuffisance professionnelle se manifestant notamment dans ses contacts avec la clientèle, "plusieurs clients se plaignant d'un manque de disponibilité ayant généré un manque de résultats";

Attendu que, s'il ne peut être accordé au compte-rendu du conseiller du salarié la force probante d'un témoignage totalement neutre et objectif, il ne saurait davantage être systématiquement écarté, la plupart des attestations établies à l'occasion d'un conflit du travail émanant de personnes ayant avec l'employeur un lien de subordination ou une communauté d'intérêts; que le document rédigé par Mme C. T. d'après ses notes a le mérite de citer les propos échangés au lieu de les résumer; que d'après ce compte-rendu, il n'a pas été fait état au cours de l'entretien de plusieurs plaintes de clients, mais d'un seul incident, sur lequel Mlle B. s'est expliquée; qu'il s'agit d'une cliente dont elle n'a pu prendre l'appel alors qu'elle conduisait et qui a cherché à la joindre au bureau de l'entreprise, mais qu'elle avait déjà rappelée bien avant que Mlle M. lui en fasse le reproche;

Attendu qu'il y a d'autant moins motif à douter de ce compte-rendu que, ni dans la lettre de licenciement ni ultérieurement, la défenderesse ne fournit la moindre précision sur d'autres plaintes de clients; que dans ses conclusions la société LASPAR développe un raisonnement a contrario suivant lequel, en l'absence de toute circonstance extérieure expliquant les mauvais résultats de Mlle B., ceux-ci démontreraient son insuffisance professionnelle et spécifiquement son manque de disponibilité; que cette explication spécieuse ne saurait suppléer à l'absence de tout élément objectif étayant le reproche d'insuffisance professionnelle ».

-Y a-t-il pour vous une différence fondamentale entre un compte rendu et une attestation, rédigée en application des articles 201 et suivants du code de procédure civile ? Ou possèdent-ils la même force probatoire selon vous ?

« Je n'ai jamais attaché une importance particulière au fait que le conseiller du salarié établisse un simple compte-rendu de l'entretien ou qu'il donne à sa relation la forme d'une attestation. Le fait que ce mode de preuve soit réglementé avec précision par les articles 201 et 202 CPC ne prive pas les autres écrits de force probante, ce que je rappelais également dans mes jugements : *«Attendu que la preuve d'un fait juridique peut être apportée par tout moyen; que les preuves admissibles ne se limitant pas aux déclarations recueillies par voie d'enquête ou effectuées sous forme d'attestations, modes de preuve réglementés par les articles 199 et suivants du code de procédure civile, il a été rappelé par la Cour de Cassation (Civ.2, 9 janvier 1991) que le juge ne peut rejeter des lettres missives au motif qu'elles doivent être considérées comme des attestations non conformes aux dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, principe valable pour toute autre pièce en relation avec les faits litigieux, telle qu'une pétition ou une note de service [idem pour un compte-rendu d'entretien rédigé par le conseiller du salarié];*

J'ai recherché dans mes jugements différents exemples de motivation citant les écrits du conseiller du salarié :

1) « *Attendu que, bien que Mme Z. ait affirmé qu'elle pouvait produire des justificatifs de tout ce qu'elle avançait, Mme B. [représentante de l'employeur à l'entretien préalable] n'a pas demandé à les voir, se contentant de dire qu'elle avait bien entendu ses explications et en*

prenait bonne note; que le conseiller du salarié lui en a fait la remarque, en demandant si cela signifiait que la décision de licencier Mme Z. était déjà prise; qu'aucune vérification n'a été effectuée pendant les 8 jours séparant l'entretien du licenciement;[...] Attendu que les circonstances laissent penser que, comme l'a avancé le conseiller du salarié, la décision de licencier Mme Z. était prise dès avant l'entretien préalable, ce qui explique le peu de cas fait par la représentante de l'employeur de son offre de justificatifs; que les 4 absences reprochées à Mme Z. ayant des motifs légitimes, son licenciement doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse ».

2) « *Attendu que la principale pièce versée par la société défenderesse à l'appui de ses griefs est une lettre adressée le 20 novembre 2002 à M. P., directeur de la clinique, par Mme R., fille d'une patiente hospitalisée du mardi 8 octobre au lundi 28 octobre 2002, chambre 307; que cette lettre reçue le 21 novembre fait suite à leur entretien téléphonique du vendredi 15 novembre; Attendu que Mme R. se plaint de plusieurs anomalies dans les soins dispensés à sa mère [...]; Attendu qu'à la date de réception de cette lettre Mme D. [demanderesse] était hospitalisée depuis la veille; que son arrêt maladie a pris fin le 6 janvier 2003; que le 21 février lui a été remise en mains propres une convocation en vue d'un entretien préalable à son licenciement pour "la faute grave que vous avez commise et dont nous venons d'avoir connaissance", assortie d'une mise à pied conservatoire à effet immédiat; Attendu que, d'après le compte-rendu établi par M. V., conseiller du salarié qui a assisté Mme D. lors de cet entretien, M. P. a commencé par faire état d'une procédure engagée par la Sécurité sociale au sujet de Mme L. et par lire la lettre de sa fille; que Mme D. a contesté toute responsabilité quant aux griefs formulés dans cette lettre; que M. P. a poursuivi en indiquant que, d'après les médecins de la clinique, Mme D. faisait des erreurs dans la préparation des médicaments; que l'intéressée s'est étonnée de n'avoir jamais reçu la moindre remarque à ce sujet, ni des médecins, ni de M. P. lui-même; qu'elle a de même réfuté l'imputation de problèmes relationnels avec les patients;*

3) « *Attendu que M. R. a établi le 20 mars 2007 une attestation aux termes de laquelle il a prévenu M. B., gérant de l'entreprise AMBULANCES LIBERTE 92, de l'accident du travail dont M. D. avait été atteint en sa présence le 30 juin 2006; qu'il certifie qu'il était également présent le 8 juin 2006 lorsqu'après le dernier transport de la journée M. D. a ressenti une douleur au niveau du dos, et que celui-ci travaillait bien à cette date; que M. G., conseiller du salarié qui a assisté M. D. le 20 juillet 2006, atteste qu'au cours de l'entretien préalable ce collègue a été appelé au téléphone, a donné "force détails" sur les circonstances de l'accident et a confirmé en avoir avisé l'employeur; Attendu que, d'après le compte-rendu de M. G., l'employeur a refusé de revenir sur sa décision malgré cette confirmation des explications de M. D.; que celui-ci s'est plaint d'être victime d'un piège, suite à sa revendication menée avec des collègues pour obtenir que les heures effectivement travaillées soient intégralement rémunérées, suscitant une réaction violente de M. B. qui lui a jeté une chaussette à la figure comme il l'a relaté dans une déclaration de main-courante »*

4) « **Attendu en outre que, d'après le compte-rendu détaillé d'entretien préalable établi sous forme d'attestation par Mme D., conseiller du salarié, les seuls griefs évoqués par l'employeur au cours de cet entretien sont :**

- **le refus par Mme M. de ses nouveaux horaires (ce conflit étant à l'origine du premier avertissement adressé le 2 janvier 2007, reçu le 12 et auquel elle a répondu par lettre du 19 janvier),**

- **une erreur de facturation ayant entraîné un retard de paiement et obligé la société à contracter un emprunt (faute expressément visée dans le deuxième avertissement, posté le 19 janvier 2007), erreur reconnue par Mme M. qui rappelle qu'elle n'a pas de qualification comptable et que toute facture erronée était refaite dans les 48 h,**

- **le mail adressé par Mme M. à une amie le 19 janvier 2007 à 11 h 51, dont le texte est reproduit dans la lettre de licenciement »**

5) « **Attendu qu'au cours de l'entretien préalable, tel qu'il ressort du compte-rendu de Mme D., conseiller du salarié, Mme N. a mis en cause l'attitude de Mme G. à son égard (moqueries, insultes, agressivité, dénigrement) et plus généralement son manque de professionnalisme et sa tendance à semer la zizanie; qu'il résulte des réponses de M. B., représentant l'association, que les mauvaises relations entre les deux salariées ont incité Mme N. à attribuer à Mme G. des injustices dans la récupération des heures d'absence pour maladie d'un enfant, alors que ce sont les parents de la commission ressources humaines qui ont décidé d'en dispenser une autre salariée en raison d'une suspicion de cancer affectant son enfant; qu'il est également confirmé par attestation de M. D., parent responsable des ressources humaines, qu'il n'était pas favorable au renouvellement du contrat à durée déterminée de Mme N., et que c'est Mme G. qui a plaidé sa cause compte tenu de l'amélioration de son comportement au regard des objectifs fixés lors d'un entretien de "recadrage" en mai 2005 »**

6) « **Attendu que le conseiller du salarié qui a assisté Mme B. A. au cours de l'entretien préalable indique, dans son compte-rendu, que M. B. a rappelé être intervenu à plusieurs reprises auprès d'elle au sujet de ses communications vers l'Algérie, et qu'elle a déclaré lui avoir fait part de la situation de ses proches et de ses difficultés ponctuelles »**

7) « **Attendu que, comme l'a fait ressortir le conseiller du salarié dans son compte-rendu d'entretien préalable, la SAS EDITIONS SPECIALES a fait preuve depuis l'origine d'un certain laxisme en matière de médecine du travail, puisqu'elle ne lui a jamais pris rendez-vous, notamment pour la visite médicale d'embauche, au motif qu'il en avait passé une le 10 juin 2003 pour le compte de la SARL EXPRESSE_NET; que l'absence de visite médicale de reprise n'implique pas nécessairement de la part de l'employeur la volonté de mettre fin au contrat ».**

Comme vous le verrez d'après ces exemples, j'utilise les déclarations du CS de manière ponctuelle et en les confrontant à d'autres éléments du dossier pour approcher le plus près possible de la vérité sur des faits controversés. Le résultat s'avère généralement favorable au salarié, parfois défavorable comme dans les 3 derniers exemples. Par ailleurs il m'est arrivé de faire état dans un jugement de ce que le demandeur, qui avait été assisté par un CS, ne

versait aucun écrit établi par celui-ci, ce qui est très inhabituel comme le soulignait l'avocat de l'employeur, et alors que précisément dans ce dossier les parties étaient en désaccord sur la teneur de l'entretien. »

Avez-vous eu à connaître des cas d'entrave à la fonction de conseiller, dans des chambres criminelles des TGI ?

« Durant les 9 ans (1994-2004) que j'ai passés à la 31ème chambre du tribunal de grande instance de Paris, je n'ai jamais vu de cas d'entrave aux fonctions de CS. Il faut dire que, ces fonctions ne s'exerçant pas au sein de l'entreprise, la possibilité pour l'employeur d'y faire obstacle est plus limitée que pour les délégués syndicaux, délégués du personnel ou élus du CE. En revanche j'ai connu en tant que juge départiteur d'un dossier de discrimination à l'encontre d'un CS. Je l'ai même vu à 2 reprises, une fois en référé en 2007, une fois au fond en 2011. »

Annexe E2

Réponse reçue par mail de madame X, conseiller à la Cour d'appel de Versailles.

Y a-t-il une différence fondamentale entre un compte rendu et une attestation, rédigée en application des articles 201 et suivants du code de procédure civile ? Ou possèdent-ils la même force probatoire selon vous ?

« Le compte-rendu a une force probante supérieure car il est transmis aux parties qui pourraient le contester. L'attestation a un caractère subjectif et elle est à mon sens un peu limitée sur le plan de la recevabilité (est-on conseil ou témoin dans la procédure ?)

Je trouve très profitable d'avoir des comptes-rendus détaillés dans les dossiers, sous forme de questions/réponses, nous les lisons toujours ».

Avez-vous fait mention des écrits des conseillers dans les attendus des jugements ?

« Oui souvent, quand ils paraissent être le véritable reflet des échanges et qu'ils ne sont pas contestés par les parties. Ils ont alors un caractère objectif qui peut dans certains cas, confirmer ou contrer d'autres éléments de preuve du dossier ».

Avez-vous eu à connaître des cas d'entrave à la fonction de conseiller, dans des chambres criminelles des TGI ?

« Non jamais. »

Annexe E3

Réponse par mail de madame X, juge départiteur au CPH de Nanterre

Y a-t-il une différence fondamentale entre un compte rendu et une attestation, rédigée en application des articles 201 et suivants du code de procédure civile ? Ou possèdent-ils la même force probatoire selon vous ?

« Le compte rendu rédigé par le conseiller et l'attestation 202 C Civ ne répondent pas aux mêmes formes puisque le conseiller ne donne pas de copie de sa carte d'identité, mais son identité n'est en principe pas sujette à caution, qu'il ne met pas la formule consacrée relative aux sanctions pénales en cas de fausse déclaration, alors que le conseiller n'a pas prêté serment pour exercer sa fonction, me semble t il ; la valeur serait donc moindre pour ce qui concerne le compte rendu du conseiller du salarié qui ne répond pas aux normes précises et exigeantes de l'article 202 ; néanmoins il met en jeu sa responsabilité et celle de son organisation syndicale s'il contrevenait aux principes édictés par cet article. »

Quelle valeur attribuez-vous aux écrits des conseillers ? Preuve ? Simple témoignage ? Sont-ils neutres ? Partiaux ? En avez-vous écarté certains, du fait de leur côté douteux ?

« Il s'agit d'un témoignage de ce fait, le conseiller étant par nature là pour conseiller le salarié notamment sur la stratégie la meilleure à adopter, il le conseille en ce qui concerne l'entretien préalable au licenciement afin de mettre en avant tout ce qui pourrait lui être utile par la suite dans le cadre du procès prud'homal ; il connaît les règles de procédure ; il doit faire preuve de loyauté néanmoins ; donc son témoignage est pris en compte dans un faisceau d'éléments et s'il est critiqué par l'employeur doit être conforté par d'autres documents »

Avez-vous fait mention des écrits des conseillers dans les attendus des jugements ?

« Oui si le compte rendu est produit en justice ce qui n'est pas toujours le cas »

Annexe F1

Réponse écrite du responsable du syndicat Union départementale UNSA du Gard.

« Nos réponses constituent la synthèse des échanges entre une dizaine de conseillers du salarié.

Comment avez-vous connu le mandat ? :

Par notre engagement militant dans l'UNSA ou dans un de ses syndicats ou (et) fédérations.

Est-ce votre syndicat qui vous a proposé ce mandat ou bien est-ce vous qui avez postulé sans qu'on vous le demande ?

La proposition de mandat est toujours à l'initiative de l'UD Unsa du Gard.

Depuis combien de temps effectuez-vous ce mandat ?

De 3 (premier mandat) à 12 (mandats successifs) selon les CS, la durée la plus fréquente étant de 3 ans.

Est-ce que ça vous plait ?

Le mandat n'est pas une source de plaisir ni de satisfaction (souvent gestion de situations conflictuelles) mais il est utile à des salariés souvent désemparés et ne connaissant pas (ou peu) leurs droits et le code du travail.

Avez-vous d'autres mandats ?

Oui pour certains CS qui ont des responsabilités dans leur syndicat ou fédération ou (et) entreprise (élu au comité d'entreprise ou en tant que délégué du personnel).

Est-ce que vous continuerez ce mandat ?

Nous continuerons le mandat jusqu'à son terme des 3 ans. Ensuite, pour un renouvellement, deux aspects à prendre en considération : d'abord, le souhait ou la décision de chaque CS puis la décision collective prise par l'UD Unsa.

Quels sont les aspects négatifs et positifs de ce mandat ?

*aspects négatifs : la consommation de temps (préparation + présence à l'entretien + suites), la tension entre salarié et employeur dans certains cas, le manque de respect ou l'agressivité de l'employeur parfois,

*aspects positifs : la reconnaissance du salarié (accompagnement, soutien), moindre inquiétude après la rencontre préparatoire à l'entretien, quelquefois information de...l'employeur.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Quelles sont les difficultés de ce mandat ?

Caractère décisif de l'entretien, moment où le salarié doit exposer la totalité de ses arguments et demandes et non regretter après coup des oublis ou des silences.

Que pensez-vous du crédit d'heures ?

Crédit insuffisant car il ne prévoit pas de temps de préparation disjoint lorsque ce moment ne précède pas directement l'entretien préalable

Que pensez-vous du remboursement de frais ?

Amélioration nécessaire : la prise en compte du déplacement pour la rencontre préalable lorsqu'elle a lieu un jour différent de celui de l'entretien (cf. voir question 9).

Racontez les contacts avec les salariés

Rencontre préparatoire = moment exutoire et affectif pour le salarié, pour le CS, difficultés = trier les informations, les synthétiser, canaliser l'expression souvent anarchique du salarié, autres aspects : difficultés à appréhender, lors de la rencontre préparatoire à l'entretien, la réalité des relations salarié-employeur, notamment dans les TPE, dossiers non constitués ou incomplets pour certains salariés.

Racontez les contacts avec les employeurs

La plupart du temps, contacts courtois, parfois transfert de l'agressivité de l'employeur/salarié sur le CS (cas de licenciement pour faute grave), ignorance du droit du travail pour certains « petits » employeurs (TPE).

Racontez le rapport que votre mandat crée dans votre entreprise et vis à vis de votre employeur :

Difficulté régulière à faire valoir le crédit d'heures auprès des employeurs

Racontez les contacts avec l'inspection du travail, la DIRECCTE :

Bon accueil, grande écoute, rapports constructifs et souvent fructueux, les CS étant généralement perçus par l'inspection du travail et la DIRECCTE comme des médiateurs, des facilitateurs des relations entre salarié et employeur.

Les attestations/comptes rendus : est-il systématique ? Comment vous y prenez-vous ? Le temps que ça prend ?

Les attestations sont systématiques et établies sur le champ à l'issue des entretiens, les comptes rendus sont rédigés dans des délais brefs à l'aide de notes prises lors des entretiens, le temps de rédaction varie en fonction des dossiers plus ou moins compliqués.

Les contacts avec les avocats des salariés : en avez-vous, et si oui, comment ça se passe ?

Pas de contacts directs avec les avocats, transmission de comptes rendus à la demande des salariés, Notre constat : peu d'avocats vraiment au fait du droit du travail.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Après l'entretien, vers qui orientez-vous le salarié ?

Vers la DIRECCTE parfois.

Quels conseils lui donnez-vous pour avant l'entretien, et après ?

*conseils avant l'entretien : 1° écouter l'employeur, 2° exposer clairement sa situation et son argumentation en réponse aux propos de l'employeur, 3° éviter la panique, les digressions, l'agressivité/l'employeur.

* conseils après l'entretien : 1° ne pas signer à réception les documents envoyés après l'entretien préalable mais prendre le temps pour vérifier et réfléchir, 2° ne pas donner suite aux messages éventuels (téléphone, e-mail, sms,...) de l'employeur après l'entretien, 3° contacter si besoin le CS.

Acceptez-vous toutes les demandes ? Si non, pourquoi ?

Réponses négatives en cas de contact trop tardif du salarié (ex : entretien pour le lendemain), disponibilité impossible du CS, si refus du salarié / rencontre préparatoire à l'entretien, situations illégales (ex : salarié ayant accepté une rémunération « au noir »).

La formation, les mises à niveau : comment ça se passe ?

-Une réunion institutionnelle par an à l'initiative de la DIRECCTE (bilan de l'année précédente + informations + actualisation/ éventuelles nouveautés dans le droit du travail)

-Possibilités de formation syndicale décentralisée en région ou localement. Dans le Gard, notre UD met en situation les nouveaux CS : étude de cas avec un CS chevronné puis premier accompagnement en solo d'un salarié.

Quels rapports avez-vous avec les autres conseillers ?

Une réunion interne aux CS de l'UNSA (participation peu élevée), contacts téléphoniques ponctuels, recours parfois à nos conseillers prud'homaux pour un avis circonstancié ou (et) au service juridique national de l'UNSA.

Assistez-vous des salariés lors de ruptures conventionnelles ?

Réponse affirmative, y compris plusieurs fois si nécessaire et avec également une rencontre préparatoire à l'entretien chaque fois. »

Annexe F2

Entretien téléphonique du 18 juillet 2014 avec monsieur X, animateur 'libertés, droits et action juridique' départemental en MEURTHE et MOSELLE, et conseiller du salarié CGT.

Monsieur X est cheminot en retraite.

« J'anime le collectif qui regroupe les conseillers prud'homaux, les conseillers du salarié, les défenseurs syndicaux, les représentants au TASS.

Nous avons 22 conseillers du salarié sur le département. Nous en avons renouvelé la moitié, en nous focalisant sur la parité et les jeunes. Mais ce n'est pas évident de trouver des volontaires. De par son fonctionnement, l'UD passe par les syndicats pour recruter de nouveaux conseillers. Il faut s'y prendre 6 mois à l'avance. Il faut qu'il y ait des conseillers dans chaque bassin d'emploi sur le département pour éviter un désert syndical.

Il y a une méconnaissance du mandat de conseiller du salarié. Certains syndiqués voient cette fonction comme contraignante, enserré par le préfet. Sur 4 volontaires, il n'en reste plus que 3 après leur avoir expliqué en quoi ça consistait.

Les mandats liés au juridique (conseiller du salarié, défenseur syndical, conseiller prud'homme) connaissent une baisse des vocations du fait de leur caractère chronophage.

Pour les conseillers du salarié, les heures ne comprennent pas l'entretien préparatoire, ni le temps de débriefing, ni le temps de rédaction des comptes rendus.

Quand nous évaluons les candidatures pour devenir conseiller du salarié, nous trions, pour n'avoir que des gens qui assumeront réellement la mission.

Les abandons en cours de mandat sont rares, c'est surtout lié à des problèmes de santé, ou des départs de région.

De même pour les refus de renouveler le mandat. Les conseillers partent en retraite, ou ont d'autres mandats, il y a des passages de témoins.

Avant même leur nomination, il y a une session de deux jours de présentation du mandat. Le deuxième jour est utilisé pour des jeux de rôle, pour montrer comment ça se passe. Ensuite, il y a une formation de 5 jours à MONTREUIL, à la confédération. C'est là qu'on développe la vision CGT du mandat de conseiller du salarié, qui consiste à éviter le licenciement. On leur dit qu'on ne les forme pas à devenir des spécialistes du droit.

De plus, j'organise des formations de un ou deux jours sur des thématiques précises, exemple, 'comment faire face à un employeur agressif'. Certaines formations peuvent grouper des conseillers du salarié et des conseillers prud'hommes.

Une fois par an, je réunis tous les mandatés du juridique, et une fois par an, je réunis les conseillers du salarié.

Les conseillers sont demandeurs de formation, et c'est facile de les réunir.

Nos rapports avec la DIRECCTE :

Lors du renouvellement de la liste des conseillers, la DIRECCTE et nous sommes d'accord pour ne pas représenter les conseillers qui n'ont aucune activité.

Nous informons la DIRECCTE des formations pour nos conseillers, et le suivi.

Nous avons maintenant au sein de la DIRECCTE deux interlocuteurs dédiés aux conseillers du salarié, accessibles en cas de problème, un patron agressif par exemple.

Nous demandons que la DIRECCTE refuse toute nomination de conseiller non syndiqué : ils ne sont pas formés, il n'y a aucune suivi. Je suppose que tous les syndicats forment leurs conseillers. Je sais que la CFDT le fait.

Notre UD accorde des moyens à nos conseillers : un code du travail papier, ou sous format numérique, le mémento de la DIRECCTE via une clé USB, et en cas de problème, ils peuvent nous appeler. Il ne manque qu'un livret de présentation de la fonction, mais j'y travaille.

Que faut-il pour devenir conseiller du salarié ? La vocation. Et ce n'est pas un mandat à effectuer obligatoirement pour devenir conseiller prud'homme.

L'image du conseiller du salarié n'est pas dévalorisée. C'est le premier contact qu'a le salarié quand il contacte un syndicat. Il est aussi important que le défenseur syndical ou le conseiller prud'homme. Ces fonctions sont très liées, et s'envisagent comme un suivi syndical du licenciement.

Il y a quelques années, la CGT au niveau national considérait le juridique comme accessoire. Mais depuis quelques années, le juridique se structure, et des groupes de travail se mettent en place. »

Monsieur X évoque maintenant son mandat de conseiller du salarié.

« J'ai connu cette fonction quand j'étais défenseur syndical. Lors des audiences, j'entendais parler de ce conseiller. Je me suis renseigné, et j'ai fait la démarche pour le devenir.

J'en suis à trois mandatures. Cela me plaît car je découvre un autre monde du travail que celui que je connais.

Les aspects positifs, c'est de pouvoir atténuer une sanction, ou éviter un licenciement. Tout est enrichissant.

Le temps nécessaire à la mission n'est pas toujours suffisant pour les conseillers officiant en grande agglomération. Les 15 heures sont vite atteintes, d'autant que l'entretien préparatoire, le débriefing et la rédaction des comptes rendus ne sont pas décomptés. On demande régulièrement à la DIRECCTE de nous accorder plus, mais nous n'avons droit qu'à une fin de non recevoir.

Du coup des salariés ont du mal à trouver des conseillers de libre, surtout pendant les congés. Nous avons remarqué des pics d'entretiens au début ou à la fin des congés d'été ou de fin d'année.

Certains conseillers de zone rurale n'assistent que deux ou trois salariés par an, quand certains en grande ville en font près de 40.

Les remboursements de frais sont ridicules au regard des frais engagés. Les appels téléphoniques ne sont pas pris en charge. C'est payé rapidement, en moyenne trois mois, mais ça peut atteindre 6 mois.

Lorsqu'ils font appel à nous, les salariés nous joignent directement en trouvant nos numéros dans la liste. Je reçois les salariés à l'union locale la plus proche pour un entretien

préparatoire. Là, ils vident leur sac, certains sont très mal psychologiquement. On calme les personnes. On a parfois un rôle d'assistante sociale.

Je regarde les documents que je lui ai demandés : lettre de convocation, contrat de travail, bulletin de paie, éventuellement lettres d'avertissement. Je conseille au salarié de rester calme lors de l'entretien, de dire ce qui se passe dans l'entreprise, car je prends des notes qui seront utiles pour un éventuel prud'homme. Je lui conseille aussi de répondre point par point aux griefs retenus contre lui.

Ce mandat permet de syndicaliser au niveau individuel, voire même de créer des sections ou des syndicats.

Avec les employeurs, ça se passe bien dans 90% des cas. Il y a des patrons énervés, mais ça finit par se calmer. Certains refusent de nous laisser entrer, on appelle la DIRECCTE, qui les rappelle à l'ordre. Appeler la police ne sert à rien.

Lors de l'entretien, je prends des notes. Parfois l'employeur demande pourquoi. Je lui réponds que c'est pour le salarié s'il demande un compte rendu pour les prud'hommes.

J'envoie une photocopie de mes notes écrites au salarié, qui valide ou modifie.

Je ne fais pas systématiquement des attestations manuelles, mais uniquement si le salarié conteste son licenciement.

Si le salarié est licencié, je l'envoie à la permanence juridique de l'union locale. Dans 80/90% des cas, le dossier est plaidable. Si le dossier est simple, c'est un défenseur syndical qui défendra le salarié, et un avocat lorsque l'affaire est complexe. On gagne dans 8 ou 9 fois sur 10.

On défend tous les salariés même les non syndiqués.

L'idée d'afficher les coordonnées des syndicats départementaux dans les entreprises dépourvues d'IRP est une bonne chose, ce devrait être obligatoire.

J'assiste des salariés lors des ruptures conventionnelles. Il y en a de plus en plus. 3 sur 10 entretiens, en moyenne.

Et beaucoup de salariés ne se font pas accompagner. Ces ruptures cachent parfois des licenciements économiques. Et quand ce sont les salariés qui sont demandeurs, c'est qu'ils veulent partir très vite. Quand c'est l'employeur qui en est à l'origine, je deviens méfiant.

Sur l'idée de l'extension de la mission de conseiller du salarié à l'assistance des représentants des salariés lors de procédure collective :

C'est une bonne idée car il y a une méconnaissance totale du fonctionnement de la procédure collective et du tribunal de commerce au niveau syndical. On méconnaît l'arsenal juridique pour s'emparer du sujet.

Les représentants des salariés ne sont pas au fait des lois, et le conseiller du salarié pourrait lui venir en aide. Mais cela nécessite d'être formé à un bon niveau.

Je mets en place actuellement une formation sur la procédure collective tant pour les conseillers du salarié que pour les conseillers prud'hommes, et les défenseurs syndicaux. »

Annexe G1

Témoignage d'une salariée sur l'attitude d'un conseiller du salarié lors d'un entretien préalable au licenciement. Texte issu d'un forum internet.

« Bonjour,

J'ai été convoqué à un entretien préalable pour un licenciement.

J'avais la possibilité de me faire représenter par un salarié ou par un représentant inscrit.

Je me suis présentée avec un délégué syndical et mon employeur l'a mis dehors sous prétexte que j'aurais dû l'avertir un quart d'heure avant.

Avait-il le droit de le renvoyer ?

Merci par avance pour votre réponse.

Elena »

**

« Le conseiller en question a dû protester ! Non ? »

« Non il n'a rien dit il est parti »

« Et vous avez fait votre entretien ou il a été reporté ? »

« Non j'ai fait l'entretien il n'a pas été reporté »

Source : <http://forum-juridique.net-iris.fr/travail/255995-entretien-prealable-licenciement-representant.html>

Annexe G2

Témoignage d'une salariée sur l'attitude d'un conseiller du salarié lors d'un entretien préalable au licenciement. Texte issu d'un forum internet.

« Bonjour à tous, c'est une première fois pour moi sur ce site.

J'étais, il y a peu de temps, à une convocation préalable à un licenciement pour faute grave.

Licenciement que je conteste. Je me suis faite accompagnée d'un Conseiller du salarié.

Cette personne était pour moi essentielle, je ne me voyais pas y aller seule.

En effet, c'est une situation est assez complexe car suite à une altercation avec mon employeur, j'ai porté plainte contre ce dernier pour insultes et violence mineure.

Depuis je suis très stressée et faible moralement, d'où l'importance pour moi du soutien de ce conseiller du salarié. Soutien que je n'ai pas du tout eu.

Ce conseiller ne souhaitait pas me rencontrer (car il m'a dit que je ne devais pas l'influencer, je n'ai pas bien compris cette remarque...) il m'a expliqué qu'on pouvait échanger par téléphone, jusque là ok. Après plusieurs coupures de téléphones (nous captions mal) je lui ai laissé un message vocal. Voyant qu'il ne me rappelait pas je me suis permise de le rappeler et au vu du réel manque de dialogue je lui ai demandé si je le dérangeais, il m'a dit que « oui », qu'il aimerait pouvoir faire sa première activité et que je le verrai directement le jour de la convocation.

J'ai été assez surprise de cet échange froid d'autant plus que je lui avait précisé que j'avais besoin d'être soutenue et conseillée...

Le rdv avec mon employeur a été assez difficile au niveau de l'échange car nous sommes restés, l'un et l'autre sur nos positions. Le conseillé a été neutre, impartial..

Il a fait un petit récapitulatif oral, lors du rdv, disant qu'il avait compris que j'avais discuté des directives (il a repris les dires de l'employeur) alors que j'ai dit à plusieurs reprise que c'était faux et qu'au contraire je m'étais énormément investie d'autant plus que la veille encore mon employeur me félicitait, le discours de mon employeur est constamment contradictoire et instable !!

A la fin du rdv mon employeur a dit qu'il m'enverrait la lettre de licenciement prévu ! (le conseillé lui a dit qu'il ne fallait pas le dire, je n'ai pas compris pourquoi il lui a dit cela, quel intérêt ?)

Après le rdv, il m'a fortement « conseillé » de ne pas faire de procédure, de tourner la page et vite me remettre à chercher un travail car les employeurs n'aimaient pas qu'il y ait des périodes « vides » dans les cv... il m'a dit que c'était inutile de le rappeler, qu'il enverrait à moi et à mon employeur le compte rendu de ce rdv.

Il m'a rappelé 1h après car il n'avait pas noté la date de « nos chamailleries » comme il me la précisé, je suis restée perplexe, lui ai donnée la date, lui ai dis au revoir et j'ai raccroché.

J'aimerais savoir si je peux lui demander de ne pas envoyer ce rapport à mon employeur, ceci étant car je ne suis pas sûre d'être en accord, au vu de son comportement général, avec ce qu'il va y mettre dedans. Je n'avais pas besoin de cela car finalement ça me stresse d'avantage.

Les conseillers du salarié, état des lieux en 2014.

Merci pour vos commentaires. »

**

« Bonjour et merci pour vos commentaires !

J'ai eu l'accueil du syndicat par téléphone ce matin, lui expliquant la situation.

Elle ne comprend pas pourquoi ce conseiller du salarié veut absolument donner le compte rendu à l'employeur, elle-même en tant que conseillère du salarié ne le fait pas et est très à l'écoute des personnes qu'elle accompagne, elle m'a conseillé de le rappeler pour lui dire que je ne souhaitais pas que l'employeur ait ce document car malheureusement je n'ai pas trop confiance en ce qu'il va écrire dedans au vu du manque d'échange qu'il y a eu entre nous et j'irai même à dire de ce manque de conseil et soutien.

Je l'ai donc rappelé, il m'a dit qu'il ne fallait pas que je l'appelle à plusieurs reprises, que nous ne devons pas parler ensemble (j'hallucine, la conseillère de l'accueil de ce syndicat me disait au coup de fil précédent qu'elle avait les salariés au téléphone plusieurs fois).

Je lui ai demandé pourquoi il tenait tant à donner ce compte rendu à mon employeur qui ne l'a même pas demandé et il m'a dit que c'était pour sa défense (alors là j'y comprends plus rien), puis il m'a demandé pourquoi moi je ne voulais pas qu'il l'ait, je lui ai dit en essayant de trouver les mots qui ne le braqueraient pas, que l'échange que nous avons eu était si peu rassurant que je n'avais pas confiance au contenu de ce rapport qui pouvait qui sait peut être se retourner contre moi.

Il m'a dit qu'il enverrait le rapport à mon employeur malgré tout et que si je ne voulais pas de rapport (alors que ça ne me pose aucun soucis d'avoir moi le rapport ou au moins de le voir avant qu'il l'envoie à mon employeur pour être sûre de ce qu'il y a écrit dedans), il m'a dit que dans ce cas là, je n'avais pas à prendre de conseiller du salarié et que j'aurais du y aller seule !

Il m'a soulevé que l'employeur avait effectivement dit lors de l'entretien (à la fin), qu'il m'enverrait le courrier de licenciement donc maintenant reste à savoir s'il l'écrira dans son rapport...

J'ai tout de même prévenu le syndicat que j'étais mécontente, étant déjà très stressée au vu de ce conflit et des abus de mon employeur je n'avais pas besoin de ça. Je tourne la page sur les Conseillers du salarié ! »

Source :

<http://forum-juridique.net-iris.fr/travail/282592-attitude-conseiller-salarie-lors-convocation-licenciement-faute.html>

Annexe H1

Questions posées aux magistrats :

Y a-t-il pour vous une différence fondamentale entre un compte rendu et une attestation, rédigée en application des articles 201 et suivants du code de procédure civile ? Ou possèdent-ils la même force probatoire selon vous ?

Quelle valeur attribuez-vous aux écrits des conseillers ? Preuve ? Simple témoignage ? Sont-ils neutres ? Partiaux ? En avez-vous écarté certains, du fait de leur côté douteux ?

Avez-vous fait mention des écrits des conseillers dans les attendus des jugements ?

Avez-vous eu à connaître des cas d'entrave à la fonction de conseiller, dans des chambres criminelles des TGI ?

Annexe H2

Questions posées aux avocats :

Le contact que vous avez eu avec un ou plusieurs conseillers du salarié étaient-ils des directs ou indirects ?

Avez-vous des employeurs ou des salariés comme client le plus souvent ?

Si ce sont des employeurs, que vous remontent-ils comme informations sur eux ? Comme questions ? Est-ce à l'occasion d'un entretien préalable au licenciement ou parce que le conseiller du salarié travaille chez votre client ?

Si ce sont des salariés, entrez-vous en contact avec le conseiller qui l'a assisté ?

Quels sont les conseils que vous donnez aux différents acteurs ?

Quels sont les pièges que vous avez pu remarquer ?

Les points positifs, négatifs, vos doutes, vos certitudes ?

Sur les conseillers eux-mêmes : leur nomination, leur activité, leur formation, leur efficacité, leur sérieux...

Annexe H3

Questions posées aux conseillers du salarié :

Comment avez-vous connu le mandat ?

Est-ce votre syndicat qui vous a proposé ce mandat ou bien est-ce vous qui avez postulé sans qu'on vous le demande ?

Depuis combien de temps effectuez-vous ce mandat ?

Est-ce que ça vous plaît ?

Avez-vous d'autres mandats ?

Est-ce que vous continuerez ce mandat ?

Quels sont les aspects négatifs et positifs de ce mandat ?

Quelles sont les difficultés de ce mandat ?

Que pensez-vous du crédit d'heures ?

Que pensez-vous du remboursement de frais ?

Racontez les contacts avec les salariés

Racontez les contacts avec les employeurs

Racontez le rapport que votre mandat crée dans votre entreprise et vis à vis de votre employeur

Racontez les contacts avec l'inspection du travail, la DIRECCTE

Les attestations/comptes rendus : est-il systématique ? Comment vous y prenez-vous ? Le temps que ça prend ?

Les contacts avec les avocats des salariés : en avez-vous, et si oui, comment ça se passe ?

Après l'entretien, vers qui orientez-vous le salarié ?

Quels conseils lui donnez-vous pour avant l'entretien, et après ?

Acceptez-vous toutes les demandes ? Si non, pourquoi ?

La formation, les mises à niveau : comment ça se passe ?

Quels rapports avez-vous avec les autres conseillers ?

Assistez-vous des salariés lors de ruptures conventionnelles ?

Annexe H4

Questions posées aux DIRECCTES :

Qui, précisément, décide du renouvellement de la liste des conseillers du salarié ?

Quand cela se fait-il ? Seulement une fois tous les 3 ans, ou parfois plus souvent ?

Comment organisez-vous le renouvellement ?

Combien de temps cela prend-il ?

En dehors des syndicats représentatifs, qui sont les autres interlocuteurs qui veulent présenter des conseillers du salarié ?

Refusez-vous certaines personnes, certaines structures, ou des candidatures individuelles ?

Le Préfet intervient-il dans l'élaboration ou la gestion de la liste ?

A votre avis, comment les syndicats choisissent-ils les conseillers du salarié ?

Comment les forment-ils ? Quel est leur niveau, leur neutralité ?

Quelle est l'efficacité des conseillers du salarié ?

Comment jugez-vous l'activité des conseillers ? En quantité et en qualité ?

Le paiement des frais de mission des conseillers représentent-ils beaucoup de travail ?

Les conseillers se plaignent-ils du retard du paiement des frais ?

Que demandent-ils à la DIRECCTE ?

Y a-t-il des abus, des dérapages, que vous avez constaté ? Lesquels ?

Avez-vous déjà mis fin à la fonction d'un conseiller de manière anticipée ?

Réalisez-vous des statistiques sur l'activité des conseillers ?

Quel est le portrait type du conseiller ? Y a-t-il une évolution au cours des dernières années ? (âge, secteur géographique ou secteur d'activité, sexe, syndicat...)

Y a-t-il des directives de la DGT à propos des conseillers du salarié ? (notamment sur le non renouvellement des conseillers n'ayant aucune activité)

Y a-t-il un traitement spécifique des ruptures conventionnelles dans lesquelles un conseiller du salarié est présent ?

Y a-t-il une directive de votre UT, de votre DIRECCTE ou de la DGT sur le droit à la photocopie de cartes de conseiller par les employeurs ?

Avez-vous connaissance d'incidents arrivés aux CS ou aux employeurs à propos d'entretiens préalables ayant mal tourné ?

Annexe H5

Conseillers du salarié: bilan d'activité
national pour l'année 2011
Source DGT

Données sur l'activité des conseillers

- Diminution de 8,42% du nombre de conseillers inscrits sur les listes départementales par rapport à 2010,
- Soit 10 056 conseillers du salariés désignés sur le territoire,
- Le nombre de conseillers transmettant un bilan annuel s'est élevé à 4078 soit 40,55 des inscrits

- Le nombre total d'intervention est en diminution soit 39142 en 2011, ce qui représente 2726 de moins qu'en 2010, dont 6 166 réalisés dans le cadre de ruptures conventionnelles (1711 en LORRAINE)
- Le nombre moyen d'intervention par conseiller reste stable, soit 3,8 (et 9,6 pour les conseillers ayant effectué au moins une intervention – 13 en LORRAINE)
- A noter que 59,56% des conseillers inscrits au niveau national sur la liste n'effectue aucune intervention. La mobilisation dépend cependant de l'appel des salariés et de la date des entretiens (disponibilité requise dans des délais très courts).

Bilan d'activité pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2011

Nombre total d'interventions des conseillers du salarié pendant la période	39142
Assistance lors d'un entretien préalable au licenciement	32989
Assistance lors d'entretiens relatifs à une rupture conventionnelle	6153

Journée du 21 janvier 2014
UT 54

Données relatives à l'effectif des entreprises d'intervention

- 94,63% des interventions s'effectuent dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- 64,70% des interventions s'effectuent dans les entreprises de moins de 11 salariés,

Répartition des interventions selon l'effectif des entreprises

	<i>Total</i>	<i>Entretien préalable au licenciement</i>	<i>Entretien rupture conventionnelle</i>
Entreprises de moins de 10 salariés	25326	21235	4091
Entreprises de 11 à 49 salariés	11717	9963	1754
Entreprises de 50 à 199 salariés	1603	1374	229
Entreprises d'au moins 200 salariés	496	417	79

Journée du 21 janvier 2014
UT 54

Données relatives aux secteurs d'activité des entreprises d'intervention

La répartition sectorielles des interventions s'effectue comme suit:

- 40,72% dans le secteur du commerce,
- 12,12% dans le secteur de l'industrie,
- 11% dans le secteur du bâtiment.

Répartition des interventions selon le secteur d'activité des entreprises

	Total	Entretien préalable au licenciement	Entretien rupture conventionnelle
Commerce	15940	13288	2652
Industrie	4765	4155	610
Agriculture	1438	1179	259
Transport	2233	2003	230
Bâtiment	4645	3966	679
Autres secteurs	10109	8389	1720

Journée du 21 janvier 2014
UT 54

Analyse des données qualitatives transmises

- Souhait d'une meilleure indemnisation quant aux frais engagés:
 - Actuellement indemnité forfaitaire de 40 euros pour les conseillers ayant effectué au moins 4 interventions, point  comme particulièrement peu importante eu égard la réalité des frais engagés,
 - Faible remboursement des frais de déplacement – mêmes que ceux des agents de l'Etat – souhait d'être indemnisé pour les frais engagés lors des déplacements effectués dans le cadre des entretiens de préparation à l'EP.
- Bénéficiaire d'un crédit d'heures pour la préparation de l'entretien à l'EP:
 - complexité de la réglementation,
 - Limitation de l'autorisation d'absence,



Le droit en liberté

Spécial Conseiller du salarié n°30 - Février 2013 - Bulletin édité par le Collectif confédéral DLAJ

Spécial conseiller du salarié n° 30

Le 20 novembre 2012 une journée de travail s'est tenue à Montreuil sur le mandat des Conseillers du Salarié. Cette a réuni près de 80 participants.

L'INTRODUCTION au DEBAT

Les enjeux de cette journée :

- Faire un état des lieux de l'activité du Conseiller du Salarié à partir de son vécu dans le mandat : *le rapport au salarié, au patron, le rapport à l'administration du travail, le rapport avec l'organisation CGT...*
- Faire un point sur l'évolution du mandat au regard des nouvelles formes de ruptures du contrat de travail : *rupture conventionnelle, départ volontaire...*
- Construire une plateforme revendicative pour un véritable statut du Conseiller du salarié.

Un bref rappel du contexte politique et social :

L'activité du Conseiller du salarié n'est pas déconnectée des évolutions politiques, économiques et sociales qui touchent l'ensemble des salariés et plus largement l'ensemble de la société. Bien au contraire, les CS sont au cœur de ces enjeux et prennent de plein fouet les conséquences de ces transformations !

Le mandat de CS a un peu plus de 20 ans, dont les 10 dernières années passées sous le feu d'une politique anti sociale particulièrement violente !

- *dégradation des rapports sociaux dans le travail*
- *multiplication des contrats atypiques*
- *multiplication de la flexibilité au travail*
- *facilitation des modes de ruptures du contrat de travail*
- *pression accrue sur les salariés pour qu'ils renoncent à leurs droits, notamment ceux de faire valoir leur droit, de se défendre et d'ester en justice*
- *dégradations des services publics du travail avec la RGPP qui a conduit à la suppression des DDTEFP et la création des DIRECCTE et les Unités Territoriales*
- *offensive du patronat – petits patrons contre des syndicalistes CGT.*

Le salarié au cœur de la mission du Conseiller du salarié

Pour bien comprendre ce sur quoi la CGT veut agir avec ses mandatés CS, il faut poser clairement l'objet de la mission : **Le salarié est la raison même de la mission du Conseiller du Salarié.**

Il se pose pour lui plusieurs problématiques :

Quel type d'accompagnement ?

- Un accompagnement déconnecté d'une approche collective avec les salariés ainsi que de la situation dans l'entreprise... ou plutôt un véritable accompagnement en lien avec la démarche revendicative garante de l'intérêt général des salariés ?!
- Un accompagnement déconnecté du monde syndical, particulièrement pour le salarié des TPE...ou plutôt un véritable accompagnement en lien avec la démarche syndicale d'implantation dans l'entreprise ou à défaut dans le site ?!

Les problématiques s'accroissent d'autant que des contradictions vont émerger, entre d'une part, la nature de la demande du salarié qui va évoluer avec le droit positif applicable et d'autre part la déontologie syndicale du Conseiller du salarié.

- *Dois-je accepter d'accompagner un salarié pour une Rupture conventionnelle, alors que celle-ci est censée être « mutuellement consentie » ?*

Là aussi nous devons nous poser la question : *Qui subit les réformes anti-sociales ?* La réponse est évidente : **c'est le salarié qui est au cœur des rapports sociaux !**

Ces problématiques entraînent d'autres questions :

- *Les liens entre le CS et son organisation de proximité : son syndicat/son UL/UD.
Le mandat du Conseiller du salarié est départemental, géré par l'UD en lien avec son UL. Comment cela est discuté avec son syndicat ?
Quelle place lui est faite au sein du Collectif de l'UL ?
Quel retour de mandat ?
Quel lien avec les Conseillers Prud'hommes, les défenseurs syndicaux ?*

Beaucoup de questions qui impliquent des réponses collectives à partir d'un échange autour de **la charte confédérale des élus et mandatés !**

- *Un plan de formation plus conséquent.
Un plan de formation mieux adapté aux Conseillers du salarié.*
- *Le lien entre le CS et le Collectif DLAJ.
La mise en place des Collectifs DLAJ au plan des UD permet également d'intégrer les CS dans un dispositif d'action syndicale pour faire vivre le droit au service de l'action revendicative !*

Les rapports du Conseiller du salarié avec l'administration publique

Après la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, le Ministère du Travail a voulu transféré une part de sa mission de contrôle aux organisations syndicales en créant les CS. Il a cependant gardé la main sur la gestion et le suivi de ces missions. Ce « compromis » a fonctionné jusqu'à ce que la RGPP ait considérablement dégradé les conditions de gestion ainsi que le suivi de la mission du CS sur le département !

Dans le même contexte, les rapports avec l'Inspection du Travail s'en sont aussi ressentis.

Faire évoluer le statut du conseiller du salarié

Aux difficultés citées ci-dessus s'ajoutent des difficultés relationnelles avec le patronat, notamment celui des très petites entreprises : *De plus en plus d'agressivité, de non respect des règles, de contestations du pouvoir du CS.*

Pour toutes ces raisons, il y a nécessité de revoir le statut du Conseiller du salarié dans ses missions et dans les moyens qui lui sont alloués pour les réaliser.

Cela doit permettre de répondre à plusieurs problématiques :

- *Qui peut être désigné Conseiller du salarié et par qui ?*
- *Sur quel périmètre doit s'exercer le mandat ?*
- *Quelle reconnaissance de l'exercice du mandat ?*
- *Quelles missions sont dévolues au CS ?*
- *Avec quels moyens en droit dans l'entreprise, en temps, en prise en charge, en suivi ?*

Dans la cinquantaine de retours de questionnaires, ces problématiques ressortent clairement. Par ailleurs, plusieurs UD ont déjà posé auprès des Directions du Travail des revendications pour obtenir une amélioration conséquente du statut du Conseiller du salarié.

LE DÉBAT

Les interventions ont été nombreuses et constructives, elles ont permis de conforter et compléter les revendications déjà élaborées.

Elles ont débouchées sur deux grands axes :

- La prise en compte du mandat par l'ensemble de l'organisation
- La construction d'une plateforme revendicative portée par toute la CGT auprès des pouvoirs publics (des DIRECCTE au Ministère du Travail).

* **La prise en compte du mandat par l'ensemble de l'organisation**

Les interventions ont mis en avant des situations inégales d'une UD ou d'une UL à une autre, pour autant, des points communs se sont dégagés :

- Une formation avant la prise de mandat.
- Une formation en cours de mandat, y compris sur des thèmes précis (*Rupture conventionnelle, le licenciement économique...*).
- Des rencontres régulières avec l'UD, l'UL
- L'organisation de rencontres avec les Conseillers prud'hommes et les défenseurs.
- L'accueil du salarié doit être un accueil syndical dans les locaux syndicaux.
- L'accueil doit aussi être l'occasion d'obtenir des informations sur l'entreprise en vu du déploiement de la CGT.
- Assurer un lien avec l'accueil juridique.
- Besoin d'un référentiel pour le Conseiller du salarié
- Mise à disposition d'une documentation juridique ou abonnement, Code du Travail, RPDS, Droit Ouvrier...

Rupture conventionnelle :

Quelle attitude à avoir face à une demande d'accompagnement pour la rupture conventionnelle ?

Il est rappelé que la CGT est contre toutes les formes de rupture du contrat de travail ! Nous sommes aussi pour accompagner tous les salariés en demande d'aide syndicale. OUI, nous devons accompagner les salariés !

Il ne s'agit pas d'approuver ce dispositif. Il s'agit d'informer le salarié, le dissuader quand c'est possible et de faire douter le patron qui est en position de force !

C'est sur une revendication de la CGT que la loi prévoit la possibilité d'être assisté par un Conseiller.

D'autres idées ont émergé des débats :

- Refuser que le patron ou son représentant fasse la photocopie de la carte du Conseiller (aucun contrôle sur l'utilisation de la copie).
- Les Instituts du Travail peuvent collaborer sur la formation des Conseillers.
- L'attestation du Conseiller du salarié remise à l'employeur n'a pas à mentionner l'identité du salarié assisté.
- Transmettre à DLAJ les modules de formation qui ont été expérimentés afin qu'ils soient mutualisés et mis à disposition des organisations CGT.

La construction d'une plateforme revendicative

Le mandat de Conseiller du salarié est introduit dans le Code du Travail par l'article 30 de la loi du 2 août 1989 et par la loi du 18 Janvier 1991. Il est architecturé par les circulaires 91-16 et 92-15 qui n'ont été ni modifiées ni complétées depuis leurs publications.

Les presque vingt cinq ans d'existence des Conseillers du salarié ont été marqué par beaucoup d'évolutions techniques (*Internet, téléphones cellulaires ...*) et politiques (*recodification du Code du Travail, apparition de la rupture conventionnelle en 2008...*).

Face à ces profondes modifications il est urgent de refonder les conditions d'exercice de la mission de Conseiller du salarié.

Par ailleurs l'expérience accumulée a amené la CGT à revendiquer l'amélioration et le perfectionnement du statut du Conseiller.

La journée du 20 novembre a permis de construire et valider une plateforme revendicative (ci-dessous) qui est à la disposition de toute la CGT pour qu'elle la porte auprès des pouvoirs publics (des DIRECCTE jusqu'au Ministère du travail).

Cette plateforme s'articule sur trois axes, les conditions du mandatement, la mission et les moyens.

LES CONDITIONS DU MANDATEMENT

- Listes établies dans le respect de la représentativité aux élections prud'homales ou TPE. Ne peuvent y figurer que des personnes présentées par une organisation syndicale représentative (au niveau du périmètre du mandat).
- Refus des « indépendants » qui détournent la mission à des fins lucratives.

LA MISSION

- Prise en compte du dispositif d'accompagnement dans le cadre d'une rupture conventionnelle.
- Inclure le personnel de maison dans le dispositif. L'entretien pourrait se faire hors du domicile de l'employeur (lieu à déterminer : Pôle Emploi, Antenne de la DIRECCTE...).
- La même personne peut être Conseiller du salarié dans deux départements maximum, à la condition qu'elle ne soit pas

Conseiller prud'homal dans le même département.

- Les procédures et les documents administratifs doivent être unifiés sur tout le territoire national.
- Un processus de modification des coordonnées individuelles des Conseillers doit être mis en place par chaque DIRECCTE, sous forme de base de données informatisées, afin d'assurer une mise à jour rapide.
- Protection juridique en cas d'agression.
- L'employeur a l'obligation d'informer le salarié de la liste départementale (fourniture de la liste ou de l'adresse internet à laquelle elle est disponible jointe au courrier de convocation).
- Un Conseiller qui constate, à l'occasion de sa mission dans l'entreprise, des situations qui lui semblent non conformes aux dispositions relatives à la réglementation du travail ou aux règles concernant l'hygiène et la sécurité doit pouvoir en référer à l'Inspection du Travail compétente.

LES MOYENS

- Prise en compte du temps de pré-entretien, avec l'obligation légale pour l'employeur de dégager le salarié de son poste de travail, 1H30 avant l'entretien. Ce point doit être mentionné dans la lettre de convocation.
- Prise en compte du temps de pré-entretien des conversations téléphoniques, de la rédaction de l'attestation et de la rupture conventionnelle par l'attribution d'un volume mensuel de 30 heures.
- Décompte des heures par bimestre ou possibilité de report d'un mois sur l'autre.
- Autorisation pour les Conseillers du salarié d'obtenir les renseignements concernant une entreprise auprès de l'inspection du Travail ainsi que l'accès au registre d'entrées et sorties du personnel.
- Mise à disposition par les services de la DIRECCTE d'une ligne téléphonique dédiée exclusivement aux Conseillers du salarié.
- Les délais de remboursements doivent être raccourcis ou les remboursements doivent être effectués dans les trois mois qui suivent la demande.
- Les remboursements de frais doivent apparaître en clair sur le compte bancaire du Conseiller. Les éventuels refus de remboursement doivent faire l'objet d'une motivation écrite et être adressés sous six mois, à défaut ceux-ci seront dus.
- Les remboursements de frais doivent se faire sur la base d'une indemnité forfaitaire. Le justificatif de ce forfait doit être constitué uniquement par la signature du salarié sur une attestation certifiant la présence du conseiller à l'entretien préalable. Ce justificatif doit être transmis mensuellement aux DIRECCTE, par voie postale ou électronique.
- Affectation d'un temps annuel de travail statistique aux conseillers du salarié.

Évaluation du forfait d'indemnité de mission :

Ouverture d'une négociation avec le Ministère du Travail sur la revalorisation et la prise en compte de tous les frais afférents à la mission du Conseiller du salarié.

- Remboursement du forfait mensuel téléphonique.
- Remboursement d'un timbre postal.
- Frais de déplacement en région parisienne comme en province.
- Forfait repas.
- Réexamen de l'indemnité forfaitaire.

Annexe H7

CONSEILLERS DU SALARIE – BILAN D'ACTIVITE 2000 - 2001
(Source Ministère de l'Emploi)

Bilan quantitatif

Les éléments chiffrés transmis par les directions départementales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle permettent de recenser 4674 conseillers du salarié en 2000 et 5026 en 2001 (donc progression de leur nombre).

Pour l'année 2000, 2452 conseillers du salarié ont transmis aux D.D.E.F.P les informations relatives à leur activité ; 2888 conseillers du salarié l'ont fait en 2001.

En 2000, 1997 conseillers ont effectué au moins 1 intervention. Parmi eux, 1486 ont réalisé 4 interventions ou plus.

En 2001, 2119 conseillers sont intervenus au moins 1 fois et 1636 d'entre eux ont fait 4 interventions ou plus.

Nombre d'interventions selon l'effectif de l'entreprise :

	en 2000	en 2001
Nombre d'interventions dans les entreprises de moins de 10 salariés :	15 344	16 252
Nombre d'interventions dans les entreprises de 10 à 50 salariés :		7 910
Nombre d'interventions dans les entreprises de 50 à 199 salariés :	952	1 042
Nombre d'interventions dans les entreprises d'au moins 200 salariés :	110	234

(La répartition ne porte que sur les éléments exploitables par le ministère)

Nombre d'intervention selon le secteur d'activité de l'entreprise :

Nombre d'interventions dans le secteur « industrie »	5 200	5 419
Nombre d'interventions dans le secteur « commerce »	10 946	+ de 11 000
Nombre d'interventions dans le secteur « agriculture »	873	
Nombre d'interventions dans le secteur « transport »	1 180	2 215
Nombre d'interventions dans le secteur « bâtiment »	1 669	2 066
Nombre d'interventions dans les autres secteurs	3 380	4 355

En 2001, les interventions dans les 5 secteurs identifiés représentent 82,80 % du total des interventions exploitables.

(La répartition ne porte que sur les interventions ayant pu faire l'objet d'une ventilation)

Bilan qualitatif

Le ministère n'a reçu que quatorze rapports qualitatifs des D.D.E.F.P .

1

1 – Impact du dispositif

Il semble que la mission du conseiller du salarié soit mieux reconnue et acceptée par tous. D'une manière générale, les employeurs ne font pas obstacle à la présence du conseiller lors de l'entretien préalable en vue d'un licenciement. Les directions d'entreprises reconnaissent leurs connaissances et leurs compétences.

Incidence de la présence du conseiller lors de l'entretien :

Les analyses dégagées par les bilans précédents sont confirmées dans leurs aspects essentiels.

Le conseiller a un rôle d'information du salarié sur ses droits et sur le déroulement de la procédure. Dans les petites entreprises, certains conseillers jouent également assez souvent un rôle d'information de l'employeur. Majoritairement, les conseillers du salarié estiment remplir un rôle de formateur/informateur.

2 – Point de vue des conseillers sur le dispositif

Le ministère estime que les conseillers forment une institution incontestable et incontestée.

Globalement, les conseillers du salarié sont fortement motivés par l'exercice de leur mission. Certains rencontrent quelques difficultés. Ils expriment aussi des aspirations ou critiques.

Comme lors des bilans précédents, ils signalent des difficultés sur le fonctionnement de l'institution. S'y ajoutent des préoccupations sur les conditions d'exercice de leur mission.

a) Point de vue sur l'organisation matérielle :

Les conseillers se plaignent entre autres: de problèmes induits par une mauvaise gestion et/ou actualisation des listes départementales ; de difficultés d'accueil dans certaines entreprises ; dans certains cas d'un manque de reconnaissance à leur égard.

b) Point de vue sur leur statut :

Les conseillers du salarié se considèrent comme « le parent pauvre » de la représentation des salariés. Beaucoup estiment que le statut du conseiller est à revoir et que leur formation est peu adaptée.

Ils se plaignent également de la faiblesse des moyens d'information dont ils disposent. Ainsi, certains expriment le souhait de bénéficier d'une allocation de Code du travail.

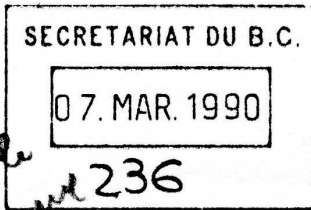
**Note réalisée par Jean-Pierre SÉGUIN,
après contact avec M. Didier BLANC.**

Annexe H8

ASSEMBLEE NATIONALE
GROUPE SOCIALISTE
SM/AB

REPUBLIQUE FRANCAISE
LIBERTE - EGALITE - FRATERNITE

Paris, le - 6 MARS 1990




Monsieur Henri KRASUCKI
Secrétaire Général de la CGT
263, rue de Paris
93516 MONTREUIL CEDEX

Monsieur le Secrétaire général,

Le groupe socialiste, particulièrement soucieux de la situation des salariés dans les petites et moyennes entreprises dépourvues de représentant du personnel, au cours du débat sur le projet de loi relatif à la prévention du licenciement, a déposé et fait adopter un amendement permettant à ces salariés lorsqu'ils font l'objet d'un licenciement, de se faire assister, lors de l'entretien préalable, par une personne extérieure à l'entreprise choisie sur une liste établie par le préfet du département après consultation des organisations syndicales.

Cette disposition correspond à une attente importante. Aussi, le groupe socialiste considère qu'il convient de fixer les conditions indispensables pour que ce conseiller du salarié puisse remplir pleinement sa mission. Ces conditions ont été traduites dans la proposition de loi n° 1067 relative "au conseiller du salarié" déposée par le groupe socialiste le 6 décembre 1989 sur le Bureau de l'Assemblée Nationale et publiée fin décembre, dont je vous adresse ci-joint un exemplaire.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs *et cordiaux*.


Louis MERMAZ
Président du groupe socialiste

Annexe H9

CONFÉDÉRATION SYNDICALE GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS — 93516 MONTREUIL CEDEX — TÉL. : (1) 48.51.80.00

Montreuil, le 11 MAI 1990

Adresse Télégr. : CONFEDOC-PARIS
Compte Chèque Postal PARIS 6284 L



N° à rappeler : (1)

PR/MF

Monsieur Louis MERMAZ
Président du Groupe Socialiste
ASSEMBLEE NATIONALE
Palais Bourbon
75353 - PARIS

Copie à Mr. Thierry MANDON

Monsieur le Président,

Comme convenu lors de notre entrevue du 10 MAI, nous vous faisons parvenir ci-joint le détail des modifications qu'il convient à notre avis d'apporter à la :

proposition de loi sur le conseiller du salarié.

Si ce texte apporte des améliorations intéressantes et corrige les graves erreurs de la loi du 2 AOUT 1989, il laisse subsister une ambiguïté inadmissible :

- *seules, les organisations syndicales représentatives de salariés doivent être habilitées à proposer des noms de personnes devant figurer sur les listes départementales de conseillers.*

Ce serait une innovation dangereuse, notamment en droit du travail, de considérer maintenant que les organisations d'employeurs auraient à donner leur point de vue sur la composition et le choix des personnes représentant les salariés dans toutes sortes d'organismes. Le pluralisme syndical est assez large et facilement mesurable au niveau départemental à l'occasion des élections prud'homales pour que l'établissement des listes ne soulève pas les difficultés qui ont jusqu'à maintenant amoindri la portée de cette disposition de la loi du 2 AOUT.

Par ailleurs, dans la majorité des cas, les salariés retenus comme conseillers vont être les mêmes que ceux qui assurent les fonctions d'assistance ou de représentation des salariés devant les Conseils de Prud'hommes (article L. 516-3 et 4 du Code du Travail). Or, ces assistants n'ont aucun statut ni aucun droit à un crédit d'heures rémunéré et encore moins à une protection ou une formation. C'est pourquoi nous demandons que le statut et les droits du conseiller du salarié leur soient applicables.

Cela permettrait d'améliorer considérablement l'accès à la justice dans le domaine prud'homal, l'efficacité et la qualité des décisions des premiers juges.

Enfin, le projet d'article 9 et la référence à l'article 378 du Code Pénal font peser sur le conseiller du salarié des menaces démesurées et inutiles à la fois, les assimilant à des OPJ ou des juges d'instruction alors qu'ils n'ont strictement aucun pouvoir d'investigation.

C'est pourquoi nous demandons sa suppression pure et simple. L'article 1382 du Code Civil suffit pour engager la responsabilité civile en cas de préjudice causé par des abus éventuels.

../..

.../...

Nous souhaitons donc que les modifications demandées soient retenues afin que ce texte rentre en application rapidement et que les premières listes de conseillers soient modifiées en conséquence pour répondre aux besoins des salariés, victimes par centaines de milliers chaque année des licenciements opérés maintenant sans contrôle d'aucune sorte dans la plupart des PME, voire dans des grandes entreprises.

Par ailleurs, pour soutenir cette proposition de loi, il nous paraît pour le moins choquant que le rapporteur ait fait état largement du rapport BELIER. En effet, si Monsieur BELIER a effectivement interrogé de façon très évasive notre confédération, il n'a aucunement soumis à notre appréciation ni le constat qu'il faisait ni les propositions. Nous ne partageons ni l'un ni les autres et sur aucun point. Il ne s'agit donc pas même d'un embryon de concertation. C'est pourquoi, cette évocation nous paraît pour le moins prématurée et dangereuse et relever d'une promotion inadmissible.

Sur le constat, il est fait abstraction de l'hostilité chronique et systématique des employeurs à toute forme d'expression et d'organisation collectives des salariés. Il a fallu que des dispositions d'ordre public imposent la représentation des salariés et que le mouvement syndical agisse pour son effectivité avec, à certaines époques, le concours de l'administration de contrôle.

Or, dès 1984, l'Inspection du Travail a non seulement été orientée vers un rôle d'aimable observateur et négociateur mais alors que les employeurs multipliaient par quatre les demandes de licenciement d'élus du personnel, elle a accordé dans plus de 80% des cas les autorisations. Les Ministres successifs, dans les décisions sur recours hiérarchique, ont accentué et donc encouragé ce mouvement qui a conduit à autoriser en moyenne plus de 10.000 licenciements par an pour les six dernières années.

Manoeuvres patronales dilatoires et procédures de tous ordres lors de l'implantation ou de demande d'élections ont été complétées par ces licenciements massifs. Il n'est pas possible dans un constat sérieux de ne pas mesurer l'impact sur la représentation des salariés dans un contexte de chômage massif et chronique doublé de l'existence d'un volant lui aussi massif d'emplois précaires et de fausse sous-traitance.

Quant aux propositions de Monsieur BELIER, elles conduiraient à réduire à l'extrême la représentation des salariés dans les entreprises de moins de 200, c'est-à-dire 97% des entreprises. La technique de la loi incitative et du renvoi à la négociation et à l'expérimentation a déjà été éprouvée en ce qui concerne le droit d'expression des salariés avec les résultats désastreux que l'on connaît pour ce droit moderne. Ces propositions conduiraient aussi à éloigner le syndicat de l'entreprise, à l'extérioriser et à accentuer les pratiques délégataires si néfastes que nous avons toujours combattues. Ce serait refaire en marche arrière le chemin amorcé en 68 et en 82.

Nous vous ferons parvenir en temps utile nos appréciations plus approfondies sur ce rapport mais nous tenions à vous indiquer dès maintenant notre désaccord complet à son propos.

Restant à votre disposition pour tous compléments d'informations, veuillez agréer, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Bernard LACOMBE
Secrétaire de la CGT

PJ : 1.

Annexe H 10
NOMBRE DE CONSEILLERS DU SALARIE DEPUIS 1991

année	Nombre de conseillers
1990	2400
1991	
1992	
1993	
1994	3748
1995	4164
1996	4472
1997	4733
1998	5144
1999	5751
2000	5658
2001	5092
2002	6347
2003	6143
2004	7780
2005	7052
2006	7559
2007	8454
2008	
2009	
2010	
2011	10 056
2012	
2013	9835

Annexe H11

REUNION DU 18 DECEMBRE 1992

RELATIVE AU CONSEILLER DU SALARIE

COMPTE - RENDU

Participants :

- Organisations syndicales :

CFTC : Monsieur Michel CHARBONNIER

CFE-CGC : Monsieur Jean-Luc JOBARD
Monsieur Patrick JOLLY

CGT-F.O : Madame Véronique LOPEZ-RIVOIRE
Monsieur Rémy CAILLAT
Monsieur Louis GOURIOU

CFDT : Madame Olivera DJUKIC
Monsieur Jean-Noël BAILLON

CGT : Monsieur Pascal RENNES
Monsieur Patrice BOUTINAUD

- Administration du travail

Monsieur Jean-Yves HOCQUET - Sous-direction des droits des salariés
Madame Michelle MOREAU - bureau DS1
Madame Agnès SEILHAN - bureau DS2
Monsieur Stéphane MOREL - bureau DS3
Madame Régine Chevalier - Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de PARIS
Monsieur Patrick LAPERSONNE-Direction Régionale du Travail et de l'Emploi des PAYS DE LA LOIRE

En introduction Monsieur HOCQUET précise l'objectif de la réunion : le bilan national de l'activité des conseillers du salarié pour la période s'étendant du 1er juillet 1991 au 30 juin 1992 est en cours d'élaboration. Il s'agit d'enrichir ce bilan en faisant le point avec les organisations syndicales sur le fonctionnement du dispositif.

Madame MOREAU donne des indications sur les données, encore partielles, fournies par les directions départementales : montée en charge du dispositif, confirmation de l'impact positif de l'institution, maintien de certaines difficultés de fonctionnement malgré les aménagements apportés en août 1992.

Ensuite, chaque organisations syndicale intervient pour donner son appréciation sur le fonctionnement du dispositif.

CFTC :

Les représentants de la CFTC soulignent l'insuffisance des autorisations d'absence des conseillers salariés, le remboursement tardif des frais de déplacement et la non prise en charge de frais annexes engagés par les conseillers.

Dans certains départements, un élargissement de la liste de conseillers leur paraît nécessaire.

Enfin, ils souhaitent une amélioration des conditions de communication des listes aux salariés (support minitel, remise au salarié de la liste lors de la convocation à l'entretien préalable...).

CFE - CGC :

Outre l'insuffisance des autorisations d'absence et le problème des frais engagés par les conseillers, les représentants de la CFE-CGC soulignent le risque d'implosion du dispositif compte-tenu de la multiplication des licenciements.

Par ailleurs, la mise sur support télématique des listes leur apparaît également souhaitable au motif notamment que les mairies refusent de délivrer des exemplaires de la liste ou des photocopies.

C.G.T-F.O.

En premier lieu, les représentants de la C.G.T-F.O rappellent qu'ils étaient opposés au dispositif antérieur à la loi relative au conseiller du salarié.

Ils soulignent qu'actuellement les conseillers semblent constituer des supplétifs de l'inspection du travail.

Ils mettent également l'accent sur l'insuffisance des autorisations d'absence et les conditions de remboursement des frais et rappellent qu'ils sont opposés à l'incompatibilité instituée par la loi entre la fonction de conseiller prud'homme et celle de conseiller du salarié, celle-ci n'étant justifiée que, dans l'hypothèse où le conseiller prud'homme siège dans la section où est jugée l'affaire dont il a eu à connaître en qualité de conseiller du salarié.

Ensuite Monsieur Gouriou représentant du syndicat C.G.T-F.O et conseiller du salarié fait part de son expérience.

Il souligne la difficulté pour le conseiller de faire face à toutes les demandes compte-tenu notamment du temps passé à la préparation de l'entretien.

Il s'interroge sur le rôle du conseiller (bénévole chargé d'assurer la cohésion sociale ?) et sur le cadre légal de sa mission.

La fourniture de moyens matériels aux conseillers et un assouplissement du système de remboursement des frais lui paraissent nécessaires.

Enfin, il indique que la formation des conseillers doit relever exclusivement des organisations syndicales et non de l'administration.

CFDT

Les représentants de la CFDT précisent que l'ambiguïté de l'institution génère les problèmes actuels. Le conseiller est un pis-aller qui pallie le défaut d'institutions représentatives du personnel dans les PME.

A travers lui, l'administration ne pratique-t-elle pas aussi la sous-traitance ?

Ils indiquent que dans certains départements, compte-tenu de l'investissement demandé, des conseillers ont démissionné.

Ensuite Monsieur BAILLON, secrétaire de l'UD CFDT des Bouches-du-Rhône et conseiller du salarié souligne les points suivants .

La procédure de renouvellement des listes est extrêmement lourde. Les salariés rencontrent des difficultés pour contacter un conseiller : notamment le délai de cinq jours n'est pas respecté par les employeurs. Pour simplifier le choix du conseiller, l'U.D. centralise les appels.

L'appréciation au niveau de l'entreprise de la présence d'institutions représentatives du personnel soulève des difficultés : obligation pourrait être faite à l'employeur d'indiquer au salarié le lieu où il peut joindre un représentant du personnel lorsqu'il en existe.

La procédure de remboursement des frais est également très lourde. Par ailleurs le non remboursement de certains frais annexes constitue de fait une charge supplémentaire par rapport au fonctionnement normal du syndicat.

S'agissant de la formation, il rappelle le dispositif existant pour les conseillers prud'hommes.

Il souligne que, sauf exception, les conseillers ne connaissent pas de difficultés pour s'absenter de leur entreprise et que par ailleurs beaucoup d'employeurs apprécient la présence du conseiller.

CGT

Les représentants de la CGT considèrent que le bilan national est aseptisé.

Ils indiquent qu'en ce qui concerne l'élaboration des listes et la réalisation du bilan de l'activité des conseillers, les directions départementales devraient être astreintes à discuter avec les organisations syndicales.

Par ailleurs, ils mettent l'accent sur le caractère très restrictif de la circulaire d'application de septembre 1991, sur le problème de la prise en charge des frais annexes et sur la formation des conseillers qui doit rester l'apanage des syndicats à qui des moyens doivent être donnés.

Ils s'interrogent sur la mission des conseillers (considérés comme des "sous-fonctionnaires") qui confère aux organisations syndicales un rôle d'accompagnateur du licenciement.

Un renforcement des services de renseignement de l'inspection du travail leur paraît nécessaire.

Une augmentation du nombre de conseillers leur paraît préférable à une augmentation de la durée des autorisations d'absence.

Enfin une extension des compétences du conseiller leur semble souhaitable : assistance du salarié pour tout entretien avec l'employeur, qu'il y ait ou non des institutions représentatives du personnel.

Ensuite Monsieur BOUTINAUD représentant le syndicat CGT et conseiller du salarié tire le bilan de son expérience.

La loi étant maintenant bien connue, l'investissement des conseillers est de plus en plus important.

Les listes ne sont pas toujours mises à la disposition des salariés dans les mairies.

Souvent, le délai de cinq jours n'est pas respecté par les employeurs dont certains ont par ailleurs tendance à fixer la date de l'entretien le samedi ou le dimanche.

En ce qui concerne plus précisément l'exercice de la mission, le premier objectif doit être la sauvegarde de l'emploi.

De nombreuses transactions sont conclues dans la mesure où le salarié souhaite partir dans de bonnes conditions et où le motif de licenciement invoqué n'est souvent pas réel et sérieux.

Un nombre de plus en plus important d'interventions concerne le licenciement de cadres pour perte de confiance.

De très nombreuses interventions ont lieu dans le secteur du petit commerce.

En cas de licenciement pour motif économique, le rôle du conseiller est limité.

Madame CHEVALIER fait ensuite le point de la situation sur PARIS et met notamment l'accent sur les difficultés rencontrées lors du renouvellement de la liste, sur la lourdeur de la procédure de remboursement des frais et sur le problème de la vérification de l'identité des conseillers.

Monsieur LAPERSONNE indique que contrairement aux institutions représentatives du personnel et aux délégués syndicaux, l'institution du conseiller du salarié n'est pas intervenue à la suite d'une période de bouleversement social.

Le dispositif fonctionne et correspond à un réel besoin mais demeure la question de savoir s'il constitue une bonne réponse à ce besoin.

Les problèmes qui se posent sont de différents ordres : difficultés matérielles et techniques, relations avec les services déconcentrés du ministère du travail, question de la formation, débat de fond sur la place de l'institution.

Ensuite les représentants de la CFE-CGC rappellent que dans la loi de finance 1993, le budget concernant le conseiller du salarié (remboursement des frais de déplacement et des salaires) a été diminué de moitié.

Monsieur HOCQUET précise que cette diminution résulte d'une sous consommation des crédits 1992.

Monsieur HOCQUET souligne la nécessité d'un travail en synergie entre les organisations syndicales et l'administration pour améliorer le dispositif.

Il indique que dans le cadre de la législation actuelle, une réflexion peut d'ores et déjà être menée sur une simplification de la procédure de remboursement des frais, sur les réponses à apporter à la question des frais annexes engagés par les conseillers et les organisations syndicales, sur l'amélioration au niveau local des conditions d'actualisation et de communication des listes.

Il relève l'existence d'un consensus en ce qui concerne la formation des conseillers.

Enfin, il appelle l'attention des organisations syndicales sur la nécessité de faire remonter les informations sollicitées par le ministère du travail pour l'élaboration du bilan national de l'activité des conseillers.