

## ● Circulaire du 4 Août 1992

Le Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle  
à  
Mesdames et Messieurs les préfets  
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail et de l'emploi  
Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi  
et de la formation professionnelle  
Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail

**Objet : Circulaire concernant la note complémentaire à la circulaire du 05-09-1991 relative à l'assistance du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement**

Un premier bilan d'application du dispositif relatif au conseiller du salarié mis en place par l'article 30 de la loi du 02-08-1989 et complété par la loi du 18-01-1991 permet de tirer un certain nombre d'enseignements sur les difficultés rencontrées par les conseillers du salarié dans le cadre de l'exercice de leur mission.

La présente note a pour objet d'apporter les précisions et les aménagements nécessaires pour permettre de résoudre les principales questions soulevées.

### **1. Elaboration des listes départementales de conseillers du salarié**

En vertu de l'article L.122-14 du code du travail, les listes départementales doivent notamment comporter le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers.

Lors du renouvellement des listes, il convient donc de veiller au respect de ces dispositions dont l'objet est de permettre aux salariés d'être pleinement informés.

Il apparaît que l'expérience acquise lors de la mise en place du dispositif devrait permettre un meilleur ajustement des listes.

A cet égard, il conviendrait d'étudier, en concertation avec les organisations syndicales et professionnelles, les conditions d'une meilleure information sur la répartition géographique et professionnelle des conseillers.

Ainsi pourrait être examinée l'opportunité d'une identification des conseillers en fonction de la zone d'intervention (arrondissement, bassin d'emploi ...) et/ou du secteur d'activité, compte tenu, par exemple, de la compétence professionnelle du conseiller.

D'ores et déjà, certaines listes départementales ont été élaborées en prenant en compte ces paramètres.

Les indications retenues en plus des mentions obligatoires peuvent être différentes en fonction de la situation de chaque département.

En outre, en ce qui concerne la domiciliation des conseillers présentés par une organisation syndicale qui ne sont pas permanents syndicaux, il y a lieu de préciser que les intéressés peuvent être domiciliés auprès de leur syndicat sous réserve de l'accord de ce dernier et du conseiller concerné.

En effet, la disposition de la circulaire préconisant que ces conseillers soient domiciliés à leur adresse personnelle ne présente pas de caractère impératif.

## **2. Communication de la liste départementale au salarié**

L'article L.122-14 du code du travail prévoit expressément que l'employeur doit indiquer dans la lettre de convocation à l'entretien préalable l'adresse des services dans lesquels la liste peut être consultée par les salariés.

La circulaire (point 2.1.1) précise que cette indication concerne notamment l'adresse de la section d'inspection du travail compétente pour l'établissement et l'adresse de la mairie du lieu du domicile du salarié.

Toutefois, en raison du caractère départemental de cette liste, un problème se pose dès lors que le salarié ne demeure pas dans le département où est situé l'établissement. En effet, l'adresse de la mairie du lieu du domicile du salarié ne sera, dans ce cas, d'aucune utilité pour celui-ci. La liste affichée dans cette mairie ne sera pas celle à laquelle pourra se référer le salarié pour choisir un conseiller.

Dans cette situation, seule l'adresse de la mairie du lieu de travail présente un intérêt pour le salarié.

En conséquence, l'employeur doit indiquer la référence de la mairie du lieu du domicile du salarié s'il demeure dans le département où est situé l'établissement ou l'adresse de la mairie de son lieu de travail s'il demeure en dehors de ce département.

### **3. Préparation de l'entretien préalable au licenciement**

Ainsi que le rappellent les points 1.2.2 et 3.2.3 de la circulaire, en vertu de la loi, donnent lieu à autorisation d'absence et à indemnisation la durée de l'entretien lui-même et le temps nécessaire au conseiller pour se rendre à l'entretien et en revenir. Cependant, un travail préparatoire à l'entretien s'avère presque toujours nécessaire. Dès lors, il convient de considérer que, lorsqu'une rencontre préalable a lieu entre le conseiller et le salarié pour préparer l'entretien, sa durée peut s'imputer sur la durée des autorisations d'absence, dès lors qu'elle intervient immédiatement avant la tenue de l'entretien.

### **4. Remboursement des rémunérations des conseillers salariés**

Le point 3.1.1 de la circulaire prévoit l'obligation pour le conseiller de fournir une attestation de chacun des salariés qu'il a assisté.

Cette disposition a pour seul objet de permettre au conseiller d'être indemnisé.

Si la circulaire exige que ce justificatif accompagne la demande de remboursement des rémunérations maintenues adressée par l'employeur, elle n'impose pas que la remise de ce document soit effectuée par ce dernier.

En conséquence, ce justificatif peut être adressé directement à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par le conseiller lui-même.

### **5. Remboursement des frais de transport assurance du véhicule**

En ce qui concerne la disposition de la circulaire (point 3.2.1) relatif à la souscription par les conseillers d'une police d'assurance complémentaire lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel, il y a lieu de souligner que cette souscription ne présente pas de caractère obligatoire.

Le rappel dans la circulaire des dispositions du décret du 28-05-1990 relatif aux déplacements des personnels civils de l'Etat, a pour seul objet, sur ce point, d'exclure toute responsabilité de l'Etat en cas de dommage par le véhicule du conseiller.

## 6. Formation des conseillers du salarié

En application de l'article L.122-14-17 du code du travail, les conseillers salariés bénéficient d'un droit d'accès privilégié au congé de formation économique, sociale et syndicale par les besoins de la formation du conseiller du salarié.

Il paraît nécessaire d'assurer une large information des intéressés sur ce point. L'organisation, au sein des directions départementales du travail, de réunions de conseillers du salarié doit également permettre de répondre aux besoins exprimés dans ce domaine par les intéressés.

Depuis la mise en place du dispositif, des réunions de ce type ont déjà été organisées au sein de certains départements. Les résultats s'en sont avérés très positifs.

## 7. Suivi de l'activité des conseillers

Dans le cadre du suivi annuel de l'activité des conseillers institué par la circulaire (point 4-1), la synthèse des résultats obtenus dans chaque département pour la période s'étendant du 1er juillet 1991 au 30-06-1992 devra être adressée au bureau DS 1 de la direction des relations du travail avant le 30-09-1992.

Le recueil des informations devra être mis en oeuvre selon les mêmes modalités que pour l'exercice précédent par l'envoi à chaque conseiller du salarié de l'état récapitulatif des interventions effectuées (annexe 5 de la circulaire).

Par ailleurs, vous voudrez bien également adresser à ce bureau une copie du dernier état des listes départementales.

Référence : note 71 MT/92 - NDE n° 92-29 du 24-04-1992. Note abrogée : note SES n° 7/85 MT du 09-07-1985.

Comme la circulaire du 24-04-1992 vous l'indiquait, vous trouverez ci-joint le nouvel état SCRE ainsi que les instructions de chiffrage. Ce nouvel état remplace l'ancien état CRE 1. Il complète les données statistiques communiquées par STEF.

Son plan est identique mais quelques modifications y ont été introduites.

Elles visent, d'une part, à mieux répondre aux préoccupations actuelles concernant le contrôle de la recherche d'emploi et à en simplifier le suivi statistique.

Elles sont, d'autre part, destinées à mettre l'état statistique en conformité avec la nouvelle réglementation de l'assurance chômage décidée par les partenaires sociaux en juillet dernier.

En conséquence, la partie (II) de l'état relative à la ventilation des personnes convoquées pour la première fois ne distingue plus - en ce qui concerne le type d'allocation perçue - que les allocations d'assurance d'une part et les allocations de solidarité (AI et ASS) d'autre part (4.1 et 4.2).

De même, le tableau III concernant les sanctions ne comprend plus que deux types d'allocations : celles du régime d'assurance et celles du régime de solidarité.

Les nouvelles règles du régime d'assurance relatives à l'indemnisation s'appliquent à compter du 1er août 1992. Compte tenu du caractère progressif de l'entrée en vigueur de ces règles, les Assedic vont continuer à distinguer les allocations versées jusqu'au 1er avril 1993.

Il vous appartient, dès la mise en oeuvre de la présente circulaire, d'agrèger les allocations d'assurance sous la rubrique unique allocations d'assurance sans tenir compte des distinctions encore en cours (AB, ABE, AFD).

Les autres modifications apportées sont les suivantes :

Dans la partie (II) consacrée aux personnes convoquées pour la première fois, la ventilation selon l'âge a été simplifiée, celle selon le sexe a été supprimée. Une ventilation selon l'ancienneté d'inscription au chômage a été introduite afin de mieux appréhender le phénomène du chômage de longue durée.

Afin de prendre en compte les nouvelles modalités d'origine des convocations, les saisies par l'Assedic sont distinguées en plus des signalements par l'A.N.P.E.

Les avertissements ne constituant pas des sanctions, cette information n'a pas été conservée dans le nouvel état dès lors que cette information est déjà prévue dans la série XCRE des remontées télématiques STEF.

Enfin, la partie IV consacrée aux recours a été développée en distinguant les recours gracieux qui sont présentés à la commission départementale de recours gracieux, les recours hiérarchiques et les recours contentieux afin de pouvoir mieux apprécier les réactions des allocataires sanctionnés ainsi que l'ampleur des tâches du SCRE.

En revanche, et dans un souci de simplification, s'agissant de l'origine des sanctions, les trois catégories de refus d'emploi, de formation et de visite médicale ont été fusionnées.

Vous trouverez dans les instructions de chiffrage les égalités qui doivent être systématiquement vérifiées afin de s'assurer de la fiabilité des chiffres communiqués et les explications nécessaires pour remplir cet état.

Vous devez impérativement respecter les délais suivants :

- > envoi à la direction régionale du travail et de l'emploi de l'état SCRE rempli et validé par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour le quinzième jour du mois n + 1;
- > validation par le directeur régional du travail et de l'emploi en envoi au SES pour le vingtième jour du mois n + 1.

Ce nouvel état SCRE sera utilisé par les directions départementales à partir du 1er novembre 1992 pour les statistiques portant sur le mois d'octobre 1992.

Le maître des requêtes au Conseil d'Etat  
Direction des relations du travail,  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

#### **Annexe : Bilan de l'activité des conseillers du salarié (1er 07-1990 - 30-06-1991)**

Compte tenu de son aspect novateur, il est apparu nécessaire de recueillir des éléments d'information quantitatifs et qualitatifs sur le fonctionnement du dispositif du conseiller du salarié mis en place par l'article 30 de la loi du 02-08-1989 relatif à l'assistance du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement et complété par la loi du 18-01-1991.

Ainsi, la circulaire d'application du 05-09-1991 a prévu un suivi annuel des interventions des conseillers du salarié à compter du 1er juillet 1990 (la période de référence s'étendant du 1er juillet au 30 juin).

A cette fin, il a été demandé aux directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de recueillir des informations sur le nombre total des interventions effectuées dans leur département, ventilées selon l'effectif des entreprises, le secteur d'activité et l'avis des conseillers sur le fonctionnement du dispositif.

#### **I. - Bilan quantitatif**

##### **1. Observations liminaires**

Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ont adressé à chaque conseiller du salarié un état récapitulatif, dressé selon un modèle préétabli, en lui demandant de le compléter (annexe I).

Sans qu'il soit possible de déterminer un taux de réponse, il y a lieu de souligner que, dans la plupart des départements, un certain nombre de conseillers, bien qu'ayant été

amenés à exercer leur mission pendant la période de référence, n'ont pas donné suite à la demande qui leur avait été faite.

Dans certains départements, le taux de réponse est inférieur à 50 p. 100.

Il apparaît donc que le nombre réel d'interventions effectuées est largement supérieur au chiffre obtenu.

## 2. Les données

Il existe 101 listes départementales. Les statistiques portent sur 94 départements.

a) Nombre d'interventions selon l'effectif de l'entreprise :

- nombre d'interventions dans les entreprises de moins de 10 salariés : 8 669 63,5 %
  - nombre d'interventions dans les entreprises d'au moins 10 et de moins de 50 salariés : 4 134 30,3 %
  - nombre d'interventions dans les entreprises d'au moins 50 et des moins de 200 salariés : 742 5,4 %
  - nombre d'interventions dans les entreprises d'au moins 200 salariés : 114 0,8 %
- Total 13 659

b) Nombre d'interventions selon le secteur d'activité :

- nombre d'interventions dans le secteur Industrie : 4 296 31,5 %
  - nombre d'interventions dans le secteur Commerce : 6 187 45,3 %
  - nombre d'interventions dans le secteur Agriculture : 627 4,6 %
  - nombre d'interventions dans d'autres secteurs d'activité : 2 549 18,6 %
- Total 13 659

En ajoutant les résultats globaux fournis par les départements de l'Isère, du Morbihan, du Rhône et de la Seine-Saint-Denis, le nombre total d'interventions est porté à 15 301.

## 3. Analyse

Les listes départementales, notamment depuis la loi du 18-01-1991, font l'objet de nombreux compléments ou modifications. On peut estimer à environ 2 600 le nombre total de conseillers actuellement en activité.

En prenant en considération les seuls départements qui ont fourni des données (2 460 conseillers environ), il y aurait donc eu en moyenne 6 interventions par conseiller.

En réalité, ce chiffre n'a que peu de signification dans la mesure où, d'une part, le nombre de conseillers est extrêmement variable selon les départements (de moins de 10 à plus de 100) et où, d'autre part, l'activité individuelle des conseillers est très variable.

Les interventions sont logiquement concentrées dans les entreprises de moins de 10 salariés (63,5 p. 100).

93,8 p. 100 des interventions ont été effectuées dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, 76,8 p. 100 des interventions ont eu lieu dans les entreprises du secteur commerce (45,3 p. 100) et les entreprises du secteur industriel (31,5 p. 100).

## **II. - Bilan qualitatif**

Le nombre très important d'interventions effectuées dans les entreprises de moins de 50 salariés révèle que le dispositif mis en place qui doit permettre d'obtenir des institutions représentatives du personnel, a atteint son objectif.

Les appréciations positives portées, dans la très grande majorité des cas, par les services extérieurs et les conseillers eux-mêmes sont également le signe que l'institution du conseiller correspondait à un réel besoin.

Cependant, des difficultés de fonctionnement subsistent et le rôle du conseiller du salarié suscite, sur le terrain, des interrogations.

Il y a lieu de souligner que, sauf exception, les rapports adressés par les directions départementales du travail et de l'emploi présentent une grande similitude dans l'analyse qu'il s'agisse d'évaluer l'impact du dispositif ou de la mise en évidence des difficultés existantes.

### **1. L'impact du dispositif**

Après quelques difficultés de mise en place, le dispositif a fonctionné rapidement de manière satisfaisante.

La loi du 18-01-1991 qui a conféré au conseiller un véritable statut (autorisations d'absence, droit à la formation, protection contre le licenciement...) et l'implication des organisations syndicales et l'action des services ont renforcé l'institution et facilité les interventions.

De rares cas de délits d'entrave ont été signalés. D'une manière générale, les employeurs n'ont pas fait obstacle à la présence du conseiller lors de l'entretien préalable.

Parallèlement, les conseillers salariés ne paraissent pas connaître de difficultés pour utiliser les autorisations d'absence dont ils bénéficient pour exercer leur mission.

**a) L'incidence de la présence du conseiller lors de l'entretien préalable :**

De manière quasi systématique, il est souligné que la présence du conseiller modifie le déroulement de l'entretien.

Elle sécurise le salarié souvent très désarmé, lui apporte un soutien moral et lui permet de s'expliquer plus aisément.

Elle constitue également un facteur d'apaisement.

L'employeur est amené à motiver de manière plus conséquente le licenciement.

L'entretien préalable ne constitue plus une simple formalité. Il retrouve sa vocation initiale : recueil d'explications, institution d'un véritable dialogue. L'intervention du conseiller suscite et facilite les échanges.

Par ailleurs, dans la plupart des cas, cette intervention permet un meilleur respect de la législation et des droits des salariés (procédure, indemnités de rupture du contrat de travail, heures pour recherches d'emploi, remise de la convention de conversion en cas de licenciement pour motif économique, dispositions conventionnelles applicables ...).

Ainsi, l'intervention du conseiller tend à pallier la méconnaissance (largement soulignée) des salariés et des employeurs en matière de réglementation du travail, notamment dans les petites entreprises du secteur commerce.

**b) L'incidence de la présence du conseiller sur la procédure engagée :**

Dans la grande majorité des cas, l'employeur maintient sa décision de procéder au licenciement.

Cependant, la plupart des rapports indique qu'un certain nombre de licenciements ont été évités (sans qu'il soit possible d'en apprécier le volume). Il en est notamment ainsi lorsque le motif du licenciement ne se révélant pas suffisamment sérieux, l'employeur préfère renoncer à la procédure engagée.

L'intervention du conseiller conduit assez souvent à une modification du motif de licenciement : ainsi fréquemment, la faute grave est finalement écartée par l'employeur au profit de la faute, cause réelle et sérieuse du licenciement.

La présence du conseiller facilite également la conclusion de transactions, le salarié bénéficiant d'indemnités de rupture d'un montant supérieur à celui des indemnités légales ou conventionnelles.

L'intervention du conseiller a une portée plus importante lorsque le licenciement est envisagé pour un motif autre qu'économique. Ainsi que le souligne notamment une étude réalisée par la direction régionale du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, la présence du conseiller est assez formelle en cas de licenciement pour motif économique faute pour lui de disposer des informations utiles à l'appréciation de la réalité du motif économique.

Enfin, l'intervention du conseiller permet dans certains cas d'éviter un contentieux. Parallèlement, les salariés sont mieux armés pour engager une procédure judiciaire.

En conclusion, si dans la majorité des cas la présence du conseiller ne conduit pas à l'arrêt de la procédure engagée, elle a cependant presque toujours une incidence qui peut se situer à différents niveaux et qui excède parfois le cadre légal de la mission : conditions de déroulement de l'entretien, meilleur respect de la réglementation, modification du motif de licenciement, négociation de transactions, selon les cas économie d'un contentieux ou possibilité pour le salarié de saisir le conseil de prud'hommes dans de meilleures conditions. Par ailleurs, les conseillers rédigent fréquemment un compte rendu de l'entretien qui peut être produit devant l'autorité judiciaire.

## 2. Les difficultés et les interrogations

Malgré l'intervention de la loi du 18-01-1991, des difficultés de plusieurs ordres subsistent, de la mission du conseiller.

L'activité individuelle des conseillers est variable (dans certains départements une minorité de conseillers assure la majorité des interventions). Divers éléments peuvent expliquer ces différences (disponibilité, importance de l'investissement personnel, compétence, secteur d'activité, secteur géographique, appartenance syndicale ...).

Cependant l'impression dominante est celle d'une forte implication des conseillers : l'investissement moral, physique et matériel est important.

Ainsi, de nombreux conseillers déclarent être débordés et ne pouvoir faire face à toutes les demandes (un certain nombre d'entre eux ont préféré démissionner).

Il se plaignent de leur isolement et estiment ne pas avoir les moyens nécessaires pour exercer correctement leur mission. La grande majorité des conseillers, quel que soit leur profil (retraités, salariés appartenant ou non à une organisation syndicale) partagent ce sentiment.

Différents facteurs sont à l'origine de cette situation.

**a) Les difficultés :**

Certains problèmes paraissent pouvoir être techniquement résolus.

Ainsi, l'expérience acquise lors de la mise en place du dispositif devrait à l'avenir permettre aux directeurs départementaux du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'assurer un meilleur ajustement des listes : nombre suffisant de conseillers, meilleure répartition géographique et professionnelle, évaluation plus précise des compétences requises pour l'exercice de cette mission.

Par ailleurs, une meilleure information des conseillers salariés sur leur droit d'accès privilégié, pour les besoins de la formation de conseiller, au congé de formation économique, sociale et syndicale, devrait permettre de répondre partiellement aux préoccupations exprimées dans ce domaine par les intéressés.

L'organisation de réunions d'information de conseillers devrait également contribuer à cette formation et permettre de rompre l'isolement.

D'ores et déjà, certains départements ont tenu ce type de réunions dont les résultats se sont révélés très positifs.

Par ailleurs, une note complémentaire à la circulaire du 05-09-1991 apportera les précisions et les aménagements nécessaires à la résolution de certaines difficultés rencontrées par les conseillers lors de l'exercice de leur mission.

**b) Les interrogations sur le rôle du conseiller :**

D'une manière générale, il apparaît que les conseillers du salarié ne se considèrent pas comme des délégués du personnel et n'ont pas tendance à confondre leur mission avec les attributions de ces derniers.

Si certains estiment que leur champ d'intervention est trop limité, un grand nombre d'entre eux a plutôt le sentiment que leur mission n'est pas très définie.

En fait, ainsi que le soulignent de nombreux rapports et l'étude précitée, les conseillers ont une conception pragmatique de leur mission. Selon le cas, ils peuvent être témoin, expert, conseiller juridique, conciliateur, défenseur du salarié, négociateur.

Ainsi que nous l'avons vu précédemment, l'intervention du conseiller permet un meilleur respect de la législation du travail qui parfois ne se limite pas au droit du licenciement. Ainsi, à titre d'exemple, il est indiqué que des rappels de salaire ou le paiement d'heures supplémentaires ont été obtenus par des salariés à la suite de l'intervention du conseiller pendant l'entretien préalable.

En outre, après l'entretien préalable, le conseiller assure souvent, à la demande du salarié, un suivi : contrôle du reçu pour solde de tout compte, conseils donnés au salarié sur l'engagement d'une procédure prud'homale.

Cette situation ne semble pas résulter d'une volonté délibérée des conseillers d'excéder le cadre légal de leur mission. Elle est plutôt liée au problème que pose l'absence de toute représentation du personnel dans les petites et moyennes entreprises.

En conclusion, il apparaît que le dispositif mis en place correspondant à un réel besoin et fonctionne de manière satisfaisante malgré la persistance de certaines difficultés.

L'investissement des conseillers est très important. Le décalage constaté entre le rôle que leur confère la loi et la pratique constitue un élément de réflexion dans le débat actuel sur la représentation du personnel dans les petites et moyennes entreprises.

Période annuelle du 1er juillet 199..... au 30-06-199.....

#### **Nombre total d'interventions effectuées**

Nombre d'interventions selon l'effectif de l'entreprise :

- nombre d'interventions dans les entreprises de moins de 10 salariés
- nombre d'interventions dans les entreprises de plus de 10 et de moins de 50 salariés
- nombre d'interventions dans les entreprises de plus de 50 et de moins de 200 salariés
- nombre d'interventions dans les entreprises de plus de 200 salariés

Nombre d'interventions selon le secteur d'activité de l'entreprise :

- nombre d'interventions dans le secteur industrie
- nombre d'interventions dans le secteur commerce
- nombre d'interventions dans le secteur agriculture
- nombre d'interventions dans d'autres secteurs d'activité

Avis sur le fonctionnement du dispositif. ■