



Lib,mi • Égafiti • Frat'rniti

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité



Direction
des relations du travail

Sous-direction des droits des
salariés

3943 quai André Citroën
75902 Paris cedex 15

Téléphone : 01 44 38 25 27
Télécopie : 01 44 38 27 13

Services d'informations
du public :
3615 Emploi O, 152dmn
(Modulo 0,077 i:.)
internet : www.travail.gouv.fr

Le ministre des affaires sociales, du travail
et de la solidarité,

à

Mesdames et messieurs les directeurs
régionaux du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle

Mesdames et messieurs les directeurs
départementaux du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle

Paris, le 3 octobre 2003

**Circulaire DRT n°2003/16 relative au traitement des recours hiérarchiques
formés contre les décisions des inspecteurs et des directeurs du travail en
matière de salariés protégés et d' élections professionnelles**

Cette circulaire vise à compléter les dispositions des précédentes circulaires
relatives au traitement des recours hiérarchiques, en précisant notamment les
modalités de transmission des rapports des services à l'administration centrale.

1049 décisions ont été rendues en 2002 sur des recours hiérarchiques formés contre
les décisions prises par les inspecteurs du travail en matière de licenciement et de
transfert de salariés protégés et contre les décisions prises en matière d'élections
professionnelles.

Les recours formés contre les décisions des directeurs départementaux du travail de
l'emploi et de la formation professionnelle et des inspecteurs du travail concernant
la mise en place des instances représentatives du personnel ont fait l'objet de 38
décisions ministérielles.

Par ailleurs, la jurisprudence du Conseil d'Etat a posé de nouvelles contraintes en
termes de retrait des décisions ministérielles.

Aussi, il est apparu nécessaire d'adapter des règles de procédures et de rappeler que
certaines informations doivent parvenir à l'administration centrale, afin de faciliter
le travail des services et d'accélérer le traitement de ces recours hiérarchiques.

* P 3

Nô te. DR I d,u. ..lli cc.. oblle. 2.00;)

slolv.1d""U". :i...)W.A G.O /19 CCHc

hierarchi fJ.f.f,"ij

L le contexte juridique

a) Unrég,ine de recours hiérarchique dérogatoire au droitcommun

La loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, dispose que le « silence gardé pendant plus de deux mois par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet ». Cependant s'agissant des recours hiérarchiques, l'article 90 du décret n° 2001-532 du 20 juin 2001 a modifié l'article R.436-6 du code du travail en prévoyant que la décision implicite de rejet naît après un silence gardé pendant plus de **quatre mois**.

Par ailleurs, conformément à une jurisprudence constante, la recevabilité du recours doit s'apprécier à partir de la **date de réception par l'administration** de ce recours (CE 3 novembre 1989, SA OTP Rank Xerox, n° 83172; 29 décembre 1995, X...et Union départementale des syndicats CGT du Calvados, n° 124054). Cette règle n'est pas remise en cause par l'intervention de la loi précitée du 12 avril 2000 dès lors que, pour l'application de son article 16, les recours hiérarchiques ne sont pas assimilés à des demandes et que c'est donc la date de réception, et non la date d'envoi du recours, le cachet de la poste faisant foi, qui en détermine la recevabilité (CE 21 mars 2003 Préfet de police c/Mme X...- n° 240511).

b) portée de l'Arrêt Ternon (Conseil d'Etat, 26 octobre 2001)

Le délai de quatre mois, pour la réponse de l'autorité hiérarchique, à l'issue duquel naît une décision implicite de rejet s'impose d'autant plus à l'administration pour l'instruction des recours hiérarchiques depuis l'intervention de l'arrêt d'Assemblée du 26 octobre 2001 (Ternon) qui fixe désormais le régime de retrait des décisions explicites créatrices de droit.

En effet, le Conseil d'Etat décide que « sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires, et hormis le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire, l'administration ne peut retirer une décision créatrice de droit, si elle est illégale, que dans le délai de quatre mois suivant la prise de décision ».

Cet arrêt vise à garantir la sécurité juridique par l'intangibilité des décisions créatrices de droit au delà d'un certain délai, - l'administration ne pouvant retirer un tel acte en raison de son illégalité que dans un délai de 4 mois à compter de son édicton-, et découple le délai de repentir de l'autorité administrative du délai de recours contentieux.

Bien que la jurisprudence n'ait pas encore tranché définitivement la question, ce délai de 4 mois doit commencer à courir, en application de l'article R 436-6 du code du travail, à compter du recours hiérarchique. Aussi il devient impératif de statuer dans ce délai.

II, Le traitement des recours hiérarchiques formés contre des décisions des inspecteurs du travail relatives à une demande de licenciement de salarié protégé:

A. Nécessité de réduire les délais d'instruction et de transmission des dossiers

a) Le circuit actuel de traitement des recours hiérarchiques .

Actuellement, les recours hiérarchiques formés devant le ministre du travail à l'encontre de décisions de l'inspection du travail en matière de licenciement ou transfert de salariés protégés font l'objet d'un traitement à différents niveaux par l'administration :

le recours hiérarchique est reçu directement par les services de la DRT compétents (sous-direction des droits des salariés, bureaux DS2 et DS3), qui adressent au directeur régional du travail de l'emploi et de la formation professionnelle une demande d'enquête et informent les directeurs départementaux de cet envoi;

le directeur régional a la responsabilité de l'instruction et de l'organisation du traitement par les services déconcentrés du recours hiérarchique : il peut procéder lui-même à la contre-enquête ou la confier au directeur départemental du travail concerné et, conformément à la circulaire du 1^{er} mars 2000, peut déléguer la rédaction de la note de synthèse du dossier au directeur départemental ;

l'inspecteur du travail qui a pris la décision en cause fournit un rapport écrit explicitant les motifs de sa décision ;

au retour des rapports rédigés par les services déconcentrés, il appartient aux bureaux compétents de la DRT d'effectuer une analyse juridique de l'ensemble du dossier transmis, d'en établir une synthèse dans un « avis du service » présentant le dossier, et enfin de proposer une décision.

Il arrive que l'une ou l'autre des parties en cause dans le dossier de recours hiérarchique souhaite être entendue par le bureau de la DRT chargé du dossier. Dans ce cas, il est d'usage de la recevoir et de contacter l'autre partie afin, dans le souci du respect d'une procédure contradictoire, de lui proposer, si elle le souhaite, de la recevoir également.

Cette procédure en administration centrale nécessite que les dossiers traités en services déconcentrés parviennent suffisamment en amont de la date limite de traitement du dossier.

b) Le réaménagement nécessaire du traitement des recours hiérarchiques .

La circulaire du 1^{er} mars 2000 précisait que le maintien des trois niveaux de traitement en services déconcentrés des recours hiérarchiques **ne serait souhaitable que si les délais d'instruction étaient strictement respectés**. En effet, la qualité juridique des décisions prises par l'administration centrale ne peut être garantie que dans la mesure où cet échelon dispose d'un délai suffisant pour étudier le dossier, soit 4 à 6 semaines.

Dans un contexte d'augmentation du nombre des recours il apparaît nécessaire d'alléger la procédure afin de mieux garantir le respect des délais impartis. **Ainsi, le traitement des recours hiérarchiques dans vos services s'effectuera en den étapes** (au lieu des trois étapes précédentes).

Ces étapes seront les suivantes :

- L'inspecteur du travail établit un rapport écrit explicitant les motifs de la décision qu'il a prise, accompagné de tous les éléments nécessaires à l'instruction du recours. Dans l'attente de la contre-enquête, et afin de permettre une étude le plus en amont possible du dossier, ce rapport, dès sa réception par l'autorité hiérarchique supérieure, devra être adressé à l'administration centrale.

- Le directeur régional assure la responsabilité du traitement des recours hiérarchiques. Il en organise, dans sa région, l'instruction et **peut opter** :

- soit pour un traitement des recours hiérarchiques délégué au niveau départemental compétent, auquel cas le dossier d'enquête complet (éléments relatifs à la décision de l'inspecteur du travail, éléments relatifs à l'enquête, et note de synthèse) sera transmis à l'administration centrale par le directeur départemental. En ce cas, celui-ci transmet son rapport au directeur régional.
- soit pour un traitement entièrement régional (contre-enquête contradictoire, auditions, compte-rendu d'auditions, note de synthèse).

Dans tous les cas, le rapport établi à l'échelon départemental ou régional doit s'accompagner d'une prise de position claire sur le sens de la décision.

Ces différentes étapes ne devront pas, au total, excéder deux mois.

Vous voudrez bien me tenir informé avant le 31 octobre 2003 de l'option que vous aurez retenue dans votre région, et me faire connaître les noms des correspondants pour les recours hiérarchiques que vous aurez désignés dans vos services.

Le mode d'organisation retenu pourra différer, au sein de la même région, d'un département à l'autre.

S'agissant de vos correspondants en administration centrale, vous trouverez en annexe leurs coordonnées téléphoniques ainsi que leurs adresses électroniques.

B. Informations transmises à l'administration centrale

Le raccourcissement des délais doit s'accompagner d'une rationalisation du contenu des observations des services.

Le rapport de l'inspecteur du travail doit établir les éléments de faits, de droit et de procédure qui l'ont conduit à prendre la décision attaquée.

Le rapport du directeur départemental ou du directeur régional n'a pas à reprendre les éléments du rapport de l'inspecteur du travail, mais doit se borner à traiter des seuls points déterminants et délicats du dossier qui le conduisent, au regard de la contre-enquête, à proposer l'infirmer ou la confirmation de la décision. Ce rapport est un document de synthèse exprimant la position du directeur départemental ou du directeur régional et non un document descriptif.

III. Une procédure d'urgence de plus en plus usitée : Le référé-suspension

La loi n°2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives donne la possibilité de contester une décision ministérielle prise sur recours hiérarchique par la présentation d'une requête en référé suspension « lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision » (article L. 52.1-1 du code de justice administrative).

- L'article L 521-1 du code de justice administrative prévoit deux conditions cumulatives pour que le juge des référés ordonne la suspension : lorsque l'urgence le justifie et lorsqu'il y a un doute sérieux sur la légalité de la décision.

* Par ailleurs, le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 19 janvier 2001 - Confédération Nationale des radios libres, a considéré que « la notion d'urgence à laquelle est subordonnée le prononcé d'une mesure de suspension doit être regardée comme remplie lorsque la décision administrative contestée préjudicie de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre ».

Le référé pose le problème de la présence à l'audience <•> : il est souhaitable que l'administration soit présente à l'audience. L'article R. 522-7 du Code de justice administrative prévoit en effet que l'affaire est réputée en état d'être jugée « dès lors..que les parties ont été régulièrement convoquées à une audience publique pour y présenter leurs observations ». Le juge des référés statue au terme d'une procédure contradictoire écrite ou orale (article L 522-1). Les représentants de l'administration doivent donc être prêts à défendre le dossier au fond.

D'autre part, en cas de décision défavorable à l'administration, la question de l'opportunité de l'appel doit être appréciée. Le délai d'appel devant le Conseil d'Etat est de quinze jours (article L 523-1).

Le Directeur des Relations du Travail,

Jean-Denis COMBEXELLE

(1) *Le rôle des services dans la présence à l'audience a été rappelé dans la note de Monsieur J. MICHEL (fiche n°21/2003- point 3.3) intitulée « Guide pratique du référé-suspension en matière administrative » figurant sur SITERE dans la rubrique « Ech1111gesACJSD- références juridiques ». ...J*

Il est rappelé que la décision de l'inspecteur du travail doit indiquer les voies de recours et préciser que le recours hiérarchique en matière de salariés protégés et d'institutions représentatives du personnel doit être adressé, **accompagné de la décision contestée**, à :

*Monsieur le Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité
Direction des relations du travail
Sous-direction des droits des salariés
J.9-4. J. Lucie André Citroën
75.902 Paris cedex 12*

Les deux seules mentions du recours hiérarchique et du recours contentieux étant prévues par la loi, les services sont invités à ne pas indiquer la voie du recours gracieux. Le délai de recours contentieux ne peut être prorogé qu'en cas d'exercice d'un recours administratif (7. Recours hiérarchique ou contentieux).

Par ailleurs, il est préconisé dans la notification de la décision prise sur recours gracieux et celle confirmant la décision initiale, de ne pas indiquer les voies et délais de recours, qui l'auront été dans la décision initiale, et ceci afin de préserver du risque de réouverture du délai d'instruction d'un recours hiérarchique.

**Points de contrôle de l'inspecteur du travail
lors d'une prise de décision**

! I - ANALYSE DE LA LEGALITE EXTERNE : !

Rappel :

L 611-6 CT Vérification de l'IT compétent :/J
L611-4 CT

COMPETENCE RATIONE MATERIAE

L 425-1 CT **DP** titulaire /.) date du PV d'élection 1^{er} tour //
 suppléant /J /.) /J.J /.) 2^{ème} tour/J

/J candidat /J demandeur élections
/J ancien représentant /J représentant conventionnel

,L 436-1 CT **CE** titulaire/J date du PV d'élections 1^{er} tour //
 suppléant /J /.) /.) /.) 2^{ème} tour/.)

/J candidat /J demandeur élections
/J ancien représentant /J représentant conventionnel

L.433-1 Représentant syndical au comité d'entreprise
 Date de la lettre de désignation
 Appartenance syndicale

L 236-II CT **CHSCT**
 Membre /.) date du PV de désignation
 Ancien membre /.) /J.J /J.J /J.J

L 412-18 CT **DS**
 Mandat en cours /J date de lettre désignation
 Ancien délégué /J
 Imminence désignation /J /J.J /.) /J.J

APPARTENANCE SYNDICALE

NS /.) CGT /.) CFDT /.) CFTC /.) FO /.) CGC /.) Autres /.)

AUTRES :

L 514-2 CT - Conseiller prud'homal : candidat /.)
 Imminence de la candidature /J

L621-8 et - Représentant du salarié (procédure de redressement et liquidation judiciaire) :/J
L 622-2 CT mmerce

L 122-14-1 - Conseiller du salarié :/J
 - Salarié mandaté (loi Aubry II, article 6 loi du 12/11/96) :/J
 : administrateur de la sécurité sociale /J
 - personnes visées par la loi relative à la démocratisation du secteur public /J

COMPETENCE RATIONNE LOCI

R 436-3 cr •ETABLISSEMENT employant le salarié :
R 412-5 cr

/_J autonomie de gestion en matière de gestion du personnel = IT de l'établis ment
CE,02.02.96, Sté
suburbaine de
/_j pas d'autonomie de gestion = IT du lieu où s'exerce le pouvoir de gestion u
personnel
canalisations et de
grands travaux SA

ENQUETE CONTRADICTOIRE

CONVOCATION :

R 436-4 cr •de l'employeur oui /_j non /_j
• du salarié oui /_j non /_j

-mention de l'assistance syndicale oui /_j non /_j

BA1HFIELD
CE 22/11/91

R 436-4 cr PROLONGATION DES DELAIS

oui /_j non /_j

CE 17/11/86
Sté OPODEX

DEROULEMENT DE L'ENQUETE

R 436-4 CT oAudition individuelle :

- de l'employeur oui /_j non /_j
- du salarié oui /_j non /_j

-assistance possible oui /_j non /_j

CE 4/12/87
MONOPLAST

E 21/4/89
OPELEM

1 II -ANALYSE DE LA LEGALITE INTERNE:

-CONTROLE DU RESPECT DE LA PROCEDURE INTERNEAL'ENTREPRISE:

L 122-14 CT

ENTRETIEN PREALABLE

CE 7/3/86
JALLABERT
CE, 05/06/87
RICHTER

FORME :

- Convocation écrite oui /_) non /_)
date /_)_ /_)_ /_)_

- Mentions :

R 122-2-1 CT

- | | | |
|--|---------|---------|
| - Objet de l'entretien | oui /_) | non /_) |
| - Evocation du licenciement comme sanction | oui /_) | non /_) |

CE 17/04/92 **M.** de
Almeida SILVA

- Possibilité de l'assistance :

CE 29/03/91
Sté LECLERC

1er cas : IRP :

par une personne de son choix de l'entreprise :
oui /_ non /_

2""• cas :absence IRP :

par un conseiller de son choix : oui /_) non /_)

DELAIS SEPARANT LA CONVOCATION DE L'ENTRETIEN:

- 1"cas :**IRP** :

délai suffisant :

oui /_)

non /_)

CE, 29

nov 1993, Sté SGEC
Armatures:

LI22-14 Cr • 20m, cas : Absence d'TRP : 5 jours oui (/) non (/)

ANTERIORITE DE L'ENTRETIEN PAR RAPPORT :

- à la consultation du CE oui /_j non /_j

CE, 3 avril 1991,
SA des Nvelles Galeries

- R 436-1 cr
- à la saisine de l'inspecteur du travail oui /_/ non /_/

t
CE 15/05/95
Sté OSE-REUNION

PARTICIPANTS A L'ENTRETIEN :

Assistance possible
de l'employeur par
une personne de
l'entreprise Cass.Soc.
.27 mai 1998
Genlis

CONSULTATION DU CE

(membres CHScr, CE, RS, DP, représentant des salariés)

CONVOCATION :

- L 433-1 cr
- **odes** membres titulaires oui /_/ non /_/
 - des membres suppléants oui /_/ non /_/
 - des représentants syndicaux oui /_/ non /_/
 - du ou des salariés concernés oui /_/ non /_/

Non convocation des
suppléants et représentants
syndicaux =
CE/24 :5/91
Sté Mutualiste de Gironde

- L 434-3 CT
R 431-5 cr
R 436-2 CT
- **oordre** du jour et
Informations transmises aux **IRP** oui /_/ non /_/
 - postérieure à la procédure de licenciement
pour raisons économiques oui /_/ non /_/

DELAÏ :

- L 434-3 cr
- entre entretien et consultation
- suffisant oui /_/ non /_/
 - entre convocation du CE et réunion du CE :
- respect des trois jours oui /_/ non /_/

CE 10/6/86
Sté CASADEI

si avis donné en
connaissance de cause
CE, 7/11/90
Sté d'Exploitation
des Etblts Généraux de
Mécanique de l'Ouest

- R 436-8
- Cas d'une mise à pied :
- 10 jours max entre date de mise à pied et consultation CE
oui /_/ non /_/

CE, 2 juin 1993
SAWADOGO

- 48 heures entre consultation CE et saisine : oui /_/ non /_/

13/11/91 Cie Cie
tilles Fse TANON

AUDITION DU SALAIRE :

R 436-2 CT • Régulière oui /_j non /_j

CE 29/06/90
SA MARIS
sauf si le salarié refuse de se
résenter.)

VOTE :

• Noms des titulaires résultat

R 436-2 CT • Scrutin secret oui /_j non /_j

**Si vote défavorable
unanime**
CE 30/04/97 GAMBIER

Vote de l'employeur oui /_j non /_j

si sans influence
sur le vote CE
31/10/90 SARL ESCOBOIS

N.B :nouvelle consultation du CE si nouveau mandat avant la décision de l'IT :

oui /_j non /_j

CE 25 mai 1988
Mme GAUSSON

PRINCIPAUX POINTS DE CONTROLE DES LICENCIEMENTS

MOTIF DISCIPLINAIRE / MOTIF ECONOMIQUE / AUTRES MOTIFS = Maladie, Inaptitude professionnelle, Inaptitude physique, Insuffisance professionnelle, Perte de confiance

MOTIF DISCIPLINAIRE CE, Safer d'Auvergne, 5/5/76

- Respect de la procédure interne à l'entreprise :/_j
- Matérialité des griefs allégués :/_j
- Gravité des griefs établis :/_j
- Lien avec le mandat :/_j
- Intérêt général :/_j

NB : la décision doit se prononcer sur chacun des griefs allégués

- prescription des faits
- amnistie

MOTIF ECONOMIQUE CE, Abellan, 18/02/77

- (information / consultation du CE au titre livre IV et III CT :/_/)
- Réalité du motif économique :/_j
- Réalité de la suppression de poste :/_j
(ou refus de modification du contrat)
- Respect de la procédure interne à l'entreprise :/_/
- Reclassement (établt / entp / grpe) :/_ :
- Lien avec le mandat :/_j

MALADIE
(CE, Les Terreaux de France, 6/03/87)

- respect de la procédure interne à l'entreprise :/_J
- réalité des absences :/_J
- importance et/ou répétition des absences :/_J
- réalité et gravité des perturbations pour l'entreprise :/_J
- respect des clauses conventionnelles de garanties d'emploi :/_J
- lien avec le mandat :/_J
- intérêt général :/_J

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE
CE, AFPA, 27/09/89

- respect de la procédure interne à l'entreprise :/_J
- matérialité des faits :/_J
- insuffisance professionnelle justifie le licenciement compte tenu de l'emploi exercé :/_J
- recherche d'un reclassement :/_J
- lien avec le mandat :/_J
- intérêt général :/_J

PERTE DE CONFIANCE
CE, Comité d'amélioration du logement
CAL, 16/06/95

- respect de la procédure interne à l'entreprise :/_J
- matérialité des faits :/_J
- justification de la perte de confiance par les faits :/_J
- lien avec le mandat :/_J
- intérêt général :/_J

NB : la perte de confiance ne se limiterait qu'aux seuls cadres exerçant des fonctions de direction (CE, 16/06/95, CAL)

INAPTITUDE PROFESSIONNELLE
CE, Sté Entreprise Industrielle, 04/02/87

- respect de la procédure interne à l'entreprise :/_J
- matérialité de l'inaptitude :/_J
- inaptitude justifie le licenciement compte tenu de l'emploi exercé :/_J
- recherche de reclassement :/_J
- lien avec le mandat :/_J
- intérêt général :/_J

INAPTITUDE PHYSIQUE
CE, Pomicet Distribution,
11/06/90

- respect de la procédure interne à l'entreprise :/_J
- matérialité de l'inaptitude :/_J
(examen de l'avis du médecin :/_J)
- caractère partiel/total de l'inaptitude :/_J
- réalité des efforts de reclassement :/_J
- lien avec le mandat :/_J
- intérêt général :/_J

- Procédure spéciale avec le médecin du travail =
- l'examen médical par le médecin du travail :/_J
 - Etude du poste par le médecin du travail :/_J
 - 2^{ème} examen médical (L241-10-1 CT) :/_J
 - Contestation de l'avis médical (saisine ITL 241-10-1 et saisine MIRT par l'IT) :/_J
 - Consultation des DP si A.T. ou M.P. (L 122-32-5 CT) :/_J
 - Réponse motivée de l'employeur (L 122-24-4 ou 122-32-5 CT) :/_J
 - Démarrage de la procédure de licenciement :/_J

TRA,,,,,-SFERT

- respect de la procédure interne à l'entreprise :/_J
- réalité du transfert :/_J
- applicabilité des dispositions de l'article L.122-12 CT ou respect des dispositions conventionnelles :/_J
- lien avec le mandat

Fin de CDD

- rupture avant le terme :
 - vérification du motif du licenciement (faute grave ou force majeure).
 - respect de la procédure préalable interne à l'entreprise
- non renouvellement d'un CDD qui comporte une clause de renouvellement du terme :
 - * vérifier qu'il a valablement saisi (pas de CDI)
 - * respect de la procédure préalable interne à l'entreprise
 - * motif de non renouvellement établi
 - * lien avec le mandat
 - intérêt général
- échéance du terme du CDD :
 - * vérifier qu'il a valablement saisi (pas de CDI)
 - lien avec le mandat

NOTIFICATION DE LA DECISION :

Défaut = délais de recours
non opposables (sans
influence sur la légalité
de la décision) CE
16/11/88 BOISRIOU

- Mentions obligatoires (délais des recours, adresse...) :

R 436-4 al 3 CR

- Date de la notification de la décision : /_J /_J !_ !
 - En RAR aux parties : - auteur de la demande /_)
 - salarié concerné /_)
 - au besoin, à l'organisation syndicale /_)

RECOURS GRACIEUX

- dans les deux mois à compter de la notification
de la décision initiale : oui /_j non /_j

!NOTA BENE' : en cas de désistement 'mêm.d'en:infirmier :
'id iii.iR'lf.(' </•'tz' 'r' > tt ...

LISTE DES PIECES A FOURNIR A L APPUI DU MEMOIRE

Entreprise	Salarié	Elections d'IRP	Au Fond
<ul style="list-style-type: none"> -Forme juridique (SA, Association) - date de création - N° Siret - activité - code APE - Siège social - appartenance à un groupe ; composition du groupe ; - Nombre d'établissements - effectifs de l'établissement et de l'entreprise - demande d'autorisation de licenciement du salarié. - procès verbaux de consultation du Comité d'entreprise ; - convocation du salarié à l'entretien préalable ; convocation du comité d'entreprise ; <p>en cas de doute sur la compétence géographique, ajouter tous documents permettant de prouver le pouvoir de direction de l'employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Age, ancienneté - Situation familiale - qualification et éventuellement fiche de poste ; - éléments du contrat ; - différents postes occupés - adresse personnelle - protection :date d'acquisition du dernier mandat ; date du renouvellement ou décision de prorogation; date de la candidature (et connaissance par le chef d'entreprise) et date éventuelle de la désignation syndicale ; liste à jour des mandats détenus (<i>acquisition d'un mandat en cours de procédure à signaler à la personne chargée du dossier à la DRT</i>) - éventuellement mandatement du syndicat ; 	<p>Outre la fiche signalétique entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - date des élections et résultats (nombre d'élus et répartition) - effectifs de l'entreprise ; répartition par établissements et catégories ; - lettre de saisine de l'ensemble des unions locales ou départementales, ou de branche, des organisations syndicales à l'occasion de la négociation du protocole ; - adresse des syndicats de l'entreprise, et à défaut, des unions départementales ou locales ; - liste des syndicats représentatifs dans l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - appréciation du reclassement :apporter toute preuve écrite de recherche de reclassement ; et refus éventuel du salarié de les accepter ; - motif disciplinaire : antécédents ; preuve de la connaissance de la faute (afin d'apprécier si le délai de prescription est dépassé) ; témoignages écrits ; - jugements intervenus au pénal ou au civil ;

Ministère des affaires sociale, du travail et de la solidarité



Direction
des relations du travail

Sous-direction des droits des
salariés

39/43, Quai André Citroën
75902 Paris Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 25 27
Télécopie : 01 44 38 27 13

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,152 C/mn
(Modulo 0,01 c)
internet : www.travail.gouv.fr

NOTE

pour

Mesdames et Messieurs les Directeurs
régionaux du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle

Mesdames et Messieurs les Directeurs
départementaux du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle

- '0 -il'"" 3j f5 i>

Paris, le 14 octobre 2003

Affaire suivie par : Laurence vagnier

Tél : 01 44 38 25 26

Mél : laurence.vagnier@drt.travail.gouv.fr

Objet : **Statistiques 2002 sur les recours hiérarchiques**

Réf. :

PJ :

Durant l'année 2002, 922 recours hiérarchiques (contre 795 en 2001) ont été formés devant le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité contre les décisions prises par les inspecteurs du travail en matière de licenciement et de transfert de salariés protégés d'une part, de mise en place des institutions représentatives du personnel d'autre part.

Ce chiffre correspond à une augmentation du nombre de recours reçus par la sous-direction des droits des salariés :

Année	Nombre de recours recus
1997	1131
1998	1116
1999	968
2000	1011
2001	795
2002	922

L'augmentation constatée sur l'année 2002 se poursuit : à la mi-2003, 568 recours relatifs à des décisions en matière de licenciement et de transfert de salariés protégés ou de mise en place des institutions représentatives du personnel ont été reçus par la sous-direction. Si cette tendance se confirme, le nombre de recours reçus en 2003 sera le plus élevé depuis 1997.

Les échanges avec les services déconcentrés confirment que le même mouvement peut être observé au niveau des décisions initiales prises par les inspecteurs du travail.

Les décisions contestées se répartissent ainsi ;

- 850 décisions concernent un licenciement de salarié protégé,
- 26 décisions concernent un transfert de salarié protégé,

- 8 décisions relèvent d'un autre motif (suppression de mandat, non-renouvellement de CDD ...)
- 38 décisions concernent les institutions représentatives du personnel.

Recours traités en 2002 :

Nota : Il convient de faire une distinction entre le nombre de recours formés dans l'année et celui des recours traités, du fait du délai de quatre mois dont dispose l'administration pour le traitement des dossiers reçus.

1049 décisions concernant un transfert ou un licenciement ont été prises sur recours hiérarchique en 2002. Ces décisions se répartissent comme suit :

Décision ministérielle	Confirmation Explicite	Confirmation Implicite	Total confirmations	annulations	irrecevable	désistement
Décision initiale :						
Autorisation	137	25	162	81	19	21
Refus	371	77	448	186	35	97
Total	508	102	610	267	54	118

Ce sont toujours des décisions de refus qui sont majoritairement contestées. Les décisions de refus de licenciement ou de transfert représentent ainsi :

- 73,02 % des décisions contestées en 2002,
- 67,61 % des décisions contestées en 2001,
- 71,56 % des décisions contestées en 2000.

Part des dossiers non instruits

Le taux des recours pour lesquels l'instruction ne se poursuit pas jusqu'à son terme pour cause de désistement du requérant est de 11,24 % (14,04 % en 2001).

Le taux des recours irrecevables (essentiellement pour des questions de délais) est de 5,14 %.

La part des dossiers non instruits pour cause de désistement ou d'irrecevabilité porte donc à 877 le nombre de décisions prises en 2002, contre 752 en 2001, soit une augmentation de 16,62 %.

Sens des décisions ministérielles :

Sur les 877 décisions ministérielles prises en 2002 :

- 610 décisions, soit 69,55 %, confirment la décision de l'inspecteur du travail
- 267 décisions, soit 30,45 %, annulent la décision de l'inspecteur du travail.

Sont ainsi confirmées :

- 66 % des décisions d'autorisation de licenciement ou de transfert,
- 71 % des décisions de refus de licenciement ou de transfert.

Il est important de noter que le pourcentage de confirmation des décisions prises par les inspecteurs du travail est le plus faible observé ces dernières années. La tendance à la baisse du taux de confirmation se poursuit donc.

Année	Taux de confirmation
1996	76,96 %
1997	77,45 %
1998	80,53 %
1999	73,59 %
2000	72,12 %
2001	71,67 %
2002	69,55 %

Motif des licenciements :

Le motif disciplinaire reste largement majoritaire :

	Lict pour motif éco	Lict pour faute	Autres (lict pour autre motif, transfert)
2000	34,88%	56,55%	8,57 %
2001	28,34%	54,63%	17,03 %
2002	30,42 %	55,1 %	14,48 %

Répartition géographique des recours hiérarchiques sur demandes d'autorisations de licenciement ou de transferts de salariés protégés :

- 32,68 % des recours émanent de la région Ile de France, (31,46 % en 2001)
- trois régions (Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Cotes d'Azur) représentent à elles trois 24,68% des recours,
- une région, la Basse-Normandie, a connu une progression spectaculaire du nombre de recours hiérarchiques, passant de 13recours en 2001 à 69 recours en 2002, soit 6,4 % du total.
- huit régions se situent entre 2 et 4 % du nombre total des recours.
- 9 régions sont en dessous de 2% du nombre total des recours.
- l'ensemble des recours émanant des départements d'autre-mer représentent 1,02 % du total.

Le Directeur de Relations du Travail,


Jean-Denis COMBEXELLE