

Le conseiller du salarié

Une assistance offerte
aux salariés des entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel
et qui sont convoqués à un entretien préalable au licenciement.

Qui sont les conseillers du salarié ?

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*, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise.

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

Ils sont souvent adhérents à une organisation syndicale représentative des salariés, mais pas nécessairement. Leur éventuelle appartenance syndicale est obligatoirement mentionnée sur la liste départementale des conseillers du salarié.

Les conseillers du salarié sont investis d'un mandat d'une durée de trois ans, reconductible.

Quel est le rôle du conseiller du salarié ?

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 du salarié a donc pour objectif exclusif :

- d'aider le salarié menacé de licenciement à organiser la défense de ses intérêts en vue de l'entretien préalable auquel il est convoqué ;
- 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 un juge, ni un agent de contrôle*.

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

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.

Quand intervient le conseiller du salarié ?

Le conseiller du salarié intervient seulement dans le cadre de l'entretien préalable à une éventuelle mesure de *licenciement*, c'est-à-dire lors de la phase de discussion et, le cas échéant, de conciliation, d'une procédure de licenciement.

Il ne peut donc assister le salarié convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire autre que le licenciement. Il n'est pas non plus autorisé à intervenir lors de l'entretien préalable à la rupture anticipée, pour faute grave du salarié, d'un contrat de travail à durée déterminée (« CDD »).

Il n'entre pas non plus dans les attributions du conseiller du salarié de prêter assistance et prodiguer des conseils au-delà de l'entretien préalable, sauf pour fournir un éventuel témoignage en justice à la demande du salarié.

Rupture conventionnelle du contrat de travail

Cette modalité de rupture du contrat de travail permet également au salarié de se faire assister, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise (article L.1237-12 du code du travail).

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

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

Pour pouvoir bénéficier de l'assistance d'un conseiller du salarié, il faut donc que le salarié soit employé dans une entreprise qui ne possède ni délégués du personnel, ni comité d'entreprise, ni délégués syndicaux, ni comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les *employés de maison* qui, par définition, sont employés par un particulier et non par une entreprise, ne peuvent pas, par conséquent, faire appel à un conseiller du salarié.

Le recours au conseiller du salarié est facultatif et ne prive pas le salarié du droit de préférer être assisté par un de ses collègues volontaires, voire de ne pas se faire assister.

Où trouver un conseiller du salarié ?

Les conseillers du salarié sont inscrits sur une *liste départementale*, tenue à la disposition du public :

- dans les préfectures ;
- dans toutes les mairies ;
- dans chaque section d'inspection du travail.

Le conseiller du salarié a une compétence territoriale s'étendant à l'ensemble du *département* dans lequel il est nommé. Il ne peut intervenir qu'en faveur d'un salarié qui est convoqué à un entretien préalable devant se dérouler en un lieu situé à l'intérieur de ce département.

Comment se faire assister par un conseiller du salarié ?

Le salarié, convoqué à un entretien préalable au licenciement, choisit *librement* un conseiller du salarié sur la liste du *département où aura lieu l'entretien*.

Le salarié se met directement en relation avec le conseiller choisi et lui communique la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Le conseiller qui a été sollicité prévient dans les plus brefs délais le salarié de sa participation ou de son indisponibilité.

En cas d'impossibilité pour le conseiller choisi de se rendre à l'entretien, le salarié doit alors faire appel à un autre conseiller de son choix.

Le salarié qui fait appel à un conseiller du salarié est *tenu d'informer son employeur* dès qu'il a l'assurance de recevoir l'assistance demandée, c'est-à-dire dès que le conseiller du salarié lui confirme sa venue à l'entretien.

Les conseillers du salarié rendent un service totalement gratuit aux salariés qu'ils assistent et conseillent. Leur intervention ne peut, en aucun cas, donner lieu à une quelconque contrepartie, notamment pécuniaire.

Quelles sont les obligations du conseiller du salarié ?

Les conseillers du salarié sont soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives au secret de fabrication.

Ils sont également 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.

L'employeur peut-il s'opposer à la présence du conseiller du salarié ?

La faculté pour le salarié de se faire assister, au cours de l'entretien préalable à son éventuel licenciement, par un conseiller du salarié, constitue un *droit instauré par la loi* (uniquement pour les salariés des entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel *-voir plus haut*).

L'employeur ou son représentant ne peut légalement s'opposer à la présence, lors de l'entretien préalable, du conseiller du salarié choisi par le salarié convoqué.

Tout comportement qui entraverait l'exercice régulier des fonctions du conseiller du salarié serait passible d'une peine d'emprisonnement d'un an et/ou d'une amende de 3750€.

Le conseiller du salarié peut-il témoigner en justice ?

Le conseiller du salarié constitue un témoin direct du déroulement de l'entretien.

Il peut donc être appelé à *témoigner* devant le Conseil de prud'hommes, à la condition que son témoignage ne porte pas sur des faits couverts par le secret professionnel.

Par ailleurs, le conseiller du salarié peut éventuellement établir un *compte rendu* de l'entretien préalable.

Cependant, ce compte rendu n'aura de valeur que s'il est signé à la fois par l'employeur ou son représentant et le salarié concerné.

<p><i>Références : loi n° 89-549 du 2 août 1989 ; loi n° 91-72 du 18 janvier 1991 - Code du travail, article L.1232-7 et suivants ; article D.1232-4 et suivants ; article L.1238-1.</i></p>
