



Conseiller du salarié

Mise à jour le 24/05/2016

Le salarié convoqué à un entretien préalable à son licenciement a le droit d'être assisté par un conseiller.

Le conseiller est le plus souvent un membre d'une institution représentative du personnel (Délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical ...).

Lorsqu'il n'y a pas d'institution représentative du personnel, le salarié peut se faire assister soit par une personne de appartenant à l'entreprise, soit par un « **conseiller du salarié** » choisi sur une liste dressée par le préfet dans chaque département.

L'employeur qui s'oppose à ce que le conseiller assiste le salarié encourt des sanctions pénales.

Rôle du conseiller du salarié

Le conseiller du salarié assiste et conseille le salarié lors de l'entretien préalable à son licenciement pour motif personnel ou pour motif économique (individuel ou de 2 à 9 salariés).

Le conseiller doit :

- intervenir,
- demander des explications à l'employeur,
- présenter des observations,
- faire office de témoin pour le salarié,
- rédiger un écrit rapportant le déroulement et le contenu de l'entretien. Il doit alors noter scrupuleusement les arguments du salarié et ceux de l'employeur. Cette possibilité résulte de la circulaire du 5 septembre 1991 (Circ. DRT n° 91-16, paragraphe 2.2.6) qui précise que les parties peuvent rédiger et signer un compte rendu de l'entretien constatant le déroulement de celui-ci, les faits invoqués et les explications des parties.

La loi ne prévoyant aucun mode de retranscription du compte rendu de l'entretien préalable, les parties en présence peuvent se mettre d'accord pour rédiger un procès-verbal, signé par chacune d'elles.

Cette dernière condition est primordiale puisque si l'une des parties n'a pas apposé sa signature sur le compte rendu, les tribunaux ne reconnaissent à ce dernier aucune force probante (Cass. Soc. 1er mars 2000, n° 97-45731).

Un enregistrement de l'entretien, est également possible, sous réserve d'offrir les mêmes garanties d'accord et d'authenticité qu'un procès-verbal écrit.

Les conseillers du salarié sont choisis en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leur connaissance du droit social.

Démarche du salarié

Le salarié choisit son conseiller sur la liste (mise à jour tous les 3 ans) qui comporte les noms, adresses, professions et l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers.

Il peut consulter cette liste :

- à l'inspection du travail dont relève son entreprise,
- ou à la mairie de son domicile s'il réside dans le même département que son entreprise ou à la mairie de son lieu de travail s'il réside dans un autre département.

L'entretien préalable au licenciement ne peut pas avoir lieu avant un délai de 5 jours ouvrables après présentation de la lettre de convocation. Le salarié dispose de ce délai pour choisir le conseiller et informe son employeur de son choix. L'employeur ne peut pas s'y opposer.

Statut et rémunération

Le conseiller bénéficie :

- d'autorisations d'absence pour se former à sa mission,
- d'une protection spéciale contre le licenciement,
- s'il travaille dans une entreprise d'au moins 11 salariés, d'un crédit de 15 heures maximum par mois pour l'exercice de sa mission,
- du remboursement de ses frais de déplacement et de séjour (à l'hôtel par exemple),
- d'une indemnité forfaitaire annuelle s'il réalise au moins 4 interventions sur l'année,
- du maintien de son salaire et de divers droits pendant le temps passé hors de son entreprise pendant ses heures de travail pour exercer sa mission. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Son employeur est remboursé par l'État des salaires maintenus pendant ces absences et des avantages et des charges sociales correspondants.

L'article L.1232-14 du Code du travail fait du conseiller du salarié un salarié protégé. Son licenciement ne peut en conséquence être décidé par l'employeur sans que l'inspecteur du travail n'ait, au préalable, donné son aval. Mais, pour qu'il en aille ainsi, l'employeur doit être mis au courant de l'activité de son salarié. (Cass. soc. 26.03.2013, n° 11-28 269).

Obligations

Le conseiller du salarié est tenu :

- au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication,
- et à une obligation de discrétion pour toutes les informations à caractère confidentiel et définies ainsi par l'employeur.