

# Qu'est-ce qu'un conseiller du salarié ?

Le rôle du conseiller consiste pour l'essentiel à assister le salarié menacé de licenciement et à l'informer de ses droits dans le cadre de cette procédure, tout en rappelant à l'employeur ses obligations légales.

## Une fonction créée en 1989

C'est surtout pour que, dans les petites et très petites entreprises dépourvues de sections syndicales et de délégués du personnel, les salariés menacés de licenciement ne soient pas livrés à un tête-à-tête avec leur employeur lors de l'entretien préalable, qu'ont été institués les conseillers du salarié. Cette fonction a été créée par la loi du 2 août 1989, puis renforcée par un autre texte législatif en date du 18 janvier 1991.

## Des listes constituées dans chaque département

Les conseillers du salarié sont des personnes figurant sur des listes préparées par les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), après consultation des organisations de salariés et d'employeurs les plus représentatives. Ces listes sont établies pour une durée de trois ans par le préfet du département. Elles sont disponibles dans les préfectures mais aussi dans les mairies. Il est à noter que, si les conseillers prud'hommes en exercice ne peuvent pas figurer sur ces listes, rien n'empêche les anciens conseillers d'en faire partie. Chaque liste de conseillers doit comporter leur nom, leur adresse et leur profession, ainsi que leur appartenance syndicale éventuelle. Lorsqu'un employeur convoque un salarié pour un entretien préalable, il est tenu de lui préciser l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à sa disposition.

## Un rôle d'assistance et d'information

Le rôle du conseiller consiste pour l'essentiel à assister le salarié menacé de licenciement -ou d'une rupture conventionnelle- [1] et à l'informer de ses droits dans le cadre de cette procédure, tout en rappelant à l'employeur ses obligations légales. Le conseiller peut aussi faire office de témoin pour le salarié si, par la suite, celui-ci conteste la justification de son licenciement. Le salarié peut, en effet, produire une attestation de son conseiller témoignant du déroulement, ainsi que du contenu, de l'entretien préalable, l'employeur ne pouvant pas s'opposer à cette démarche.

## Un statut particulier qui offre des garanties

- ▶ Salarié d'une entreprise, le conseiller du salarié bénéficie d'un statut particulier.
- ▶ Crédit d'heures. Dans les établissements où sont employés au moins onze salariés, le conseiller dispose d'un crédit de 15 heures par mois. Le temps qu'il passe hors de l'entreprise, pendant ses heures de travail, pour exercer sa mission, est assimilé à une durée de travail effectif pour le décompte de ses jours de congés payés, ainsi qu'au regard de tous les droits qu'il tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.
- ▶ Les absences du conseiller sont rémunérées par son employeur, l'Etat remboursant à ce dernier les salaires maintenus pendant ces absences, ainsi que les avantages et charges sociales qui y sont liés.
- ▶ Protection contre le licenciement. Les conseillers du salarié disposent d'une protection spéciale contre le licenciement, lequel ne peut être prononcé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail. Le licenciement d'un conseiller est soumis à la procédure applicable aux délégués syndicaux, ce qui correspond au versement d'une indemnité égale à douze mois de salaire.
- ▶ Formation. Le conseiller est autorisé à s'absenter de l'entreprise, pour les besoins de sa formation, dans la limite de deux semaines par période de trois ans.
- ▶ Accidents du travail. Tout accident survenant à l'occasion d'une mission de conseiller est soumis au régime des accidents du travail et de trajet. Le complément de salaire versé par l'employeur durant l'arrêt de travail est pris en charge par l'État.
- ▶ Indemnités. Le conseiller ayant effectué au moins 4 interventions au cours de l'année civile bénéficie d'une indemnité forfaitaire, qui s'ajoute au remboursement de ses frais de déplacement.

## **L'entretien préalable au licenciement**

### **La convocation à l'entretien**

L'employeur doit adresser au salarié une lettre de convocation à l'entretien préalable à un licenciement. Cette lettre doit lui être adressée en recommandé ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit indiquer :

- ▶ L'objet de l'entretien. Il doit être précisé qu'un licenciement est envisagé, sans pour autant faire état d'une décision arrêtée de congédiement. Le simple fait de d'évoquer la possibilité d'une sanction rend la procédure irrégulière. L'employeur n'a pas non plus à indiquer, dans sa lettre de convocation, les griefs allégués contre le salarié.
  
- ▶ La date, l'heure et le lieu de l'entretien. Dans les entreprises dotées de représentants du personnel, il n'y a pas de délai minimum légal à respecter, mais un délai « suffisant » entre la convocation et l'entretien lui-même. En revanche, en l'absence de représentants du personnel, l'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. À noter que l'entretien doit avoir lieu pendant les heures de travail. Ainsi, un salarié à temps partiel ne peut-il être convoqué un jour où il ne travaille pas habituellement. Possibilité, pour le salarié, de se faire assister La lettre de convocation doit indiquer à son destinataire qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, notamment un représentant du personnel, lequel ne doit subir aucune perte de rémunération. Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet. L'employeur doit préciser l'adresse des services où les listes des conseillers sont consultables. Si la lettre de convocation ne mentionne pas la possibilité de se faire assister, soit par un salarié de l'entreprise, soit par un conseiller extérieur, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts.

### **L'entretien préalable**

Participent à l'entretien préalable au licenciement, l'employeur lui-même ou la personne qui a qualité pour licencier, le salarié convoqué, ainsi que l'assistant de celui-ci, qu'il s'agisse d'un membre du personnel ou d'un conseiller extérieur. Il n'est pas interdit à l'employeur de se faire assister, mais cet assistant ne doit pas être une personne étrangère à l'entreprise. De plus, cette assistance ne doit pas détourner l'entretien de son objet en se transformant en enquête.

La rupture conventionnelle est un nouveau mode de rupture encadré par la loi du 26 juin 2008. Le principe est que l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie (C. Trav. art L1237-11). En l'absence de représentant du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller du salarié lors du ou des entretiens au cours du/desquels l'employeur et le salarié conviennent en commun du principe de la rupture conventionnelle. Le rôle du conseiller du salarié dans ce dispositif est de s'assurer – autant que faire se peut- des circonstances de la rupture.