

Où trouver la liste des conseillers du salarié ?

- dans toutes les **mairies** ;
- dans les **services d'inspection du travail** ;
- sur le site internet de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne :

www.champagne-ardenne.direccte.gouv.fr

En savoir plus : www.travail-emploi.gouv.fr

rubrique : *fiches pratiques du droit du travail*

Références : articles L.1232-7 et suivants, R. 1232-1 et suivants, D.1232-4 et suivants et L.1237-11 et suivants du Code du travail



Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne
DIRECCTE

Janvier 2014 - Imp. NICC Châlons - 03 26 68 09 77 - www.groupe-moroull.com

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

En cas d'indisponibilité du conseiller contacté, le salarié doit alors faire appel à un autre conseiller de son choix.

Le salarié qui recourt à un conseiller du salarié est **tenu d'informer son employeur** dès que le conseiller 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 ou à la rupture conventionnelle de son contrat de travail, par un conseiller du salarié constitue **un droit**

instauré par la loi (uniquement pour les salariés des entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel).

L'employeur ou son représentant ne peut légalement s'opposer à la présence, lors de l'entretien, 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 3 750 €.**

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 7 500 €.

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 **témoigner devant le Conseil de prud'hommes**, à la condition que son témoignage ne porte pas sur des faits couverts par le secret professionnel. Il peut, à cet effet, délivrer au salarié une **attestation** contenant la relation des faits auxquels il a assisté.

Par ailleurs, le conseiller du salarié peut établir un **compte rendu de l'entretien** auquel il a participé. Cependant, ce compte rendu n'aura de valeur assurément probante que s'il est signé à la fois par l'employeur ou son représentant et le salarié concerné. ■



Vous êtes convoqué (e) par votre employeur à un entretien préalable au licenciement



un conseiller du salarié peut vous assister

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, soit au cours de l'**entretien préalable au licenciement**, soit au cours du ou des **entretiens préparatoires d'une rupture conventionnelle** du contrat de travail à durée indéterminée, 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 ne sont pas nécessairement adhérents à une organisation syndicale représentative des salariés.

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.

Ils sont titulaires d'une carte délivrée par les services de la DIRECCTE.

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 pour objectif :

- ▶ 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.

■ lors du ou des entretiens préparatoires de la rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée (CDI)

Le conseiller du salarié a pour mission principale de veiller au **libre consentement** du salarié pour son départ de l'entreprise dans les conditions négociées, et, au préalable, à ce que le salarié ait bien été informé par l'employeur sur les droits auxquels il peut prétendre.

Le conseiller du salarié, au travers de sa mission d'assistance et de conseil, remplit également un rôle de **conciliateur** (face à un licenciement envisagé) ou de **négociateur** (à l'occasion d'une rupture conventionnelle) et, dans tous les cas, 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

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 ou d'un entretien préparatoire d'une rupture conventionnelle.

Quand intervient le conseiller du salarié ?

Hors le cas de la négociation de la rupture conventionnelle du contrat de travail, 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 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 : c'est-à-dire, par exemple, à un avertissement, à une mise à pied ou encore à une rétrogradation ou bien à une mutation d'ordre disciplinaire.

Pas plus qu'il n'est autorisé à intervenir lors de l'entretien préalable à **la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat d'apprentissage**.

Il n'intervient 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.

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

Tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, peut recourir à l'assistance d'un conseiller du salarié, à condition toutefois d'être 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** ne peuvent pas bénéficier de l'assistance d'un conseiller du salarié.

Dans tous les cas, 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 volontaire, voire de ne pas se faire assister.

Comment se faire assister par un conseiller du salarié ?

Le salarié **choisit librement** un conseiller du salarié sur la liste du département où aura lieu l'entretien.

Le conseiller du salarié possède une compétence territoriale s'étendant à l'ensemble du territoire du département dans lequel il est nommé.

Il ne peut intervenir qu'en faveur d'un salarié qui est convoqué à un entretien devant se dérouler en un lieu situé à l'intérieur de ce département.