

LE CONSEILLER DU SALARIE

En présence d'IRP

Par principe, lorsqu'un salarié est convoqué par l'employeur à un entretien préalable à un éventuel licenciement, ou un entretien préalable à une éventuelle rupture conventionnelle du contrat de travail, il a la faculté de **se faire assister**, lors de cet entretien, par un **représentant du personnel** ou par **un salarié de son choix**.

Quand intervient-il ?

Dans une entreprise dépourvue d'institution représentative du personnel (comité économique et sociale, CSE, comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux), le salarié convoqué a la faculté de **se faire assister**, lors de cet entretien, **par un conseiller du salarié**.

QUEL EST LE CHAMP D'INTERVENTION DU CONSEILLER DU SALARIÉ ?

Sa mission

Le conseiller du salarié exerce sa mission :

- **exclusivement dans le département** dans lequel est établie la liste où figure le conseiller ;
- **uniquement dans les entreprises dépourvues** d'institutions représentatives du personnel (élues ou désignées).

L'existence ou non d'institutions représentatives du personnel s'apprécie au niveau de l'entreprise, et non de l'établissement.

Objectif du conseiller du salarié

L'action du conseiller du salarié a pour objectif exclusif :

- **d'aider le salarié** dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle à **organiser la défense de ses intérêts** en vue de l'entretien préalable ;
- de **lui apporter un soutien** actif lors de cet entretien.

Objectif du conseiller du salarié

Le conseiller du salarié, au travers de sa mission d'assistance et de conseil, remplit également un **rôle de conciliateur et de témoin.**

Il peut être amené à fournir un éventuel témoignage en justice à la demande du salarié.

Il n'est, par contre, ni un juge, ni un agent de contrôle, ni un mandataire (*il ne peut se substituer au salarié*)

COMMENT UN SALARIÉ PEUT-IL SE FAIRE ASSISTER PAR UN CONSEILLER DU SALARIÉ ?

Choix du conseiller du salarié

Le **salarié choisit** un conseiller sur la **liste du département** de l'établissement où il est employé.

Dès qu'il connaît la **date, l'heure et le lieu de son entretien**, il l'indique au conseiller du salarié.

1 - Lors d'un licenciement

À réception de sa convocation par l'employeur, le salarié doit disposer d'un délai minimum de 5 jours ouvrables pour trouver un conseiller du salarié.

2 - Lors d'une rupture conventionnelle

Dès la connaissance de la date de l'entretien, par tous moyens, il peut contacter un conseiller du salarié.

Choix du conseiller du salarié

Dans les deux cas, le **conseiller du salarié** joint **informe** le salarié de **sa disponibilité** le jour de l'entretien. En cas d'indisponibilité, le salarié peut faire appel à un autre conseiller.

Le salarié **doit informer son employeur** qu'il va se faire assister, lors de l'entretien, par un conseiller du salarié.

Exercice de sa mission

Au préalable de l'entretien, l'employeur peut demander au conseiller du salarié la justification de sa qualité ; mais il **ne peut s'opposer ni à son entrée** dans l'établissement (*sauf si le conseiller du salarié ne justifie pas de sa qualité*), **ni à l'exercice de la mission** d'assistance du salarié pendant l'entretien préalable à licenciement ou à rupture conventionnelle.

De quels moyens le conseiller du salarié dispose-t-il ?

- d'un crédit d'heures de **15 heures par mois**.
 - Le crédit d'heures est **mensuel** et ne peut pas se reporter d'un mois à l'autre.
 - La possibilité de s'absenter est strictement **limitée au cadre de l'entretien** (durée de l'entretien, temps de trajet pour s'y rendre et en revenir).
 - Les heures d'absence sont considérées et payées comme **temps de travail** par l'employeur, à qui l'Etat rembourse le montant versé à ce titre.

De quels moyens le conseiller du salarié dispose-t-il ?

- d'un accès privilégié à la formation, dans le cadre d'un **congé de formation économique et sociale**, dans la limite de **deux semaines par période de trois ans** suivant la publication de la liste des conseillers du salarié.

Vos droits

- ❑ **Carte** de conseiller du salarié permettant de justifier de sa qualité auprès de l'employeur du salarié assisté ;
- ❑ **Remboursement des frais de déplacement** (et des frais de repas dans certains cas) ;
- ❑ **Indemnité forfaitaire annuelle de 40 €**, dès lors qu'au moins 4 interventions ont été effectuées au cours de l'année civile ;
- ❑ **Protection sociale** en cas d'accident de trajet survenu à l'occasion de l'exercice d'une mission.

Les obligations du conseiller du salarié

- ❑ Le conseiller du salarié est **tenu au secret professionnel** pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.
- ❑ Il est tenu à une **obligation de discrétion** à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel.

TOUTE MÉCONNAISSANCE DE CETTE OBLIGATION PEUT ENTRAÎNER LA RADIATION DE L'INTÉRESSÉ DE LA LISTE DES CONSEILLERS PAR L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE (article L.1232-13 du code du travail).

- ❑ Le conseiller du salarié **confirme sa disponibilité** au salarié qui l'a sollicité. (Article R.1232-3 du code du travail).
- ❑ Le conseiller **doit rendre compte de son activité** à l'administration.

La protection des conseillers du salarié

Les conseillers du salarié **ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.**

Cette procédure s'applique aussi aux anciens conseillers pendant 12 mois après la fin de leur fonction.