Les Fiches Techniques

Le Conseiller du Salarié

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopiie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution janvier 2022

Imprimé par nos soins

Vérifié le 3 février 2022

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

S'il n'y a pas de représentant du personnel élu dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller extérieur, appelé conseiller du salarié. Ce dernier assiste et conseille gratuitement les salariés.

À savoir : le conseiller du salarié peut aussi assister le salarié lors d'un entretien dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Le conseiller du salarié ne peut intervenir que dans le département dans lequel il est nommé. Il doit donc faire partie de la liste du département dans lequel aura lieu l'entretien préalable. Ce lieu peut donc être différent du département du lieu de travail.

Le salarié choisit son conseiller sur une liste établie par la direction départementale chargé de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte).

Cette liste peut être consultée à l'inspection du travail et dans chaque mairie. Elle comporte les noms, adresses, professions et l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers.

Le salarié doit communiquer au conseiller la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Le conseiller choisi par le salarié doit le prévenir de sa participation ou de son impossibilité de se rendre à l'entretien. Dans ce second cas, le salarié peut choisir un autre conseiller. Cet événement n'oblige pas l'employeur à reporter l'entretien.

Le salarié doit informer son employeur de la présence du conseiller à l'entretien.

Le conseiller du salarié a une carte officielle pour justifier de sa fonction si l'employeur en fait la demande.

Dès lors que le conseiller du salarié justifie son titre, l'employeur ne peut s'opposer ni à son entrée dans l'établissement, ni à l'exercice de sa mission d'assistance du salarié.

Durant l'entretien préalable au licenciement, le conseiller du salarié peut mener les actions suivantes :

- Intervenir
- Demander des explications à l'employeur
- Compléter les explications du salarié
- Présenter des observations

Son rôle est strictement limité à la fonction d'assistance et de conseil.

Le conseiller du salarié doit respecter les obligations suivantes :

Secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication de l'entreprise
Obligation de discrétion pour toutes les informations à caractère confidentiel et définies ainsi par l'employeur
Le conseiller du salarié peut rédiger et signer une attestation pour témoigner des faits évoqués et des explications des parties.

Ce compte-rendu n'est pas prévu par la loi. Il n'est pas obligatoire.

Le conseiller bénéficie des garanties suivantes pour accomplir sa mission :

- Maintien de sa rémunération pendant ses heures de travail pour exercer sa mission
- Protection spéciale contre le licenciement en tant que salarié protégé
- Autorisations d'absence pour se former à sa mission
- Crédit de 15 heures maximum par mois pour l'exercice de sa mission (s'il travaille dans une entreprise d'au moins 11 salariés)
- Remboursement de ses frais de déplacement (transports et frais de repas)
- Indemnité forfaitaire annuelle s'il réalise au moins 4 interventions sur l'année

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1232-7 à L1232-14
Rôle et choix du conseiller du salarié, obligations et garanties pour le conseiller du salarié

Code du travail : articles R1232-1 à R1232-3
Choix du conseiller du salarié

Code du travail : articles D1232-4 à D1232-12
Choix du conseiller du salarié, garanties pour le conseiller du salarié