



VOS REPRESENTANTS SYNDICAUX – LEUR RÔLE



D

ans les petites entreprises dépourvues d'instance représentative du personnel (CSE, représentant du personnel, délégués syndicaux), le conseiller du salarié est souvent **le seul recours des salariés pour être assisté face à leur employeur** lors d'un entretien de licenciement. Il peut aussi être appelé dans le cadre d'une rupture conventionnelle, à condition que l'entreprise soit dépourvue de comité d'entreprise, de délégués du personnel et de délégués syndicaux.



Les conseillers du salarié peuvent être actifs ou retraités, issus de toutes les catégories socio-professionnelles. Ils sont investis du mandat de conseiller du salarié pour une durée de 3 ans. Bénévoles, **ils rendent un service gratuit.**

Les conseillers du salarié figurent sur des listes préparées dans chaque région par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), puis arrêtées par le préfet de région.

En Ile-de-France, le Direccte a délégué aux unités départementales sa compétence pour préparer ces listes.

Pour choisir un conseiller du salarié, retenez que le conseiller du salarié ne peut intervenir que **dans le département dans lequel il est nommé**. Pour cette raison, le conseiller du salarié choisi doit faire partie de la liste du **département dans lequel aura lieu l'entretien préalable**, qui peut donc être différent du département du lieu de travail.

Comment sont-ils nommés ?

Les candidatures aux fonctions de conseiller du salarié sont retenues en considérant l'expérience des relations professionnelles et les connaissances du droit du travail des candidats. Ils ne sont pas nécessairement adhérents à une organisation syndicale représentative des salariés mais cela est souhaitable pour bénéficier de soutiens et de formations juridiques.

Les conseillers du salarié sont investis d'un mandat d'une durée de trois ans, reconductible. Ils peuvent se démettre à tout moment de leurs fonctions.

De même, ils peuvent être radiés de la liste des conseillers du salarié en cas de violation du secret professionnel ou de manquement à l'obligation de discrétion. Une radiation est également encourue en cas de refus systématique d'assister un salarié ou de dépassements délibérés et répétés du cadre légal de la mission de conseiller du salarié.

Les conseillers du salarié qui occupent, par ailleurs, un emploi salarié **bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement**, lequel est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Les conseillers du salarié qui sont employés dans un établissement qui occupe au moins 11 salariés, disposent d'un **droit d'absence de 15 heures au maximum par mois**, pour leur permettre d'exercer leur mission d'assistance pendant leur temps de travail. Cette absence donne lieu au maintien du salaire par l'employeur, lequel est remboursé par l'État.

Ils peuvent recevoir, s'ils possèdent le statut de salarié, **une formation** en rapport avec les besoins de la fonction dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par la loi.

Leurs missions

L'assistance et le conseil aux salariés au cours de l'entretien préalable au licenciement ainsi que la charge d'assister les salariés dans le cadre d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail font désormais partie intégrante de la mission dévolue à chacun des conseillers du salarié.

En acceptant d'endosser le rôle de conseiller du salarié, le candidat à cette fonction s'engage à assister et conseiller indifféremment les salariés menacés de licenciement comme les salariés qui sont sur le point de résilier à l'amiable leur contrat.

La mission de conseiller du salarié constitue un véritable engagement moral envers l'État de la part de la personne à qui est confiée ce mandat.

De même, la qualité de conseiller du salarié confère à celui qui a été désigné comme tel après avoir brigué cette fonction, le devoir de répondre, chaque fois qu'il en a la possibilité, aux salariés qui sollicitent son assistance, que ce soit pour un entretien préalable au licenciement ou pour un entretien préparatoire d'une rupture conventionnelle.

L'inscription sur la liste des conseillers du salarié doit ainsi être également regardée comme un engagement du conseiller à l'égard de tous les salariés qui sont susceptibles de vouloir recourir à son appui, pour la défense de leurs intérêts tant lors d'un licenciement que d'une rupture négociée.

Par conséquent, la participation au processus de négociation d'une rupture conventionnelle ne peut légitimement apparaître comme étant une mission secondaire, voire accessoire, du conseiller du salarié. Sur le plan des fonctions que le conseiller du salarié se voit attribuer et qu'il doit donc assumer et effectivement exercer, l'assistance du salarié lors d'un entretien préparatoire d'une rupture conventionnelle doit être placée au même niveau que l'assistance du salarié dont le licenciement est envisagé.

Les conseillers du salarié sont soumis **au secret professionnel** pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Il en est de même pour l'obligation de discrétion professionnelle qui pèse sur le conseiller du salarié et qui concerne les informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Pour vous aider, vous pouvez consulter la brochure du site de l'inspection du travail :

http://idf.directe.gouv.fr/sites/idf.directe.gouv.fr/IMG/pdf/Depliant_sur_les_conseillers_du_salarie.pdf

Formation

Les conseillers du salarié, s'ils sont eux-mêmes salariés, bénéficient d'un accès privilégié au congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par les articles L.2145-5 et suivants du Code du travail.

Ils peuvent ainsi obtenir, sur leur demande et pour leur permettre d'exercer leur mission dans les meilleures conditions possibles, un congé de formation, **dans la limite de deux semaines (soit 12 jours)** par période de trois ans suivant la publication de la liste départementale des conseillers du salarié.

Candidature

Toute candidature aux fonctions de conseiller du salarié doit être adressée, au moyen du formulaire (fiche de candidature disponible au SNME), à l'unité départementale de la Direccte dans le ressort de laquelle le candidat souhaite exercer cette mission.



Vous souhaitez postuler ?

Si vous souhaitez devenir conseiller du salarié, contactez le syndicat SNME ou consultez le guide de l'inspection du travail : http://idf.directe.gouv.fr/sites/idf.directe.gouv.fr/IMG/pdf/guide_du_conseiller_salarie_2020.pdf

Et plus encore :

http://normandie.directe.gouv.fr/sites/normandie.directe.gouv.fr/IMG/pdf/MEMENTO_2010_du_conseiller_du_salarie.pdf

Retrouvez la liste de vos conseillers du salariés membres du Syndicat National des Médias et de l'Écrit, auprès de votre section syndicale ou en vous adressant au SNME.