



JE SUIS DESIGNE(E) CONSEILLER DU SALARIE

1. Définition du Conseiller du Salarié

Le **conseiller du salarié** est un salarié bénévole ou externe à l'entreprise, choisi pour assister un salarié lors de certaines procédures de l'entreprise, notamment lors des entretiens disciplinaires, des procédures de licenciement ou dans d'autres situations où le salarié pourrait se trouver en difficulté ou en conflit avec son employeur. Il intervient principalement pour aider le salarié à comprendre ses droits, à se défendre et à faire valoir ses intérêts dans un cadre légal.

2. Rôle du Conseiller du Salarié

Le conseiller du salarié a pour mission principale de conseiller, assister et soutenir un salarié durant une procédure formelle, particulièrement en cas de litige avec son employeur. Son rôle se distingue des autres acteurs de la représentation du personnel par sa mission d'assistance et de conseil individuel.

Les principales missions du conseiller du salarié sont :

- **Assistance dans les procédures disciplinaires** : Le conseiller du salarié accompagne le salarié lors des procédures disciplinaires, comme l'entretien préalable à une sanction disciplinaire, un avertissement ou un licenciement. Il est là pour veiller à ce que les droits du salarié soient respectés.
- **Soutien lors des licenciements** : Le conseiller du salarié peut être présent lors des entretiens de licenciement, qu'il s'agisse de licenciements pour motif personnel ou économique, afin de s'assurer que la procédure respecte les règles de droit.
- **Accompagnement en cas de conflit avec l'employeur** : En cas de conflit grave entre un salarié et son employeur (par exemple, une contestation de la rupture du contrat de travail, un désaccord sur les conditions de travail), le conseiller du salarié peut être sollicité pour aider à la résolution du litige.
- **Explication des droits et obligations** : Le conseiller explique au salarié ses droits, les démarches qu'il peut entreprendre, et l'accompagne pour mieux comprendre le déroulement des procédures légales et la législation en vigueur.
- **Médiation et négociation** : Dans certaines situations, le conseiller peut aussi jouer un rôle de médiateur pour aider à trouver des solutions amiables entre le salarié et l'employeur avant d'engager des actions plus formelles comme un recours judiciaire.

3. Conditions de Désignation et de Mandat

Le conseiller du salarié est choisi parmi une liste de personnes habilitées par le ministère du Travail, selon des critères spécifiques. La désignation du conseiller s'effectue généralement dans les situations suivantes :

- **Désignation par le salarié** : Lorsqu'un salarié se trouve en difficulté ou en conflit avec son employeur, il peut faire appel à un conseiller du salarié. Ce dernier doit être agréé et inscrit sur une liste établie par le ministère du Travail.
- **Représentation par un syndicat** : Les conseillers du salarié sont souvent proposés par des syndicats, mais ceux-ci ne doivent pas avoir d'intérêts personnels dans le dossier ou dans l'entreprise où intervient le salarié.
- **Liste des conseillers** : Le conseiller est souvent issu d'un syndicat, d'une association, ou d'une organisation professionnelle ayant obtenu l'agrément des autorités publiques. La liste des conseillers est généralement mise à jour par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).
- **Non rémunération directe par l'employeur** : Le conseiller du salarié n'est pas rémunéré directement par l'employeur mais peut bénéficier d'une indemnisation pour ses frais de déplacement.

4. Rémunération et Avantages

Le conseiller du salarié n'est généralement pas rémunéré par l'entreprise pour laquelle il intervient. En revanche, il peut recevoir une **indemnité de transport** ou une indemnité pour couvrir ses frais si l'entreprise se trouve dans une autre région.

Il peut également être rémunéré ou pris en charge par son syndicat ou l'association qui l'emploie, mais cela ne provient pas directement de l'employeur.

5. Droits et Pouvoirs du Conseiller du Salarié

Le conseiller du salarié dispose de plusieurs droits et pouvoirs pour mener à bien sa mission :

- **Droit d'assistance** : Le conseiller du salarié a pour droit d'assister le salarié lors de toute procédure formelle, comme un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou à un licenciement. Son rôle est purement consultatif, mais il peut intervenir activement pour poser des questions ou apporter des précisions concernant la procédure.
- **Droit d'information** : Le conseiller du salarié peut demander des informations et des documents relatifs à la procédure, afin de pouvoir conseiller le salarié de manière appropriée et en connaissance de cause.
- **Droit de présence à l'entretien** : Le conseiller du salarié peut être présent lors de l'entretien préalable, où le salarié expose ses arguments et défend sa position. Toutefois, le conseiller ne peut pas intervenir dans les discussions comme un avocat, mais il peut poser des questions pour aider le salarié à clarifier certains points.

- **Droit de médiation** : Le conseiller du salarié peut jouer un rôle de médiateur si les parties sont ouvertes à la conciliation. Il peut encourager un dialogue entre le salarié et l'employeur afin de parvenir à un accord amiable avant une action en justice.

6. Conditions d'Intervention

L'intervention du conseiller du salarié est régie par un cadre juridique précis. Ces conditions incluent :

- **Dans les procédures disciplinaires** : Lorsqu'un salarié est convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied, licenciement, etc.), il a droit à l'assistance d'un conseiller du salarié. Le salarié doit en faire la demande en amont.
- **Dans le cadre d'un licenciement** : Si le salarié est convoqué pour un entretien préalable à un licenciement, il peut faire appel à un conseiller du salarié, qui pourra l'assister tout au long de la procédure.
- **Limites de l'intervention** : Le conseiller du salarié ne peut intervenir dans toutes les situations. Il ne peut pas, par exemple, intervenir dans des discussions informelles entre le salarié et l'employeur. De plus, son rôle est limité à un conseil et une assistance, et non à une défense juridique formelle, comme le ferait un avocat.

7. Différences avec d'autres Mandats ou Statuts

Le conseiller du salarié n'est pas un représentant du personnel élu, contrairement aux membres du **CSE** (Comité Social et Économique) ou aux **délégués syndicaux**. Ses fonctions se limitent à l'assistance du salarié lors de certaines procédures spécifiques, et il n'a pas de rôle de représentation continue dans l'entreprise.

Il doit être distingué également de l'**avocat** qui a un rôle juridique formel et peut représenter le salarié devant les juridictions compétentes. Le conseiller du salarié ne peut intervenir qu'au sein de l'entreprise et dans des démarches précontentieuses.

8. Limites et Responsabilités

Bien que le conseiller du salarié ait un rôle de soutien et d'assistance, il ne dispose pas de pouvoirs juridiques ou décisionnels. Il ne peut pas prendre de décisions en lieu et place du salarié ni se substituer à la gestion des conflits par voie légale (par exemple, il ne peut pas saisir le tribunal des prud'hommes pour le salarié).

En outre, le conseiller doit respecter les règles de confidentialité et de déontologie, ne pas se laisser influencer par des intérêts externes et éviter les conflits d'intérêts.

Conclusion

Le **conseiller du salarié** joue un rôle fondamental dans l'accompagnement des salariés en situation de conflit avec leur employeur, notamment dans les procédures disciplinaires ou de licenciement. Bien qu'il n'ait pas un pouvoir décisionnel, il aide à garantir le respect des droits du salarié et à fournir un cadre de dialogue plus équitable entre l'employé et l'employeur. Grâce à son expertise, il permet aux salariés de mieux comprendre leurs droits et les procédures légales, tout en assurant la protection de leurs intérêts.