

Assistance du salarié

Lors de l'entretien préalable au licenciement, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, notamment un représentant du personnel, un collègue...

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le salarié peut se faire assister par un membre du personnel ou une personne extérieure à l'entreprise appelée conseiller du salarié.

Conseiller du salarié

Les conseillers du salarié figurent sur une liste départementale arrêtée par le préfet après consultation des cinq organisations syndicales représentatives sur le plan national. Cette liste est affichée dans toutes les mairies et les inspections du travail. Elle est également à disposition dans les permanences juridiques des unions locales et départementales des syndicats. Lorsque le conseiller appartient à une entreprise d'au moins 11 salariés, un crédit de 15 heures par mois lui est octroyé pour remplir sa mission. L'employeur peut exiger du conseiller qu'il justifie de sa qualité.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit obligatoirement informer le salarié concerné par la procédure de licenciement de ses droits en matière d'assistance, de l'existence et des modalités d'accès à cette liste, dans la lettre de convocation à son entretien préalable. C'est au salarié de choisir son assistant. Pour lui en laisser le temps, l'entretien préalable ne peut pas avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la réception de la lettre de convocation. En cas d'empêchement de l'assistant, le report de l'entretien préalable est possible avec l'accord de l'employeur.

L'employeur ne peut refuser la présence du conseiller du salarié lors de l'entretien préalable. Le fait de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de conseiller constitue une infraction pénale; l'employeur risque un an d'emprisonnement et/ou une amende de 3 750 euros.

Défaut d'information du salarié licencié

Le défaut d'information du salarié concernant ses droits en matière d'assistance lui ouvre droit à une indemnité ne pouvant être supérieure à un mois de salaire. Elle n'est plus cumulable avec l'indemnité sanctionnant un licenciement abusif. Cela signifie que cette indemnité n'est due que si le licenciement est justifié. A défaut, seule l'indemnité pour licenciement abusif est due.