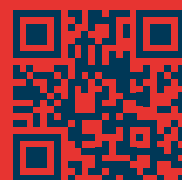


VOS DROITS

FIN DE CONTRAT :

**assistance
du ou de la
salarié·e en cas
de licenciement**



VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

FIN DE CONTRAT

Assistance du ou de la salarié·e en cas de licenciement

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

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

Conseiller·e du ou de la salarié·e

Les conseiller·es du ou de la salarié·e figurent sur une liste départementale arrêtée par la ou le préfet·e 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 la ou le conseiller·e appartient à une entreprise d'au moins 11 salarié·es, un crédit de quinze heures par mois lui est octroyé pour remplir sa mission. L'employeur·se peut exiger du ou de la conseiller·e qu'elle ou il justifie de sa qualité.

Obligations de l'employeur·se

L'employeur·se doit obligatoirement informer la ou le salarié·e concerné·e 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 ou à la salarié·e de choisir son assistant·e. 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·e, le report de l'entretien préalable est possible avec l'accord de l'employeur·se.

L'employeur·se ne peut refuser la présence du ou de la conseiller·e du ou de la salarié·e lors de l'entretien préalable. Le fait de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de conseiller·e constitue une infraction pénale - l'employeur·se risque un an d'emprisonnement et/ou une amende de 3750 euros.

Défaut d'information du ou de la salarié·e licencié·e

Le défaut d'information du ou de la salarié·e 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. À défaut, seule l'indemnité pour licenciement abusif est due.