

COVID-19 – missions du conseiller du salarié

QUELLES SONT LES INCIDENCES DE LA CRISE SANITAIRE DUE AU CORONAVIRUS SUR L'EXERCICE DE SES FONCTIONS PAR UN CONSEILLER DU SALARIE ?

Pendant cette période de confinement, des salariés demandent aux conseillers du salarié de les assister lors d'entretiens préalables à un licenciement ou à une rupture conventionnelle. La loi leur en donne le droit dans les entreprises où il n'existe aucun représentant élu du personnel ni aucun délégué syndical.

Les réponses données ci-dessous relatives aux incidences de la crise sur la mission des conseillers du salarié sont données sous réserve d'éventuelles interprétations différentes des autorités ministérielles ou judiciaires, ou d'évolutions ultérieures.

1) Un conseiller du salarié a-t-il le droit de se déplacer dans l'exercice de sa mission départementale officielle pour assister un salarié ?

- A ce jour, il n'y a pas de consignes suspendant la mission de conseiller du salarié. Même si ce n'est pas une activité professionnelle, l'assistance d'un salarié par un conseiller présente un caractère professionnel. Elle se rattache directement à l'activité professionnelle des salariés. Elle constitue une garantie fondamentale qui doit pouvoir continuer à s'exercer, dans la mesure où l'employeur reste en droit de procéder à un licenciement ou de conclure une rupture conventionnelle pendant la crise.

2) Quel motif le conseiller doit-il cocher sur l'attestation de déplacement dérogatoire ?

- Tout déplacement doit être noté dans l'attestation de déplacement dérogatoire. Il convient de cocher la case : déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle.

3) Quels justificatifs doivent être présentés aux forces de l'ordre à l'appui de cette attestation ?

- Pour le cas de contrôle, il convient que le conseiller ait sur lui sa carte de conseiller du salarié ainsi que l'arrêté préfectoral en cours de validité mentionnant sa désignation dans le département.

4) Un employeur peut-il convoquer à un entretien physique de rupture un salarié confiné en télétravail ? Un salarié en arrêt de travail ? Un salarié obligé de continuer à travailler sur son lieu de travail habituel ?

- La réponse est OUI juridiquement. Les salariés sont en droit de se déplacer jusqu'au lieu de l'entretien, avec une attestation de déplacement indiquant le motif : déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle.

5) Un employeur peut-il, doit-il reporter l'entretien physique ou le remplacer par une autre procédure ?

L'employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable avant de notifier un licenciement ou de signer une convention de rupture conventionnelle.

Il n'est pas tenu de reporter l'entretien d'un salarié qui ne pourrait pas se déplacer, ni de mettre en place une procédure alternative. Il peut le faire, sans y être obligé. Considérant toutefois qu'il serait contraire à l'intérêt général qu'un salarié malade du Coronavirus effectue le moindre déplacement, il appartiendrait aux tribunaux de juger si, dans ce cas, l'employeur est tenu de proposer une alternative à l'entretien physique.

Après la convocation à un entretien physique, l'employeur peut proposer au salarié de choisir plutôt un entretien téléphonique ou un échange de courriers ou de courriels. Les règles relatives à l'entretien préalable et à son report éventuel sont mentionnées dans le guide relatif à l'entretien préalable disponible sur le site de la DIRECCTE ARA : <http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>

Par ailleurs, sur le site du ministère du travail, un questions/réponses peut aider dans certains cas.

6) Que faire, en pratique ?

- La première chose pour le conseiller du salarié est de vérifier sa compétence : désignation en cours de validité pour le département du lieu de l'entretien, nature du contrat du salarié à assister et cas de rupture, absence de représentant élu du personnel et de délégué syndical dans l'entreprise et, le cas échéant, dans l'unité économique et sociale.
- Il convient donc de s'assurer que l'entreprise soit réellement ouverte. (certaines ayant fermé en raison de la crise),
- Les conseillers du salarié sont fortement invités à demander un report de l'entretien, au vu des événements sanitaires actuels. Certaines procédures peuvent attendre ou être évitées, notamment grâce au chômage partiel. Le conseiller peut notamment mettre en avant les consignes gouvernementales de limitation des déplacements, la nécessité de garder les enfants déscolarisés, éventuellement l'empêchement de se déplacer dû à la maladie du salarié, résultant ou non au Coronavirus, la maladie d'un proche résultant du Coronavirus, ou un isolement imposé en lien avec cette maladie.
- D'autre part, toutes les prises de contact préalables doivent être effectuées par téléphone ou par courriel. C'est l'occasion, pour le conseiller, de poser les questions relatives à la nécessité d'un entretien, à l'entreprise et au lieu de l'entretien. Il est possible de demander à l'employeur et au salarié si chacun d'eux accepterait un entretien téléphonique, éventuellement au moyen d'une conférence téléphonique pour permettre l'assistance du conseiller du salarié ou d'une autre personne. Il peut aussi être proposé un échange de courriers ou de courriels. Si la rencontre physique est indispensable, il ne faut pas oublier le respect des consignes nationales de prévention, notamment les règles de distanciation (1 mètre minimum entre personnes) et les gestes barrières, ainsi que le nettoyage préalable de la table qui sera utilisée par les personnes concernées.
- Le conseiller du salarié n'est pas tenu d'accepter d'intervenir suite à la demande d'un salarié. Pour se protéger, protéger les personnes qu'il pourrait rencontrer ainsi que les personnes qui habitent avec lui, il doit s'abstenir de se déplacer s'il s'avère qu'il est malade du Coronavirus, ou s'il pense qu'il est peut-être malade, si une personne habitant au même domicile que lui est malade ou pense être peut-être malade, s'il présente une pathologie le rendant particulièrement vulnérable face au Coronavirus (voir site du ministère de la Santé), ou si une personne habitant avec lui en est atteinte. S'il n'assiste pas un salarié, le conseiller doit l'inviter à en contacter un autre sur la liste départementale.
- **La plus grande vigilance doit être observée par tous, sans sacrifier les droits du salarié.**