

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1989-1990

Annexe au procès-verbal de la séance du 20 décembre 1989.

PROPOSITION DE LOI

relative au conseiller du salarié,

PRÉSENTÉE

Par MM. Claude ESTIER, Marc BŒUF, Gilbert BELIN, Jacques BIALSKI, Marcel DEBARGE, François LOUISY, Albert PEN, Guy PENNE, Louis PHILIBERT, Gérard ROUJAS, Franck SÉRUSCLAT, René-Pierre SIGNÉ

et les membres du groupe socialiste (1) et apparentés (2),

Sénateurs.

(Renvoyée à la commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

(1) *Ce groupe est composé de :* MM. Guy Allouche, François Autain, Germain Authié, Jean-Pierre Bayle, Gilbert Belin, Jacques Bellanger, Mme Maryse Bergé-Lavigne, MM. Roland Bernard, Jean Besson, Jacques Bialski, Pierre Biarnes, Marc Bœuf, Marcel Bony, Jacques Carat, Robert Castaing, William Chervy, Claude Cornac, Marcel Costes, Raymond Courrière, Roland Courteau, Michel Darras, Marcel Debarge, André Delelis, Gérard Delfau, Michel Dreyfus-Schmidt, Bernard Dussaut, Claude Estier, Aubert Garcia, Gérard Gaud, Roland Grimaldi, Robert Guillaume, Philippe Labeyrie, Tony Larue, Robert Laucournet, Louis Longequeue, Paul Loridant, François Louisy, Philippe Madrelle, Michel Manet, Jean-Pierre Masseret, Jean-Luc Mélenchon, Michel Moreigne, Guy Penne, Daniel Percheron, Louis Perrein, Jean Peyrafitte, Louis Philibert, Robert Pontillon, Claude Pradille, Roger Quilliôt, Albert Ramassamy, René Regnault, Gérard Roujas, André Rouvière, Claude Saunier, Franck Sérusclat, René-Pierre Signé, Fernand Tardy, André Vezinhet, Marcel Vidal.

(2) *Apparentés :* MM. Rodolphe Désiré, Albert Pen.

Emploi. — Conseiller du salarié - Licenciement - Code du travail.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

I. — RÔLE DU CONSEILLER DU SALARIÉ

Le conseiller chargé d'assister le salarié au cours de l'entretien préalable au licenciement a été instauré par l'article 30 de la loi n° 89-459 du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement modifiant l'article L. 122-14 du code du travail.

En l'absence de représentants du personnel, ce qui est le cas dans la très grande majorité des petites et moyennes entreprises en France, le salarié se trouve seul démuné devant le grave problème qu'est le licenciement, face à son employeur.

C'est pourquoi dans le cadre de la procédure individuelle de licenciement, le législateur a institué un conseiller chargé d'assister le salarié lors de l'entretien préalable à un éventuel licenciement et de l'informer de l'étendue de ses droits.

Les conseillers sont choisis sur une liste établie par le préfet du département après consultation des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs. Cette personne ou ce conseiller, selon l'esprit du législateur, doit présenter les garanties d'une certaine objectivité et sera choisi en raison de son expérience des relations sociales et professionnelles et sa connaissance de la législation du travail.

II. — STATUT DU CONSEILLER DU SALARIÉ

Les dispositions relatives au conseiller du salarié correspondent à une attente importante. Certaines organisations syndicales jusqu'alors réservées s'interrogent sur leur application effective.

Le décret d'application n° 89-861 du 27 novembre 1989 précise les conditions de saisine par le salarié de ce conseiller, ainsi que les attributions, les conditions de désignation et les critères de choix de ces personnes extérieures à l'entreprise chargées d'assister un salarié lors de

l'entretien préalable à son licenciement si l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives. En outre, ce décret fixe les conditions de remboursement des frais de déplacement engagés par le conseiller qui assiste le salarié.

Il est indispensable de préciser le statut de ce conseiller, en particulier son droit d'absence de son service ou de son entreprise, le défraiement du temps qu'il passera pour effectuer sa mission, la protection dont il jouira, notamment au regard du droit de licenciement dans sa propre entreprise. En effet, on conçoit mal que des salariés qui répondent aux critères de choix acceptent d'exercer cette mission :

— sans en avoir les moyens en temps pour se rendre et assister à cet entretien (ce que fixe l'article 2) ;

— sans que ce temps ne soit assimilé à une durée de travail effective et sans maintien de la rémunération (ce que fixe l'article 3) ;

— sans être protégés au regard du licenciement dans sa propre entreprise (ce que fixe l'article 4).

Ces conditions sont essentielles pour que le conseiller du salarié puissent remplir pleinement sa mission.

III. — DISPOSITION RELATIVE A L'ENTRETIEN PRÉALABLE

Il est indispensable qu'un délai minimum soit prévu entre la date de réception de la lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable et la date de l'entretien, afin que le salarié puisse prendre connaissance de la liste des conseillers établis par le préfet du département et se mettre en rapport avec le conseiller de son choix qui l'assistera dans ce moment important. L'article 5 fixe ce délai minimum à sept jours.

PROPOSITION DE LOI

TITRE PREMIER

CONDITIONS ET PROTECTION APPLIQUÉES AU CONSEILLER DU SALARIÉ

Article premier.

Dans la section II du chapitre II du titre II du Livre premier du code du travail sont créées deux sous-sections :

- une sous-section 1 avant l'article L. 122-14 intitulée : « résiliation du contrat de travail » ;
- une sous-section 2 après l'article L. 122-14-13 intitulée : « conseiller du salarié ».

Art. 2.

Après l'article L. 122-14-13 du code du travail est inséré l'article L. 122-14-14 (nouveau) ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-14-14.* — Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise investis de la mission de conseiller du salarié et chargés d'assister un salarié lors de l'entretien prévu à l'article L. 122-14, le temps nécessaire pour se rendre et assister à cet entretien. »

Art. 3.

Il est inséré un article L. 122-14-15 (nouveau) du code du travail ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-14-15.* — Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par le conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

« Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et avantages y afférents. Les employeurs sont remboursés par l'Etat des salaires maintenus, ainsi que de l'ensemble des avantages et des charges sociales leur incombant qui y affèrent. »

Art. 4.

Il est inséré un article L. 122-14-16 (nouveau) du code du travail ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-14-16.* – L'exercice de la mission du conseiller du salarié chargé d'assister un salarié prévue à l'article L. 122-14 ne saurait être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail.

« Le licenciement par l'employeur d'un salarié inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département chargé d'assister des salariés convoqués par leurs employeurs en vue d'un licenciement est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du présent code. »

TITRE II

DISPOSITION RELATIVE À L'ENTRETIEN

PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

Art. 5.

Après la première phrase du premier alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail, est insérée la phrase qui suit :

« L'entretien ne peut avoir lieu moins de sept jours après la réception par le salarié de la lettre recommandée de convocation ou la remise en main propre. »

TITRE III

AUTRE DISPOSITION

Art. 6.

« Les dépenses résultant pour l'Etat de l'application de la présente loi sont compensées par la majoration à due concurrence des tarifs des droits de timbre fixés par les articles 905 et 907 du code général des impôts. »