

Pôle Politique du travail

La mission du conseiller du salarié pendant la période de confinement induite par la pandémie COVID-19

Tout salarié d'une entreprise dépourvue d'instances représentatives du personnel dispose d'un droit d'assistance par un conseiller du salarié à l'occasion d'un entretien préalable au licenciement.

Ce droit n'est pas remis en question par les mesures actuellement en vigueur dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Les conditions dans lesquelles les conseillers du salarié sont amenés à exercer leur mission peuvent évoluer. Les éléments de réponses qui sont donnés dans cette fiche le sont sous cette réserve et sous le contrôle du juge.

Validité de la procédure de licenciement en période de confinement

Un salarié en situation de confinement, qu'il soit en télétravail ou en arrêt maladie, ne peut sur cette seule condition, refuser ou exiger un report de l'entretien. Bien qu'il ne serait pas raisonnable de faire déplacer dans l'entreprise un salarié infecté par le virus, l'employeur n'est pas obligé de décaler l'entretien qui demeure obligatoire en amont d'un licenciement.

L'employeur peut donc convoquer un salarié pour un entretien préalable au licenciement et ce salarié peut faire appel à un conseiller pour être assisté.

Il est cependant recommandé aux employeurs d'envisager des alternatives à ces déplacements.

- Reporter la procédure de licenciement si cela est possible ou y renoncer, notamment si cette procédure est liée à la situation économique de l'entreprise en raison de la pandémie. Des mesures de soutien ont été mises en place par le gouvernement qui devraient permettre d'éviter des licenciements
- Prévoir si l'employeur et le salarié en sont d'accord, un entretien téléphonique ou en visio en incluant alors la participation du conseiller à distance

Nature du déplacement du conseiller du salarié :

Il s'agit d'un déplacement professionnel, induit par la demande d'un salarié et légitimé par un arrêté préfectoral accordant au conseiller le droit d'exercer cette mission dans un département donné.



Le conseiller n'est pas obligé d'accepter d'assister un salarié, s'il a de bonnes raisons de considérer, soit que sa participation pourrait présenter un danger pour autrui, soit que sa participation pourrait représenter un danger pour lui-même.

Justification du déplacement du conseiller du salarié :

- ➡ Le conseiller du salarié devra présenter en cas de contrôle des forces de police l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant la case « déplacement entre le domicile et le lieu de l'activité professionnelle ».
- ➡ Il devra également présenter sa carte de conseiller du salarié et l'arrêté préfectoral en cours de validité, faisant état de sa désignation à cette fonction dans le département.