## Quel avenir pour les conseillers du salarié ?

La mission du conseiller du salarié s’est enrichie de l’assistance du salarié en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail. La direction de la réglementation n’a pour le moment diffusé aucune information auprès des conseillers à ce sujet. Les conseillers ne bénéficient d’aucune augmentation de leur durée de formation, pas plus que leur crédit de temps qui reste bloqué à 15 heures

La loi n°89-549 du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la reconversion a introduit, dans le code du travail, la faculté pour les salariés, lorsqu’il n’existe pas d’institutions représentatives du personnel dans l’entreprise, de se faire assister, lors de l’entretien préalable au licenciement, par une personne extérieure à l’entreprise inscrite sur une liste établie par le préfet dans chaque département.

Les conseillers du salarié peuvent parfois être mal accueilli par les employeurs, comme en témoigne ces navrants [faits](http://www.humanite.fr/2005-07-27_Politique_Conseiller-du-salarie-une-fonction-a-haut-risque) [divers](http://www.ladepeche.fr/article/2008/07/12/463811-Saint-Lys-Un-patron-frappe-une-deleguee-syndicale.html).  
  
Il est loisible d’imaginer qu’un conseiller du salarié bénéficie d’encore moins de soutien qu’un inspecteur du travail, de la part de son ministère de tutelle, surtout en cas de difficulté.  
  
Les 12 jours de formation étalés sur trois ans ne sont pas de trop pour apprendre la mission et se mettre à jour tant la législation est changeante. La dernière modification en date réside dans l’accord du 11 janvier 2008 sur la « modernisation du marché du travail » et la loi qui en a découlé.  
  
La mission du conseiller du salarié s’est enrichie de l’assistance du salarié en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail.  
  
La direction de la réglementation n’a pour le moment diffusé aucune information auprès des conseillers à ce sujet. Les conseillers ne bénéficient d’aucune augmentation de leur durée de formation, pas plus que leur crédit de temps qui reste bloqué à 15 heures. Il faut ajouter à cela que les conseillers qui sont employés dans des structures de moins de 10 salariés ne bénéficient d’aucun crédit d’heures.

### Rien n’est fait pour que la mission du conseiller du salarié soit le plus efficace possible

D’autant qu’une circulaire ministérielle interdit à un conseiller du salarié en mission qui constate, à l’occasion de sa mission dans l’entreprise, des situations non conformes aux dispositions relatives à la réglementation du travail ou aux règles concernant l’hygiène et la sécurité d’en référer à l’inspection du travail compétente.  
  
Il est choquant d’obliger un agent de l’Etat en mission à se taire lorsqu’il s’aperçoit qu’un employeur ne déclare pas un salarié à l’URSSAF, ou que la gestion de fait d’une entreprise est faite par une personne interdite de gestion, ou qu’un artisan ne soit pas inscrit au registre des métiers.

Enfin, s’il est bon qu’un salarié à qui il est fait la proposition d’une rupture à l’amiable puisse se faire assister, il est des cas plus douloureux qui mériteraient plus d’attention : les salariés en pleine tourmente lors d’une déclaration de cessation de paiement, redressement ou liquidation judiciaire de l’entreprise dans laquelle ils travaillent.  
  
La mission et les moyens du conseiller du salarié, doivent être élargis au profit du plus grande nombre de salariés possible, et cela passe par une approche constructive du gouvernement face aux syndicats, qui proposent et forment la quasi-totalité des conseillers du salarié.