



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

conseiller du salarié

Question écrite n° 31907

Texte de la question

M. Dominique Perben souhaite interroger Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité concernant l'application de certaines dispositions prévues dans le code du travail, en matière de licenciement. L'article L. 122 du code dispose qu'à l'occasion de l'entretien préalable à un licenciement, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller inscrit sur une liste dressée par le préfet. Il est précisé que le conseiller du salarié est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations représentant un caractère confidentiel pour l'entreprise. La violation de cette règle est même assortie d'une sanction. Or, il est fréquent que le conseiller assistant le salarié, lors de son entretien préalable, soit également chargé de sa défense lors d'une instance prud'homale. La pratique tend à démontrer qu'il existe un risque important de divulgation de renseignements confidentiels susceptibles de nuire à l'entreprise, à l'occasion d'audiences publiques. Il souhaiterait savoir si l'obligation de discrétion explicitement prévue dans le cas de l'entretien préalable peut être également comprise comme s'appliquant à l'ensemble de la procédure. Dans la négative, il demande s'il ne conviendrait pas de prévoir une incompatibilité entre les fonctions de conseiller du salarié et celles de représentant du salarié devant la juridiction prud'homale.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les risques de divulgation, lors d'audiences publiques, de renseignements confidentiels recueillis par le conseiller du salarié au cours de l'entretien préalable. Il souhaiterait savoir si l'obligation de discrétion expressément prévue dans le cas de l'entretien préalable peut s'étendre à l'ensemble de la procédure, le conseiller du salarié étant chargé, dans la majorité des cas, de la défense du salarié lors d'une instance prud'homale. Dans la négative, il demande s'il ne conviendrait pas de prévoir une incompatibilité entre les fonctions de conseiller du salarié et celle de représentant du salarié devant la juridiction prud'homale. L'article L. 122-14 du code du travail dispose que « lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département... ». Cette liste ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité. Cette incompatibilité instituée par le législateur a pour objet d'éviter que le conseiller extérieur puisse être à la fois juge et partie dans un litige prud'homal. Rien n'interdit, en revanche, au conseiller du salarié en exercice de remplir, dans le cadre d'une activité syndicale, des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes. Au cours de l'entretien préalable, le conseiller du salarié peut prendre des notes et les consigner dans un procès-verbal en vue de sa production devant l'instance prud'homale. Pour constituer un élément de preuve, ce procès-verbal doit cependant être signé par les deux parties. Si l'une des parties n'a pas apposé sa signature, les tribunaux refusent de reconnaître une force probante à ce document. Toutefois, il résulte des travaux préparatoires de la loi n° 91-72 du 18 janvier 1991 relative au conseiller du salarié que le témoignage du conseiller devant une juridiction prud'homale n'est possible que s'il ne porte pas sur des faits couverts par le secret professionnel. En effet, la loi a introduit sur ce point des dispositions expresses, similaires à celles prévues par l'article L. 432-7 du code du travail pour les membres du comité d'entreprise et les délégués

syndicaux. L'article L. 122-14-18 du code du travail dispose que le conseiller du salarié est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. En cas de manquement à cette obligation, le conseiller du salarié pourra se voir appliquer les pénalités prévues par l'article 378 du code pénal. Par ailleurs, ce même article prévoit une obligation de discrétion pour le conseiller du salarié à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. Toute violation de cette obligation peut entraîner sa radiation de la liste préfectorale. En effet, il est nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de l'entretien préalable, que l'employeur et le salarié soient totalement libres de leurs propos pendant l'entretien et en particulier que l'employeur puisse faire état de l'ensemble des raisons qui l'ont conduit à envisager le licenciement du salarié. En conséquence, le dispositif encadrant l'exercice par le conseiller du salarié de sa mission est de nature à apaiser les craintes exprimées par l'honorable parlementaire quant aux conséquences de divulgation d'information au cours de la procédure prud'homale. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de modifier le dispositif existant.

Données clés

Auteur : [M. Dominique Perben](#)

Circonscription : Saône-et-Loire (5^e circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 31907

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 28 juin 1999, page 3910

Réponse publiée le : 24 janvier 2000, page 533