Délégués extérieurs pour PME/PMI appelés “Conseillers du salarié”

Origine et mise en place

Des disparités importantes existaient et existent encore sur le plan des avantages sociaux entre grandes et petites entreprises
Certains CE élargissaient l’accès aux oeuvres sociales aux membres des sociétés sous traitantes ou voisines
La CFDT revendiquait la mise en place de délégués de sites regroupant plusieurs PME/PMI aux effectifs insuffisants pour avoir des représentants du personnel
Sous la pression syndicale, la législation prévoyait (Art L 122-14 du code du Travail de 1989) des Conseillers du salarié choisis pour 3 ans par la DDTE sur listes présentées par les organisations syndicales représentatives, désignations arrêtées par le Préfet et suivies par la DDTE FP par délégation du Préfet

La mise en place se faisait difficilement du fait de l’opposition ou de la réticence de certaines organisations syndicales et des avocats qui y voyaient une concurrence à leur fonction
Pour sa part la CFDT sollicitait des militants de grandes entreprises ou d’anciens militants en retraite ou pré retraite
En qualité d’ancien délégué du personnel j’étais tout disposé à accepter dès sa mise en place sur les Hauts de Seine fin 1989, début 1990, de figurer sur la liste présentée par la CFDT
Notre connaissance du code du Travail, des Conventions Collectives, du Règlement Intérieur et des Us et coutumes mais surtout de leur interprétation pour application nous permettait une adaptation rapide même si les Conventions Collectives varient d’une branche professionnelle à l’autre

Notre rôle se limitait à conseiller et à assister le salarié convoqué pour un entretien préalable au licenciement à défaut d’assistance par un membre de l’entreprise (position délicate face à son propre Patron en l’absence de protection syndicale dans les PME/PMI)
Les frais de déplacement pris en charge par la DDTE sur justificatif d’intervention seront fixés et ajustés au cours des réunions bilans à fréquence annuelle des délégués de toutes tendances
Notre champ d’intervention est en principe limité au département mais des arrangements sont possibles pour les communes limitrophes de départements voisins et pour les Sociétés avec Siège Social et filiales
Pour les délégués encore en activité le dédommagement est prévu mais la difficulté reste l’autorisation d’absence de l’entreprise

Entretien préparatoire

Personnellement attaché à une bonne préparation et encore responsable d’AI j’acceptais la défense des cas en fonction de mes disponibilités et si le délai me permettaient de recevoir l’intéressé au plus tard la veille de l’entretien avec le patron, et ce afin d’ajuster l’argumentaire
Ceci supposait un exposé franc et complet de la part de l’intéressé inquiet lors de la sollicitation de ce que cela lui coûterait ou de venir à un entretien chez moi

Personnellement je recherchais si dans la branche concernée une convention collective était étendue et laquelle, normalement la fiche de paie devait préciser le code INSEE , la classification et l’emploi de l’intéressé
De plus la lettre de convocation adressée dans les délais devait préciser(sous peine d’annulation de

l'entretien ou du licenciement) la possibilité de se faire assister par une personne de l'entreprise ou d'un délégué extérieur agrée
Une liste des codes INSEE et les diverses CC obtenues à peu de frais aux Journaux Officiels rue Dessaisi à Paris me permettait de préparer la défense

Entretien préalable
Dans les premiers temps les patrons étaient assez déstabilises nous accordant plus de pouvoir que nous avions, le recours à un cabinet de conseil ou à un avocat plus habitué souvent au code civil qu'au code du Travail leur était possible hors entretien préalable

Au début de l'entretien je demandais une fiche de paie et la Convention Collective en vigueur et de ses annexes de mises à jour que le patron était dans l'obligation de mettre à notre disposition
De son côté le patron vérifiait sur présentation d'une carte d'identité que notre nom figurait sur la liste agréée déposée en Mairie par la suite une carte de Conseiller du salarié avec photo était délivrée par la DDTE FP

Une promotion ou une augmentation individuelle de salaire récente détruisaient l'argument de licenciement pour incompétence professionnelle(reconnue comme cause réelle et sérieuse)

Il était bon avant de défendre de demander au patron de s'exprimer et de développer la ou les causes de licenciement qui ne pouvait être décidé sous peine d'annulation avant l'expression de la défense
La décision ne devant être prise que dans les 24 ou 48 heures qui suivaient l'entretien
La prise de note pendant l'entretien déplaisait et contribuait à la déstabilisation ou la prudence du patron ou de son représentant(à condition que celui ci soit décisionnaire), mais le rapport établi à l'issue de l'entretien et remis au salarié a eu l'heur de plaire aux avocats consultés par certains des salariés accompagnés et de ce fait réduire l'hostilité première sinon aller jusqu'à leur soutien à la formule

Quelques cas particuliers

-a) Je suis sollicité par l'employée d'une Antiquaire tenant magasin au Louvre, hors de mon territoire de compétence mais comme la liste des conseillers est inexistante sur Paris pas faute d'accord, j'accepte d'assister en prévoyant d'arguer qu'aucun salarié ne saurait être privé de la protection de la législation du travail
La dispersion géographique des salariés fait que l'information circule
A ma vue l'Antiquaire contexte ma présence mais après consultation de son conseil juridique accepte ma présence mais en voulant m'interdire de parler (comme si cela était possible, ceux qui me connaisse comprendront
Comme cela se produira souvent il est difficile dans les petites entreprises de plaider le maintien dans l'emploi dès l'instant ou les relations journalières de travail se sont dégradées
Mon rôle consiste à défendre les droits en matière de :
- salaire durant préavis effectué ou non
- congés payés dus
- indemnité de rupture de contrat

-b) La Secrétaire d'un cabinet d'Expert comptable me contacte bien quelle soit décidée à accepter

son départ, mais souhaite ma présence pour déceler les anomalies qu'elle soupçonne
En effet bien que cet expert soit chargé de conseiller les PME/PMI la fiche de paie est incomplète et erronée et il se trouve dans l'incapacité de me fournir la Convention Collective eu usage
Il trouve après une longue recherche une convention périmée sans les annexes de mise à jour

-c) Un cadre informaticien souhaite mon appui car il est accusé d'avoir utiliser certains logiciels pour son proche usage, afin de travailler chez lui dit il, société étrangère ignorant le droit français mais soucieuse de ne pas faire d'impair
Pour les cadres la perte de confiance est souvent cause de licenciement pour cause réelle et sérieuse, mon rôle se bornera à plaider la bonne foi et à obtenir le maximum de dédommagement

-d) Un directeur commercial d'une petite entreprise d'outillage me contacte car la société reprise par une entreprise suédoise son licenciement est envisagé car la législation de leur pays interdit que 2 salaries d'une même famille exercent des fonctions dirigeantes dans l'entreprise
Sa femme étant dirigeante dans la place il a prévu de partir pensant avoir pus de chance de se reclasser ??
Mon rôle se borne à le conseiller pour négocier ses indemnités de départ et lui signaler les difficultés de reclassement des cadres dans la période surtout si leurs exigences de redémarrage ailleurs sont excessives
Un versement tout juste supérieur à la législation risque de faire suspecter le patron d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse
Une somme plus conséquente assortie d'un accord amiable prévoyant une renonciation de poursuite juridique signée des deux parties peut être acceptable
Une réintégration est envisagée pour un départ éventuel de son épouse
Un rapport écrit de l'entretien convient à l'intéressé qui prend avis de l'inspecteur du travail
Huit jours après le licenciement l'intéressé me téléphone pour me remercier des conseils et me signaler qu'il a repris un poste de représentant commercial multicarte avec promesse de promotion assez rapide

-e) Une employée de maison me sollicite bien que la législation sur les conseillers du salarié soit limite et imprécise, le contact avec l'employeur est favorable et le départ se fait au mieux des intérêts de l'intéressée car jeune militant je me suis impliqué dans l'élaboration et l'extension d'une convention collective pour gens de maison
La reprise de travail de la Maman est source de fin de contrat

-d) Plus délicat est l'assistance d'une salariée au service publicité de la ligue des droits de l'homme qui envisage de licencier cette salariée de retour d'un congé maternité ce qui est illégal et passible de poursuite juridique très favorable à la salariée
Dès mon arrivée comme accompagnant l'entretien est repoussé d'une heure, le temps de consulter le conseil juridique extérieur et le juriste interne à l'entreprise
De plus le patron souhaite se faire assister de la juriste de l'entreprise ce qui est contraire à la loi la salariée m'invite à ne pas contester car elle pense que la présence de la juriste qui lui est favorable sera bénéfique
En effet l'accord amiable va se conclure sur une indemnité très généreuse (en effet une attaque juridique de l'Association des droits de l'Homme ferait désordre, mais est on sur que le droit de la Femme au travail est identique au droit de l'homme ???)

Non rémunéré j'invite les assistés à réviser leur appréciation sur les syndicats en général et à se tourner en particulier vers la CFDT
Dans le cas présent un dictionnaire du jazz m'a été offert(en qualité d'acheteur d'une grosse entreprise je connaissais la limite des cadeaux acceptables)

-e) Une salariée responsable d'achats dans une entreprise moyenne est menacée de licenciement car visiblement malgré sa tenue aguicheuse en mini jupe elle a repoussé les avances de son chef direct
Il est facile de démonter l'argumentaire du patron l'intéressée ayant été récemment promue et augmentée en salaire
Le patron renonçait provisoirement au licenciement qu'il reformulait six mois après avoir constitué un dossier
Personnellement j'avais mis en garde l'intéressée sur cette éventualité prévisible et d'utiliser le premier rapport pour obtenir le respect de son plein droit
Occupé en qualité de Président de mon association je n'ai pas pu à mon regret me libérer pour ce deuxième entretien .....

-f) L'employée gérante d'un commerce de fleurs est menacée de licenciement visiblement (bien que jamais affirmée) pour relations trop intimes avec son patron, la jalousie de sa femme fait que les relations de travail deviennent épouvantables voire impossible
Le patron souhaite un départ amiable financé mais l'intéressée souhaite faire le plein de l'indemnisation possible mon rôle se borne à des conseils sans chercher à recoller les morceaux (cela sera la plupart du temps le cas des petites entreprises dans lesquelles les relations sont beaucoup plus proches que dans les grosses entreprises ou les incompatibilités d'humeur peuvent se régler par une mutation dans un autre service)

-g) Une employée d'origine étrangère de petite entreprise avait giflé son patron en réponse à des gestes déplacés
La défense était délicate mon rôle s'est borné à réunir le maximum d'éléments à charge du patron
Celui ci me connaissait pour mon engagement associatif m'ayant vu au cours d'un interview sur FR3
il me l'indiquait au cours de l'échange en cherchant à m'influencer
J'établissait un rapport d'entretien mais l'intéressée souhaitait poursuivre au prud'homme ou je me présentait comme défenseur juridique
J'y rencontrait l'avocate à laquelle nous avions fait appel pour l'Association Intermédiaire dont j'étais le Président
Le patron en profitait pour me faire récuser de mon rôle de témoin

-h) Le plus surprenant est le licenciement d'un salarié d'une entreprise américaine le patron et le salarié licencié se tutoient et semblent amis (ils se tapent presque sur le ventre) l'un à embauché l'autre quelques années auparavant
Le licenciement a été annoncé par surprise lors d'un repas au restaurant, la décision de licenciement avant l'entretien préalable est source d'annulation mais l'intéressé préfère négocier un accord amiable avec clause financière
Ce qui sera fait à la satisfaction de l'intéressée qui renonce à tout recours juridique

-i) Bien que son père soit militant FO (annoncé au cours de l'entretien préparatoire) un technicien

de chantier en matériel de mesure électronique souhaite que je l'assiste à l'entretien préalable il souhaite quitter l'entreprise mais pour "emmerder" son patron dit il, et déclare avoir déjà une place ailleurs !!
Mais son dossier était déjà chargé et difficile à défendre, dans son attitude de refus de nomination d'un responsable de chantier qui doit le chapeauter suivant le nouvel organigramme prévu par son patron, il s'obstine pourtant dans ses convictions
Sûr de lui le patron me laisse défendre l'intéressé mais me dévoile une liste de dix motifs de licenciement dont un refus d'accompagner le nouveau chef sur un chantier, et le blocage de factures retrouvées dans son tiroir...
Mon rôle se résume alors à sauver au mieux les droits du salarié

Conclusion
D'autre cas suivis montrent le peu d'investissement formation et sécurité dans la plupart des PME/PMI et le déficit chronique de chefs de chantiers (la formation sur le tas quasi inexistante se retrouve quelques années plus tard)

Appelé à la Présidence d'Entreprise d'Insertion de second oeuvre du Bâtiment et responsable de la mise en place d'un comité de Coordination des Associations Intermédiaires je ne peux répondre aux sollicitations qui se multiplient, j'en oriente certaines vers un autre conseiller avec son accord

Je ne renouvelle pas un troisième mandat de 3 ans mais je reste sollicité au cours des années 1997/1998 pour certains conseils(les listes en Mairie n'étant pas remplacées rapidement) par ailleurs l'assistante sociale de l'entreprise ou j'ai fait ma carrière professionnelle me sollicite pour la défense d'une responsable de service d'assurance internationale (du secteur de Paris) dont on veut se passer de ses services sans vouloir en prendre la décision
Mon rôle va consister en conseils et en stratégie de défense sans faire d'impair malgré le risque de découragement ou de lassitude face à un harcèlement qui s'étale sur de nombreux mois