

# L'assistance du salarié à un entretien préalable

## À une éventuelle sanction disciplinaire

**Chez ITM LAI, les établissements sont pourvus de représentants du personnel :**

**CSE, DS, CSSCT, CSEC, DSC, RS, RSC...**

Dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, la convocation remise au salarié doit lui indiquer sa possibilité de se faire assister pendant l'entretien par une personne de son choix appartenant à l'entreprise (salarié mandaté ou non).

Le salarié qui malheureusement se retrouve confronté à une procédure a trois possibilités :

- **Ne pas se rendre à l'entretien**
- **S'y rendre seul**
- **S'y rendre accompagné**

**Je conseille vivement les salariés sur la troisième option. C'est à la fois un intérêt pour l'employeur que pour le salarié. Les échanges peuvent permettre une meilleure construction et des débats riches.**

**Bien évidemment le salarié est libre s'il choisit d'être assisté de choisir n'importe quel salarié de l'Entreprise qu'il détienne un mandat ou non.**

Or, la difficulté dans la préparation de l'entretien tient à l'absence d'obligation pour l'employeur de préciser les faits reprochés au salarié dans le courrier de convocation.

Le champ d'action de l'assistant est donc limité par ce que le salarié attend de lui et par les faits décrits par celui-ci.

**Les représentants du personnel sont donc à privilégier dans le choix de l'assistance pour de nombreuses raisons :**

- ✓ Le représentant du personnel dispose de la délégation qui peut être utilisée pour préparer sa stratégie de défense et d'assistance.
- ✓ Il a souvent davantage l'habitude de rédiger un compte rendu.
- ✓ Il a la liberté de déplacement pour prendre contact avec d'autres salariés si c'est nécessaire.
- ✓ Il connaît le patron et sait aisément mieux lui parler.
- ✓ Il connaît un peu le droit du travail et les principes encadrant un entretien préalable.
- ✓ Un élu est protégé.
- ✓ Un élu du CSE dispose de certains pouvoirs contrairement à un salarié lambda (Réunion, droit alerte...)
- ✓ Un représentant du personnel est un correspondant privilégié de l'inspection du travail.

L'assistant doit scrupuleusement et objectivement retranscrire les échanges : pas de mensonges sous peine d'engager sa responsabilité pénale.

## 1. Avant l'entretien : préparer la stratégie de défense.

Préparer l'entretien, c'est avant tout rencontrer le salarié, le rassurer et le soutenir dans ses démarches en lui apportant un éclairage sur les actions à mener, et les arguments qu'il pourrait développer pendant son entretien.

En tant qu'assistant du salarié, la première démarche à accomplir est de s'assurer que la faculté d'être assisté a effectivement été mentionnée dans la convocation à l'entretien préalable. L'omission de cette mention dans la lettre de convocation rend la procédure irrégulière.

Afin de préparer au mieux la stratégie de défense du salarié, il est important de retracer un historique des événements avec lui. Il s'agit ici d'identifier les éventuels faits pouvant lui être reprochés.

Mot d'ordre : Calme, politesse, bonne foi...

## 2. Au cours de l'entretien : veiller au respect des droits à la défense du salarié

L'entretien préalable est un moment clé dans la défense des droits du salarié.

Il s'agit d'une étape de la procédure, protectrice du salarié, qui s'impose à l'employeur, même si le salarié demeure libre de renoncer à s'y présenter.

L'assistant du salarié doit inviter l'employeur à exposer les faits reprochés, si ce dernier ne le fait pas de lui-même.

Afin de s'assurer que l'employeur ne s'appuie pas sur des faits prescrits, le conseiller peut l'inciter à les dater précisément.

A cette étape de la procédure, la sanction ne reste qu'un projet.

C'est pourquoi, lors de l'entretien, l'employeur a non seulement l'obligation d'énoncer les raisons de la sanction envisagée, mais surtout de recueillir les explications du salarié, de les prendre en considération et d'en tirer les conséquences.

L'entretien doit prendre la forme d'un débat contradictoire, principalement entre le salarié et son employeur, l'assistant n'ayant pas vocation à se substituer au salarié.

Ainsi, au cours de l'entretien, l'assistant peut intervenir, demander des explications à l'employeur, compléter celles du salarié et présenter des observations, tout en laissant le salarié s'exprimer.

Son rôle est strictement limité à sa fonction d'assistance et de conseil.

Il ne peut pas, par exemple, demander à l'employeur de lui communiquer tel ou tel document.

Si l'employeur peut également se faire assister par une personne de l'entreprise, lesdits représentants ne doivent pas pour autant être en surnombre.

L'assistant va veiller à ce que l'entretien ne se transforme pas en un procès d'intention.

Ainsi, le principe de l'égalité des forces en présence ne permet pas à l'employeur d'être accompagné de quatre personnes. Une telle situation rendrait la procédure irrégulière.

### 3. Après l'entretien : attester des arguments échangés en entretien

L'assistant du salarié a la faculté de prendre des notes, afin de retracer les propos échangés.

En effet, il peut être amené à témoigner en faveur du salarié sanctionné, et qui conteste devant le Conseil de prud'hommes (CPH). Le compte rendu rédigé doit attester fidèlement et objectivement des débats échangés et est, en conséquence, un moyen de preuve recevable devant le CPH.

En effet, cette juridiction est gouvernée par le principe de la liberté de la preuve. C'est sur ce fondement que le témoignage ou encore l'attestation de l'assistant présent pendant l'entretien préalable peut être recevable. Les juges du fond apprécient librement la valeur et la portée de cet élément de preuve.

#### Quelques questions concernant un entretien préalable :

Un salarié doit-il être accompagné ? NON

Chez ITM LAI, seul un représentant du personnel peut accompagner le salarié ? NON

Est-ce que l'assistant reçoit également une convocation ? NON

Est-ce que l'employeur peut se faire assister si le salarié vient seul ? OUI

L'employeur doit-il informer le salarié de sa possibilité d'être assisté ? OUI

Un assistant peut-il prendre des notes ? OUI

Le salarié peut-il prendre des notes ? OUI

Est-il préférable d'être assisté par un représentant du personnel ? OUI

Que se passe-t-il si le salarié ne vient pas mais que l'assistant est présent ? L'ENTRETIEN N'A PAS LIEU, LA PROCEDURE CONTINUE.

Que se passe-t-il si l'assistant est absent et que le salarié est présent ? L'ENTRETIEN A LIEU.

L'employeur peut-il être représenté ? OUI, SOUVENT PAR UN PERSONNEL CADRE DES RESSOURCES HUMAINES (MANDAT)

Le salarié peut-il être représenté ? NON

L'employeur peut-il être assisté et/ou représenté par son avocat ? NON

L'employeur peut-il être assisté et/ou représenté par son expert-comptable ? NON