



Je sais tout mais je dirai rien !!!



## La dénonciation n'a pas cours

La mission du conseiller du salarié consiste à assurer la défense d'intérêts privés, à savoir ceux du salarié qu'il assiste dans le cadre exclusif soit de l'entretien préalable au licenciement, soit du ou des entretiens préparatoires à la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée. Il n'est pas, par conséquent, chargé de participer au contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail dans les entreprises : le conseiller du salarié ne contribue pas à la police des conditions de travail.

Pour cette raison et de sorte à instaurer un rapport entre les parties qui soit propice à un vrai dialogue et non pas générateur de méfiance, le rôle confié par la loi au conseiller du salarié n'appelle pas celui-ci à révéler aux services d'inspection du travail les irrégularités qu'il a pu détecter dans l'entreprise ou qui ont été portées à sa connaissance dans le cadre de l'exercice de sa mission.

Il importe en effet, pour la meilleure efficacité possible de sa mission de conseil et de conciliation, que le conseiller du salarié ne soit pas perçu par l'employeur comme étant susceptible de dénoncer à l'Administration, notamment à l'inspecteur du travail, d'éventuelles anomalies ou infractions.

C'est pourquoi, la dénonciation n'est pas au nombre des devoirs juridiques qui pèsent sur le conseiller du salarié.

En effet, la qualité de conseiller du salarié n'est pas assortie d'une obligation de dénonciation «civique», interdisant toute rétention d'information lorsque, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, il a constaté des faits suffisamment établis

pour recevoir une qualification pénale ou bien lui ont été révélés des faits précis susceptibles de constituer une infraction à la loi pénale.

Afin que toute pratique de dénonciation de la part des conseillers du salarié ne soit pas encouragée, l'Administration du travail est fondée à ne pas prendre en considération une demande d'enquête, un signalement ou des éléments d'informations émanant directement d'un conseiller du salarié qui, en intervenant ainsi auprès de l'inspecteur du travail, outrepassé les limites de ses attributions. Bien évidemment, une plainte concernant une situation d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié sera quant à elle traitée comme il se doit et donnera lieu, le cas échéant, à une verbalisation aux fins de poursuites pénales.

Par contre, le conseiller du salarié est tenu par l'obligation personnelle de signalement qui pèse sur tout citoyen, et qui concerne les faits visés par les articles 434-1 et suivants du Code pénal (*crimes, privations, mauvais traitements et atteintes sexuelles*) dont la non-dénonciation est constitutive d'une entrave à la saisine de la Justice. Lorsque la dénonciation est ordonnée par la loi, le conseiller du salarié, en tant que citoyen, doit bien entendu se soumettre sous peine de sanctions pénales.

**(...) le conseiller a pour mission d'assister et de conseiller le salarié lors de l'entretien préalable à son licenciement. L'article «L.1232-7» (du Code du travail) limite strictement le rôle de l'intéressé à cette fonction d'assistance et de conseil et ne prévoit pas d'autres fonctions. Ainsi, il n'appartient pas à un conseiller 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. Circulaire DRT n° 91-16 du 5 septembre 1991 - § 2.2.4. Rôle du conseiller du salarié.**



A titre d'exemple :

■ l'article 434-1 du Code pénal punit de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives ;

■ l'article 434-3 du Code précité punit des mêmes peines le fait, pour quiconque ayant eu connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'atteintes sexuelles infligés à un mineur de quinze ans ou à

une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives ;

■ l'article 223-6 du même code qui sanctionne quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne et qui s'abstient volontairement de le faire (cinq ans d'emprisonnement et de 75.000 euros d'amende).

Compte tenu que le conseiller du salarié n'est pas un mandataire du salarié

auquel il apporte son concours, il ne lui appartient pas de se substituer à ce dernier ou de le représenter dans des démarches ou des actions auprès notamment de l'Administration.

Il revient ainsi au salarié d'agir lui-même ou, quand la loi l'y autorise, à se faire assister ou représenter par une personne ou un organisme habilité (organisation syndicale, avocat ...).

Si, dans l'exercice de ses fonctions, le conseiller du salarié découvre ou apprend l'existence de faits réprimés au plan pénal dont est victime le salarié qu'il assiste, il lui reviendra d'inciter ou de convaincre, si nécessaire, celui-ci de se diriger, selon le cas, soit vers les autorités judiciaires ou administratives concernées, soit vers une organisation syndicale ou une structure spécialisée (association pour la lutte contre le harcèlement au travail ...) ou bien encore, s'il y a lieu, d'agir directement en justice. ■

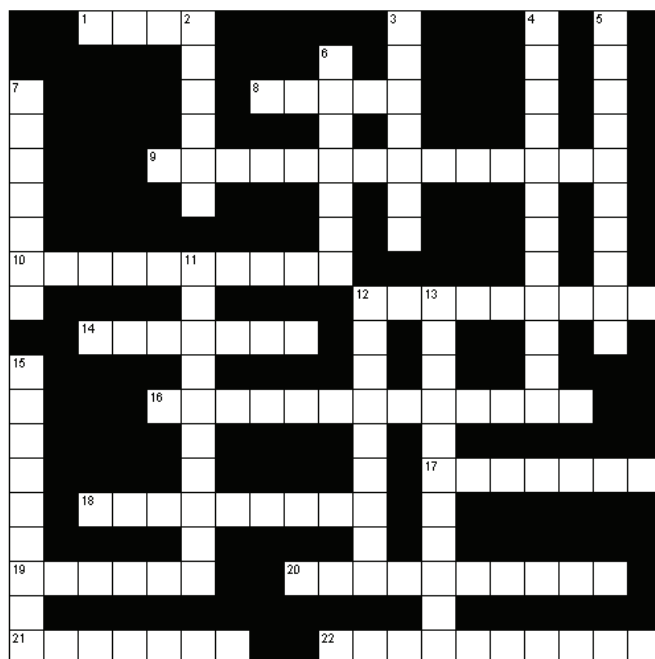
**La mission d'intérêt général dont est investi le conseiller du salarié n'est pas de nature à soumettre ce dernier aux dispositions du second alinéa de l'article 40 du Code de procédure pénale, en vertu duquel «Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs».**

## A vos méninges

### Mots-entrecroisés

**Définitions**

- 1) Magistrat
- 2) Travail rémunéré
- 3) Tâche
- 4) Tente de régler les conflits
- 5) Donne un avis
- 6) Placé sous subordination
- 7) Engagement
- 8) Dépense
- 9) En présence des deux parties
- 10) Aide
- 11) Mode de preuve
- 12 vertical) : Fournit le travail convenu
- 12 horizontal) : Échange
- 13) Arrangement
- 14) Inactivité forcée
- 15) Activité gracieuse
- 16) Un des pouvoirs reconnus aux employeurs
- 17) D'un commun accord
- 18) Auparavant
- 19) Missive
- 20) Document authentifiant un fait ou un droit
- 21) Activité humaine
- 22) Souvent opposé au social



Solution dans le prochain numéro