art L425-1

Par **julius**, le **20/10/2007** à **03:37**

Bonjour a tous et a toutes.

Exposé du problème

Le 7 février 2007 un employé (moi en l'occurence) demande l'organisation des élections des DP et présente ma candidature (toutes les conditions sont réunis)
Le 6 avril réception d'une convoquation a l'entretien préalable au licenciement motif éco ainsi que 4 de mes collégues.
Le 10 avril envoi de la confirmation de la demande d'élection du syndicat avec rappel de mon courrier. (reçus semble t'il le 16 avril)
12 avril entretien.
Le 17 avril envoi de la lettre de licenciement (je suis cadre) reçue le 18 avril. Dispense du préavis (3 mois).

La question : Dans ce cas de figure, l'employeur doit il soliciter l'autorisation de l'inspection du travail.
En l'abscence de DP et de PV de carence l'employeur a pu éliminer tout ceux qui voulait se présenter aux élections en les licenciant.

J'ai regardé la jurisprudence et elle me semble contradictoire entre la chambre sociale et la chambre criminelle.

Avez vous une idée ? Et si oui qu'elle serait la procédure que vous conseilleriez (civil, pénal ou les 2).

Merci de vos contributions

Par **Camille**, le **20/10/2007** à **09:01**

Bonjour,
[quote="julius":8cyalmov]
La question : Dans ce cas de figure, l'employeur doit il soliciter l'autorisation de l'inspection du travail.

J'ai regardé la jurisprudence et elle me semble contradictoire entre la chambre sociale et la chambre criminelle.
[/quote:8cyalmov]

Voir, pour l'exemple :
http://emploi.france5.fr/emploi/droit-t ... 035-fr.php
ou le site des Prud'hommes de l'Isère qui est très bien documenté :
http://prudhommesisere.free.fr/salaries ... rotege.htm
et mon site de prédilection (à part celui de juristudiant, bien sûr) dans lequel je commence toujours par aller farfouiller quand je ne sais pas par où commencer :
http://vosdroits.service-public.fr/part ... 1848.xhtml

[quote:8cyalmov]
1- Qui bénéficie de cette protection ?
tous les représentants élus, les délégués du personnel titulaires ou suppléants, et les membres titulaires ou suppléants du comité d'entreprise ;
tous les représentants syndicaux, les délégués syndicaux, et les représentants syndicaux au comité d'entreprise ;
les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; les salariés mandatés pour négocier un accord collectif ;
les salariés remplissant certaines fonctions sociales (conseillers prud'hommes, conseillers du salarié, représentants du salarié dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire) ;
[b:8cyalmov]les salariés ayant demandé l'organisation d'élections professionnelles (en cas de carence de l'employeur) ;
les candidats déclarés ou imminents à ces fonctions ainsi qu'aux anciens titulaires.
[/b:8cyalmov][/quote:8cyalmov]

[quote="julius":8cyalmov]
qu'elle serait la procédure que vous conseilleriez (civil, pénal ou les 2).
[/quote:8cyalmov]
Comment ? Vous êtes cadre et vous ne savez pas encore que tout ce qui touche aux conflits du travail, c'est direct les Prud'hommes, dans un premier temps ?
M'ferez 100 lignes pour demain matin... :))

Non mais... Image not found or type unknown

En plus, vous m'réviserez les leçons concernant le licenciement pour motif économique.
Interro écrite pour après-demain... (Ce sera noté sur 20)
Il ne suffit pas que l'employeur donne ce motif sans autre explication.
Et il a d'autres conditions à respecter, salariés protégés ou pas.
Encore un qui n'a pas tout bien tout compris, apparemment...
¨

P.S. : plus compliqué, apprendre à lire les arrêts de cassation entre les lignes. Ce n'est pas parce qu'un arrêt dit "[i:8cyalmov]on peut[/i:8cyalmov]" que ça voudrait dire qu'on peut n'importe comment et en toutes circonstances.
Exemple : "[i:8cyalmov]on peut[/i:8cyalmov]" licencier pour insuffisance professionnelle même sans faute du salarié, mais il faudra prouver par A+B cette insuffisance et en quoi elle est préjudiciable à l'entreprise au point d'empêcher le maintien du salarié dans l'entreprise (même au prix, sans entrer dans les détails, d'un reclassement / déclassement négocié avec le salarié), et suffisamment clairement aux yeux des juges. Il ne suffira pas de dire "je licencie pour insuffisance professionnelle puisque la jurisprudence de la cour de casse me le permet".

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **julius**, le **20/10/2007** à **12:03**

;)

Merci camille de votre réponse quoique ironique Image not found or type unknown

Le licenciement est dit économique sans aucune autre justification, nous sommes tous au conseil des prud'hommes.
Ce que je cherche a savoir si oui ou non je bénéficie du statut protecteur.
L'employeur n'ayant pas organisé les élections il n'a pas consulté les DP pour établir les critères. (Je précise que le licenciement économique n'a d'économique que le nom dans notre cas) Il a pu ainsi se séparer des géneurs et organiser 3 mois plus tard les élections en installant qui il voulait.

Bien entendu nous contestons le licenciement et la procédure. Mais si a titre personnel je suis protégé l'incidence est totallement différente nullité dans un cas et D&I dans l'autre.

De plus s'il est avéré que l'employeur aurait du organisé les élections toute la procédure est nulle ce qui pourrait aboutir a une nullité de tous les licenciements faute d'avoir consulter les DP et en l'absence de PV de carence.

Promis je révise pour l'interro...

:wink:

Merci pour les liens Image not found or type unknown

Par **julius**, le **20/10/2007** à **12:15**

Pour exemple

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 10 janvier 2006 Rejet

N° de pourvoi : 04-41736

Cour de Cassation
Chambre criminelle
Audience publique du 3 décembre 1996 Rejet

N° de pourvoi : 94-82953

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Camille**, le **20/10/2007** à **17:03**

Bonjour,
[quote="julius":1gtaqt00]
Ce que je cherche a savoir si oui ou non je bénéficie du statut protecteur.
[/quote:1gtaqt00]
Pas très calé en matière de salariés protégés, n'ayant jamais exercé les fonctions de syndicaliste et de chef du personnel et n'ayant pas eu à subir de cagades quand j'étais DP, mais à lire les liens que j'ai donné, la réponse serait plutôt oui. C'est d'ailleurs justement pour juguler le genre de tentatives telle que celle vous subissez qu'on l'a fait. Encore faut-il que le chef d'entreprise soit au courant ou bien conseillé, ce qui ne me paraît pas être le cas...
A mon humble avis perso, il peut déjà provisionner des pertes imprévues dans son prochain bilan...
Licenciement sans motif réel sous couvert de licenciement éco, les CPH n'aiment pas trop...
Licenciement abusif de personnels protégés, les CPH aiment encore moins...

[quote="julius":1gtaqt00]
Promis je révise pour l'interro...
[/quote:1gtaqt00] :twisted:

Vous faites bien... sinon... Image not found or type unknown

Par **julius**, le **20/10/2007** à **20:56**

Et si vous saviez de quelle société dont il s'agit !!!
Mais je ne peux en dire plus sur le forum

Par **Camille**, le **22/10/2007** à **11:30**

Bjr, :))

On dit toujours que ce sont les cordonniers les plus mal chaussés... Image not found or type unknown

Par **julius**, le **18/05/2008** à **14:28**

Comme promis je viens donner les nouvelles.

A la surprise générale le CPH a reconnu la validite du licenciement économique et n'a pas reconnu le statut de salarié protégé.
Attendu que cette protection est acquise au salarié ayant solicité l'organisation des électinos

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

que dans deux cas
Atendu que le premier cas est d'avoir été mandaté par une OG ce qui n'était pas le cas
Attendu que le second cas est d'être le premier salarié à avoir fait la demande à l'employeur et qu'une organisation syndicale intervienne a postériori
Attendu que l'intervention du syndicat FO est intervenu aprés que la lettre de licenciement ait été expédiée
Attendu que dans ce cas, la protection n'est pas acquise

Quid de l'imminensce de la candidature.....

Est plus loin Attendu que le conseil ne peut que constater qu'il existe bien un défaut dans la procédure suivie par l'employeur dans la mesure où la lettre de licenciement a été envoyé 6 jours aprés l'entretien au lieu de 14 jours prévues par les textes....

Si la lettre avait été envoyé aprés 14 jours il aurait reçu la confirmation du syndicat.

Bien entendu cela va en appel

Par **Camille**, le **19/05/2008** à **15:58**

Bonjour,
Il faudrait "replpnger" dans les textes qui en parlent et les "éplucher" soigneusement, mais, une chose est certaine...
[quote="julius":15lzzst0]
Attendu que le second cas est d'être le premier salarié à avoir fait la demande à l'employeur et qu'une organisation syndicale intervienne a postériori
Attendu que l'intervention du syndicat FO est intervenu aprés que la lettre de licenciement ait été expédiée
[/quote:15lzzst0]
... dit comme ça, il y a manifestement contradiction.
Sinon, quel serait le sens de "a posteriori" ?

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés