

Mise a pied conservatoire

Par **Le bill**, le **16/01/2009** à **02:37**

Bonjour,

Un salarié se voit notifier une mise à pied conservatoire suivie d'une convocation à un entretien préalable.

Suite à cette notification, ce salarié demande à son employeur d'organiser l'élection de délégués du personnel.

Celui-ci bénéficierait donc du statut protecteur conféré par l'article L 2411-6 du Code du travail.

Ne pourrait-on pas y voir une fraude à la loi ?

Qu'en pensez-vous ?

Par **Camille**, le **16/01/2009** à **10:47**

Bonjour,

Oui et non...

Le "statut protecteur", s'il est applicable, ce qui n'est pas garanti puisque le délai ne court pas encore ("Cette durée court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections."), se limite à l'autorisation préalable de licenciement par l'inspection du travail. Si l'entreprise présente correctement les choses à l'inspection du travail et que le licenciement est bien justifié, sachant que la mise à pied est antérieure à la demande du salarié, il est fort probable qu'elle obtiendra cet accord.

Par **Oniwakamaru**, le **16/01/2009** à **19:33**

Ne faut-il pas non plus pour que le salarié soit protégé que sa demande soit reprise, et que des élections [b:wmexz08h]soient[/b:wmexz08h] organisées par un syndicat?

Une simple demande ne suffit pas, non?

Par **Le bill**, le **17/01/2009** à **14:32**

En cherchant dans la JP du Conseil d'Etat, j'ai peut être trouvé un élément de réponse.

En effet, dans un arrêt du 19 juillet 1991 (SA Pizza-opéra), pour des faits presque similaires, le Conseil d'Etat a estimé que l'autorisation de licenciement par l'inspection du Travail est superflète lorsqu'un salarié ayant appris l'imminence de son licenciement demande en conséquence l'organisation d'élections de délégués du personnel.

Par conséquent, en l'espèce, la protection prévue à l'article L. 2411-6 du Code du travail ne jouerait pas si l'employeur est en mesure de prouver que la seule motivation du salarié était de se soustraire au licenciement.

Par **Camille**, le **19/01/2009** à **09:49**

Bonjour,

Merci de l'info

(mais qui n'est pas étonnante, le truc ayant sûrement déjà dû être tenté par un petit malin qui pensait s'en sortir comme ça...)

Par **Camille**, le **19/01/2009** à **09:54**

Bonjour,

[quote="Oniwakamaru":ya1s71za]Ne faut-il pas non plus pour que le salarié soit protégé que sa demande soit reprise, et que des élections [b:ya1s71za]soient[/b:ya1s71za] organisées par un syndicat?

[/quote:ya1s71za]

Apparemment, non.

[quote="Oniwakamaru":ya1s71za]

Une simple demande ne suffit pas, non?[/quote:ya1s71za]

Si l'on s'en tient au seul L2411-6, la seule condition est :

[quote:ya1s71za]

Cette durée court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle [u:ya1s71za]une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections[/u:ya1s71za].

[/quote:ya1s71za]

Puisque c'est ce qui constitue le point de départ du délai de protection.

Plus les autres conditions "annexes", bien sûr :

[quote:ya1s71za]

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

[/quote:ya1s71za]

Par **Oniwakamaru**, le **02/02/2009** à **15:32**

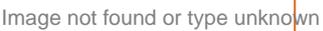
J'ai mal formulé ma réponse.

Je voulais dire qu'une simple demande de la part d'un salarié à une organisation syndicale ne suffisait pas, il fallait que l'OS fasse suivre la demande à l'employeur. C'est bien ça?

Par **Camille**, le **02/02/2009** à **23:09**

Bonsoir,

Oui, mais les élections n'ont pas besoin d'être déjà organisée ou en cours d'organisation, donc "dans le tuyau", ce que votre premier message laissait penser. :roll:

Le L2411-6 paraît clair sur ce point (pour une fois, dans le code du travail...) 

Par **jeeecy**, le **12/02/2009** à **17:04**

Un arrêt de jurisprudence récent est très intéressant, même s'il ne répond pas tout à fait à la question posée.

Soc, 28 janvier 2009, n°08-41.633

Lorsque l'employeur engage la procédure de licenciement avant d'avoir eu connaissance d'une candidature ou de son imminence, le salarié, même s'il est ultérieurement élu, ne bénéficie pas au titre de la procédure en cours du statut protecteur.

C'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la candidature d'un salarié aux élections professionnelles (C trav nouv art L 2411-7).

Généralement, la mise à pied conservatoire est incluse dans la convocation à l'entretien préalable.

Dans cette hypothèse, le salarié ne peut pas bénéficier du régime de protection.

Par **Camille**, le **13/02/2009** à **12:14**

Bonjour,

[quote="jeeecy":1xjcomqx]

Lorsque l'employeur engage la procédure de licenciement avant d'avoir eu connaissance d'une candidature ou de son imminence, le salarié, même s'il est ultérieurement élu, ne

bénéficie pas au titre de la procédure en cours du statut protecteur.

[/quote:1xjcomqx]

Exact, puisque l'employeur doit avoir été informé par la lettre recommandée citée dans l'article. Sauf... qu'il est question de l'envoi, donc si la lettre est partie mais pas encore reçue à la date du courrier de convoc, c'est râpé.

[quote="jeeecy":1xjcomqx]

C'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la candidature d'un salarié aux élections professionnelles (C trav nouv art L 2411-7).

[/quote:1xjcomqx]

Pour la bonne forme, le texte ne dit pas clairement que le salarié s'obligerait à être personnellement candidat, mais seulement qu'il ait demandé à une organisation syndicale de faire procéder à des élections, qu'elle ait accepté et qu'elle ait formulé la demande par lettre recommandée à l'employeur.

Selon mon analyse perso.

Par **jeeecy**, le **13/02/2009** à **17:16**

[quote="Camille":1yhmdov2]Pour la bonne forme, le texte ne dit pas clairement que le salarié s'obligerait à être personnellement candidat, mais seulement qu'il ait demandé à une organisation syndicale de faire procéder à des élections, qu'elle ait accepté et qu'elle ait formulé la demande par lettre recommandée à l'employeur.

Selon mon analyse perso.[/quote:1yhmdov2]

Voici le texte, plus exactement le 2nd alinéa

[quote:1yhmdov2]Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.[/quote:1yhmdov2]

Il est bien indiqué que l'employeur doit avoir été informé de la candidature du salarié, ce que

j'ai indiqué plus haut 