

Salarié protégé ayant demandé l'organisation des élections

Par **fayevalentine**, le **30/04/2010** à **12:09**

Bonjour,

Selon l'article L.2411-6 du CT, le salarié qui a demandé l'organisation des élections en premier bénéficie de la protection contre le licenciement.

Dans l'hypothèse où l'employeur reçoit une lettre de plusieurs salariés demandant la mise en place des élections et que cette lettre est signée par l'ensemble de ces salariés, comment déterminer le salarié qui bénéficie de la protection contre le licenciement?

Doit-on considérer que cette détermination est impossible et qu'aucun des salariés ne peut bénéficier de cette protection ou faut-il au contraire considérer que tous les signataires sont protégés?

Merci

Par **Camille**, le **30/04/2010** à **14:31**

Bonjour,

[quote:3pss4qra]

Cette protection ne bénéficie [u:3pss4qra][b:3pss4qra]qu'à un seul salarié par organisation syndicale[/b:3pss4qra]/[u:3pss4qra] ainsi [b:3pss4qra][u:3pss4qra]qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale[/u:3pss4qra]/[b:3pss4qra], qui a demandé l'organisation des élections.

[/quote:3pss4qra]

Donc, je dirais logiquement, pour une lettre signée collectivement, que le patron devra demander une autorisation de licenciement :

- pour le salarié non mandaté par une organisation syndicale qu'il choisira de virer en premier ;
- pour le salarié mandaté par une organisation syndicale donnée qu'il choisira de virer en premier et ce, pour chaque organisation syndicale.

Ensuite, une fois les procédures précédentes lancées avec demandes d'autorisations à la clé, il pourra virer tous les autres sans demander d'autorisation, le "quota de protection" ayant été épuisé par les procédures de licenciements précédentes, chronologiquement.

A mon humble avis.

Par **fayevalentine**, le **30/04/2010** à **16:31**

Je fais confiance à votre "humble avis" Camille, vous êtes toujours de très bons conseils. J'en profite pour vous poser deux autres questions:

Si le seuil requis pour la mise en place des élections n'est pas atteint (hypothèse où les salariés se sont trompés sur l'effectif de l'entreprise) il me semble, qu'aucun des salariés ayant signé la lettre ne bénéficiera de la protection contre le licenciement.

Si le seuil a été atteint et dans le cas où l'employeur déciderait de licencier un des salariés qui a demandé l'organisation des élections, est-il judicieux pour lui d'enclencher d'abord la procédure de licenciement ou bien de mettre en place, avant de demander l'autorisation de licenciement à l'inspection du travail, les élections professionnelles?

Merci

Par **Camille**, le **01/05/2010** à **10:05**

Bonjour,

Chère fayevalentine, P-DG des établissements Fayevalentine SA, en tant que votre très humble Conseil, dans de telles circonstances complexes et que même des juristes chevronnés auront du mal à débrouiller, je vous conseillerais très charitablement et très humblement de laisser tomber votre idée de licenciement pour le moment, à moins que vous n'ayez un motif particulièrement légitime, évident et non lié directement ou indirectement à ces histoires d'élections, genre faute grave ou lourde, par exemple si le salarié visé, dont on ne sait pas trop s'il sera protégé ou pas par cette mesure, a volé 25 téléviseurs dans l'entrepôt pour les revendre aux Puces ou qu'il a délibérément, et au vu et au su de tous, saboté sa machine parce que vous lui refusiez un jour de RTT...

Ou à moins que vous n'aimiez vous faire enfermer dans votre bureau directorial sans boire ni manger pendant cinq jours par vos employés en colère...

8-x

Image not found or type unknown

Par **fayevalentine**, le **01/05/2010** à **11:08**

Ah, j'adore votre humour Camille, c'est vrai qu'il ne fait pas bon être PDG ces temps ci sauf à avoir prévu une garde rapprochée.

Je comprends qu'il pèsera sur l'employeur un "soupçon" de discrimination mais si celui-ci à véritablement une cause réelle et sérieuse de vouloir licencier le salarié, je pense qu'il n'attendra pas 6 mois de plus. Comme vous le dites si bien, l'autorisation de l'inspection du travail ne résistera certainement pas devant la faute grave qualifiée, voire devant la faute lourde. Cette exigence de cause réelle et sérieuse est donc encore plus forte pendant la

période de protection mais il ne faudrait pas la confondre non plus avec une immunité du salarié.