



*Syndicat National des Personnels de
l'Enseignement et de la Formation Privés*

SALARIE DEMANDEUR D'ELECTIONS PROFESSIONNELLES

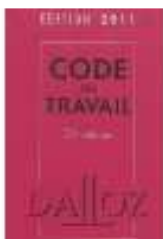
Attention, contactez nous pour connaître vos droits !

.....Pascal Régnier (06 77 13 38 80)

sn@efp-cgt.org

.....T gur qpucdrq" f w'f 2 xgmqr r go gpv'gv'f g'rc"Xkg"u{ pf kccrg

.....*****



Le Code du travail a prévu qu'**un salarié** peut demander l'organisation d'élections professionnelles dans son entreprise ...

On pourrait croire à première vue qu'il s'agit d'un salarié qui ne souhaite pas avoir un quelconque contact avec un syndicat et qui décide seul ou avec quelques collègues que des délégués élus, ce serait une bonne chose et qu'on peut faire ça sans qu'un syndicat pointe son nez dans « la maison ». Et tout cela de bonne foi. Eh bien ce salarié est bien téméraire... sauf s'il est d'accord avec sa direction qui a peut-être elle-même sollicité certains salariés pour que l'affaire reste entre gens de bonne compagnie, mais nous excluons ce cas, pas si isolé qu'on peut croire, cependant.

Ce salarié ne devient « salarié protégé » que si sa demande est relayée par un syndicat.

En effet, si l'employeur décide de se débarrasser de ce salarié dont il pressent qu'il peut devenir revendicatif et rallier ses collègues pour que « ça change dans l'entreprise », il n'aura à demander à l'Inspection du travail l'autorisation de le

licencier, après enquête contradictoire, que s'il a reçu, avant toute sanction pouvant affecter son maintien dans l'entreprise, un courrier d'un syndicat demandant la mise en place d'élections professionnelles dans l'entreprise.



Attention !

La possibilité pour un salarié de porter à la connaissance de l'employeur sa demande légitime d'organisation d'élections du personnel est un piège, une disposition dangereuse du Code du travail, si le salarié n'y prend garde !

Qu'est-ce qu'un salarié dit « protégé » ?
C'est un salarié qui, bénéficiant d'un mandat, ne peut être licencié ou faire l'objet d'une sanction ou d'une disposition pouvant affecter son maintien dans l'entreprise. Pour un salarié protégé l'employeur est obligé de suivre une procédure administrative précise. Il doit

demander à l'inspection du travail une « autorisation » : cette dernière doit alors mener une enquête contradictoire auprès de l'employeur et du salarié concerné assisté d'un représentant de son syndicat.

Sont salariés « protégés » notamment les candidats aux élections professionnelles et leur protection perdure pendant 6 mois s'ils ne sont pas élus. Sont également salariés protégés les élus titulaires et suppléants (DP, DUP, CE, CHSCT) ainsi que les salariés mandatés (RSS, DS et représentants syndicaux au CE) qui, tous, restent protégés 6 mois à l'expiration de leurs mandats.

Comment faut-il faire ?

Pour bénéficier de la protection dévolue par la loi à tout représentant du personnel, le salarié demandeur d'élections professionnelles, doit solliciter une intervention rapide d'un syndicat relayant sa demande.

Quand les guides juridiques indiquent qu'« un salarié » peut demander la tenue d'élections professionnelles dans son entreprise, ils omettent de citer **l'article L2411-6 du Code du travail** lequel précise qu'il n'est pas « protégé » s'il reste à l'écart d'un syndicat !

Que fait le syndicat ?

Généralement les salariés « passent par la case syndicat » pour se renseigner et le syndicat fait son travail : « protéger » les salariés qui souhaitent agir dans leur entreprise pour la collectivité des salariés. Le courrier du syndicat demande l'organisation des élections et se déclare prêt à négocier le **Protocole d'accord pré électoral** et peut signaler qu'il relaye la demande du salarié X, ou le plus souvent, déclarer l'imminence des candidatures des salariés qui sont en demandeurs et qui généralement viennent à plusieurs aux permanences syndicales.

Ce courrier ne signifie pas que les salariés seront obligatoirement des

candidats du SNPEFP-CGT, s'ils ne le souhaitent pas.

En effet, le SNPEFP-CGT négociera le Protocole d'accord pré électoral avec les autres syndicats qui auront répondu positivement à l'invitation que l'employeur leur aura obligatoirement adressée. Ensuite, selon les dispositions du protocole, une date sera arrêtée pour le **dépôt obligatoire des candidatures**. C'est à ce moment, que les « salariés » demandeurs se détermineront : liste syndicale ou non, liste CGT (CFDT, CFTC... il y a le choix !), liste intersyndicale.



En suivant ce processus, le salarié du début de cet article sera un **salarié protégé dont l'employeur ne pourra « se débarrasser » aisément** quitte à se retrouver devant le **Conseil des Prud'hommes**.

Dans ce cas, l'Inspecteur du travail informé dès le début du processus devra mener son enquête pour autoriser ou refuser son licenciement en examinant 1) si le licenciement est justifié par la gravité des fautes reprochées au salarié et 2) si ce licenciement a un quelconque rapport avec sa demande d'élections professionnelles.

En résumé, vous souhaitez demander la mise en place des élections professionnelles dans votre établissement ; pour vous assurer de votre statut de « salarié protégé », **contactez nous avant !**

Pascal Régnier
(06 77 13 38 80)
sn@efp-cgt.org

