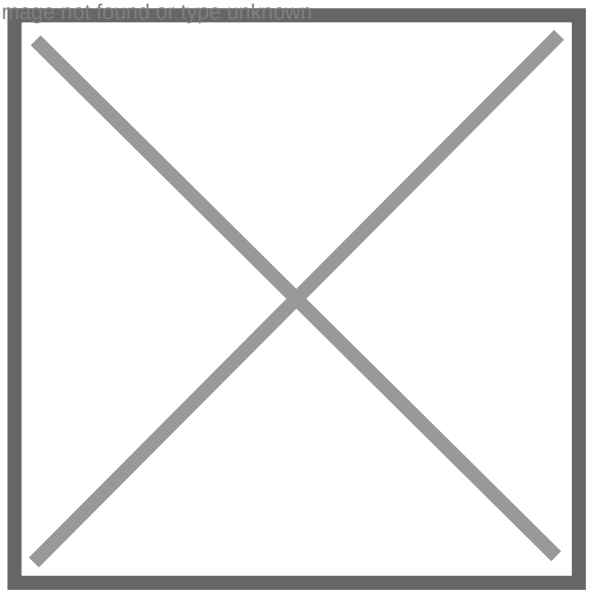
Image not found or type unknown



Nomination d'un délégué du personnel

Par **HUDEJU**, le **26/04/2010** à **17:56**

Bonjour,

Travaillant dans une structure d'une quinzaine de salariés , l'employeur a demandé voilà deux ou trois ans la nomination d'un délégué du personnel .

A l'époque personne ne s'est présenté , aujourd'hui comment procède t'on au sain de l'entreprise pour réorganiser cette élection .

Merci de votre réponse .

Par **Cornil**, le **28/04/2010** à **15:38**

Bonjour "hudeju"
Comme tu m'as interpellé par MP, comme promis, malgré mon retrait de ce forum (message censuré par l'administrateur), je te réponds par exception.

La situation de carence constatée lors d'une précédente tentative d'élection n'a pas pour effet de permettre de prolonger celle-ci jusqu'au terme des 4 ans de mandat théorique actuels des DP.
A tout moment, même immédiatement après cette carence, tout salarié de l'entreprise ou un syndicat représentatif peuvent exiger de l'employeur l'organisation de nouvelles élections.
Les salariés ayant demandé cette élection ont une protection de 6 mois à compter de la demande, à condition que la demande soit appuyée par une organisation syndicale mais

limitée à un seul salarié par organisation syndicale.
Cela n'oblige pas pour autant forcément à présenter au 1er tour réservé aux listes syndicales, une liste. On peut présenter une liste asyndicale au 2ème tour.
Mais bien entendu, je te conseille de prendre appui sur une organisation syndicale.
Les candidats ont une protection de 6 mois à compter de la présentation de candidature, qui se superpose dans ce cas à la protection précédente éventuelle.
Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **HUDEJU**, le **28/04/2010** à **23:13**

Bonsoir Cornil

Avec tous mes remerciements et confirmation de ta part ôu il faut s'appuyer sur un syndicat pour faire cette démarche .

Cordialement

Par **Cornil**, le **28/04/2010** à **23:42**

Bonsoir Hudeju
Je ne comprends pas bien ta réponse: une nouvelle question?
Je pensais avoir été clair: non, il n'est pas nécessaire d'avoir le soutien d'un syndicat pour déclencher un processus électoral, Tout salarié paut le faire. Par contre la protection des salariés demandeurs ne s'applique que leur demande est appuyée par une orgnisation syndicale, avant ou après leur demande (mais dans ce cas elle ne court que de la lettre de soutien de cette organisation) .
si "ôu" veut dire "où" , ben tu trouveras dans l'annuaire toutes les cordonnées des instances locales des différents syndicats (pour l'instant encore, il faut que le syndicat soit reconnu comme représentatif, et c'est donc CFDT, CFTC, CGC pour les cadres, CGT et FO, dans l'ordre alphabétique)
Par contre, syndicaliste, je ne peux que de toute façon suggérer cette démarche auprès d'un syndicat.
Bon courage et bonne chance.

Ps: je ne réponds sur ce forum: l'administrateur refuse de ne plus me qualifier de "membre du club" (appellation que je ne souhaite pas car elle connote un lien organisé avec le site) et plusieurs "superviseurs" m'ont fait savoir qu'ils ne souhaitaient plus que j'intervienne... Il est vrai qu'il m'arrivait de répliquer à leurs réponses incomplètes et même erronnées...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Le message annonçant aux internautes cette situation a été purement et simplement supprimé par l'administrateur.
Mais je fais toujours "l'après-vente" sur les échanges où je suis déjà intervenu.

Par **HUDEJU**, le **28/04/2010** à **23:56**

Cornil

J'ai lu un peu trop vite , effectivement cela joue uniquement pour un protection de 6 mois , mais à quel titre ?

Si par exemple je demande au patron de réorganiser une élection sans protection , si cette démarche ne lui plait pas , cela veut dire que l'on peut se faire virer ? .

(Il en est capable , il l'a fait avec un collègue pour une autre raison) .

Par **Cornil**, le **29/04/2010** à **00:53**

Bonsoir hudeju

Ben Oui, certes l'employeur doit toujours avoir un "motif réel et sérieux pour licencier, sinon , un recours aux prud'hommes fera juger ce licenciement abusif (et la concomittance du licenciement avec la demande d'élections fera peser une lourde présomption sur lui pour cela) et à la cllef: dommages et intérêts. Mais le licenciement ne sra pas annulé.
Mais dans le cas d'un salarié protégé, il doit préalablement obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail, sinon le licenciement est nul de plein droit : c'est une autre paire de manches pour lui!
Protection "uniquement de 6 mois" dis-tu , mais si tu es candidat, nouvelle protection de 6 mois, et si es élu, protection de 4 ans!
J'ai l'impression cependant que tu te méfies des syndicats. C'est un syndicaliste qui te répond, je te le rappelle! Si les syndicats n'avaient pas existé, tu n'aurais pas les droits que tu revendiques actuellement!

Par **HUDEJU**, le **29/04/2010** à **04:33**

Merci Cornil

Par les temps qui court en ce moment , je serai plus méfiant du patron que des syndicats en ce moment !!

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés