



## Licenciement économique et délégué du personnel

Par **thomas**, le **29/02/2012** à **15:46**

Bonjour,  
mon employeur va lancer une procédure de licenciement économique pour 3 membres du personnel.  
la société compte 14 salariés mais aucun délégué du personnel n'a été élu.  
l'élection de délégué du personnel étant obligatoire pour toute entreprise de plus de 11 salariés, peut-il avoir une entorse à la procédure de licenciement économique?  
dans l'attente d'éclaircissement sur ce sujet.  
cordialement.  
herve.thomas

Par **pat76**, le **29/02/2012** à **15:59**

Bonjour

Il n'y aura pas d'entorse puisque aucun des salariés n'avait demandé l'organisation d'élection.

Par **thomas**, le **29/02/2012** à **16:41**

merci pour votre réponse pat76, mais l'élection doit être faite via l'employeur il me semble?  
n'ayant pas de formation de juriste juste un peu curieux un cas similaire a-t-il déjà été jugé?

Par **pat76**, le **29/02/2012** à **18:00**

Rebonjour

Election des délégués du personnel.

Article L2314-2 du Code du travail:

L'employeur informe tous les quatre ans le personnel par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant le jour de l'affichage, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27.

Article L2314-3 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 3

Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Article L2314-4 du Code du Travail:

Lorsque, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie aux articles L. 2314-2 et L. 2314-3 dans le mois suivant la réception de cette demande.

Quel est le salarié parmi tous ceux qui travaillent dans la société, qui a demandé à l'employeur d'organiser une élection, puisqu'il n'en avait pas pris l'initiative?

Quel est le salarié parmi tous ceux qui travaillent dans l'entreprise qui a alerté une organisation syndicale, sur le manquement de l'employeur à organiser les élections des délégués du personnel?

Quel est le salarié parmi tous ceux qui travaillent dans l'entreprise qui a alerté l'inspection du travail sur l'absence d'élection des délégués du personnel.

Si aucun salarié n'a bougé, ne soyez pas surpris aujourd'hui des conditions du licenciement économique.

Ce n'est pas quand le bateau coule qu'il faut s'inquiéter du manque de chaloupes de sauvetage...

Combien de salariés dans l'entreprise ont adhéré à un syndicat?

Par **thomas**, le **29/02/2012** à **19:24**

ouha....

que de texte précis et concret, merci pour toutes ces infos.

nul n'est sence ignorer la loie mais quand meme...

je ne suis au courant d'election que depuis les probables licenciement, avant jamais eu connaissance de cette derniere pas plus d'info du cote de mon employeur.

je ne recherche pas le conflit avec la procedure simplement mieux connaitre mes droits et devoirs.

pour info si le bateau coule suivant votre expression la voie d'eau est consecutive a des malversations financieres.

l'entreprise a pour activite l'agencement interieur qui pour exemple presente un premier devis au client de 150000 euros qui se transforme en finalite facture a 80000 euros pour la meme prestation!

la dfiference en partie ce passe en reglement liquide.

donc bilan catastrophique depuis 3 ans...

ne sachant pas qui sera dans le plan social, j'antisipe mes recherches pour pouvoir argumenter si besoin.

encore merci pour vos reponses.

cordialement

Par **pat76**, le **29/02/2012** à **19:44**

Rebonjour

Un devis à 150000 euros, une facture à 80000 euros et la différence 70000 euros échappe au contrôle du fics mais à la poche de l'employeur et le client paie sans rechigner et participe de ce fait à la fraude surtout si il ne réclame pas de reçu pour le paiement en espèce.

Vous n'avez jamais penser à prévenir le fics de ce genre de malversation?

C'est de l'abus de bien sociaux également puisque les sommes payées en espèces sans contrepartie d'une facture ne vont pas dans la trésorerie de l'entreprise.

Ce sont les salariés qui vont en subir les conséquences.

Comme chantaient les Charlots ... Merci patron...

Par **thomas**, le **29/02/2012** à **19:55**

et oui .....

j'ai des devis et facture de se que j'avance.

320 heures de travail facture sur le logiciel de facturation et 750 heures reel en epluchant les feuilles d'heures journaliere du personnel.

factures des frais d'essence, repas, hotel bref tous les frais reel en plus...

la suite au prochain episode!

bonne soiree.

Par **thomas**, le **10/03/2012** à **10:27**

bonjour.

la procedure pour un plan social nous a ete annonce par notre employeur hier.

baisse de la charge de travail et effet "crise" ont ete ses principaux arguments.

en plus des facturations douteuse j'ai depuis un dossier d'un cabinet d'autit datant de avril 2010 concluant la societe en faillite virtuel.....

apres ce dernier une reunion de reorganisation a ete faite avec de nouveaux moyens de travail mais rien n'a ete mis en place preferant "la politique de l'autruche".

une plus que mauvaise gestion de la societe peut elle etre une contestation a ce plan social?.

cordialement.

thomas