



Flash juridique

Les candidats aux élections sont tous des salariés protégés



Bonjour Tom ! Nous bouclons nos listes pour l'élection du CSE et mon collègue craint d'être licencié si son chef apprend sa candidature. Il est hésitant...



Même s'il n'est pas élu ?



Bonjour Chris. Il serait temps que les entreprises communiquent réellement sur la chance pour une direction d'avoir un CSE et des syndicats pour que le dialogue social soit organisé et constructif. En tous cas, tu peux dire à ton collègue qu'il est protégé dès qu'il est candidat.



Pour encourager les candidatures, le code du travail accorde la protection dont bénéficient les représentants du personnel à tous les candidats selon l'article L 2411-7.



Bien sûr, il faut qu'il soit sur une liste syndicale !



Il sera mieux protégé car bien accompagné s'il rejoint la liste CFE-CGC mais la loi ne fait pas de distinction. Qu'il s'agisse d'un candidat du 1er tour sur liste syndicale ou d'un salarié qui se présente sans étiquette au second tour directement, la protection joue.



Cela vaut-il de la même façon pour les candidats titulaires et suppléants ?



Evidemment ! Pas de distinction à faire. Titulaire ou suppléant est un rôle au sein du CSE mais vous serez tous représentants du personnel et tout autant protégés.



Tom, j'ai des candidats aux postes de représentants de proximité et ce n'est pas un mandat d'élu au CSE. Est-ce que la protection des candidats s'applique aussi dans ce cas ?



Absolument Chris ! La protection est identique. L'article L 2411-9 du code du travail le prévoit. Allez, je devance ta question : la protection est également accordée aux candidats du CSE interentreprises par l'article L 2411-10.



Les salariés ont-ils intérêt à signaler leur intention de se porter candidats dès que l'employeur annonce la tenue des élections ?



Tu as raison Chris, il faut définir le point de départ de la protection. La situation est claire quand la liste a été déposée par le syndicat mais entre l'affichage de la tenue prochaine d'élections professionnelles, la négociation du protocole préélectoral (PAP), le dépôt des listes et le scrutin, plusieurs semaines passent. C'est pourquoi la jurisprudence accorde la protection quand le salarié est officiellement candidat mais aussi quand l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature.

Imminence de la candidature ? Concrètement faut-il écrire avant le PAP ou le dépôt des listes à l'employeur ?

Ce n'est pas nécessaire sauf si la situation est sensible. La protection au titre de l'imminence intervient jusqu'à l'officialisation de la candidature et la loi ne mentionne aucun formalisme. En revanche, si l'employeur conteste en avoir connaissance, ce sera au salarié ou au syndicat de saisir le conseil de prud'hommes et d'établir la preuve que l'employeur savait.

Et si le salarié est convoqué à un entretien préalable à licenciement alors que l'employeur ignore son intention ?

La protection n'intervient que si l'employeur a connaissance de la candidature avant d'avoir adressé la convocation. Il importe peu d'ailleurs que le licenciement envisagé soit pour motif personnel ou pour motif économique et se déclarer candidat après avoir été convoqué n'a pas d'effet sur la procédure déclenchée. Il sera nécessaire le cas échéant de prouver la date de dépôt de la liste de candidatures : c'est la date d'envoi et non de réception qui est retenue.

Cela veut dire que la candidature n'est pas valable alors ?

Non Chris, c'est indépendant. D'une part, tu as la procédure de licenciement de droit commun car le salarié n'était pas encore candidat. D'autre part il peut se porter candidat car il est encore éligible à ce moment et ne sera pas forcément licencié au terme de la procédure. Si le salarié refuse la convocation à l'entretien pour annoncer sa candidature dans la foulée, il ne bénéficiera pas de la protection. Ce cas a été jugé (cassation sociale du 18 mai 2011, n°10-13.574).
La candidature ne doit pas être frauduleuse.

Candidature frauduleuse ? Explique-toi Tom !

Chris, un salarié menacé peut chercher à être candidat uniquement pour se protéger. Le syndicat doit être vigilant, sa crédibilité serait entachée mais c'est l'employeur qui décide d'engager une procédure devant le tribunal judiciaire pour faire constater ce qu'on appelle ici une fraude et il lui appartiendra de le prouver : pas si facile !

Au fait Tom, je sais que les élus du CSE sont protégés pendant leur mandat mais qu'en est-il du candidat malheureux ?

La protection s'applique pendant 6 mois à compter du dépôt de la candidature. D'ailleurs pour les élus qui ne sont pas renouvelés, ils ont aussi ces 6 mois de protection après le dernier mandat.

Merci Tom