



## DEMANDE SYNDICALE DANS UNE ASSOCIATION

Par **irabazle**, le **22/03/2017** à **19:12**

Bonsoir,

Je suis Président d'une association de loisirs régie sous la 1901 composée de 3 salariés et je voudrais savoir si un de mes employés à le droit de se présenter aux dernières élections TPE de janvier 2017...celui-ci me dit que OUI et par contre la CGT-Paris que j'ai contacté me dit qu'il n'a pas le droit du fait qu'il y a que 3 employés dans l'association (moins de 11 salariés), il s'avère que maintenant sans savoir s'il a été élu ? il se dit employé protégé....SVP, pouvez me donner une réponse officielle sur cette démarche importante et l'ART de loi y correspondant, tout ceci perturbe les deux autres employés qui n'ont rien demandés et le déroulement du travail journalier de l'association, le désarroi s'installe du fait de manque de juridiction sur ce sujet ? ...

Je vous remercie par avance de vos aimables réponses,

Très cordialement.

Par **P.M.**, le **22/03/2017** à **19:29**

Bonjour,

[Les élections professionnelles des TPE](#) étaient justement destinées aux entreprises de moins de 11 salariés mais ce ne sont pas des salariés qui ont été désignés...

Par **irabazle**, le **22/03/2017** à **20:35**

Merci pmtedforum pour votre réponse, alors est-ce que le salarié est protégé puisqu'il n'est pas désigné , d'après votre réponse j'en crois que c'est les syndicats (FO,CGT,CFDT ect ) qui sont élus aux TPE mais ils ne sont pas représentés par un salarié dans une association..? d'où je ne vois pas sa protection salariale ? merci réponses  
Cordialement

Par **P.M.**, le **22/03/2017** à **20:40**

Un mandat syndical ne s'auto-proclame pas donc le salarié devrait être en mesure de prouver son prétendu statut qui le protégerait...

Par **irabazle**, le **22/03/2017** à **20:45**

Merci donc il doit me fournir un certificat de protection syndicale ? ...merci réponse  
Cdlit

Par **P.M.**, le **22/03/2017** à **20:54**

Bien sûr ou tout autre mandat...

Par **irabazle**, le **22/03/2017** à **21:05**

Merci beaucoup pmtedforum, je vous tiens informé du suivi si problème  
Très cordialement  
irabazle

Par **irabazle**, le **28/03/2017** à **12:06**

Bonjour je reviens vers vous, d'après un renseignement d'un ancien salarié CGT en retraite (mon voisin) il ne peut y avoir de délégué personnel ou syndical dans une association de moins de 6 salariés...donc comme nous en avons que 3 salariés .. celui-ci ne peut être protégé et présenté pour un mandat syndical par la CGT aux élections TPE...? merci de me confirmer l'ART de loi représentatif de ce renseignement si vrai ? ou tu du moins votre réponse..  
très cordialement  
irabazle

Par **P.M.**, le **28/03/2017** à **12:57**

Bonjour,  
Ce serait nouveau qu'il ne puisse pas y avoir de Délégué du Personnel dans une association de moins de 11 salariés si l'employeur organise quand même les élections mais en l'occurrence, il ne s'agit pas de cela mais d'une protection pour un mandat syndical autre et que le salarié devrait être en mesure de justifier, ce qu'il me paraît simple de lui demander...

Par **irabazle**, le **28/03/2017** à **15:48**

l'employeur na pas organisé d'élection dans son association( TPE )  
mais nos trois employés ont reçus des papiers à remplir pour voter et élire un syndicat aux  
dernières élctions TPE émanant du Ministère de l'intérieur ...Or la CGT a envoyé un courrier  
à l'inspection du travail en nommant un salarié en candidature sur la liste candidats CGT  
Normandie aux TPE...ont-t'il le droit de nommer un candidat dans une association de 3  
salariés à ces élections TPE..? puisque ce sont que les syndicats qui postulent  
au TPE ...?  
merci de vos réponses  
cdlt

Par **P.M.**, le **28/03/2017** à **16:49**

Je ne sais pas dans quel sens vous voulez prendre le problème mais encore une fois on a  
l'impression que l'on pourrait s'auto-proclamer Délégué du Personnel donc la question ne se  
pose même pas...

Je vous ai fourni un dossier concernant les élections professionnelles des TPE maintenant  
vous parlez de nomination mais il faut bien que le syndicat soit représenté par des salariés et  
l'Inspection du Travail me semble bien placée pour vous répondre ainsi que votre organisation  
patronale...

Les salariés sont effectivement représentés au sein de la commission paritaire régionale  
interprofessionnelle qui concerne les TPE par des membres désignés par les organisations  
syndicales issues de ces structures et je vous propose la [LOI n° 2015-994 du 17 août 2015  
relative au dialogue social et à l'emploi](#) (art. 1)...

Par **irabazle**, le **28/03/2017** à **17:12**

Effectivement vu la loi en élections CPRI de moins de 11 salariés, il peut y avoir un  
représentant d'un syndicat...dans notre association de 3 salariés..mon voisin a donc tort ? je  
pense que maintenant j'ai la réponse à ma question juridique ,  
Merci si vous voulez rajouter quelque chose faites le moi savoir ...Très cordialement

Par **P.M.**, le **28/03/2017** à **18:00**

Mais ce n'est ni un Délégué du Personnel ni un Délégué Syndical...

Par **irabazle**, le **28/03/2017** à **18:05**

très bien compris mais il est quand même protégé (s'il est élu ?) au CPRI puisque membre

commission paritaire représentant les salariés sur le département ou la circonscription ?

Par **irabazle**, le **28/03/2017** à **19:08**

très bien compris mais il est quand même protégé (s'il est élu ?) au CPRI puisque membre commission paritaire représentant les salariés sur le département ou la circonscription ? Tapez votre texte ici pour répondre ...

Par **P.M.**, le **28/03/2017** à **19:14**

Effectivement, ce sont des salariés protégés et l'autorisation administrative de licenciement est nécessaire...

Par **irabazle**, le **28/03/2017** à **19:39**

bien reçu et encore merci  
cordialement

Par **irabazle**, le **03/04/2017** à **17:39**

Bonjour pmtedforum, je reviens vers vous, le problème à ce jour c'est que beaucoup d'adhérents ne paient plus leurs loyers sur le camping tant que le gardien est sur place (payé à rien faire) que pouvons-nous faire, pourrait-on déposer son salaire en dépôts et consignations ? je sais pas si c'est faisable ? quelle marge de juridique avons-nous pour pouvoir contrer son immobilisme caractérisé puisqu'il est protégé en attendant de savoir s'il est élu au TPE..? comment faire pour ne pas payer un salarié qui refuse d'établir les obligations de son contrat ? merci de vos réponses précieuses encore une fois, bonne fin journée  
cdlt

Par **P.M.**, le **03/04/2017** à **19:04**

Bonjour,  
Il faudrait savoir pourquoi le gardien ne fait rien car bien sûr, il peut être quand même sanctionné voire licencié y compris pour faute grave avec l'autorisation de l'Inspecteur du Travail...

Par **irabazle**, le **04/04/2017** à **08:28**

Bonjour , en réponse nous avons lancé une procédure de licenciement pour plusieurs fautes graves, notamment absences répétées (abandon de poste ect..) aucune sécurité (rondes sécuritaires non exécutées)  
refuse ouverture de la barrière entrée au site des pompiers, force de l'ordre...titulaire dans son contrat d'un logement de fonction, il ne réponds pas à la sonnette de jour aux adhérents ou visiteurs , ne distribue pas le courrier ect.., la demande de licenciement pour absences a été refusée par l'inspecteur travail aux motifs justificatifs fournis même en retards malgré le fait accompli envers son employeur..on paye et loge cette personne avec un salaire et en retour il ne fait strictement rien..il nous a mis aux prud'hommes pour abus et harcèlement,et bien sur il est en arrêt de maladie jusqu'au 21 avril pour changement de pince-mécoeur. que peut-on faire en attendant la décision des prud'hommes ? peut-on effectuer et demande d'un dossier d'inaptitude auprès du Médecin du travail ? merci de vos réponses ..  
très cordialement

Par **P.M.**, le **04/04/2017** à **09:12**

Bonjour,  
Vous pourriez déjà contester la décision de l'Inspecteur du Travail auprès du Ministre du Travail puis du Tribunal Administratif, s'il le faut...  
Mais vous auriez pu surtout mieux préparer votre dossier avec un avocat spécialiste...  
L'inaptitude du salarié ne se demande pas par l'employeur au Médecin du Travail sur dossier mais sa décision se prend lors par exemple de la visite de reprise...

Par **irabazle**, le **04/04/2017** à **12:07**

merci, "la décision d'inaptitude se prend lors de la reprise de service ?" vous parlez du médecin du travail qui prend cette décision à la visite de reprise ce n'est pas l'employeur ?  
pour la suite :  
nous allons donc contester la décision de l'inspecteur du travail et ensuite également au tribunal administratif comme vous me le préconisez, sinon on peut rien faire d'autre envers cette personne au point de vue juridique mis à part la mise en mains d'un avocat avec un dossier... pour rassurer les adhérents..?

Par **P.M.**, le **04/04/2017** à **13:07**

Ce n'est bien sûr pas l'employeur qui prend une décision d'inaptitude médicale...  
Si le salarié commet d'autres fautes, vous pouvez le sanctionner à nouveau et même engager une nouvelle procédure de licenciement mais il me paraît important d'être conseillé dossier en main et pas seulement pour rassurer les adhérents...

Par **irabazle**, le **05/04/2017** à **13:36**

Re bonjour, je reviens vers vous pour savoir si l'employeur pourra ou peut demander à la médecine du travail d'effectuer une visite de contrôle envers le salarié...? au bout de combien de temps de jours d'arrêts peut-il saisir et demander ce contrôle ?  
merci réponses

Par **P.M.**, le **05/04/2017** à **14:09**

La Médecine du Travail n'effectue pas de visites de contrôle à domicile, elle n'effectue que des visites de pré-reprise à la demande du médecin-conseil de la CPAM, du médecin traitant ou du salarié ou des visites de reprise organisées par l'employeur...  
C'est la CPAM qui peut en faire ou un organisme agréé mandaté par l'employeur s'il y a maintien du salaire en plus des indemnités journalières de la Sécurité Sociale...