

La représentation du personnel dans une entreprise de 11 salariés ou plus

Septembre 2024 – www.med-in-occ.org – Tous droits réservés
Rédacteurs : malquir@urpslrmp.org

Dans un cabinet médical libéral, la question de la représentation du personnel travail prend une importance particulière, souvent sous-estimée. En tant que chef d'entreprise, un médecin libéral doit non seulement assurer des soins de qualité à ses patients, mais également **VEILLER AU BIEN-ETRE ET A LA SECURITE DE SES EMPLOYES**, qu'il s'agisse d'assistants, de secrétaires ou d'autres collaborateurs.

LA LEGISLATION IMPOSE DES OBLIGATIONS SPECIFIQUES en matière de représentation du personnel avec **UN SEUIL IMPORTANT FIXE A 11 SALARIES**.

Comprendre ces obligations et les mettre en œuvre de manière adéquate permet de garantir un environnement de travail sain et conforme à la réglementation, tout en renforçant la cohésion et la satisfaction au sein de l'équipe. Cette démarche contribue également à la pérennité et à la performance du cabinet médical.

I L'intérêt de la représentation du personnel

La représentation du personnel est un dispositif permettant aux salariés de faire entendre leur voix au sein du cabinet à travers le **COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE - CSE**, instance représentative du personnel en entreprise, regroupant les fonctions des anciens délégués du personnel, comité d'entreprise et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT.

Il défend les intérêts des salariés en matière de conditions de travail, d'emploi, et de gestion économique de l'entreprise.

1 - Le respect des obligations légales

La représentation du personnel par la mise en place d'un CSE est une obligation réglementaire pour l'employeur dès lors que **L'EFFECTIF** de l'entreprise présente au moins **11 SALARIES** sur une période de **12 MOIS, CONSECUTIFS**.



L'EFFECTIF EST DIFFERENT DU NOMBRE : 1 salarié en CDI réalisant un temps plein représente un effectif (1 ETP) et un salarié en CDI à temps partiel représente ½ effectif (0,5 ETP). Les modalités de calcul des effectifs de l'entreprise sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail.

Pour en savoir plus : www.cse-guide.fr

Le CSE continue d'exister au moment où l'effectif de l'entreprise passe en dessous du seuil de 11 salariés jusqu'au terme des mandats de ses élus (fixé à 4 ans). Il ne sera pas renouvelé si, à l'expiration des mandats des élus, l'effectif de l'entreprise n'a pas atteint au moins 11 salariés depuis au moins 12 mois consécutifs. Dans le cas d'un non-renouvellement, aucune formalité n'est demandée.

Le nombre de titulaire au sein du CSE varie en fonction de l'effectif de l'entreprise : de 11 à 24 = 1 titulaire et son suppléant, de 24 à 49 = 2 titulaires et leurs suppléants.



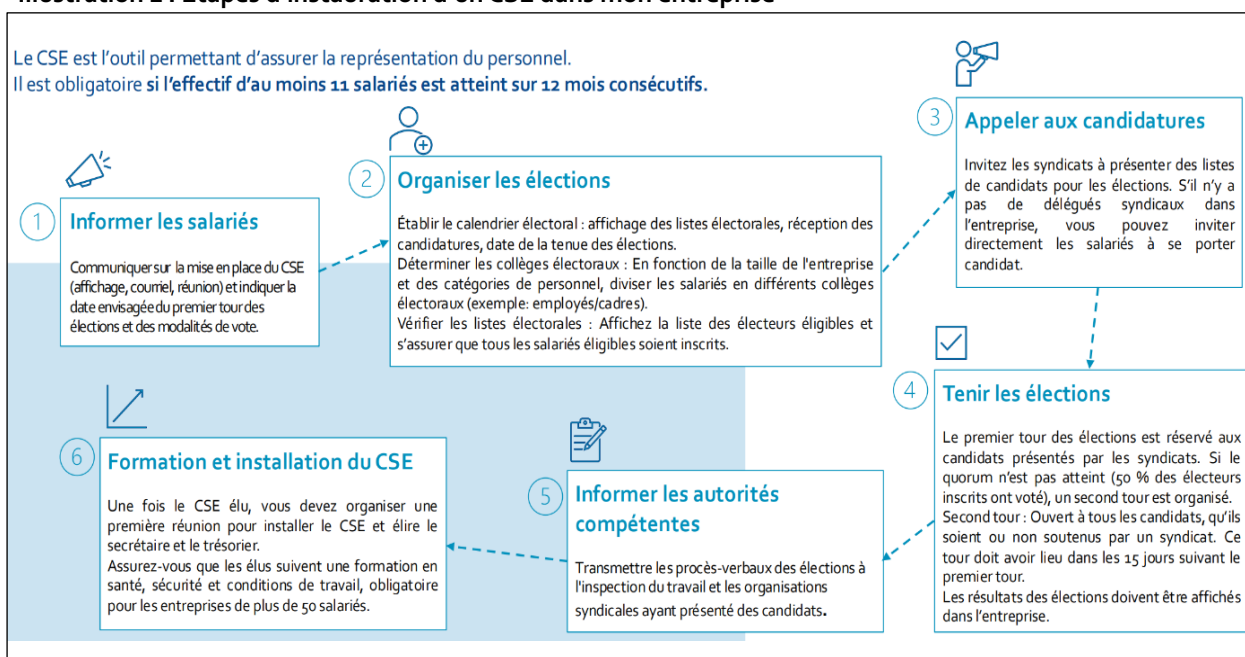
En cas de non-respect de l'obligation d'instaurer un CSE, vous vous exposez à des sanctions pénales, des sanctions civiles, des contentieux prud'homaux et des redressements par l'inspection du travail.

2 – Des avantages pour l'entreprise

- D'améliorer le dialogue social : apaiser les conflits internes et renforcer le climat de travail.
- De prévenir les risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail : réduire l'absentéisme et améliorer la productivité.
- De favoriser l'engagement des salariés en leur offrant un espace pour s'impliquer dans les décisions qui les concernent, renforçant ainsi leur motivation et leur sentiment d'appartenance.
- De faciliter la transition : aide à anticiper et à gérer les difficultés lors des réorganisations ou des changements majeurs
- De contribuer à la transparence et à la confiance au sein de l'entreprise.
- **D'accroître le bien être des salariés et la qualité du service rendu : l'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL du salarié a un impact sur la qualité du travail effectué.**

II Comment mettre en place un CSE ?

Illustration 1 : Etapes d'instauration d'un CSE dans mon entreprise





A la suite de sa mise en place :

- Le CSE doit se réunir régulièrement, en fonction de la taille de l'entreprise (au moins une fois par mois dans les entreprises de 50 salariés et plus, une fois tous les deux mois pour celles entre 11 et 49 salariés).
- Le CSE est informé et consulté sur divers sujets (économie, organisation du travail, conditions de travail, etc.) selon les obligations légales.

Bonne pratique : communiquer avec vos salariés



Avant la mise en place d'un CSE, prenez le temps d'informer les salariés sur le rôle de cette instance et l'importance qu'elle présente concernant leur environnement de travail.

Essentiel



L'intérêt d'instaurer un CSE et d'assurer un suivi médical à ses salariés dans son cabinet :

1. Conformité légale : Assurer le respect des obligations légales en matière de santé, sécurité au travail, et représentation du personnel, évitant ainsi des sanctions pour non-conformité.
2. Prévention des risques : Favoriser un environnement de travail sain et sécurisé, ce qui peut réduire les accidents du travail, les maladies professionnelles, et l'absentéisme, améliorant ainsi la productivité.
3. Dialogue social et climat de confiance : Faciliter la communication entre employeur et salariés par le biais du CSE, ce qui peut améliorer le climat social, réduire les conflits, et favoriser un engagement plus fort des employés.
4. Attractivité et réputation : Montrer un engagement envers le bien-être des employés, ce qui peut renforcer la marque employeur et attirer des talents.
5. Gestion proactive des problématiques : Anticiper et traiter rapidement les problématiques de santé et de conditions de travail, limitant ainsi les impacts négatifs sur l'entreprise.

Ces enjeux contribuent à créer un environnement de travail stable et favorable, bénéfique tant pour l'employeur que pour les salariés

Date de mise à jour : septembre 2024

Sources :

www.service-public.fr
travail-emploi.gouv.fr

Mots clés :

#conformité légale #prévention des risques #santé #sécurité #bien-être #responsabilité #employeur #salarié #entreprise #ressources humaines