

Représentation du personnel : les obligations des PME



A more human resource.™

Dans une PME de moins de 50 salariés, tout le monde se connaît ; les relations de travail se gèrent le plus souvent dans l’informalité. Pourtant, des règles existent bien pour la représentation du personnel, même si elles demeurent moins contraignantes qu’au-delà du seuil fatidique des 50 collaborateurs. Quelques repères pratiques.

Quelles obligations pour les PME ?

La loi Rebsamen a réformé significativement la représentation des salariés dans l’entreprise, tout en maintenant, pour les TPE et les PME, un fonctionnement en trois étages :

- Jusqu’à 10 salariés, il n’y a toujours pas d’obligation. La loi a bien créé des « comités paritaires régionaux interprofessionnels » pour représenter les salariés des TPE, mais leur accès à l’entreprise reste conditionné à l’accord de l’employeur.
- De 11 à 49 salariés, l’élection de délégués du personnel est obligatoire, mais pas la désignation de délégués syndicaux, même si certains accords collectifs le prévoient. Les syndicats peuvent en outre nommer délégué syndical un de vos délégués du personnel, mais il ne bénéficiera pas d’heures de délégation supplémentaires pour cette mission. Le délégué du personnel, de son côté, dispose d’un crédit de 10 heures par mois pour sa délégation, payées comme du temps de travail. Rappelons que les candidats ne peuvent pas faire partie de la famille proche de l’employeur. On élit un seul délégué (titulaire) jusqu’à 25 salariés, 2 au-delà (jusqu’à 74 salariés). Pour chaque délégué titulaire, on élit un suppléant.
- Au-dessus de 50 salariés, un faisceau d’obligations s’imposent, rationalisées par la loi Rebsamen : délégation unique du personnel (comprenant les délégués, le CE, le CHSCT), représentants syndicaux, 3 négociations obligatoires, 3 consultations obligatoires, etc.

Entreprises de 11 à 49 salariés : prendre les devants

Dès lors que votre entreprise atteint 11 salariés, l’élection d’un délégué du personnel est obligatoire. Même si, selon le ministère du travail, les trois quarts des entreprises de 11-20 salariés ne sont pas en règle, il y a des risques juridiques à ne pas le faire, devant la justice pénale (délit d’entrave) ou prud’homale (sanction en cas de licenciement économique par exemple).

Le mieux est donc de prendre les devants, et d’intégrer les obligations dans votre politique RH, plutôt que de les subir a posteriori :

- L’organisation des élections, l’information des salariés, l’entretien désormais obligatoire en début de mandat peuvent être l’occasion de mettre en place dans la concertation des processus RH vertueux.
- La mise à disposition d’un local et de panneaux d’affichage permet d’inscrire dans l’espace concret de l’entreprise le dialogue permanent avec les collaborateurs.
- La réunion mensuelle avec le ou les délégués du personnel, le registre des questions-réponses à tenir à disposition des salariés et de l’inspection du travail peuvent baliser efficacement votre politique RH. Ils permettent de désamorcer des conflits avant qu’ils apparaissent, par la concertation ; et en cas de litige effectif, les risques juridiques sont réduits.

En matière de relations sociales, l’idéal reste donc de parvenir à faire coïncider l’informel et le formel, et à utiliser les obligations comme autant de supports de pilotage social. En gardant en tête qu’un bon climat ne vaut pas conformité, et que des règles qui paraissent fastidieuses en temps normal peuvent prendre toute leur importance en cas de conflit. Une information juridique actualisée est votre meilleure alliée !