

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

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

Dans un cabinet médical libéral, la question de la représentation du personnel 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 IFIXE 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 de l'entreprise à travers le **COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)**. Cette instance représentative du personnel en entreprise regroupe les fonctions des anciens Délégués du Personnel (DP), Comité d'Entreprise (CE) et du Comité d'Hygiène Sécurité et 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 légale 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 calculé selon l'article L1111-2 du Code du travail (différent d'un calcul en équivalent temps plein - ETP - au sens de l'URSSAF) :

- 1 salarié en CDI réalisant un temps plein compte pour 1 ;
- 1 salarié en CDI à 80% compte pour 0,8 ;
- 1 salarié à mi-temps (50%) compte pour 0,5 ;
- 1 salarié en CDD présent à temps plein du 3 mis de l'année compte pour 0,25.

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 titulaires au sein du CSE varie en fonction de l'effectif de l'entreprise : de 11 à 24 = 1 titulaire et 1 suppléant, de 24 à 49 = 2 titulaires et 2 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 ainsi qu'à des redressements par l'inspection du travail.

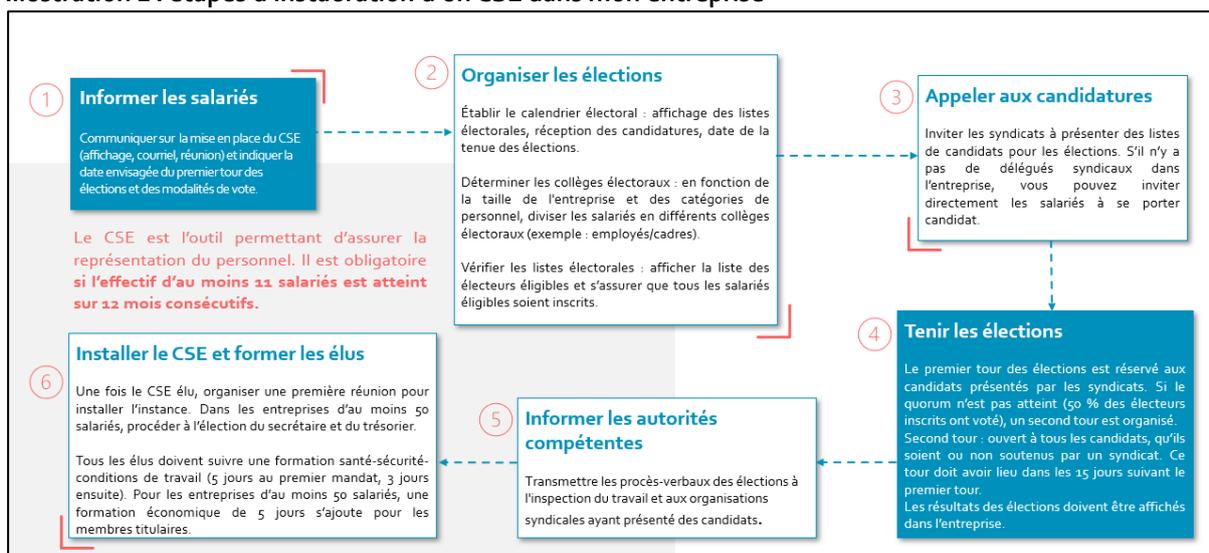
2 – Des avantages pour l'entreprise

La mise en place d'un CSE au sein d'une entreprise permet de :

- Améliorer le dialogue social : apaiser les conflits internes et renforcer le climat de travail.
- Prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail (réduction de l'absentéisme et amélioration de la productivité).
- 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.
- Faciliter les transitions : aide à anticiper et à gérer les difficultés lors des réorganisations ou de changements majeurs.
- Contribuer à la transparence et à la confiance au sein de l'entreprise.
- 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 : étapes 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 :

- Une fois par mois ou sur demande des représentants du personnel pour celles entre 11 et 49 salariés ;
- Au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- Au moins 1 fois par mois dans les entreprises de 300 salariés ou plus.

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 au sein de l'entreprise :

1. **Conformité légale** : assurer le respect des obligations légales en matière de santé, sécurité au travail et de 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 : juin 2025

Sources :

www.service-public.fr

travail-emploi.gouv.fr

[Article L1111-2 du Code du travail relatif au calcul des seuils d'effectifs](#)

[Article L2315-21 du Code du travail relatif aux réunions du CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés](#)

[Article L2315-26 du Code du travail relatif au local dans les entreprises d'au moins 50 salariés](#)

[Article L2315-28 du Code du travail relatif aux réunions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés](#)

[Article L2315-18 du Code du travail relatif à la formation en santé sécurité et conditions de travail des représentants du personnel](#)

[Article L2315-63 du Code du travail relatif à la formation économique des représentants du personnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés](#)

[Guide représentant du personnel CSE obligatoire - CSE guide.fr](#)

Mots clés :

#Conformitélégale #Préventiondesrisques #Santé #Sécurité #Bienêtre #Responsabilité #Employeur #Salarié #Entreprise #Ressourceshumaines