



Note d'information sociale

Identifier les risques liés à l'absence de mise en place des délégués du personnel

Janvier 2017

Les établissements, dont l'effectif de 11 salariés et plus est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, sont tenus d'organiser des élections professionnelles visant à la mise en place de délégués du personnel. **Dès lors que cet effectif est atteint, l'employeur doit prendre l'initiative des élections.**

À défaut d'être couvert par un procès-verbal de carence, l'employeur défaillant s'expose à un certain nombre de risques sociaux.

▪ Délit d'entrave

L'employeur qui, alors que la condition d'effectif est remplie, ne prend pas l'initiative des élections professionnelles, se rend coupable du délit d'entrave, sanctionné d'une peine d'emprisonnement d'un an, et d'une amende (7.500 € pour les personnes physiques, 37.500 € pour les personnes morales).

▪ Inaptitude physique

Si un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit consulter les délégués du personnel dans le cadre des démarches de reclassement du salarié. Cette obligation, qui ne concernait que les procédures d'inaptitude professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) est élargie aux procédures d'inaptitude non professionnelle à compter du 1er janvier 2017.

En cas d'inaptitude professionnelle, le défaut de consultation des délégués du personnel rend la procédure irrégulière, l'employeur risquant une sanction équivalente à douze mois de salaire du salarié concerné.

▪ Signature d'accords collectifs

En principe, les accords collectifs d'entreprise sont négociés et signés avec des délégués syndicaux. Toutefois, la loi permet sous certaines conditions de conclure des accords collectifs avec d'autres interlocuteurs. Pour pouvoir conclure un accord collectif, les entreprises d'au moins 11 salariés dépourvues de délégués syndicaux, doivent pouvoir présenter le procès-verbal de carence aux élections professionnelles. À défaut, l'accord collectif signé pourra être invalidé et entraîner des conséquences financières dans l'hypothèse d'un contentieux.

▪ Usage d'entreprise

La dénonciation par l'employeur d'un usage en vigueur dans l'entreprise est irrégulière si les représentants du personnel n'ont pas été informés et consultés au préalable. Ainsi, à défaut d'organisation des élections professionnelles, l'usage ne peut être dénoncé, les salariés pouvant continuer à en revendiquer le bénéfice.



▪ **Accord d'intéressement**

Le bénéfice des exonérations sociales sur les sommes issues d'un accord d'intéressement est réservé aux entreprises ayant respecté leurs obligations en matière de représentation du personnel. La carence de l'employeur en la matière le soumet à un risque de réintégration des sommes issues de l'intéressement dans l'assiette des rémunérations soumises à charges sociales.

▪ **Licenciement économique collectif**

Si l'employeur procède à un licenciement économique collectif alors qu'il n'a ni représentants du personnel ni procès-verbal

de carence, il s'expose à devoir verser aux salariés licenciés une indemnité (dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire brut), cumulable avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'indemnité de préavis.

▪ **Dommmages et intérêts**

Enfin, des dommages-intérêts pourraient être réclamés par les salariés. La jurisprudence considère que le défaut d'organisation des élections professionnelles cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.