

Baie-Mahault, le 4 février 2011

Objet : Circulaire n°1 relative à la mise en conformité des entreprises en termes de droit social

Madame, Monsieur,
Chère consœur, Cher confrère,

Le durcissement de la législation sociale en vigueur et la multiplication des contrôles de la Sécurité Sociale ainsi que de l'Inspection du Travail nous amènent, par le biais de la commission sociale de l'OEC de la Guadeloupe, à nous rapprocher de vous pour vous rappeler les règles à appliquer pour être en conformité avec les dispositions légales en terme de droit du travail et de droit social.

Sans être pour autant exhaustif, ces obligations concernent de nombreux volets parmi lesquels on retrouve par exemple :

1/ Représentativité du personnel

Nous tenons ainsi à attirer votre attention sur les dispositions suivantes relatives aux entreprises et sociétés embauchant du personnel salarié afin que chacun puisse s'assurer de la conformité voire de la mise à jour des entreprises dont il a la charge en terme de représentativité pour les organismes suivants :

- Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail obligatoire si l'effectif est supérieur à 50 salariés.
- Comité d'Entreprise si l'effectif est supérieur à 50 salariés.
- Délégués Syndicaux si l'effectif est supérieur à 50 salariés.
- Délégués du Personnel si l'effectif est supérieur à 10 salariés.

2 / Documents obligatoires

Il en est de même en ce qui concerne l'obligation de tenir à jour dans les locaux de l'entreprise et à disposition de tout éventuel contrôleur les documents suivants quel que soit l'effectif salarié :

- Document Unique communément appelé Registre de Prévention des Risques Professionnels.
- Registre des entrées et sorties du Personnel.
- Panneau d'affichage avec les mentions obligatoires.
- Copie à libre disposition du personnel de la Convention Collective dont dépend l'entreprise.
- Copie des Déclarations Uniques d'Embauche des salariés présents dans l'entreprise.

En effet, nous vous rappelons que le non respect des éléments cités ci-dessus peut être imputable légalement à tout dirigeant d'entreprise par le biais d'amendes voire de peines d'emprisonnement. Ces condamnations pourraient ainsi remettre en question la possibilité d'exercer en tant que dirigeant.

3 / Convention collective

Il est fait obligation à certaines entreprises, compte tenu de leur domaine d'activité, d'appliquer et de respecter certaines conventions collectives.

Parmi les points à surveiller, la prévoyance demeure ainsi un point crucial.

En effet, la non application de certains points d'une convention collective peut être très préjudiciable à une entreprise.

Ainsi, la jurisprudence en vigueur a tendance à condamner actuellement l'entreprise à se substituer à l'organisme de prévoyance en cas de non affiliation d'un salarié. De ce fait, nous vous laissons imaginer les montants que cela peut représenter lorsqu'une entreprise se retrouve condamnée à verser l'équivalent d'une rente prévoyance décès aux ayants droits d'un salarié décédé.

4 / Obligations envers certaines catégories de personnel

Nous attirons aussi votre attention sur l'obligation faite à certaines entreprises de veiller au suivi de certaines catégories de personnel :

- Handicapés dans les entreprises où l'effectif est supérieur à 20 salariés pour éviter la majoration de 400 fois le SMIC à 1500 fois le SMIC du versement AGEFIPH.
- Seniors dans les entreprises où l'effectif est supérieur à 50 salariés pour éviter l'amende de 1 % de la masse salariale.
- Equité entre hommes et femmes dans toutes les entreprises.

5 / Médecine du travail

Nous insistons sur les obligations faites aux entreprises en terme d'adhésion et de visite auprès de la médecine du travail tels que :

- Visite d'embauche.
- Visites périodiques.
- Visite de retour après une absence maternité.
- Visite de retour après un accident du travail de plus de 8 jours.
- Visite de retour après une maladie de plus de 21 jours.

En effet, le non respect de ces échéances peut être fortement préjudiciable à l'entreprise avec des risques conséquents tels que :

- Prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié aux torts de l'employeur.
- Salarié protégé en terme de rupture du contrat
- Qualification en faute inexcusable de l'employeur avec versement de dommages et intérêts en cas d'accident du travail par exemple.

Dans le cadre de votre devoir de conseil, nous vous invitons de ce fait à établir un bilan de conformité sociale des entreprises dont vous avez la charge.

Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, Chère consœur, Cher confrère, l'expression de nos salutations distinguées.

Patrick CLAIRE
Président de la commission sociale
CROEC de la Guadeloupe