

SALARIÉS DES TPE, CONNAITRE LE DROIT QUI VOUS EST APPLICABLE

CONSTAT : UN DROIT DU TRAVAIL PEU APPLIQUÉ DANS LES TPE



Le droit du travail et les garanties sociales négociées sont peu ou mal appliqués dans les TPE.

Dans les TPE, la négociation collective est inexistante du fait de l'absence de représentants syndicaux. Les salariés des petites entreprises ne bénéficient donc pas d'accords d'entreprise leur apportant des droits supplémentaires et adaptés à leur situation concrète.



Les TPE souffrent d'un certain isolement, en raison de leur nombre important, qui rend difficile l'apport d'informations ou les prises de contact, du fait également de la dispersion géographique des TPE, notamment dans les zones rurales.

RÈGLES JURIDIQUES À CONNAÎTRE

Savoir rechercher les règles applicables

En tant que salariés du secteur privé, diverses sources de droit s'appliquent.

- **Le code du travail**

- Il est possible de le consulter sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/>

- **La convention collective de branche**

- Pour savoir quelle est sa convention collective, il convient de se reporter à son bulletin de paie, sur lequel doit figurer la mention de la convention collective dont dépend l'entreprise.
- Ensuite, pour connaître précisément les détails de la convention, il est possible de consulter soit les panneaux d'affichage dans l'entreprise, soit le service du personnel.
- Ou également sur le site Légifrance précité.

RÈGLES JURIDIQUES À CONNAÎTRE

• Le contrat de travail

Un contrat écrit n'est pas obligatoire pour un CDI. Quant au CDD, un contrat écrit doit être transmis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Mais, il est bon de savoir, qu'en l'absence de contrat de travail écrit, le salarié est présumé travailler en CDI à temps plein. D'autres contrats de travail doivent aussi être écrits (contrat de travail à temps partiel, contrat d'apprentissage, contrat de travail intermittent...).

Tout contrat de travail écrit conclu en France doit être rédigé en français, même s'il est exécuté à l'étranger.

Quel que soit le contrat, il convient de prendre le temps de la réflexion avant de le signer.

• Des usages ou engagements de l'employeur

Ils apportent un droit ou un avantage aux salariés et s'appliquent tant qu'ils n'ont pas été dénoncés par l'employeur, ce qui nécessite une information individuelle des salariés.

• Principe de faveur

En cas de contrariété entre les droits contenus dans ces diverses sources, l'employeur doit appliquer pour chaque groupe d'avantages, la norme la plus favorable au salarié.

C'est ce que l'on appelle le principe de faveur. Ainsi, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables. Dans certains domaines, la portée du principe de faveur a été limitée. En effet, initialement, le code du travail avait établi entre les accords collectifs de niveaux différents une articulation, de manière à faire prévaloir le texte de champ ou de niveau supérieur, tout en sauvegardant l'application de la règle la plus favorable aux salariés. Depuis 2004, un accord d'entreprise peut déroger à un accord de branche, y compris dans un sens défavorable aux salariés, sauf si l'accord de branche interdit cette possibilité de dérogation.

• Affichages obligatoires

L'employeur doit obligatoirement afficher dans les lieux facilement accessibles où le travail est effectué, des informations obligatoires, telles que : coordonnées de l'inspecteur du travail, du médecin du travail et des services de secours d'urgence, les consignes de sécurité et d'incendie, les horaires collectifs de travail, la période de prise des congés (2 mois avant le début des congés) ou encore les textes relatifs à l'égalité, au harcèlement...

Faire appel à une aide extérieure

Même en l'absence de représentants du personnel au sein de l'entreprise, le salarié peut se faire assister lors d'un entretien préalable au licenciement ou à une rupture conventionnelle par un conseiller du salarié.

Sa mission consiste à informer le salarié de ses droits dans le cadre de la procédure. Il l'aide à organiser sa défense et rappelle à l'employeur ses obligations légales. Il exerce également un rôle de conciliateur et de témoin.

- La liste des conseillers, comprenant des conseillers FO, est disponible à l'inspection du travail et à la mairie de la commune où l'entreprise est située.



REVENDEICATIONS

Aider à l'application du droit dans les TPE dans le cadre des CPRI (commission paritaire régionale interprofessionnelle)...

...à travers des études sur les pratiques et les retours juridiques. Outre la résolution des conflits individuels et collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction (à condition d'avoir l'accord des parties), les CPRI ont aussi pour mission d'informer et de conseiller les employeurs sur les dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables.

Améliorer les droits des salariés des TPE

- Permettre la présence syndicale dans toutes les entreprises (à ce jour les représentants syndicaux ne sont pas autorisés dans les entreprises de moins de 11 salariés).
- Afin de remédier aux différences de traitement par rapport aux salariés des grandes entreprises et pour que les intérêts spécifiques de l'ensemble des salariés des TPE soient pris en compte, nous demandons l'instauration d'une négociation obligatoire au niveau de la branche d'activité sur des thèmes propres aux salariés des TPE. Cette négociation pourrait porter sur la protection sociale, la santé, l'hygiène et la sécurité, les activités sociales et culturelles...
- Les CPRI, commissions qui représenteront demain les salariés des TPE d'une même région, pourraient permettre d'accompagner ces négociations de branche, par l'étude précise des différences de traitement au détriment des salariés des TPE et des préconisations pour l'amélioration des droits en conséquence.