



LE DROIT APPLICABLE DANS LES TPE

CONSTAT : UN DROIT DU TRAVAIL PEU APPLIQUÉ



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



Il est possible de conclure des accords collectifs dans les TPE. Pour être valable le texte proposé par l'employeur doit être ratifié à la majorité des 2/3 des salariés par un vote dans l'entreprise.

Attention, ce procédé n'est pas toujours favorable aux salariés, puisqu'il peut permettre d'écarter les dispositions du Code du travail dans un sens moins favorable aux salariés



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, amplifié également par la dispersion géographique des TPE, notamment dans les zones rurales.



**Une question ?
FO vous répond**

INFO-TPE.fr



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 faut 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, prenez contact avec l'union départementale FO de votre lieu de travail.
- **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...).
- **Des usages ou engagements de l'employeur** : ils apportent un droit ou un avantage au salarié. Si l'employeur veut les dénoncer, il doit informer individuellement les salariés.
- **Principe de faveur** : en cas de contrariété entre les droits contenus dans ces diverses sources, l'employeur doit appliquer la norme la plus favorable au salarié. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur. Ainsi, les clauses d'une convention collective s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables. 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) ...

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 **FO** est disponible à l'inspection du travail et à la mairie de la commune où l'entreprise est située ou prenez contact avec l'union départementale FO de votre lieu de travail.

Force Ouvrière à vos côtés !

Appliquer les droits dans les TPE. **FO** est là pour vous informer, vous conseiller, vous défendre !

Améliorer les droits des salariés des TPE : Permettre la présence syndicale dans toutes les entreprises (à ce jour les délégués 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.

Pour votre protection sociale, votre santé, votre sécurité au travail, vos activités sociales et culturelles...
En s'appuyant aussi sur les CPRI (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles) qui seront mises en place après l'élection. commissions,

FO vous représentera pour revendiquer des négociations de branche, et améliorer vos droits en conséquence.

Je vote

