

LA CONVENTION COLLECTIVE DANS LES TPE

FICHE N°13

Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises » dites TPE.



Même s'il n'existe pas toujours de délégués syndicaux et donc de négociation dans les TPE, les salariés ont tout de même des droits.

Le Code du travail doit s'appliquer, y compris dans les petites entreprises.

**Mais les salariés disposent également de droits
issus de leur convention collective.**

QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

Il s'agit d'un ensemble d'accords négocié avec les organisations syndicales au niveau des branches professionnelles (commerce, coiffure, Hôtel café restaurant, immobilier, services à la personne, santé, bâtiment, artisanat, professions libérales, garages,...).

Ces accords regorgent de droits pour les salariés et fixent notamment les salaires minima et les classifications applicables aux entreprises, mais également, les dispositions en matière de temps de travail et heures supplémentaires, les primes de vacances ou d'ancienneté, les congés pour événements familiaux, la complémentaire santé...

COMMENT SAVOIR QUELLE EST MA CONVENTION COLLECTIVE ?

La convention collective est déterminée en fonction de l'activité économique principale exercée par l'entreprise.

L'employeur a l'obligation de mentionner sur le bulletin de salaire l'intitulé de la convention collective applicable.

La référence au code NAF ou code APE permet également de la déterminer. Ce code doit aussi figurer sur le bulletin de salaire.

Le code est attribué en fonction de la déclaration d'activité faite par l'employeur et n'est qu'une simple présomption.

En cas de litige sur la détermination de la convention collective applicable, il faut toujours rechercher quelle est l'activité réellement exercée par l'entreprise, la charge de la preuve revenant à celui qui invoque le bénéfice de la convention.

QUE FAIRE SI L'EMPLOYEUR NE RESPECTE PAS LA CONVENTION COLLECTIVE ?

Si l'employeur n'applique pas les accords collectifs, plusieurs possibilités de recours sont envisageables :

- s'adresser à l'inspection du travail, qui est chargée de contrôler l'application des dispositions en matière de droit du travail ;
- des actions auprès des tribunaux sont également possibles. Devant le Conseil des Prud'hommes :
 - **soit par une action individuelle du salarié** : devant cette instance le salarié peut se faire assister d'un avocat mais ce n'est pas obligatoire. Le salarié a également la possibilité de se faire assister ou représenter par un défenseur syndical qui est un délégué permanent ou non des organisations syndicales, intervenant de manière bénévole,
 - **soit par une action de substitution** : l'action est menée directement par le syndicat pour le compte du salarié. Deux conditions sont exigées : le salarié doit être adhérent de l'organisation syndicale qui agit en justice et le salarié doit avoir été expressément informé par l'organisation syndicale de l'action en justice et ne pas s'y être opposé.

OÙ PUIS-JE ME PROCURER MA CONVENTION COLLECTIVE ?

L'employeur a l'obligation de tenir la convention collective à disposition des salariés. Mais il n'est pas toujours évident d'aller consulter sa convention collective dans le bureau du patron.

Les conventions collectives sont également disponibles gratuitement sur le site Légifrance. <http://www.legifrance.gouv.fr/>

Les organisations syndicales peuvent également vous aider à vous les procurer et surtout à les déchiffrer.

FO dispose d'une antenne dans tous les départements. N'hésitez pas à prendre contact à l'avec l'UD FO de votre département pour connaître vos droits.