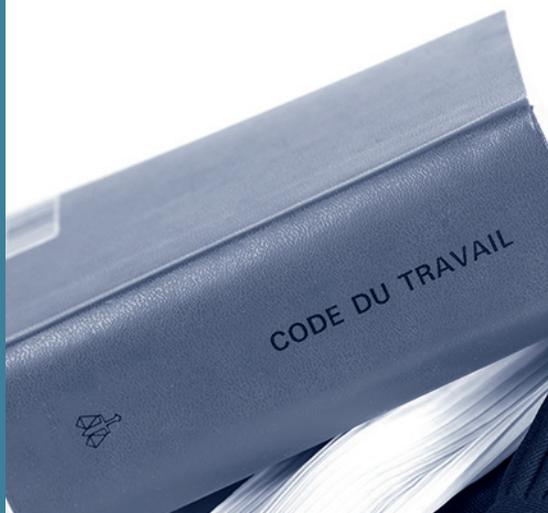


Élections TPE

Du 22 mars au
6 avril 2021

**SALARIÉ(E)S
DES TPE:
QUELS SONT
VOS DROITS ?**



#JEVOTECFECGC



www.cfecgc.org

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris

RÉDACTION
Services confédéraux

CONCEPTION
Service communication
de la CFE-CGC
Valérie Bouret

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

WWW.CFECGC.ORG



Le droit du travail est extrêmement complexe et nécessite souvent pour sa bonne application une expertise juridique importante. C'est une des missions fondamentales des organisations syndicales dans les entreprises où elles sont présentes.

Tout salarié d'une entreprise française, quelle que soit sa taille, a des droits. Mais consciente de l'absence de représentants du personnel syndiqués au sein des petites entreprises, la CFE-CGC a souhaité apporter sous forme de guide pratique, les éléments de réponse nécessaires aux salariés des TPE en attirant leur attention par un titre qui les interpelle.

Conçu sous forme de questions-réponses que chacun est à même de se poser sur son lieu de travail, ce guide permet de comprendre facilement les bonnes attitudes à avoir dans l'entreprise, de connaître ses droits et devoirs.

Il n'a pas la prétention d'aborder de manière exhaustive les questions que vous pouvez vous poser. Ainsi, n'hésitez pas en cas de besoin à contacter nos structures territoriales.

Parce que vous travaillez dans une entreprise Toute Petite mais Essentielle, vous pouvez compter sur la CFE-CGC.

Protégez-vous bien,

Gilles Lécuelle

Secrétaire national
en charge du secteur Dialogue social



SOMMAIRE

VOS DROITS

Comment connaître vos droits au travail ? 5

VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL

Quels contrats de travail peut-on vous proposer ?7

Comment pouvez-vous mettre fin à votre contrat
de travail de manière anticipée ?10

VOTRE DROIT À LA FORMATION

Le Compte personnel de formation (CPF)11

Le CPF de transition12

VOTRE RÉMUNÉRATION

Comment se compose votre rémunération ?13

Comment vérifier les sommes versées ?14

VOTRE TEMPS DE TRAVAIL

Quels sont vos droits en matière d'organisation
du temps de travail ?16

Quels sont vos droits en matière de temps de repos et de congés ?18

VOTRE SANTÉ AU TRAVAIL

Quand dois-je aller voir le médecin du travail ? 20

Votre accident est-il un accident du travail ?21

VOTRE DÉFENSE

Qui peut vous représenter face à votre employeur ? 22

Qui peut négocier vos droits ? 22

VOS DROITS

Comment connaître vos droits au travail ?

Pour connaître vos droits au travail, il existe plusieurs textes à consulter :

- la loi et ses règlements ;
- la convention collective de branche ;
- le contrat de travail.

1. Le Code du travail

Le Code du travail regroupe toutes les règles légales relatives au travail.

Il est consultable gratuitement sur le site Internet « Légifrance », dans la rubrique « Droits en vigueur » puis « Codes ».

<https://bit.ly/34cEcs4>

2. La convention collective

La convention collective contient les règles particulières du droit du travail applicables à un secteur donné (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement, etc.). Il s'agit d'un texte négocié entre les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations d'employeurs. Une convention collective est négociée au niveau de la branche professionnelle.

Vous pouvez retrouver votre convention collective applicable sur le site Internet « Légifrance », dans la rubrique « Publications officielles » puis « Bulletins officiels des conventions collectives ».

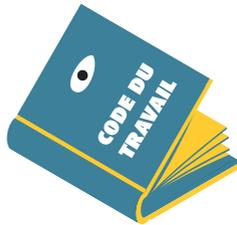
<https://bit.ly/3jjeYls>

Pour identifier votre convention collective, vous aurez besoin de l'IDCC (Identifiant de convention collective), exemple IDCC 44 = convention collective de la chimie. Ce numéro figure sur votre bulletin de paie. Vous pouvez aussi vous le procurer sur le lieu de travail, sur l'intranet confédéral ou bien à l'unité territoriale de la Direccte¹ dont dépend l'entreprise.

3. Le contrat de travail

Le contrat de travail est le texte écrit qui officialise la relation de travail entre vous et votre employeur. Il comprend notamment la date de début d'exécution du contrat, le poste occupé et le lieu d'exécution. Ce texte régit les relations entre vous et votre employeur.

Toutes les structures CFE-CGC : la Confédération, ses fédérations, ses unions territoriales sont à votre écoute et peuvent vous renseigner sur vos droits. Des guides, des fiches de décryptage, des dépliants sont créés pour informer toujours un peu plus les salariés de l'encadrement sur leurs droits.



- 1 Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) sont votre interlocuteur pour toute question touchant :
- l'entreprise, l'emploi et l'économie ;
 - le travail et les relations sociales ;
 - la concurrence et la consommation ;
 - le commerce extérieur et l'intelligence économique ;
 - l'artisanat, le commerce et le tourisme.

VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL

Quels contrats de travail peut-on vous proposer ?

Plusieurs formes de contrat de travail peuvent vous être proposées. Voici les plus courantes :

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Il s'agit de la forme normale et générale du contrat de travail. Comme son nom l'indique, il ne prévoit pas de date de fin.

Le CDI est le seul type de contrat qui n'est pas obligatoirement écrit. Toutefois, si le CDI reste oral, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF.

Dans le cas d'un CDI écrit, celui-ci doit être rédigé en français.

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Ce contrat comporte un terme.

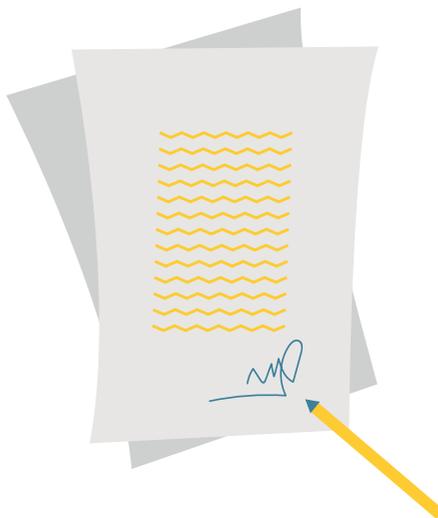
Ce type de contrat n'est possible que dans des cas définis par le Code du travail :

- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- dans le cadre de contrats aidés en vue de l'insertion dans l'emploi ;
- pour l'acquisition d'un complément de formation professionnelle ;

- pour faire face à l'absence temporaire d'un salarié ;
- des emplois à caractère saisonnier ;
- des emplois pour lesquels les usages propres à certaines branches professionnelles excluent le recours au contrat à durée indéterminée.

La forme du CDD est également très réglementée par le Code du travail :

- il doit être obligatoirement écrit et signé par l'employeur et le salarié ;
- il doit aussi préciser la raison du recours au CDD et le montant de la rémunération ainsi que les dates et la durée minimum du CDD ;
- dans le cas d'un remplacement, il doit mentionner le nom de la personne qui est remplacée ;
- la désignation du poste de travail et description de l'activité qui sera exercée ;
- la convention collective ;
- la durée de la période d'essai.



Le contrat de chantier ou d'opération

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

Tous les secteurs d'activité peuvent recourir au contrat de chantier à la condition qu'un accord de branche étendu le prévoie.

Le contrat de travail temporaire

Il s'agit d'un contrat conclu afin d'exécuter une tâche précise et temporaire, dénommée mission. La loi liste les cas de recours à cette forme de contrat :

- remplacement d'un salarié absent ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié ou de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise ;
- remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel ou d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ;
- remplacement temporaire d'un chef d'exploitation agricole, d'une aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint ;
- emplois à caractère saisonnier.

Comment pouvez-vous mettre fin à votre contrat de travail de manière anticipée ?

Si vous êtes en CDI

Vous pouvez mettre fin à votre CDI, pour différentes raisons :

- vous présentez votre démission à votre employeur ;
- vous décidez d'une rupture amiable du contrat avec votre employeur comme par exemple une rupture conventionnelle ayant fait l'objet d'une homologation ;
- la résiliation judiciaire du contrat : vous demandez au juge de constater le non-respect des obligations contractuelles par l'employeur et par ce fait vous demandez au juge de constater la fin du contrat ;
- vous pouvez aussi prendre acte de la rupture du contrat par votre employeur.

Si vous êtes en CDD

Le nombre de ruptures anticipées du CDD est très encadré par le Code du travail. Ainsi, vous pouvez mettre fin à votre CDD avant son terme :

- pendant la période d'essai ;
- en cas d'accord avec votre employeur ;
- en cas de faute grave de votre employeur ;
- si vous avez trouvé un CDI.



VOTRE DROIT A LA FORMATION

Le Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF, qu'est-ce que c'est ?

Le Compte personnel de formation (CPF) est un dispositif qui permet à chaque actif dès 15 ans (apprenti) ou dès 16 ans (salarié, fonctionnaire, indépendant, demandeur d'emploi) de suivre une formation professionnalisante à son initiative ou avec son accord.

Il est alimenté à hauteur de 500 euros par an pour les salariés travaillant au moins 50 % du temps. Des majorations sont possibles si vous êtes en situation de handicap ou si votre niveau de diplôme est inférieur au niveau CAP.

Comment mobiliser le CPF ?

Le CPF est mobilisable hors temps de travail de manière autonome, ou durant le temps de travail avec accord de l'employeur. L'application numérique pour le téléphone ou le site Internet <https://moncompteformation.gouv.fr> permettent de connaître les droits et assurent la prise en charge, de l'inscription au paiement de la formation.

Quelle formation est-il possible de suivre avec mon CPF?

Toutes les formations inscrites au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) et au répertoire spécifique ;

- le bilan de compétences ;
- les actions de VAE ;

- le permis de conduire pour les véhicules légers et lourds ;
- les actions de formation pour les créateurs et repreneurs d'entreprise.

Le CPF de transition

Le CPF de transition, qu'est-ce que c'est ?

Le CPF de transition est un congé qui permet à chaque salarié d'évoluer ou de changer de métier, en suivant des formations souvent coûteuses ou de longue durée. Il a remplacé ainsi le Congé individuel de formation (CIF).

Durant la formation, le salarié perçoit une rémunération égale à 100 % de son ancien salaire si celui-ci est inférieur à deux SMIC, et à 90 % au-delà.

Comment mobiliser le CPF de transition ?

Le salarié doit d'abord définir son projet. Pour cela, il peut se faire aider d'un opérateur de Conseil en évolution professionnelle (CEP) comme l'Apec. Il peut également bénéficier d'un positionnement préalable destiné à évaluer les compétences déjà acquises et la formation dont il a réellement besoin.

Le projet est ensuite présenté à la commission « Transition Pro » du lieu de résidence ou du lieu de travail, qui décide de sa prise en charge ou non.



Salariés de l'encadrement, nous défendons vos droits en siégeant dans les instances paritaires de gestion de la formation professionnelle.

VOTRE RÉMUNÉRATION

Comment se compose votre rémunération ?

Votre rémunération est la contrepartie du travail accompli. Elle comprend le salaire de base, les avantages en nature, les primes ainsi que des majorations prévues par accords collectifs.

Le salaire de base

Le salaire de base est fixé par votre contrat de travail.

Plusieurs modes de fixation sont possibles :

- en fonction de la durée de travail effectif (c'est le mode le plus courant) ;
- au rendement, en fonction de normes connues et définies préalablement (exemple : travail aux pièces...) ;
- au forfait, dans le cadre d'une convention de forfait entre le salarié et l'employeur.

Dans tous les cas, des règles strictes doivent être respectées :

- les règles relatives au SMIC ;
- les règles relatives à la mensualisation (paiement au mois) ;
- les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par la convention collective applicable ou accords salariaux applicables ;
- le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes ;
- la non-discrimination (notamment syndicale).

- Le mode de rémunération et le montant du salaire peuvent être modifiés par accord entre vous et votre employeur. Toute modification de votre rémunération constitue une modification du contrat de travail, et nécessite obligatoirement votre accord.

En cas de suspension du contrat de travail, votre salaire mensuel de base peut être diminué proportionnellement au travail non accompli (maladie, grève, absences diverses...)

Les suppléments

À cette rémunération de base s'ajoutent des suppléments. On en distingue notamment de deux types :

- supplément prévu dans votre contrat de travail, accord collectif et/ou votre convention collective ;
- supplément prévu par un usage (avantage accordé librement et de manière répétée par un employeur à ses salariés, sans que le Code du travail ou un accord ne l'impose).

Ces avantages peuvent être en nature : fourniture d'un véhicule, d'un logement, de titres-restaurant, prise en charge des frais de transport... Ils peuvent aussi être versés sous la forme d'une prime : prime d'ancienneté, 13^e mois, prime de bilan, prime de panier repas...

Comment vérifier les sommes versées ?

Votre employeur doit vous remettre un bulletin de paie qui vous permettra de vérifier l'exactitude des sommes versées. Il doit vous être transmis tous les mois. Celui-ci est en principe électronique et exceptionnellement sous forme papier. Il doit contenir votre identité et celle de votre employeur, le salaire, les cotisations et contributions sociales, le mon-

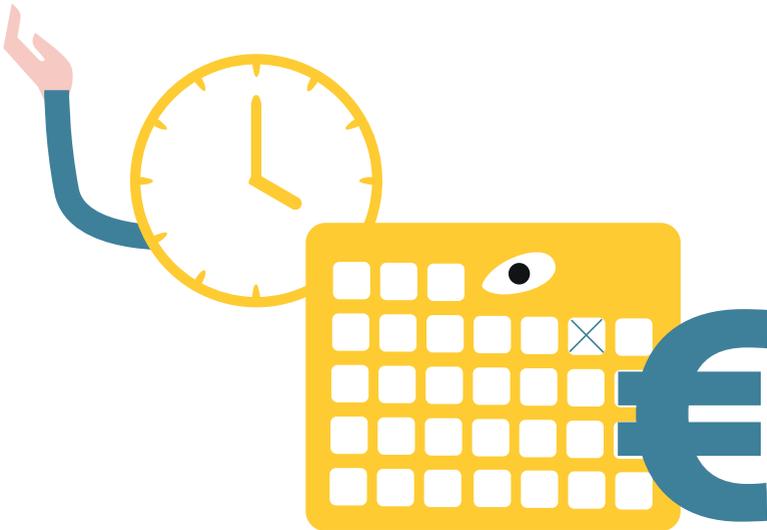
tant net à payer et le net imposable et des mentions finales comme l'incitation à conserver le bulletin.

Pour contester le contenu du bulletin de paie, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de trois ans à compter de la remise du bulletin.



Pour la CFE-CGC, la négociation sur les salaires a toujours été le sujet central de la négociation collective de branche. Cette négociation couvre ainsi les « TPE » qui n'ont ni le temps, ni les capacités, ni les moyens de négocier sur le sujet.

Chaque jour, la CFE-CGC fait valoir activement la place de l'encadrement, ses spécificités dans la politique salariale.



VOTRE TEMPS DE TRAVAIL

Quels sont vos droits en matière d'organisation du temps de travail ?

Le travail à temps plein

- **La durée légale du travail**

Si vous êtes soumis à la durée légale du travail pour un temps complet, celle-ci est fixée à 35 heures par semaine. Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de 35 heures (ou de la durée équivalente) est une heure supplémentaire. En principe, les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération plus favorable (taux horaire majoré de 25 % de plus pour les huit premières heures supplémentaires, 50 % au-delà) ou à un repos compensateur équivalent à la majoration. Certaines heures supplémentaires ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Mais attention, vous ne devez pas dépasser la durée maximale de travail de :

- 10 heures par jour, sauf dérogations exceptionnelles ;
- 48 heures sur une même semaine ;
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- la durée du travail fixée par une convention collective.

Vous pouvez être soumis à une convention collective qui peut prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures par semaine et vous faire bénéficier de la Réduction du temps de travail (RTT) afin de compenser cette durée du travail plus longue.

La RTT est un dispositif qui prévoit de vous attribuer des journées ou des demi-journées de repos si votre durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine, dans la limite de 39 heures hebdomadaires (correspondant à 4 heures de RTT par semaine). Pour autant, vous ne devez pas dépasser la durée maximale de travail.

- **Le forfait en heures ou en jours**

Le forfait en heures ou en jours prévoit une durée du travail différente de la durée légale ou conventionnelle.

Vos horaires de travail sont organisés par un forfait établi en heures (sur la semaine, le mois ou l'année) ou en jours (sur l'année). Votre accord est obligatoire pour qu'il soit applicable.

Une convention individuelle de forfait peut être proposée uniquement aux cadres ne pouvant pas appliquer l'horaire collectif ou aux salariés ayant une réelle autonomie dans leur organisation de travail. Le forfait en jours doit également être prévu dans un accord collectif.

Si vous êtes en convention de forfait, vous bénéficiez des mêmes droits au repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise. Les heures supplémentaires sont déjà incluses dans le forfait.

- **Le travail à temps partiel**

Le salarié à temps partiel travaille pendant une durée minimale de 24 heures par semaine ou 104 heures par mois (sauf exception avec un accord collectif). Celle-ci est précisée dans le contrat de travail. Vous pouvez être amené(e) à effectuer des heures complémentaires, dans certaines limites. Les heures complémentaires constituent les heures travaillées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail hebdomadaire ou mensuel. Les heures complémentaires font l'objet d'une majoration de salaire.

Quels sont vos droits en matière de temps de repos et de congés ?

Le temps de pause

Vous devez bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives dès que vous avez travaillé 6 heures consécutives. La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

Le temps de repos

Vous devez bénéficier d'une période de repos quotidien entre deux journées de travail. La durée légale de repos est d'au moins 11 heures consécutives. Vous ne pouvez pas travailler plus de 6 jours par semaine. Le repos hebdomadaire est d'au moins 35 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire est en principe accordé le dimanche. Cependant, vous pouvez être amené à travailler le dimanche lorsque votre employeur est autorisé à déroger au principe du repos dominical.

Les congés

- **Les congés payés**

Tout salarié a droit aux congés payés, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois soit 5 semaines par an au minimum. Un accord d'entreprise peut prévoir plus de congés payés.

Les départs en congés sont soumis à l'accord de l'employeur.

• Les congés pour événements familiaux

Vous avez le droit, sur justification, à un congé :

- mariage ou PACS : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou famille proche : 3 jours ;
- handicap chez un enfant : 2 jours ;
- congé maternité ou paternité ;
- vous avez également le droit, sur justification, à un congé :
 - maternité : 16 semaines (26 semaines à partir du 3^e enfant),
 - paternité : 11 jours (25 jours à partir du 1^{er} juillet 2021).



La CFE-CGC porte haut et fort toutes les mesures qui s'inscrivent dans l'objectif de lutte contre les inégalités professionnelles entre femmes/hommes (salaires, classifications, congé parental...).

La CFE-CGC a été la première organisation syndicale à demander la création d'un congé de paternité et c'est logiquement qu'elle défend aujourd'hui son rallongement, son caractère obligatoire et son niveau d'indemnisation à 100 % pour tous les salariés...



VOTRE SANTÉ AU TRAVAIL

Quand dois-je aller voir le médecin du travail ?

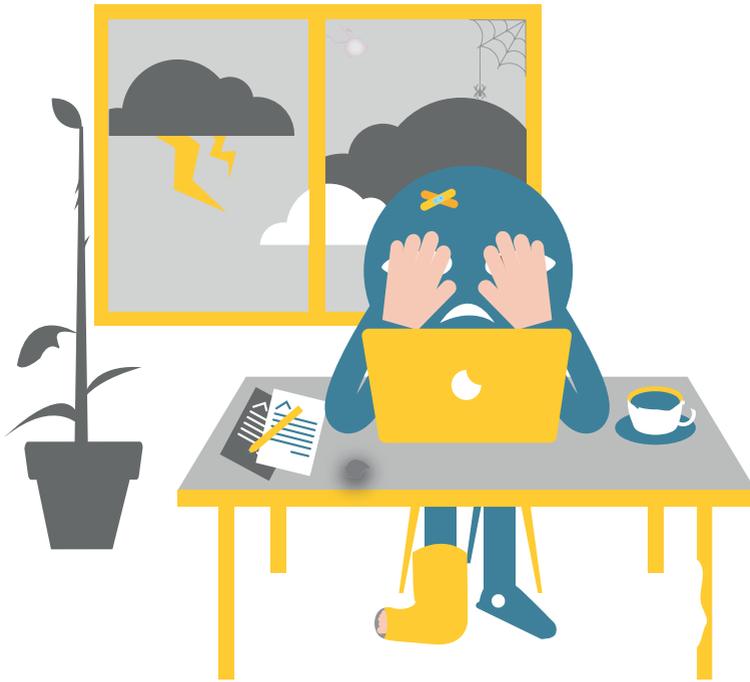
Lorsque vous êtes embauché(e), puis régulièrement tout au long de votre parcours professionnel (tous les 5 ans ou moins selon votre situation), le médecin du travail vous reçoit pour vous donner des conseils en prévention des risques, et vérifier que le travail n'altère pas votre santé.

Par ailleurs, lorsque vous êtes en arrêt de travail d'au moins 3 mois, et que vous souhaitez échanger avec le médecin du travail sur les possibilités d'aménager les conditions d'une reprise éventuelle (temps partiel thérapeutique par exemple), vous pouvez solliciter une visite de « pré-reprise » auprès de ce dernier.

De même, lorsque vous avez été en arrêt d'au moins 30 jours, ou en congé maternité, la visite de reprise permet de vérifier la compatibilité du poste avec votre état de santé, et les aménagements éventuellement nécessaires.

Enfin, à tout moment si nécessaire, et notamment lorsque vous n'êtes plus en capacité d'exercer à votre poste, vous pouvez demander à bénéficier d'un examen par le médecin du travail. Un avis d'inaptitude pourra alors éventuellement vous être délivré.





Votre accident est-il un accident du travail ?

Un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, peut être reconnu comme un accident du travail. L'accident doit être constitué d'un fait accidentel daté avec précision, à l'origine d'une lésion (corporelle ou psychique). Le lien entre l'accident et le travail sera présumé si l'accident a lieu sur le lieu de travail durant le temps de travail.

La procédure de reconnaissance est dans ce cas plus simple. Lorsque l'accident du travail est reconnu, vos soins et arrêts de travail sont mieux pris en charge par la Sécurité sociale qu'en cas d'accident « ordinaire ».

VOTRE DÉFENSE

Qui peut vous représenter face à votre employeur ?

Dans les Très petites entreprises (moins de 11 salariés), pas d'élection professionnelle au sein de votre entreprise, pas de représentation directe du personnel, pas de représentation syndicale... Mais vous n'êtes pas seul(e) pour autant...

En termes de défense des droits, des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ont été créées.

Ces CPRI vont, notamment :

- vous donner tous les renseignements et conseils juridiques utiles à votre situation ;
- vous faciliter, en accord avec les parties, la résolution des conflits, individuels ou collectifs, survenus.

Les CPRI sont composées de salariés et d'employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés. Ces membres sont désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations syndicales professionnelles d'employeurs.

Dans les CPRI, les représentants CFE-CGC défendent vos intérêts.



Qui peut négocier vos droits ?

En termes de négociation collective, votre employeur peut proposer un projet d'accord, dont il sera le seul rédacteur, aux salariés, qui porte par exemple sur la durée et l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle, les salaires, etc. Cet accord sera ensuite soumis à l'avis du personnel de l'entreprise, dans le cadre d'un référendum.

Rarement, l'employeur prend cette initiative et il peut s'avérer difficile pour un salarié de voter « contre » l'accord proposé. Les entreprises de moins de 11 salariés, sont, de fait, rarement couvertes par un accord d'entreprise.

Mais pas d'inquiétude, dans ces cas, vous êtes couverts par des accords de branche. Pour préserver/garantir au mieux vos droits de salariés de l'encadrement, la CFE-CGC prône des accords de branche normatifs, couvrant les spécificités des TPE, pour ne laisser personne sur le bas-côté !

La CFE-CGC négocie dans plus de 200 conventions collectives. Plus elle est représentative dans les branches professionnelles, plus elle pèse face aux organisations d'employeurs.



ÉLECTIONS TPE 2021



Toutes Petites
MAIS Essentielles

TPE

“ **POUR VOS DROITS,
VOYEZ GRAND :
VOTEZ CFE-CGC** ”



WWW.CFECGC.ORG

