

Mes droits syndicaux en TPE

Livre blanc
Salariés
des très petites
entreprises



nvo
DROITS

Défendre ses droits, dans les TPE aussi!

Dans les très petites entreprises (TPE), les relations de travail se fondent bien souvent sur une gestion « familiale » et les rapports interpersonnels... pour le meilleur comme pour le pire.

Car être salarié dans une petite entreprise n'est pas toujours idyllique. En moyenne, la durée du travail y est plus importante qu'ailleurs : 36,3 heures par semaine, soit une heure supplémentaire par rapport aux entreprises plus grandes. Les salaires y sont moins élevés : pour les plus petites d'entre elles (de 1 à 4 salariés), le salaire moyen est deux fois plus faible que dans les entreprises de plus de 5 000 salariés.

De plus, les patrons de TPE ne respectent pas toujours le droit du travail, que ce soit par malveillance ou simple ignorance.

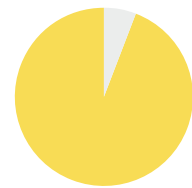
Face à cette situation, peu nombreux sont les salariés qui bénéficient de la présence d'institutions du personnel ou de syndicats pour défendre leurs droits.

S'organiser pour faire entendre sa voix est pourtant un droit fondamental, reconnu à tous les salariés par le code du travail, quelle que soit la taille de leur entreprise. Afin de vous aider, les juristes de la NVO vous proposent ce guide, élaboré en partenariat avec la campagne CGT pour les TPE. Se syndiquer, négocier un accord, faire grève : il vous présente les principales informations à savoir quand on veut défendre ses droits dans une petite entreprise.

La Nouvelle Vie Ouvrière est le magazine des militants de la CGT. Enquêtes, reportages, analyses, numéros spéciaux : les journalistes de la NVO décryptent l'actualité sociale, rendent compte des luttes des salariés et proposent les repères juridiques indispensables aux militants syndicaux.

nvoDROITS.FR est le site de référence pour les élus, militants ou simples salariés à la recherche d'informations sur le droit du travail.

Une TPE est une entreprise de moins de 11 salariés



94 % des entreprises françaises sont des TPE



19 % des salariés travaillent dans une TPE

Actualités, outils, revendications : CGT-TPE.FR est le site de la CGT dédié aux salariés des très petites entreprises.

nvo

LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE
Le magazine des militants
de la CGT

la
cgt

“

**IL EST TRÈS
DIFFICILE
DE DIRE « NON ».**

Il y a une proximité avec le patron qui fait qu'on se retrouve souvent seul quand il faut négocier. »

Pierre, travailleur dans une entreprise de démolition

Regardez le témoignage de Pierre sur cgt-tpe.fr



Se syndiquer dans une TPE

Dans les très petites entreprises (TPE), il existe une relation directe entre les salariés et leurs employeurs. Pourtant, se syndiquer reste une démarche utile pour faire respecter ses droits au quotidien sur son lieu de travail.

Les avantages à se syndiquer

Comme dans toute entreprise, des tensions peuvent exister dans les TPE. Certains employeurs peuvent ne pas respecter le droit du travail, que ce soit par malveillance ou simple ignorance. Se syndiquer présente plusieurs avantages quand on souhaite faire respecter ses droits.

Le premier avantage à rejoindre un syndicat est de **rompre l'isolement**. Se syndiquer permet de trouver un collectif et de ne pas se retrouver isolé dans le travail. Adhérer permet de ne pas être livré à soi-même en cas de difficultés professionnelles, de trouver une écoute et des conseils juridiques. Pas toujours facile de connaître ses droits légaux ou conventionnels quand on travaille dans une petite structure, encore moins d'aller «au front» tout seul pour les faire respecter.

Les conseils peuvent commencer par l'examen du bulletin de paie. Le syndicat est plus à même d'y déceler des anomalies et d'aller demander que soit rectifié le salaire horaire, qu'apparaisse la convention de branche en vigueur, etc.

Se syndiquer permet également de **bénéficier de la formation syndicale**. Ce droit à la formation est prévu aux articles L. 2145-5 et

suivants du code du travail. Il s'agit d'un droit à congé, avec maintien du salaire, pour acquérir des connaissances économiques, sociales et syndicales. Il est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté et quelle que soit la taille de l'entreprise, dans la limite de 12 jours par an. Une convention ou un accord collectif peut fixer les clauses du financement de la formation (frais pédagogiques, indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires). Sinon, ce sont les syndicats qui les assument. Les syndicats veillent généralement à ce que les nouveaux syndiqués suivent des modules de formation syndicale de base. Des formations plus spécifiques peuvent accompagner la prise de mandats.

Se syndiquer permet de **participer à la vie syndicale**. Même si un salarié est le seul syndiqué de son entreprise, il pourra participer aux réunions organisées par son union locale ou départementale. Il s'agit d'occasion pour les adhérents d'amener leurs questionnements, de débattre et de prendre part aux choix de l'organisation. En intégrant un syndicat, le salarié acquiert aussi le droit de participer à la vie démocratique de l'organisation (participation au congrès etc.). Mais on peut aussi se contenter de simplement adhérer.

Enfin, dans une entreprise, un

syndicat permet d'**agir comme un contre-pouvoir**. Se syndiquer permet de contrebalancer l'état de subordination dans lequel se trouvent les salariés, d'influencer les choix de l'entreprise en ralliant les salariés à la défense de leurs droits, en agissant en justice voire en appelant à la grève.

Se syndiquer est un droit

La reconnaissance de la liberté syndicale en France date de la loi du 21 mars 1884. Elle est consacrée par la Constitution: «*tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhère au syndicat de son choix*». Ce droit constitutionnel est précisé par le code du travail. Ainsi, les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises (article L. 2141-4 du code du travail). Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, sa religion, son handicap, son orientation sexuelle, etc. peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix (article L. 2141-1 du code du travail). **La liberté d'adhérer est totale**, comme celle de ne pas adhérer. Un syndiqué peut d'ailleurs rendre sa carte à tout instant, même en cas de clauses contraires dans les statuts. L'organisation



À retenir

- Se syndiquer est un droit : un employeur ne peut pas discriminer un salarié pour cette raison
- Il est possible de quitter un syndicat à tout moment
- Se syndiquer permet de rompre l'isolement, de bénéficier de formations, de participer à la vie syndicale et d'agir comme un contre-pouvoir dans l'entreprise

peut juste théoriquement réclamer la cotisation correspondant aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion (article L. 2141-3 du code du travail). La liberté de ne pas adhérer à un syndicat implique aussi que l'employeur n'a pas le droit de payer les cotisations syndicales à la place des salariés. Et les conventions collectives ne peuvent pas, dans leurs clauses, conditionner l'embauche d'un salarié à son adhésion à un syndicat.

Concrètement, comment rejoindre un syndicat ?

Vous avez décidé de rejoindre un syndicat: maintenant, comment faire? Si un syndicat est déjà présent dans l'entreprise, il se rend visible par ses actions et sa démarche de syndicalisation. Mais bien souvent, dans les TPE, il n'y a pas de présence syndicale. Toutefois, même lorsqu'un syndicat n'est pas implanté dans l'entreprise, il est possible d'adhérer à une **union de syndicats** (union locale, union départementale, fédérations...). Un adhérent «isolé», seul syndiqué de son entreprise, peut déjà participer à la vie de son union de syndicats.

Mais la présence de plusieurs adhérents à la même organisation syndicale (au moins deux) permet en outre la création d'un syndicat ou d'une section dans l'entreprise. L'adhésion se concrétise par la rédaction d'un bulletin d'adhésion

et le versement, généralement mensuel, d'une cotisation. Son montant est défini par le syndicat, en application des règles votées en congrès. La CGT recommande par exemple que la cotisation corresponde à 1% du salaire net, primes comprises. Toutefois le syndiqué demeure libre de verser ce qu'il veut ou peut. Ses cotisations syndicales sont déductibles fiscalement à hauteur de 66%. Le montant et la régularité des versements des adhérents garantissent à la fois l'indépendance vis-à-vis des employeurs, des partis politiques etc. et le financement d'actions syndicales ou juridiques.

Se syndiquer, c'est risqué ?

Se syndiquer n'est pas anodin. Cela augmente rarement le capital sympathie du salarié, si sa direction est au courant. De fait, la crainte de représailles plus ou moins lourdes de la part de l'employeur est souvent évoquée par des salariés comme obstacle à leur syndicalisation. Et la discrimination syndicale existe. Mais il faut savoir que la loi protège les salariés syndiqués.

En effet, le fait de se syndiquer relève de la vie personnelle de chacun. L'employeur n'est pas censé connaître ni le nombre, ni le nom des salariés syndiqués. Le nom d'un syndiqué ne peut pas être divulgué sans son accord. Lorsqu'il y a un contentieux sur la régularité de la constitution d'une section syndicale par exemple, si

l'employeur ne croit pas à l'existence d'au moins deux syndiqués, il ne peut mettre la main que sur des documents anonymisés (sauf accord des intéressés). Seul le juge a accès aux éléments de preuve nominatifs.

Par ailleurs, le simple fait d'être syndiqué ne peut légalement pas être un motif pour entraver un salarié dans son travail ou freiner son évolution professionnelle. Il est interdit pour l'employeur de tenir compte des activités syndicales ou mutualistes d'un salarié dans les procédures de recrutement, d'accès au stage ou à une période de formation, ou de le sanctionner, le licencier ou le discriminer directement ou indirectement (article L. 1132-1 du code du travail). L'article L. 2141-5, alinéa 1, du code du travail insiste: «*il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.*»

Un licenciement prononcé pour des raisons syndicales est sanctionné par la nullité et l'intéressé peut demander à être réintégré dans l'entreprise. ●



Savoir +

Les coordonnées des **unions locales et départementales** de la CGT sont disponibles sur :

- le site cgt.fr, rubrique « La CGT près de chez vous »
- dans les agendas NVO disponibles sur nvoboutique.fr

Changez de regard sur l'actualité sociale et juridique



NVO, le magazine



Accès NVO.fr



VO Impôts

5€
par mois

ABONNEZ-VOUS SUR **NVOBOUTIQUE.FR**

Syndicat et droit syndical

Le guide

NOUVEAU

Tout savoir pour défendre ses droits en entreprise

Pourquoi et comment créer un syndicat ? Comment marche le droit de grève ? Que faire face à la discrimination anti-syndicale ?

PARUTION OCTOBRE 2020



Bon de commande du guide *Syndicats et droit syndical*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	Réduction	MONTANT TOTAL
01200565	Syndicats et droit syndical	12,00 €			
FRAIS DE PORT					3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE					

Réductions

5 exemplaires commandés -5 %
10 exemplaires commandés -15 %

Également disponible
sur nvoBOUTIQUE.FR

N° chèque (à l'ordre de la NVO) _____

Banque _____

Code origine : PROSPECTUS

Adressez ce bulletin à : La Vie Ouvrière – Case 600 – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil cedex
Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr

[f/nouvellevieouvriere](https://www.facebook.com/nouvellevieouvriere) [@La_NVO](https://twitter.com/La_NVO) [@La_NVO](https://www.instagram.com/La_NVO)

Section syndicale ou syndicat ?

Plusieurs possibilités

Un salarié d'une TPE dans laquelle il est le seul syndiqué peut être **rattaché directement à une union locale ou une union départementale**. Toutefois, il peut être intéressant d'envisager la création d'un syndicat ou d'une section syndicale qui regroupe plusieurs syndiqués de l'entreprise ou bien plusieurs syndiqués de différentes entreprises, par exemple dans un secteur géographique donné. Dans tous les cas, un syndicat regroupe les salariés d'une même profession dans l'objectif de défendre leurs intérêts matériels et moraux, individuels et collectifs.

Il dispose d'une personnalité civile, c'est-à-dire la capacité juridique d'agir comme une personne physique (action en justice, acquisition de biens, conclusion de contrats, etc.).

À l'inverse, une section syndicale est une émanation d'un syndicat : c'est un groupe de syndiqués chargé de faire valoir les intérêts des salariés de façon tout à fait similaire à ce que fait un syndicat mais, contrairement à ce dernier, la section syndicale n'est pas dotée de la personnalité civile. Son autonomie est moins grande.

Le choix d'implanter l'un ou l'autre est une question d'opportunité et dépend de plusieurs éléments : combien y a-t-il d'adhérents ?

Sont-ils des militants expérimentés ? Y a-t-il plusieurs entreprises dans un secteur justifiant la création d'une section syndicale dotée de moyens syndicaux au sein de chacune ? etc.

Le syndicat

Deux salariés suffisent pour créer un syndicat. Pour constituer un syndicat, ses fondateurs doivent élaborer des statuts et les déposer en mairie.

Les formalités de dépôt confèrent au syndicat son existence légale. Les statuts du syndicat indiquent son identité et le champ géographique et professionnel dans lequel il a vocation à intervenir et doivent détailler son fonctionnement. Dans le contentieux, les références aux statuts ont pris un certain poids. Le syndicat, dont la durée d'existence est normalement illimitée, peut disparaître principalement en cas de dissolution, cas qui peut être envisagé dans les statuts. Le syndicat, s'il a un intérêt à agir, peut exercer une **action en justice** pour défendre ses droits propres. Il peut aussi exercer une action devant toutes les juridictions pour défendre l'intérêt collectif de la profession qu'il représente dès lors que celle-ci a subi un préjudice direct ou indirect. Dans certaines hypothèses autorisées par la loi, le syndicat peut exercer une action dite de « *substitution* » en faveur du salarié

sans avoir à justifier d'un mandat de celui-ci. Le syndicat peut exercer une action de groupe en cas de discriminations. Cette action collective en justice permet d'obtenir la condamnation de l'employeur et la réparation du préjudice des salariés en une seule action.

La section syndicale

La section syndicale est une émanation du syndicat dont elle poursuit les objectifs. Contrairement au syndicat, la section syndicale n'a pas la personnalité juridique. Elle n'a pas de structure légale définie, mais est constituée de salariés de l'entreprise qui adhèrent au même syndicat et entendent développer une activité syndicale.

L'existence même d'une section syndicale au sein d'une entreprise confère **certains droits**. La section syndicale dispose ainsi d'un droit à l'affichage et au tractage encadré par la loi. À côté de ces moyens de communication traditionnels, l'utilisation du numérique — messagerie électronique ou intranet — est légalement autorisée. L'utilisation de l'intranet n'est plus soumise à la conclusion d'un accord collectif, contrairement à celle de la messagerie professionnelle. La section syndicale peut également organiser des réunions mensuelles pour ses adhérents, en invitant à certaines conditions des personnes extérieures à l'entreprise. ●



À retenir

- Deux salariés suffisent pour créer un syndicat
- Un syndicat peut agir en justice
- Une section syndicale est une émanation d'un syndicat
- Syndicat ou section : leur présence confère des droits dans l'entreprise
- Sans syndicat ou section, il est possible d'être rattaché directement à une union de syndicats

“

**EN RENCONTRANT
D'AUTRES SALARIÉES,
ON SE REND
COMPTE DES
DISPARITÉS**

On peut prendre
le meilleur de chacun. »

*Sylvie, assistante maternelle,
fait partie du collectif CGT
des assistantes maternelles*

Écoutez le témoignage de Sylvie
sur cgt-tpe.fr



Faire grève dans une TPE

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Elle est l'ultime recours pour obliger l'employeur à s'asseoir à la table des négociations.

Définition de la grève

La jurisprudence de la Cour de Cassation définit la grève comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Le juge n'a pas à en apprécier la légitimité ou le bien fondé, faute de quoi il porterait atteinte au libre exercice d'un droit constitutionnellement reconnu. Les revendications doivent concerner la situation professionnelle (au sens large) des salariés de l'entreprise (salaires, conditions de travail, exercice du droit syndical, défense de l'emploi, etc.). Il n'est pas nécessaire que la cessation de travail ait été déclenchée à l'appel d'un syndicat et celle-ci peut être déclenchée spontanément, en réaction à une décision de l'employeur par exemple. La grève suppose enfin un arrêt total du travail: elle ne peut légalement pas prendre la forme d'un simple ralentissement du travail ou ne concerner qu'une obligation particulière du contrat.

Comment faire grève: les modalités

L'exercice du droit de grève suppose que les salariés portent à la connaissance de leur employeur leurs revendications professionnelles avant ou au moment

de l'arrêt de travail (arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 22 oct. 2014, n°13-19858). Ces revendications peuvent être présentées par tous moyens.

Par écrits, par délégation auprès du responsable, par distribution de tracts, par le dépôt d'une pétition... Les revendications ne doivent pas nécessairement être portées par un syndicat ou les salariés. Ainsi, une lettre de l'inspection du travail présentant les doléances des salariés peut suffire (arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 28 fév. 2007, n°06-40944). Des négociations n'ayant pas abouti avec l'employeur peuvent également tenir lieu de revendications professionnelles. La grève peut alors être déclenchée même si l'employeur n'a pas préalablement rejeté ces revendications (arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 10 oct. 1990, n° 88-41426).

Dans le secteur privé, en dehors de certaines entreprises chargées d'une mission de service public, **ni les syndicats ni les salariés ne sont tenus de déposer ou de respecter un délai de préavis** avant de déclencher une grève. Une convention ou un accord collectif ne peuvent pas imposer un tel préavis, ni limiter ou réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève (arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 12 mars 1996, n° 93-41670). C'est à chaque salarié de

décider à quel moment il rejoint le mouvement de grève. **Il n'y a par ailleurs pas de monopole syndical sur le droit de grève:**

un arrêt de travail constitue une grève licite même s'il n'a pas été déclenché à l'appel d'un syndicat (arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 19 fév. 1981, n°79-41281). Enfin, une fois les revendications présentées à l'employeur, un salarié n'est pas tenu de prévenir de manière individuelle de son absence avant de se mettre en grève. Il n'existe pas de durée minimum ou maximum à une grève: elle peut être d'une heure ou moins ou elle peut durer plusieurs jours. Elle peut être répétée. Par exemple, un arrêt total et concerté du travail de 15 minutes toutes les heures pendant 10 jours relève d'un exercice normal du droit de grève.

Quelles conséquences à une grève ?

La grève étant un droit, **aucun salarié ne peut être sanctionné** ou licencié pour avoir exercé son droit de grève ni faire l'objet d'une discrimination (avancement, augmentation de salaire, etc.). L'employeur retient sur la paye la part du salaire proportionnelle à la durée de la grève. L'exercice du droit de grève ne peut toutefois pas être mentionné sur la fiche de paye. ●



Plusieurs **textes fondamentaux** protègent le droit de grève:

- la Constitution française;
- l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne;
- l'article 6-4 de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe;
- la convention n° 87 de l'Organisation internationale du Travail.



À retenir

- Il n'est pas nécessaire qu'une grève soit appelée par un syndicat
- Il n'y a pas de délai de préavis à respecter pour une grève
- La grève est un droit: un salarié ne peut pas être sanctionné pour avoir fait grève

“

**ON N'A PAS
DE SYSTÈME
DE RÉCUPÉRATION
DE NOS HEURES**

Les moment où l'on
doit travailler plus,
c'est pour nous. »

*Mathias, urbaniste dans
un bureau d'études
de 4 salariés*

Écoutez le témoignage de Mathias
sur cgt-tpe.fr



Les accords d'entreprise dans les TPE

Il n'y a généralement pas d'institutions représentatives du personnel dans les TPE. Malgré cela, des accords d'entreprise peuvent être mis en place à l'initiative de l'employeur.

Des accords par référendum

Un accord d'entreprise est un texte négocié entre un employeur et les représentants des salariés qui vise, en principe, à adapter les règles du code du travail aux besoins spécifiques de l'entreprise.

En principe, il y a dans une entreprise d'au moins 11 salariés un comité social et économique (et, plus rarement, des délégués syndicaux conventionnels) pour représenter

les salariés et négocier les accords. Mais dans les TPE, ce n'est généralement pas le cas.

La loi prévoit toutefois qu'un employeur puisse proposer un accord à ses salariés. Cet accord peut porter sur tous les thèmes que le code du travail ouvre à la négociation: durée et aménagement du travail, égalité professionnelle entre femmes et hommes, salaires, etc.

Dans les TPE, le projet d'accord est rédigé par l'employeur et **soumis à la ratification des salariés**.

Une consultation est organisée au

moins 15 jours après la communication du projet d'accord aux salariés. Pour être valide, l'accord doit être approuvé à la **majorité des deux tiers** du personnel (article R. 2232-10 et suivants du code du travail).

Il convient d'être vigilant sur le contenu des accords proposés dans les TPE: les salariés ne sont pas nécessairement formés à en comprendre les tenants et aboutissants. Dans ces circonstances, il peut être utile de contacter ou d'adhérer à un syndicat. ●



À retenir

- Quand il n'y a pas de représentant du personnel, un accord peut être soumis au vote des salariés
- Il doit être approuvé à la majorité des deux tiers pour entrer en vigueur

Défendre les droits des salariés, ça ne s'improvise pas!

Harcèlement: comment réagir?

Quand doit-on organiser les élections au CSE?

Qui a droit aux indemnités en cas de chômage?

Que faire face à une procédure de licenciement?

Qui bénéficie du statut de la fonction publique?

ABONNEZ-VOUS SUR [NVOBOUTIQUE.FR](https://nvoBOUTIQUE.FR)