



Règlementation TPE - Société à moins de 5 employés

Par **EBT**, le **19/08/2015** à **17:00**

Bonjour,

Je lis qu'il existe beaucoup de lois et de textes (et surtout d'arrêts) sur les PME - Grands groupes, plus ou moins 20 à 50, 50 à 250, 500 à 1000 salariés.

Mais il m'est impossible de pouvoir m'appuyer concrètement sur des textes ou législations pour des TPE à .

Par exemple dans une TPE (2-3-4 salariés) il y a-t-il obligation de :

- avoir un règlement intérieur
- avoir un CE
- tickets resto
- suivi du personnel
- prime d'intéressement
- DIF - Formation
- le droit du salarié est-il le même
- etc....

Mes plus sincères remerciements à ceux qui m'éclaireront sur le sujet.

Par **P.M.**, le **19/08/2015** à **17:47**

Bonjour,

Le règlement intérieur n'est obligatoire que pour les entreprises d'au moins 20 salariés...

Le Comité d'Entreprise n'est obligatoire que pour les entreprises d'au moins 50 salariés...

Sauf disposition particulière à la Convention Collective applicable les titres-restaurantne sont pas obligatoires...

Il faudrait savoir ce qu vous entendez par le suivi du Personnel...

L'intéressement n'est pas obligatoire...

Le DIF n'existe plus, il est remplacé par [le Compte Personnel de Formation...](#)

Le droit du salarié est trop imprécis pour pouvoir y répondre...

Par **EBT**, le **20/08/2015** à **10:36**

Bonjour pmtedforum

Et un grand merci pour votre réponse.

En effet, je ne me focalise que sur ma convention collective (soit Vente à distance). Mais là encore, l'effectif n'est pas expressément déterminé, d'où l'ambiguïté pour moi de savoir si ma société est touchée ou non.

Un exemple : Prime ou gratification annuelle (article 30)

Mais il faut consulter les représentants du personnel et des organisation syndicales.

Étant donné que la boîte est trop petite, pas de RP ni Syndic, comment interpréter cela?

D'où l'ambiguïté pour moi de connaître les droits, avantages et devoirs dans une TPE (pour l'employeur comme le salarié)...

Par **P.M.**, le **20/08/2015** à **10:59**

Bonjour,

Je vous rappelle que chaque employeur de plus de 10 salariés doit organiser l'élection de Délégué(s) du Personnel...

L'[art. 30 de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance](#) fait avant tout obligation du versement d'une prime annuelle qui ne peut pas être inférieure aux 2/3 du 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois...

Ce n'est qu'en présence de Représentants du Personnel qu'ils doivent être consultés sinon c'est l'employeur qui en fixe les conditions d'attribution et les modalités pratiques du versement...

Par **EBT**, le **20/08/2015** à **11:36**

Merci de votre réponse,

Ainsi donc, l'employeur est apte à fixer seul les conditions d'attribution et les modalités lorsqu'il n'y a pas de RP.

La question reste à savoir : comment contester des décisions (abusives ou non) prises par l'employeur seul.

Je vous remercie beaucoup pour vos réponses et le temps passé à les rédiger.

Par **P.M.**, le **20/08/2015** à **12:03**

Si les décisions de l'employeur sont abusives, ce serait à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes à moins que l'Inspecteur du Travail puisse intervenir...

Par **EBT**, le **20/08/2015** à **15:20**

Oui éventuellement, il reste heureusement les inspecteurs et les tribunaux.

Mais encore, l'ambiguïté est que la réponse n'est pas forcément aussi explicite que pour les PME ou grand groupe.

Surement par manque de cas concret.

Bien le merci PMTEDFORUM

Par **P.M.**, le **20/08/2015** à **15:28**

C'est surtout l'inexistence de Représentant du Personnel qui rend les rapports entre employeur et salariés encore plus déséquilibrés et que de nouvelles dispositions législatives pourraient rectifier...