



# LA RÉOLUTION DES CONFLITS DANS LES TPE

## CONSTAT : AUCUN INTERMÉDIAIRE INTERNE À L'ENTREPRISE N'EXISTE EN CAS DE CONFLIT ENTRE EMPLOYEUR ET SALARIÉS



Aucun délégué syndical ou membre du Comité social et économique (CSE) pour améliorer les relations ou servir d'intermédiaire.



Le conseiller du salarié n'intervient que lorsqu'il est trop tard, c'est-à-dire au moment du licenciement.



Le seul recours en cas de conflit consiste à saisir le conseil de prud'hommes.

### QUELQUES CHIFFRES DANS LES TPE

- Les entreprises de 1 à 9 salariés (TPE) regroupent 20% de l'emploi salarié concurrentiel (hors agriculture), soit 3 millions de salariés pour plus d'un million d'entreprises.
- Elles emploient en moyenne 3 salariés, mais plus d'un tiers d'entre elles ne compte qu'un salarié.
- 80% des recours aux Prud'hommes émanent de salariés de TPE.



# LA RÉOLUTION DES CONFLITS DANS LES TPE

## REGLES JURIDIQUES A CONNAÎTRE

- Aucune particularité juridique n'est applicable à la résolution des conflits en raison de la taille de l'entreprise, même si la loi Macron de 2015 a créé de nouveaux dispositifs tels que la médiation conventionnelle et la procédure participative.
- Seule la possibilité de recourir au conseiller du salarié, lorsqu'un licenciement est envisagé, est prévue.
- Il est toujours possible de faire appel à l'inspection du travail qui a pour mission de contrôler l'application du droit du travail, d'informer et de conseiller les salariés et les employeurs sur leurs droits et obligations. L'inspecteur du travail dispose d'un droit d'entrée dans l'entreprise et peut constater des infractions via un procès verbal. L'adresse de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur doivent être affichés dans l'entreprise.
- La loi Macron a créé un statut de défenseur syndical pour assister ou représenter le salarié ou l'employeur devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel statuant en matière prud'homale.
- En cas de conflit, le salarié et l'employeur peuvent opter pour la médiation conventionnelle, la procédure participative ou la transaction.

**Pour avoir un conseil, être aidé, trouver un **défenseur syndical** ou un **conseiller du salarié FO**, prenez contact avec l'union départementale Force Ouvrière du département de votre lieu de travail.**

**Pour trouver ses coordonnées : <https://www.force-ouvriere.fr/unions-departementales> ou**



### *Force Ouvrière à vos côtés pour :*

- Assurer une présence syndicale dans les TPE.
- Actuellement, le conseiller du salarié n'intervient pour assister les salariés qu'en cas d'entretien préalable lorsqu'un licenciement est envisagé. Pour FO, il faut étendre sa mission, en particulier pour assister les salariés à un entretien préalable à d'autres sanctions disciplinaires ou pour tout entretien prévu avec l'employeur susceptible d'avoir une incidence sur le contrat de travail.
- Privilégier la faculté de préconciliation par accord de branche (comme dans le cadre des commissions d'interprétation).
- Rendre effective la possibilité offerte aux Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) de résoudre les conflits dans les TPE (avec accord des deux parties, sans obligation de conclure, en laissant la possibilité de saisir les prud'hommes à tout moment et en permettant d'être assisté par les mêmes intervenants que devant les Conseils de prud'hommes.

**Une question ?  
FO vous répond**

**INFO-TPE.fr**

