

LA RÉOLUTION DES CONFLITS DANS LES TPE

Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises » dites 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.
80% DES RECOURS AUX PRUD'HOMMES ÉMANENT DE SALARIÉS DE TPE.

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 au 31 décembre 2016, 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. Le temps partiel est plus fréquent dans les TPE.
- 48,1% des salariés dans les TPE sont des femmes.

RÈGLES JURIDIQUES À 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.



Pour plus de détails, voir :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33833>

Le salarié et l'employeur peuvent-ils régler un conflit à l'amiable ?
En cas de conflit, le salarié et l'employeur peuvent opter pour la médiation conventionnelle, la procédure participative ou la transaction.

- 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.

FO SE BAT 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. Il **serait opportun d'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 **pré-conciliation par accord de branche** (comme dans le cadre des commissions d'interprétation).
- Rendre effective la possibilité offerte aux **CPRI d'essayer 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.

