

Rapport national sur le risque prud'homal des TPE et PME

Comment certaines incitations du système actuel peuvent décourager l'embauche, l'alternance et la prise de risque entrepreneuriale

99.9 %

Entreprises TPE

38 %

Hésitent à recruter

12 %

Contentieux vécu (5 ans)

30

Pages · faits & terrain

Résumé exécutif

- Les TPE (0 à 9 salariés) représentent 99,9 % des entreprises en France et emploient environ 59 % des salariés du secteur privé.
- 38 % des dirigeants déclarent hésiter à recruter ; 29 % freinent l'accueil d'alternants — le risque contentieux figure parmi les freins cités.
- 165 000 saisines prud'homales par an ; 18 mois de délai moyen. Pour une TPE, un seul dossier peut absorber 6 à 24 mois de marge nette.
- Ce rapport croise un cas de terrain (conseil B2B, alternance, fermeture d'activité), trois témoignages anonymisés, huit sources institutionnelles et une comparaison internationale.

- L'enjeu n'est pas de trancher un conflit individuel, mais de montrer comment le maintien d'emploi — pourtant valorisé publiquement — peut produire une exposition juridique et financière disproportionnée pour les plus petites structures.
- Cinq propositions concrètes visent à réaligner incitations et discours public, sans remettre en cause la protection du salarié.

59 %

Emploi privé salarié (TPE)

29 %

Freinent l'alternance

68 %

Conciliation prud'homale

18 mois

Délai moyen contentieux

INSEE — Les TPE dans l'économie française • 2024

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101> · consulté juin 2026

Bruno Ghezali · The System Economy

Document d'analyse économique et de terrain. Il ne constitue pas un conseil juridique. Les cas individuels sont anonymisés ou composites lorsque la source le requiert. Les montants du cas principal proviennent du témoignage du dirigeant — ils ne préjugent pas du fond des demandes prud'homales.

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 1 / 30

Le paradoxe. 2

Page 2

On nous demande de recruter mais on nous apprend à ne plus prendre de risques.

Depuis dix ans, alternance, stages et premières embauches sont valorisés par la puissance

publique. Sur le terrain, une partie des dirigeants de TPE internalise un autre message : chaque contrat est une exposition.

Ce qu'on nous demande

- Recruter malgré l'incertitude économique
- Former et accueillir des alternants
- Faire confiance, transmettre un métier
- Maintenir l'emploi en période difficile

Ce que le système récompense parfois

- Anticiper la rupture pour borner le coût
- Externaliser plutôt qu'embaucher
- Plafonner l'effectif sous le seuil de confort juridique
- Éviter l'alternance quand le flou persiste

« Le paradoxe n'est pas que la loi protège le salarié — c'est qu'elle peut décourager celui qui voulait justement jouer le jeu. »

— *Formulation terrain, enquête CGPME 2024*

Les discours institutionnels valorisent l'embauche, l'alternance et le maintien en poste. Les retours terrain montrent une autre rationalité : borner l'exposition avant qu'elle ne devienne disproportionnée.

Ce décalage n'est pas une opinion politique. C'est une lecture des coûts, des délais et des comportements observés — pages suivantes.

Cas principal — TPE de conseil B2B (Île-de-France)

Entrepreneur de conseil B2B, basé en Île-de-France. Croissance par recommandation, structuration via alternants et juniors. Ce récit provient du témoignage du dirigeant ; l'alternant n'est pas nommé.

2018

Création

8

Effectif max.

420 k€

CA pic (2021)

180 k€

CA bas (2024)

Création et activité

Structure créée en 2018 (SASU puis SAS). Activité : Conseil et accompagnement aux dirigeants de TPE/PME. Clientèle de dirigeants, facturation récurrente et missions ponctuelles.

Le dirigeant a construit une équipe légère en s'appuyant sur des alternants — pratique courante dans les TPE de services qui ne peuvent pas porter un plateau senior dès le départ.

Publicement, ce modèle a permis de former des profils juniors tout en absorbant la variabilité du CA.

Point clé : une TPE de conseil n'a ni trésorerie de secours ni direction juridique. Chaque contrat salarié est une décision de risque, pas seulement une décision RH.

99.9%59%Part entrepri...Part emploi p...

Recrutement et alternance

Entre 2019 et 2021, plusieurs alternants ont intégré l'équipe (production, communication, suivi client). En septembre 2022, un nouveau contrat d'apprentissage est signé dans un contexte de CA encore élevé.

Contexte : conserver un alternant quand l'activité ralentit est présenté comme vertueux.

Pour une TPE, c'est aussi 3 500 à 4 500 € par mois de charges — sans filet si la situation se dégrade.

Élément	Fait
Contrat	Apprentissage — alternant non nommé
Intégration	Production client et communication
Effectif au pic	8 personnes (dont alternants)
Décision clé	Maintien du contrat 11 mois au-delà du point mort (T2 2023 – T1 2024)
2018	Création de la SASU. Activit...
2019–2021	Montée en charge : CA proche...
Sept.	
2022	Signature d'un contrat d'app...
T2 2023	Ralentissement du marché con...
2023–	
2024	Aggravation : délais de paie...
Janv. 2025	Cessation de l'activité opér...
Mars 2025	Saisine
du conseil de prud'h...	

Chronologie du cas principal (2018–2025)

Chronologie établie à partir du témoignage du dirigeant et des pièces comptables consultées.

Difficultés et maintien de l'emploi

À partir du T2 2023, le CA trimestriel recule d'environ 35 %. Trésorerie sous 8 000 €, puis sous 2 000 € fin 2024. Le dirigeant choisit de ne pas rompre le contrat — cohérent avec le discours public, coûteux mois après mois.

Aggravation sur 18 mois : délais clients portés à 45–90 jours, reports d'investissement, compte courant d'associé alimenté pour payer charges et masse salariale.

Dettes à la cessation (janvier 2025)

Poste	Montant
Dettes URSSAF et charges sociales	12 000 €
Fournisseurs et prestataires	18 000 €
Compte courant d'associé	12 000 €

42 000 €

Total dettes résiduelles

Janvier 2025

Cessation activité

1 800 €

Trésorerie finale

Conciliation (échec) — renvoi au fond

Stade procédure

Impact personnel : Garantie personnelle sur emprunt professionnel (15 000 €), compte courant d'associé engagé (12 000 €), dirigeant sans rémunération pendant 14 mois.

Procédure et conséquences

Saisine en mars 2025 devant le Conseil de prud'hommes de Bobigny. Conciliation infructueuse ; dossier renvoyé au fond.

Demandes chiffrées (38 500 €)

Poste	Montant
Indemnités de rupture et préavis	18 500 €
Rappels de salaire et heures	12 000 €
Dommages-intérêts demandés	8 000 €

Coûts de défense engagés

Poste	Montant
Honoraires avocat (provision)	7 200 €
Frais administratifs et expertises	2 000 €

Poste	Valeur
Coût total défense (honoraires + temps dirigeant)	9 200 € honoraires + ~120 h dirigeant
Statut	Procédure en cours — audience au fond prévue

Lecture économique : 38 500 € demandés + 9 200 € de défense = l'équivalent de 18 à 24 mois de marge nette d'une TPE de cette taille — hors issue au fond.

Chronologie complète

Date	Fait	Montant lié
2018	Création de la SASU. Activité de conseil en structuration commerciale et pilotage pour dirigeants de TPE/PME. Premiers clients par recommandation.	—
2019– 2021	Montée en charge : CA proche de 350 k€. Recrutement de stagiaires puis alternants (production, communication, suivi client). Effectif maximal : 8 personnes dont 4 alternants successifs.	350 000 €
Sept. 2022	Signature d'un contrat d'apprentissage (BTS communication / commerce). Poste intégré à la production client. Alternant non nommé dans ce rapport.	—
T2 2023	Ralentissement du marché conseil mid-market. CA trimestriel en baisse de 35 %. Trésorerie sous 8 000 €. Décision de conserver le contrat d'apprentissage malgré le seuil de rentabilité du poste.	—
2023– 2024	Aggravation : délais de paiement clients allongés (45 à 90 jours), reports d'investissement, compte courant d'associé alimenté. Masque salarial alternant maintenu 11 mois au-delà du point mort.	—
Janv. 2025	Cessation de l'activité opérationnelle. Rupture du contrat. Dettes résiduelles : URSSAF, fournisseurs, compte courant d'associé. Trésorerie finale inférieure à 2 000 €.	42 000 €
Mars 2025	Saisine du conseil de prud'hommes de Bobigny. Demandes chiffrées portant sur rupture, rappels de salaire et indemnités. Avocat mandaté ; conciliation infructueuse.	38 500 €

Ce cas illustre une séquence documentée : maintien d'emploi → aggravation → rupture tardive →

contentieux amplifié. Il ne préjuge pas du fond du litige. Il mesure le coût structurel pour une TPE sans capacité de transaction en amont.

TPE conseil — 5 salariés et alternants Témoignage terrain

Activité : Conseil et formation B2B · Petite couronne parisienne · 5 salariés

Problème rencontré

Dirigeant ayant maintenu un alternant 9 mois au-delà de la rentabilité du poste, dans un contexte de baisse de CA de 40 %. Rupture à la fermeture partielle de l'activité. Contestation sur la qualification de la rupture et des heures de production.

Conséquences

Demande adverse de 32 000 €. 16 mois de procédure écoulés. Abandon de deux recrutements prévus et arrêt de l'alternance pendant 24 mois.

Témoignage recueilli — anonymisé (2025)

Contexte sectoriel

Les TPE de conseil et formation b2b partagent une trésorerie courte et une absence de direction juridique internalisée. Un contentieux unique peut représenter 6 à 24 mois de marge nette.

Indicateur	Valeur
Effectif au moment des faits	5
Type de contrat concerné	CDI, alternance ou mix — selon cas

Délai procédure observé 12 à 24 mois (fourchette terrain)

Ce que ce cas montre

Ce profil est proche du cas principal : services, faible marge, pas de direction juridique. Le contentieux est devenu le principal poste de « trésorerie imprévue » de l'exercice.

Lecture économique : après un contentieux coûteux, de nombreux dirigeants déclarent plafonner volontairement l'effectif — parfois pendant plusieurs années.

Effet sur l'emploi local

- Report ou annulation du recrutement suivant
- Recours accru à l'externalisation ou au freelance
- Renoncement à l'alternance pendant 12 à 36 mois

Source : Témoignage recueilli — anonymisé (2025).

« J'ai maintenu le contrat par conviction. Le contentieux m'a coûté plus que deux ans de marge. »

— *Dirigeant TPE conseil — témoignage anonymisé*

Commerce de détail — 4 salariés Cas composite sourcé

Activité : Retail alimentaire · Centre-Val de Loire · 4 salariés

Problème rencontré

Dirigeant ayant tenté une médiation interne pendant 8 semaines avant un licenciement

| économique individualisé. Proposition transactionnelle initiale de 8 000 € refusée.

| Conséquences

| Fermeture du point de vente 14 mois plus tard. Coût cumulé contentieux, loyer résiduel et
| clôture : environ 120 000 € selon le dirigeant. Emploi non remplacé.

| *Composite anonymisé — retours U2P / presse économique* · <https://www.u2p-france.fr>

Contexte sectoriel

Les TPE de retail alimentaire partagent une trésorerie courte et une absence de direction juridique internalisée. Un contentieux unique peut représenter 6 à 24 mois de marge nette.

Indicateur	Valeur
Effectif au moment des faits	4
Type de contrat concerné	CDI, alternance ou mix — selon cas
Délai procédure observé	12 à 24 mois (fourchette terrain)

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 9 / 30

Témoignagesp. 10

Ce que ce cas montre

Le coût total dépasse largement le montant de la transaction proposée en amont — asymétrie classique lorsque la TPE ne peut pas provisionner au moment opportun.

| **Lecture économique** : après un contentieux coûteux, de nombreux dirigeants déclarent
| plafonner volontairement l'effectif — parfois pendant plusieurs années.

Effet sur l'emploi local

- Report ou annulation du recrutement suivant
- Recours accru à l'externalisation ou au freelance

- Renoncement à l'alternance pendant 12 à 36 mois

Source : Composite anonymisé — retours U2P / presse économique. Cas composite anonymisé — aucune partie identifiable.

« J'ai fermé six mois plus tard. Le contentieux a coûté plus que deux années de marge. »

— *Dirigeant commerce de détail* — composite U2P

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 10 / 30

Témoignagesp. 11

Pages 7–12 · Témoignage 3/3

| Agence digitale — 12 salariés Cas composite sourcé

| **Activité :** Services numériques aux PME · Lyon · 12 salariés

| Problème rencontré

| Alternant embauché en CDI en période de croissance (+25 % CA). Retournement en 2024 :
| effectif maintenu, puis licenciement économique contesté. Ancienneté 30 mois au moment de
| la rupture.

| Conséquences

| Provision comptable de 55 000 €. Abandon du dispositif alternance pendant deux ans. Effectif
| plafonné volontairement à 10 au lieu de 15 prévus au budget 2025.

| Composite anonymisé — enquêtes CGPME / MEDEF · <https://www.cgpme.fr>

Contexte sectoriel

Les TPE de services numériques aux pme partagent une trésorerie courte et une absence de direction juridique internalisée. Un contentieux unique peut représenter 6 à 24 mois de marge nette.

Indicateur

Valeur

Effectif au moment des faits 12

Type de contrat concerné CDI, alternance ou mix — selon cas

Délai procédure observé 12 à 24 mois (fourchette terrain)

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 11 / 30

Témoignagesp. 12

Ce que ce cas montre

La séquence alternance → CDI → crise → contentieux est celle que beaucoup de TPE redoutent : chaque étape augmente l'exposition sans filet intermédiaire.

Lecture économique : après un contentieux coûteux, de nombreux dirigeants déclarent plafonner volontairement l'effectif — parfois pendant plusieurs années.

Effet sur l'emploi local

- Report ou annulation du recrutement suivant
- Recours accru à l'externalisation ou au freelance
- Renoncement à l'alternance pendant 12 à 36 mois

Source : Composite anonymisé — enquêtes CGPME / MEDEF. Cas composite anonymisé — aucune partie identifiable.

« On ne reprendra pas d'alternant tant qu'on n'aura pas un cadre clair sur la fin de contrat. »

— *Dirigeant agence digitale — composite CGPME*

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 12 / 30

Les chiffresp. 13

Partie I

Les chiffres

Questions : combien de dirigeants hésitent à recruter ? Combien renoncent à l'alternance ?
Combien ont connu un contentieux ?

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 13 / 30

Les chiffresp. 14

Hésitation à recruter

38%

Hésitation à recruter

36%

Trésorerie dégradée

42%

Moral dirigeant en baisse

38%29%47%Hésitent recr...Freinent alte...Peur contenti...

Source : Bpifrance Le Lab · MEDEF · U2P (juin 2026)

- 38 % des dirigeants interrogés déclarent hésiter à recruter (T4 2025, série Bpifrance).
- 36 % constatent une dégradation de trésorerie sur le trimestre.
- Le moral reste fragile malgré des intentions d'investissement timides.

Bpifrance Le Lab · Rexecode — Baromètre TPE-PME · T4 2025

<https://lelab.bpifrance.fr/publications/barometre-tpe-pme> · consulté juin 2026

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 14 / 30

Les chiffresp. 15

Alternance et plafonnement d'effectif

29%

Renoncement alternance (crainte contentieux)

34%

Effectif plafonné volontairement

18%

TPE accueillant alternants

29 % des TPE déclarent freiner l'alternance ; 34 % plafonnent volontairement leur effectif.

12%68%8%Vécu contenti...ConciliationFermeture liée

Source : Ministère de la Justice · U2P (juin 2026)

CGPME — Baromètre alternance TPE · 2024 <https://www.cgpme.fr> · consulté juin 2026

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 15 / 30

Les chiffres p. 16

Contentieux et fermetures

165000

Dossiers saisis / an

68%

Taux de conciliation

18

Délai moyen (mois)

12%

Contentieux vécu (5 ans)

47%

Peur du contentieux

8%

Fermeture après litige

- Environ 165 000 saisines annuelles devant les conseils de prud'hommes.
- 68 % des dossiers aboutissent à une conciliation ou transaction.
- 12 % des répondants déclarent avoir fait face à un contentieux prud'homal sur cinq ans.
- 47 % citent la peur d'un litige comme frein à l'embauche — bien au-delà du seul vécu.

Ministère de la Justice · CPAD — Statistiques prud'homales · 2023-2024

<https://www.justice.gouv.fr/statistiques-et-analyses> · consulté juin 2026

Note méthodologique : le lien causal contentieux → fermeture n'est pas établi statistiquement de façon rigide ; les enquêtes terrain convergent vers un effet de seuil sur les plus petites structures.

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 16 / 30

Incitationsp. 17

Partie II

Quel comportement le système récompense-t-il réellement ?

Comparaison sans moralisation : deux stratégies face à un poste non rentable.

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 17 / 30

Incitationsp. 18

Dirigeant A — rupture anticipée

- Licenciement dès constat de non-rentabilité du poste (mois 2–3 de la tension)
- Provision immédiate : indemnités légales estimées + mandat avocat limité
- Externalisation de la fonction ou intérim court pour absorber le volume

Dimension

Lecture

Coût immédiat Indemnités estimées 6 000–10 000 € + 2 500 € avocat — coût borné

Coût différé	Risque contentieux modéré si procédure conforme et trace écrite
Trésorerie	Pic de trésorerie unique, prévisible dans le budget trimestriel
Signal	Message interne : la rentabilité prime ; message externe : moins vertueux

Dirigeant B — maintien de l'emploi

- Conservation du salarié ou alternant 9 à 14 mois malgré la tension
- Absorption du masse salariale : 3 500–4 500 €/mois charges comprises

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 18 / 30

Incitationsp. 19

Dirigeant B — maintien de l'emploi (suite)

- Report des investissements, CC associé, impossibilité de recruter ailleurs

Dimension

Lecture

Coût immédiat 40 000–60 000 € de masque salarial non provisionné sur la période

Coût différé	Rupture tardive : ancienneté accrue, demandes 30 000–50 000 €, procédure longue
Trésorerie	Trésorerie érodée sur 12–18 mois ; aucune capacité de transaction en amont
Signal	Message externe : employeur responsable ; message interne : le risque est asymétrique

Coût immédiatCoût différéRisque contentieuxImpact trésorerieDirigeant ADirigeant B

Indice relatif (0-100) — lecture comparative, sans chiffres absolus

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 19 / 30

Incitationsp. 20

Synthèse comparative

	Dirigeant A	Dirigeant B
Prévisibilité du coût	Élevée	Faible
Risque prud'homal	Modéré si procédure conforme	Élevé si rupture tardive
Image employeur responsable	Dégradée à court terme	Valorisable à court terme
Viabilité TPE	Préservée	Fragilisée

Incitation implicite : le système pénalise ex post celui qui a tenté de sauver l'emploi — pas celui qui a anticipé la rupture. Ce n'est pas une opinion : c'est une lecture des coûts et des délais.

Les pages suivantes situent ce mécanisme dans un comparatif international.

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 20 / 30

Internationalp. 21

Partie III

Comparaison internationale

France, Royaume-Uni, États-Unis, Allemagne — coûts, délais, alternance.

Pays	Indice coût embauche	Licenciement	Contentieux	Part alternance
France	100	52 sem.	18 mois	8.2 %
Royaume-Uni	78	21 sem.	6 mois	4.1 %
États-Unis	65	0 sem.	12 mois	2.8 %

Indice embauche : France = 100 (synthèse charges patronales TPE).

OCDE — Indice de protection de l'emploi (EPL) • 2023

<https://www.oecd.org/en/data/indicators/employment-protection.html> • consulté juin 2026

The System Economy • Rapport national • TPE/PME • p. 21 / 30

Internationalp. 22

Coût de licenciement

52 sem.21 sem.0 sem.38 sem.FRUKUSDE

Source : OCDE EPL • synthèse TSE (juin 2026) — semaines de salaire indicatives

La France se situe en tête du comparatif en semaines de salaire indicatives pour un licenciement individuel — hors transaction.

Durée des contentieux

18 mois6 mois12 mois10 moisFRUKUSDE

Source : OCDE • CPAD • synthèse TSE

The System Economy • Rapport national • TPE/PME • p. 22 / 30

Internationalp. 23

Alternance : force ou frein ?

L'Allemagne combine rigueur procédurale et massification de l'apprentissage. La France affiche un objectif national ambitieux mais une pénétration TPE faible (22 % des contrats — DARES).

Paradoxe exportable : les pays qui sécurisent le salarié ne découragent pas tous

l'embauche — la différence tient aussi à la prévisibilité des coûts et à la rapidité de résolution

des conflits.

- **Royaume-Uni** : procédure plus courte, coût de rupture modéré — mais recours massif

aux contrats précaires.

- **États-Unis** : employment at will dans de nombreux États — contentieux ponctuels mais dommages-intérêts variables.
- **France** : protection élevée + lenteur relative = asymétrie défavorable aux TPE sans conseil juridique.

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 23 / 30

Impact économique. 24

Partie IV

Impact sur l'économie

Combien d'emplois non créés ? Combien d'alternants non recrutés ? Combien de PME qui restent petites volontairement ?

80k25k34% Emplois non c... Alternants (k) Plafonnent ef...

Ordres de grandeur — hypothèses explicitées p. 24-26

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 24 / 30

Impact économique. 25

Emplois non créés

Fourchette indicative : 80 000 à 150 000 emplois/an.

Fourchette dérivée des dirigeants déclarant renoncer ou reporter un recrutement (enquêtes Bpifrance, MEDEF) — ordre de grandeur, non comptabilisation officielle.

Alternants non accueillis

Fourchette : 25 000 à 45 000 contrats/an.

Projection à partir des TPE déclarant freiner l'alternance par crainte du contentieux post-contrat.

34 %

TPE plafonnent l'effectif

38 %

Hésitent à recruter

165 k

Saisines prud'homales / an

18 mois

Délai moyen

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 25 / 30

Impact économique. 26

Coût collectif

Multiplier 38 % de dirigeants hésitants par le potentiel d'embauche moyen d'une TPE (0,3 à 0,8 ETP par an) donne un ordre de grandeur — pas une statistique officielle.

Le coût invisible n'est pas seulement financier : c'est une génération d'alternants moins formée en entreprise, et des dirigeants qui apprennent à ne plus prendre le risque humain.

— *Synthèse TSE*

- Moins de transmission métier en TPE
- Pression accrue sur PME intermédiaires et ETI recruteuses
- Renforcement du recours à l'intérim et au sous-traitant

Les propositions qui suivent visent à réaligner incitations et discours public — sans remettre en cause la protection du salarié.

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 26 / 30

Propositions. 27

Partie V

Cinq propositions

Pistes de réforme ou d'expérimentation — sans exhaustivité juridique. Chaque proposition comporte un mécanisme opérationnel.

1. Médiation obligatoire pré-contentieuse

Généraliser une phase de médiation qualifiée obligatoire avant saisine pour les litiges impliquant une entreprise de moins de 20 salariés. Délai maximum 30 jours, acte de saisine conditionné.

Fait d'appui : 68 % des dossiers aboutissent à une conciliation ; un accès précoce réduirait la durée et le coût pour les deux parties.

Mécanisme : Médiateur agréé, séance unique ou cycle court, coût partagé ou pris en charge pour TPE sous seuil de CA.

2. Fonds de protection des TPE

Dispositif mutualisé financé par une micro-contribution patronale (ex. 0,05 % masse salariale TPE), couvrant une partie des frais de défense et des provisions pour la première procédure.

Fait d'appui : Une TPE sans service juridique internalisé supporte un choc de trésorerie disproportionné — 9 000 € de frais peuvent équivaloir à 4 mois de marge.

Mécanisme : Plafond annuel par entreprise, éligibilité limitée aux structures de moins de 10 salariés, pas de couverture des condamnations au fond.

3. Statut spécifique entreprise en difficulté

Cadre temporaire (6 à 12 mois) activable sur attestation conjointe expert-comptable / CAC,

permettant des aménagements encadrés de rupture ou de modulation du temps de travail.

Fait d'appui : Éviter que le maintien d'un emploi en période de crise documentée ne se transforme en contentieux amplifié par l'ancienneté.

Mécanisme : Registre des entreprises en vigilance, contrôle a posteriori, pas de suppression des droits du salarié mais clarification des options de sortie.

4. Réduction des coûts procéduraux

Accélérer les délais moyens, numériser les échanges, simplifier les voies de recours pour les demandes inférieures à un seuil (ex. 25 000 €) impliquant une TPE.

Fait d'appui : 18 mois de procédure moyenne en France vs 6 mois au Royaume-Uni — le temps est un coût direct pour les TPE.

Mécanisme : Voie accélérée prud'homale, calendrier contraint, possibilité de jugement sur dossier pour litiges chiffrés standardisés.

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 28 / 30

Propositionsp. 29

5. Protection renforcée de l'alternance

Clarifier par voie réglementaire les régimes de rupture en fin de contrat d'apprentissage et sécuriser les TPE qui transforment un alternant en salarié en période de croissance.

Fait d'appui : 29 % des TPE freinent l'alternance ; le flou sur les conséquences post-contrat pèse plus que l'aide financière ne compense.

Mécanisme : Barème indicatif des indemnités en fin d'apprentissage, guide opposable, médiation dédiée CFA / employeur / salarié.

Principe directeur : sécuriser le salarié sans punir ex post l'employeur qui a joué le jeu du

| maintien d'emploi. Chaque mesure doit être évaluable : délai, coût, taux de conciliation.

Ces propositions ouvrent le débat ; elles ne préjugent pas de leur faisabilité législative immédiate.

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 29 / 30

Conclusionp. 30

Page 30

Faut-il encore prendre le risque de recruter ?

Ce rapport a croisé un cas de terrain documenté (TPE conseil, 42 000 € de dettes, 38 500 € demandés), des témoignages anonymisés, huit sources institutionnelles et une analyse d'incitations. Il ne conclut pas qu'un camp a raison — il montre qu'un comportement vertueux au regard du discours public peut être défavorable au regard des coûts réels.

Lorsqu'un entrepreneur en difficulté choisit de conserver un emploi plutôt que de s'en séparer, le système l'encourage-t-il ou le décourage-t-il ?

La réponse appartient au lecteur : journaliste, élu, dirigeant, organisation patronale.

Document d'analyse économique et de terrain. Il ne constitue pas un conseil juridique. Les cas individuels sont anonymisés ou composites lorsque la source le requiert. Les montants du cas principal proviennent du témoignage du dirigeant — ils ne préjugent pas du fond des demandes prud'homales.

Bruno Ghezali · The System Economy · Juin 2026

The System Economy · Rapport national · TPE/PME · p. 30 / 30