



STRATÉGIE GLOBALE DE PRÉVENTION

&

MANAGEMENT DU RISQUE CONTENTIEUX



Mylène RUQUIER

E-mail : mylene.ruquier@free.fr

Site Internet :

<http://www.excellence-rh-droit.com>

La France est en train de devenir une société de contentieux

Le plus efficace reste de combiner des actions par le haut et par le bas. Si les dirigeants et les Responsables RH ont pour responsabilité d'implanter des chartes, des accords ou autres codes de conduite à dessein de faire face à la pénalisation du social, **les valeurs communes doivent émerger d'un « brainstorming » collectif des salariés et des représentants syndicaux. Ils doivent, ensuite, se les réapproprier de manière locale.** Nous n'échangeons que dans la mesure où nous sommes conscients et confiants de l'importance de notre apport. **Encore faut-il que cela se passe dans un climat sécurisant et propice à l'échange.**

La seule « phraséologie » managériale n'est pas suffisante pour faire appliquer des règles et « réinventer » des relations de travail, notamment dans un contexte où les salariés sont sceptiques par rapport aux discours RH.

L'entreprise n'a plus droit au moindre faux pas.

La question de la responsabilité de l'entreprise a beaucoup évolué depuis l'époque récente où l'entreprise ne pouvait voir sa responsabilité engagée qu'en cas de violation manifeste de la loi de l'Etat dans lequel elle était installée. Aujourd'hui, cette responsabilité s'est étendue à tous les

domaines d'activité avec la multiplication des sanctions pénales et à tous les acteurs de l'économie avec l'introduction de la responsabilité pénale des personnes morales. **En outre, cette responsabilité excède désormais le domaine du droit pour englober la responsabilité sociale, sociétale, l'environnement, l'éthique et la déontologie, les droits de l'homme, etc.**

L'entreprise est désormais « notée » par des organismes divers et variés qui délivrent des labels sociaux, écologiques ou élaborent des indices boursiers en fonction de ces nouveaux critères. **L'entreprise risque ainsi de voir sa responsabilité engagée à tout moment, par tous, et sur l'ensemble de ces sujets.**

Pourquoi avons-nous besoin de masquer le nom d'un curriculum vitae ou de mettre en place un « traitement » de discrimination positive pour le lire de façon objective ?

La seule formalisation d'une charte ou d'un accord sont insuffisants face à l'évolution du contentieux du droit du travail. Charte ou accord doivent être suppléés de :

La qualité des relations sociales dans l'entreprise :

- **Sincérité et transparence** : Le DRH et les N+1 tiennent informés les salariés et leur permettent, ainsi, de prendre part au processus de décision ;

Et de la coopération entre salariés et hiérarchiques :

- **Les salariés ne sont pas impliqués par défaut** : Le DRH et les N+1 devront veiller à promouvoir du sens dans le travail (les salariés ont besoin de se sentir utiles), de l'autonomie, de la reconnaissance (l'entreprise permet de développer sa carrière : mobilité transversale ou développement d'une expertise, expatriation, formation, etc.), des responsabilités mais également des défis.

Qualité des relations sociales dans l'entreprise et coopération entre salariés et hiérarchiques qui demeurent l'apanage des politiques RH mises en œuvre et des comportements de tout un chacun, demeurent les corollaires nécessaires face au risque contentieux et à la pénalisation du monde du travail.