

Lionel Paraire,
fondateur et associé gérant



Le contentieux social, un risque qui se gère en amont

Le contentieux prud'homal s'est profondément transformé : plus polymorphe, plus stratégique, souvent combiné à d'autres procédures.

Lionel Paraire, fondateur et associé gérant de Galion, livre sa lecture d'un environnement juridique où l'anticipation et le conseil en amont sont devenus les meilleurs alliés des DRH.

Avec près de trente ans d'expérience en droit social, quels sont les contentieux les plus complexes auxquels les DRH sont aujourd'hui confrontés ?

Tous les contentieux sont complexes, mais ce qui a fondamentalement changé, c'est la nature même du contentieux individuel, devenu polymorphe. Dans un même dossier prud'homal, on retrouve fréquemment plusieurs axes combinés : exécution et rupture du contrat de travail, harcèlement moral, heures supplémentaires, violation de l'obligation de sécurité. Cette accumulation n'est pas anodine : elle vise souvent à contourner le barème Macron en multipliant les chefs de demande. À cela peut s'ajouter, en parallèle, un deuxième contentieux devant le pôle social du tribunal judiciaire, portant sur les conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, fréquemment associé à une situation revendiquée de harcèlement moral ou de burn-out. Face à cette complexification, anticiper

le contentieux est devenu primordial. Prendre les bonnes décisions le plus en amont possible : c'est précisément là qu'intervient le conseil pré-contentieux, aujourd'hui indispensable.

Dans quels cas la médiation s'impose-t-elle, et comment convaincre les DRH d'y recourir plus tôt ?

La médiation peut s'imposer dans pratiquement tous les cas pour éviter un contentieux. Elle est particulièrement utile lorsque la charge émotionnelle est forte. Il existe en effet des cas où employeur et salarié ont besoin de se parler directement, avant de trouver un accord.

Par rapport au contentieux, la médiation présente trois avantages décisifs : la rapidité, la confidentialité et un coût sensiblement moindre, même lorsque les parties sont assistées de leurs conseils. En tant que médiateur moi-même, je milite pour qu'elle soit envisagée bien plus tôt qu'elle ne l'est aujourd'hui.

Quelle est la demande la plus fréquente de vos clients DRH, et qu'est-ce qui a changé dans leur rapport au risque juridique ?

Le DRH fait partie du Comex dans la grande majorité des entreprises. Sa priorité est claire : connaître le plus tôt possible le coût du risque juridique des décisions qu'il prend. Nous les aidons à chiffrer ce risque, même si tout n'est pas toujours parfaitement quantifiable (par exemple, le volume d'heures supplémentaires réclamées en cas de contestation d'un forfait-jours).

L'autre évolution majeure, c'est le recours croissant à l'enquête interne. Lorsqu'un DRH est informé d'une situation potentielle de harcèlement moral ou de discrimination, nous lui recommandons d'y recourir avant que la situation ne dégénère.

Contact :

• <https://galion-avocats.com>