



Discrimination et harcèlement en entreprise : comment réagir ?

Selon le cabinet d'avocats spécialisé en droit social **RaphaëlAvocats**, on observe aujourd'hui une explosion des contentieux en matière de discrimination et de harcèlement dans les entreprises. Quelles sont les bonnes pratiques à mettre en place face à ce phénomène préoccupant ?

Près d'un an après la mise en œuvre des ordonnances Macron, le cabinet **RaphaëlAvocats** constate une chute significative des contentieux prud'homaux et dans le même temps, une radicalisation et une nette augmentation des litiges sur des cas de discrimination ou de harcèlement moral.

« Le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement permet aujourd'hui d'assouplir le cadre et de mettre fin à une certaine incertitude, pour les PME notamment qui étaient confrontées à l'aléa des juridictions et au coût de ces contentieux. Résultats : les accords de gré à gré augmentent dans l'entreprise et les dossiers de licenciement ont tendance à diminuer dans les tribunaux. En revanche, nous constatons une explosion du contentieux prud'homal lié à des cas de discrimination ou de harcèlement », explique Isabelle Ayache-Revah, Associée au sein du cabinet **RaphaëlAvocats**.

Anticiper pour mieux gérer

Selon les deux Associées du cabinet Marion Ayadi et Isabelle Ayache-Revah, il y a urgence à agir. Il devient nécessaire de mieux accompagner les organisations dans la gestion des risques pour mieux les prémunir contre de futurs conflits ou violences au travail.

Les DRH et dirigeants d'entreprise soucieux d'assurer la bonne cohésion des équipes et la santé de leurs collaborateurs souhaitent anticiper ces cas de discrimination et de harcèlement qui peuvent être liés à l'âge, au sexe, à l'origine ethnique, au handicap, à l'orientation sexuelle, etc.

Depuis juin 2017, le cabinet **RaphaëlAvocats** a ainsi mis en place un certain nombre de dispositifs pour déceler et prévenir les éventuelles souffrances au travail : sessions de formations dédiées aux managers, lignes d'écoute auprès des salariés, fiches techniques... Les entreprises ont désormais un besoin important d'expertise afin de faciliter leurs prises de décision et la compréhension de leur environnement professionnel et réglementaire.

« 9 fois sur 10, le cabinet **RaphaëlAvocats** plaide dans les litiges prud'homaux sur des cas de discrimination ou de harcèlement moral. Pour demander la nullité d'un licenciement, certains salariés utilisent des moyens de pression et n'hésitent pas à se saisir de la discrimination ou du harcèlement. Les débats sur ces questions fondamentales d'intégrité sont de plus en plus techniques et en lien avec les évolutions du monde professionnel » souligne Marion Ayadi.