

LE SAVIEZ-VOUS ?

Informations pratiques - Nouvelles du marché - Tendances

RAPPORTS SOCIAUX

Comment assurer les risques liés à l'emploi ?

Le risque social : un risque émergent

Les entreprises connaissent un accroissement important des litiges liés à l'emploi tant en termes de fréquence que de coût. Ils ont pour origine les discriminations, le harcèlement, le stress au travail, les licenciements abusifs, les conditions de travail insatisfaisantes, le refus de promotion hiérarchique ou salariale...

Cette recrudescence touche tous les pays industrialisés. Elle s'explique notamment par :

- le phénomène de la mondialisation,
- le développement et le durcissement des directives européennes en matière d'emploi,
- une meilleure connaissance des droits par les salariés grâce à une médiatisation accentuée de ces problèmes,
- l'apparition de nombreux contentieux dans des domaines nouveaux tels que la discrimination raciale et syndicale, la discrimination liée au sexe, le harcèlement moral et sexuel et le stress au travail.

Les litiges liés aux rapports sociaux constituent aujourd'hui l'une des causes de sinistralité dont l'évolution est la plus rapide comparée aux autres branches d'assurance de responsabilité civile.

Pendant longtemps, les entreprises étaient seules face au coût engendré par une réclamation liée à l'emploi ; or, si le risque social est devenu un risque de fréquence dont le coût peut être très important en termes de frais de défense (notamment pour les TPE et les PME), il constitue aussi un risque de grande intensité pour les grands groupes français notamment ceux ayant une exposition dans les pays anglo-saxons.

Aussi, la question pour toute entreprise n'est plus de savoir si elle sera confrontée à une réclamation de nature « responsabilité liée aux rapports sociaux », mais plutôt, quelles en seront les conséquences en termes de réputation, d'image, de frais de défense et de dommages et intérêts.

Actualité française des risques sociaux

- **La création de la HALDE en 2004** : la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, autorité administrative indépendante, est chargée de traiter les cas de discrimination dont elle est saisie ou dont elle s'autosaisit et d'assurer la promotion de l'égalité. Ainsi, sur les 4 058 plaintes enregistrées en 2006 par la Haute Autorité (contre 1 450 en 2005), 43 % correspondent à une discrimination dans l'emploi liée pour 35 % des cas aux origines et pour 19 % des cas à la santé et aux handicaps.
- **La forte médiatisation des derniers suicides** chez Renault, PSA, La Poste, la centrale nucléaire de Chinon, Sodexo et la BNP a eu pour conséquence d'ériger le harcèlement moral et le stress au travail en véritables enjeux nationaux. L'INRS considère que 400 000 arrêts de travail représentant 3,5 millions de journées sont provoqués par le stress au travail et le harcèlement moral (coût estimé à 2 milliards d'euros par an).
- **Le dernier rapport remis à Xavier Bertrand**, ministre du Travail, sur les risques psychosociaux dans les sociétés dont l'objectif est de définir, de quantifier et de prévenir ces risques. De réels moyens d'action seront mis en œuvre et conduiront, d'ici 2009, à la réalisation d'une enquête en vue de mesurer le niveau de stress par secteur d'activité ou type d'emploi et ainsi de jouer sur la corde financière pour pousser les entreprises à agir.

Quelques chiffres en France

- 26 % des salariés licenciés pour motif personnel contestent leur licenciement ; dans 64 % des cas, les salariés obtiennent gain de cause.
- 77 % des cadres féminins perçoivent une inégalité de salaire et de chance de carrière entre les hommes et les femmes.



LE SAVIEZ-VOUS ?

“ Un contrat d'assurance adapté

Notre solution consiste à mettre en place un contrat d'assurance personnalisé et adapté aux besoins des entreprises. Il a pour objet de garantir :

- la responsabilité civile des différents acteurs de l'entreprise (aussi bien la société que les dirigeants et les employés) ;
- les frais de défense civile et/ou pénale ;
- les conséquences pécuniaires d'une transaction amiable ;
- les dommages et intérêts, règlements et autres frais résultant d'une condamnation.

Sont couverts les actes ou événements suivants :

- licenciement abusif ;
- harcèlement moral et sexuel ;
- discriminations de toutes sortes ;
- représailles ;
- fausse déclaration relative à l'emploi ;
- propos diffamatoires ;
- refus abusif d'emploi ou de promotion ;
- mesures disciplinaires abusives ;
- manquement au respect des droits acquis ;
- manquement à la mise en place et à l'application des politiques internes et procédures ;
- violation des droits sur tout ce qui précède.

Quelques cas de procès

Avril 2005 : un groupe français implanté aux États-Unis a été condamné à verser 80 millions de dollars à 3000 employés issus des minorités pour discrimination raciale à leur encontre.

Mai 2007 : un grand groupe alimentaire a été condamné par la cour d'appel de Paris à verser 585 000 euros de dommages et intérêts pour discrimination syndicale à un ancien ingénieur à la retraite. L'action a été engagée par l'ingénieur alors qu'il était déjà à la retraite.

En cours : cette affaire défraie la chronique aux États-Unis ; une cour d'appel fédérale américaine a jugé recevable le 6 février 2007 l'action collective en justice engagée contre l'entreprise soutenant que le plus grand employeur privé du monde a eu recours à des politiques discriminatoires contre 1,5 million d'employées de sexe féminin en matière de salaires et de promotions. La décision confirme un jugement rendu en 2004. Le procès, qui deviendrait le plus grand recours collectif pour discrimination sur le lieu de travail de l'histoire des États-Unis, pourrait l'exposer à des versements de dommages équivalant à plusieurs milliards de dollars.

“ Un conseil sur mesure et des services innovants

La prévention des risques fait partie des obligations du dirigeant d'entreprise. L'exigence de la protection de la santé mentale est ajoutée aux principes généraux de prévention. Verspieren aide les dirigeants à cerner les risques et limiter ou maîtriser leurs conséquences sociales et financières.

Nous avons, en outre, conclu **un partenariat avec une société spécialisée dans la prévention et la gestion des risques psychosociaux** afin de proposer des couvertures et des conseils à des coûts plus avantageux. Ce partenariat prévoit :

- **des réunions d'information et de sensibilisation** aux risques psychosociaux pour les équipes dirigeantes (formation sur la gestion du stress et sur la compréhension du harcèlement moral) ;
- **une plateforme d'écoute psychologique** 24 heures/24 : le service d'accompagnement psychologique permet aux salariés de bénéficier gratuitement d'un service d'écoute par téléphone et/ou par internet ;
- **un système de coaching individualisé** pour les dirigeants confrontés à une situation de crise ou susceptibles de l'être, c'est-à-dire à une plainte pour harcèlement, discrimination ou licenciement.