

Risques psychosociaux

Le Tribunal de Grande Instance de Lyon vient de juger que l'organisation collective de travail basée sur le *benchmark* compromet gravement la santé des salariés

Depuis 2007, la Caisse d'épargne Rhône-Alpes-Sud a mis en place, pour assurer la gestion des performances du personnel, un système de benchmark. Un syndicat a saisi le TGI de Lyon pour faire interdire ce *benchmark*.

A l'origine issu du vocabulaire de géomètre, le *benchmark* a été transposé comme mode d'organisation du travail et consiste en une évaluation permanente des salariés, leurs performances

sont analysées au regard des performances des autres salariés, c'est donc une véritable mise en concurrence qui est appliquée entre eux.

Dans cette décision, la preuve juridique est manifestement apportée : l'expert du CHSCT, l'inspection du travail, les assistantes sociales et les médecins du travail avaient alerté l'employeur "sur les risques psychosociaux d'un tel système". Il convenait donc, selon le TGI, d'interdire à l'entreprise d'avoir recours

à une telle organisation du travail. Les magistrats font ainsi application de la jurisprudence Snecma, qui permet au juge de suspendre la mise en place d'une nouvelle organisation de travail de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888)

La présente affaire devrait continuer à alimenter le débat, l'employeur (Caisse d'épargne) ayant interjeté appel du jugement.

Enregistrement des IPRP

Instruction de la DGT à l'attention des chefs de pôle T



Aux termes d'une instruction adressée le 1^{er} août écoulé aux chefs des pôles compétents, la Direction Générale du Travail (DGT) présente les incidences de la réforme intervenue sur les conditions d'exercice des Interventions en Prévention des Risques Professionnels.

En plus du rappel des nouveaux textes applicables à compter du 1^{er} juillet dernier, la DGT apporte ainsi commentaires et précisions dans l'attente de la circulaire "d'ensemble" attendue ainsi et de l'arrêté relatif à la déclaration publique d'intérêts nouvellement instaurée.

A toutes fins utiles, on rappellera que la procédure d'enregistrement des IPRP est substituée au mécanisme de l'habilitation, pour tous les professionnels qui ne bénéficient pas déjà d'une telle habilitation au 1^{er} juillet.

Les dispositions transitoires mises en place permettent, en effet, aux IPRP bénéficiant d'une habilitation en cours de validité avant le 1^{er} juillet d'en garder le bénéfice jusqu'à leur terme, lequel est au maximum de 3 ans (soit jusqu'en juillet 2014).

Ensuite, on relèvera que les dispositions réglementaires relatives aux compétences requises à l'appui de toute demande d'enregistrement ne sont nulle-

ment cumulatives et, qu'à défaut des diplômes listés, une expérience professionnelle d'au moins 5 ans peut équivaloir.

“Seuls les IPRP exerçant en dehors des Services ont l'obligation de s'enregistrer, alors que ceux "appartenant" à un Service n'en ont que la faculté... même si la DGT le recommande”.

Par ailleurs, dans l'attente de l'arrêté portant modèle de la déclaration d'intérêts précitée, laquelle est à joindre à la demande d'enregistrement, une attestation sur l'honneur vaut palliatif.

Ces informations résumées, on ne manquera, en outre, pas d'observer que l'instruction fait une lecture intéressante de l'article L. 4644-1 du Code du travail, dans la mesure où il opère une distinction entre les IPRP appartenant à un Service de santé au travail et ceux qui ne le sont pas.

Il apparaît ainsi que seuls les IPRP exerçant en dehors des Services ont l'obligation de s'enregistrer, alors que ceux "appartenant" à un Service n'en ont que la faculté... même si la DGT le recommande.

En d'autres termes, la compétence et la moralité professionnelle des



IPRP extérieurs aux Services sont confirmées par leur enregistrement administratif alors que ces mêmes exigences peuvent n'être garanties - dans le principe - que par un recrutement au sein d'un Service.

Si l'on peut s'étonner qu'un texte réglementaire reconnaisse aux Services la mission et la valeur afférentes à une décision prise normalement par une structure qui a une délégation de compétence de l'autorité publique en la matière, on ne pourra qu'inviter fortement les Services à engager des IPRP qui bénéficient soit d'une habilitation encore valable, soit d'un enregistrement en bonne et due forme.

Outre l'impératif de bon sens et de cohérence manifestes qui commandent un tel vœu, ce sont également les enjeux de qualité et de reconnaissance nécessaires de ces membres intégrés légalement aux équipes qui doivent le motiver.