

Date : 24/07/12

Des avocats et des médecins travaillent ensemble pour remédier aux risques psychosociaux

LE CERCLE. Vaughan Avocats annonce la conclusion d'un partenariat inédit avec **Stimulus**, **cabinet** leader dans le domaine du stress et des risques psychosociaux. Les deux cabinets lancent via ce partenariat une nouvelle prestation sur le marché mêlant droit social et psychosocial, à l'attention des directions juridiques et DRH des moyennes et grandes entreprises. Quelle plus-value ?

A l'origine de cette idée, un constat simple : l'employeur doit assurer la sécurité, la santé et le bien-être de ses salariés, il est tenu à une obligation de résultat. L'approche combinée de Vaughan Avocats et de **Stimulus** répond à cette évolution, en proposant aux entreprises soucieuses de leur climat social un baromètre ou « tensiomètre » du bien-être de leurs salariés.

L'approche par le droit social complète l'analyse des **psychologues** du travail pour une plus grande efficacité dans la prévention et le traitement des risques.

Vaughan Avocats et **Stimulus** collaborent depuis un an sur des projets de prévention et des missions à caractère d'urgence. Durant cette période, ils ont pu développer une méthodologie intégrée d'intervention en matière de risques liés à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.

Le partenariat répond au souhait des deux cabinets de pérenniser et d'accroître leur collaboration.

Voici un extrait de ce que nous a rapporté Alexis Moisand sur ce sujet (associé au sein du **cabinet** Vaughan Avocats) :

Évaluation du site

Cette section du site Internet du quotidien national Les Échos publie des articles d'analyse et de décryptage de la vie économique et industrielle mondiale.

Cible
Grand Public

Dynamisme* : 18

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

Concrètement, les deux intervenants (avocat et **consultant**) interviennent-ils ensemble dans l'entreprise cliente ?

"En effet, c'est le principe même de notre partenariat. Vaughan Avocats et **Stimulus** sont mandatés soit par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), soit par la direction de l'entreprise. Dans tous les cas, l'objectif sera de partager un constat et une méthodologie avec tous les acteurs de l'entreprise.

Deux exemples : les diagnostics juridique et social et psycho social sont les premiers outils méthodologiques que nous avons développés. Les cursus de formation que nous co-animons sont proposés dans différents domaines et auprès des nombreux acteurs de l'entreprise.

Nos missions ont notamment pour objet d'identifier les facteurs de risque et de proposer des solutions pour les prévenir et les gérer. On comprend aisément le rôle des psychologues et sociologues pour déceler les failles et les dysfonctionnements organisationnels ou d'un mode de management, mais il ne faut pas sous-estimer le rôle de l'avocat, qui est d'analyser les « outils de régulation » des relations individuelles et collectives de travail. Ces outils de régulation (contrat de travail, convention collective, etc) sont susceptibles de constituer des facteurs de risque psychosocial. En effet, les modalités d'aménagement et de décompte du temps de travail, les contrats de travail, les délégations de pouvoirs,....peuvent accélérer ou atténuer les risques sur la santé et la sécurité au travail."

Pourriez-vous nous citer un exemple de cas où la complémentarité joue un rôle fort ?

"Bien sûr. Imaginons une entreprise dont les activités et les collaborateurs sont localisés sur plusieurs sites et qui souhaite sécuriser les situations dans lesquelles sa responsabilité civile et pénale ainsi que celle de ses dirigeants peut être engagée. La taille et l'organisation de l'entreprise imposent de la protéger en qualité de personne morale et de protéger ses dirigeants personnes physiques en cas de mise en cause de leur responsabilité pénale pour des infractions commises par leurs préposés.

Il faut donc à la fois transférer la responsabilité du chef d'entreprise aux managers locaux compétents, répartir le risque pénal sur plusieurs personnes et responsabiliser les managers locaux."