

Bruit. La gêne qui prend du volume

Cause de perte d'audition, le bruit est un sujet bien considéré par les métiers traditionnellement associés à ce facteur de mauvaise condition de travail. Mais, ailleurs, les effets d'une telle nuisance restent sous-évalués.

Le bruit est partout. Les gens estiment d'ailleurs le subir de plus en plus selon l'Association de la journée nationale de l'audition (AJNA) – le 10 mars cette année. « 80 % des personnes interrogées dans notre enquête annuelle se disent gênées au travail, dont les actifs du secteur tertiaire, insiste Paul Zylberberg, vice-président de l'AJNA. La surdité est la troisième cause de maladie professionnelle. En moyenne, un millier de cas de surdité sont reconnus maladie professionnelle par an. Mais on estime que le taux de sous-déclaration est autour de 25 à 30 % . »

« Il y a des travailleurs pour lesquels on connaît l'exposition au bruit parce que cela fait partie du métier, explique Marielle Dumortier, médecin du travail. Ils bénéficient à ce titre d'une surveillance médicale renforcée. » L'« avantage » du bruit, en tant que risque professionnel, c'est qu'il se mesure de manière précise. De sorte que le constat d'une exposition au-dessus des seuils fixés par la loi est difficilement réfutable et impose à l'employeur d'agir. On considère qu'une exposition régulière, le temps d'une journée, à un niveau sonore atteignant 80 décibels (dB), met l'oreille en danger. À 85 dB, l'employeur est obligé d'agir.

DES PETITS ENNUIS AUX GROS DÉGÂTS

La première étape est l'insonorisation des outils de travail, ainsi que des espaces de travail avec l'installation de revêtements insonorisés et/ou la réorganisation des espaces de travail (création de zone d'isolement pour passer ses appels, par exemple). Puis, en second recours, si l'insonorisation n'est pas possible ou si elle ne suffit pas à descendre sous les seuils légaux, les salariés doivent être équi-



PAUL GILLIGAN / IMAGEZOO / CORBIS

pés, généralement avec des bouchons d'oreille. Ceux-ci vont du moins élaboré au plus technique mais, insiste Marielle Dumortier, « plus ils sont sophistiqués, plus ils sont en général portés par les salariés car ils s'y adaptent plus facilement, ce qui est un enjeu important ».

La surdité est la plus grave des conséquences d'une exposition au bruit excessive car elle est irréversible, mais ce n'est toutefois pas la seule, ni la plus courante. « Les bruits impulsifs, à partir de 135 dB, sont aussi toxiques pour l'oreille, précise la médecin du travail. Dans la restauration, c'est un phénomène important. Deux gamelles qui s'entrechoquent peuvent produire 135 à 140 dB. Si une impulsion ne suffit pas à détériorer

l'audition, sa répétition oui. » Or, c'est un phénomène qui n'est pas pris en compte dans la réglementation de la santé au travail.

UN INCONFORT PERMANENT

Et puis, il y a tous les bruits que subissent les travailleurs dans les open spaces, les restaurants, les cours d'école, les crèches... « Le bruit constitue un inconfort permanent. C'est fatiguant, stressant. Ça empêche les adultes de se concentrer pour suivre les besoins des enfants. Ça crée des tensions chez les enfants, qui rejaillissent sur les adultes », insiste Amandine, directrice de crèche. Pour autant, elle estime que le sujet est peu pris en compte. « Les personnes extérieures imaginent très bien à quel point notre quotidien doit être bruyant. Mais, dans notre pratique, il faut avouer que, face aux cris et pleurs qui résonnent, nous interrogeons notre organisation du travail mais très rarement nos conditions matérielles. Sur trois crèches que j'ai dirigées, une seule a bénéficié d'une réelle réflexion sur le bruit à la conception. »

Pourtant, si ce bourdonnement permanent n'atteint pas les seuils légaux – tout en s'en rapprochant souvent –, il n'en est pas moins nuisible pour la santé, provoquant fatigue et stress importants. Or, selon l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, le stress et la fatigue « agissent sur les systèmes nerveux, cardio-vasculaire et digestif ». Et d'ajouter: « Le bruit n'affecte pas seulement la santé. En empêchant de se concentrer, il nuit également à la qualité du travail et peut même être à l'origine d'accidents. » À ce titre, le bruit a théoriquement sa place dans le tableau des risques psychosociaux qui doit guider les entreprises dans le choix de leurs actions de prévention. Mais, en pratique, ce n'est pas toujours le cas... ★

MARION ESQUERRÉ

PAR AN, UN MILLIER DE CAS DE SURDITÉ SONT RECONNUS MALADIE PROFESSIONNELLE. MAIS ON ESTIME LE TAUX DE SOUS-DÉCLARATION ENTRE 25 ET 30 %.

/// EN BREF

SALAIRES

Des écarts hommes-femmes tenaces. Selon une étude de l'INSEE, les différences salariales entre femmes et hommes varient selon les régions. En moyenne, de 19,3 % en France, elles sont de 19,9 % en Île-de-France et ne descendent pas en dessous des 15,5 % que l'on mesure en Corse.

RECRUTEMENTS

3 000 emplois en prévision à la RATP. L'entreprise publique de transport a annoncé vouloir embaucher près de 3 000 nouveaux salariés en 2016, en Île-de-France, dont 1 500 conducteurs de bus, 300 agents de gare et de station, 250 agents de maintenance, des conducteurs de métro, agents de sécurité et de contrôle et agents de

DISCRIMINATION. Les jeunes parents bientôt mieux protégés ?

Les députés ont adopté, en première lecture, un projet de loi visant à améliorer la protection des nouveaux parents face au licenciement. Aujourd'hui, les jeunes mères bénéficient d'une protection durant la grossesse et jusqu'à 4 semaines pleines après la fin du congé de maternité. Le projet de loi étend cette protection à 10 semaines après la reprise du travail, même si celle-ci est précédée de congés payés. Les jeunes pères bénéficieraient d'une protection de 10 semaines après la naissance. Enfin, les employeurs ne pourraient plus préparer la rupture de contrat de travail durant cette période.

maintenance. 850 personnes seront en plus recrutées en emplois aidés et 100 à 150 dans le cadre des parcours opérationnels à l'emploi (POE) pour chômeurs de longue durée.
<http://ratp.fr/nosoffres/>

ÉTUDE

Prud'hommes, meilleur ennemi de l'emploi ? Les débats actuels laissent entendre que la justice du travail freinerait les velléités

de recrutements. Le Centre d'études de l'emploi déconstruit cette idée. D'abord, la justice du travail n'est pas une exception française. Ensuite, le recours aux prud'hommes, plutôt stable depuis des dizaines d'années, est de 7,8 % salariés contre 10,6 % en moyenne en Europe. L'auteur estime que c'est, en réalité, la hausse du chômage qui entraîne celle du recours judiciaire et non l'inverse. CEE, « Connaissance de l'emploi », mars n° 111.

/// CHRONIQUE PRUD'HOMALE

Consentement faussé du salarié ? Rupture conventionnelle nulle !

D'abord apprenti puis engagé en CDI en qualité d'assistant commercial, Florentin travaille depuis novembre 2008 pour la SARL VDMRD. En février 2012, son employeur l'informe de la création d'une « grande agence » en Espagne pour laquelle il souhaiterait le faire travailler. Belle perspective ! Après avoir hésité avec l'avenant au contrat en cours, le gérant de la SARL opte pour la rupture conventionnelle : Florentin serait ensuite embauché par l'agence espagnole. Avec l'aide de son avocat, le gérant prépare la procédure en urgence. C'est du clés en main. Florentin n'a plus qu'à signer une lettre dont il est censé être l'auteur et qui le présente comme l'instigateur de la rupture ainsi que la remise en main propre de la réponse à ce faux courrier et le compte rendu d'un entretien préalable fictif. Enfin, le 16 février, ils signent la convention de rupture qui fixe la fin du contrat au 23 mars.

Au black. Installé en Espagne, Florentin est présenté comme salarié de l'agence espagnole, le 3 avril. Enfin, officiellement car, en réalité, s'il travaille bien

pour l'agence espagnole, il n'a pas de contrat. Il ne perçoit pas le salaire escompté et réalise vite qu'il n'est pas déclaré à la sécurité sociale espagnole. En résumé, il travaille au black. Après de nombreuses réclamations, le gérant de la SARL lui indique par mail, le 24 septembre, « qu'il faut en rester là dans (notre) collaboration (...) que (tu) ne perdes pas de temps pour retrouver du travail ».

Déloyal. Pour le conseil des prud'hommes de Paris, il est évident que la relation de travail entre le salarié et la SARL a perduré au-delà de la rupture conventionnelle et que toute la procédure de rupture a bien été préparée par le gérant et son avocat, sans Florentin. Certes, il a joué le jeu, « en toute confiance ». Mais le juge estime que son consentement a été induit par le comportement déloyal de son employeur et qu'à ce titre il n'était pas « libre et éclairé », comme le requiert la loi. Florentin a perçu 105 000 euros de dommages et intérêts pour rupture abusive de contrat.

M. E.



PIERRE TROVEL

LA CHRONIQUE DE
GÉRARD FILOCHE

Non à la carte personnelle d'activité

Près de 85 % des contrats de travail sont en CDI. Et même, entre 29 ans et 54 ans, 95 % des contrats sont des CDI. Le CDI est la norme. Le CDI s'allonge, il est passé, en moyenne, de 9,5 ans en moyenne à 11,5 ans. Les entreprises ont besoin de CDI pour fonctionner, pas de précaires ni de flexibles. Ce sont les salariés bien formés, bien traités, bien payés qui produisent le plus. Mais ils ont besoin de nous faire croire que nous sommes tous menacés de précarité pour mieux déstabiliser nos droits, nos salaires, nos conditions de travail. La précarité est voulue, autorisée, développée délibérément pour des raisons politiques, pas à cause de prétendues nécessités économiques.

Les voilà qui inventent donc un « compte personnel d'activité », auquel est attachée une carte « bouche-trou », spéciale précaires, comme s'il en était besoin pour

occuper nos périodes de chômage, de turnover, d'exclus de l'emploi. En fait cette carte à puce personnelle « ad vitam » compterait nos « points pénibilité », nos points « épargne temps », nos « heures de formation », nos « indemnités chômage »... tout ce qui est subsidiaire à nos droits du travail collectifs, ce qui serait déduit des cotisations sociales et de nos salaires nets et bruts.

Cette carte suivrait notre carrière individualisée, nous soumettrait un par un à une comptabilité de petites allocations, aléatoires et supplétives à l'emploi et à ses présumées vicissitudes. Isolante et peu attractive, cette CPA, « carte piégée d'assisté », aurait surtout pour fonction de contrôler nos vies de travail et de les soumettre aux employeurs... tout comme l'ancien « livret ouvrier » aboli en 1856 par Napoléon III ? Gardons-nous de croire à ce leurre agité par Valls, El Khomri et Cie, qui prétendent, par le CPA, compenser les côtés scélérats de la loi de casse du Code du travail : c'est une propagande creuse, un piège de plus pour casser nos droits sociaux collectifs. Rien ne vaut le Code, l'État de droit, le contrôle ferme des licenciements, nos cotisations sociales et notre salaire brut ! ★

UN « MOUCHARD » PATRONAL, TEL L'ANCIEN « LIVRET OUVRIER » ABOLI EN 1856 PAR NAPOLEÓN III !