

« nombre de reconnaissances », s'empare Alain Carré, médecin du travail en retraite et représentant de la CGT dans cette commission du Coct. Celui-ci plaide non seulement pour la création de tableaux pour les maladies psychiques liées au travail, mais aussi pour les maladies du corps liées à des facteurs psychosociaux. Autrement dit, reconnaître le rôle du stress dans l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS), de maladies cardiovasculaires et de troubles endocriniens, rôle largement documenté dans la littérature scientifique. Mais là encore, « il y a un veto de la partie patronale », poursuit le médecin. En attendant des progrès sur cette voie, il conseille à un salarié tombé en dépression de la faire reconnaître en accident du travail, en partant d'un événement traumatique (altercation, choc psychologique, etc.) pour retracer l'enchaînement de faits l'ayant fait plonger, avec attestations de collègues, du CHSCT, du médecin du travail. Sachant qu'en matière d'accident du travail, il y a présomption d'imputabilité.

« C'est un combat à mener pour que ces maladies soient intégrées aux tableaux », appuie Frédérique Guillon, cofondatrice de l'association ASD PRO qui accompagne les victimes de souffrance au travail (lire page suivante). « On n'est qu'au début de l'hécatombe, poursuit-elle. Il n'y aura pas de prévention sans prise de conscience, et la reconnaissance et la réparation des maladies participent à la prise de conscience. »

FANNY DOUMAYROU

(1) La prévention des risques psychosociaux, rapport du Cese par Sylvie Brunet, mai 2013.
(2) Pathologies d'origine psychique d'origine professionnelle, partie 1 : pathologies psychiques. Références en santé au travail n°133, mars 2013, INRS.

« Aider à comprendre la descente aux enfers »

Créée en 2008, l'association ASD PRO accompagne les salariés qui veulent établir le lien entre souffrance mentale et travail.



« Quand les gens se battent, ils gagnent la plupart du temps », précise Frédérique Guillon, cofondatrice de l'ASD PRO.

« Sur tous nos dossiers, il y a très peu d'échec. Quand les gens se battent, ils gagnent la plupart du temps », constate Frédérique Guillon, ergonome et cofondatrice de l'association ASD PRO (1), qui se donne pour objectif d'accompagner les salariés ou les familles qui veulent faire reconnaître la cause professionnelle de leur souffrance mentale ayant abouti à une dépression, voire au suicide.

L'association a été créée en 2008, à Chinon, après une série de suicides à la centrale nu-

« On travaille sur l'histoire de la souffrance de la personne. »

cléaire EDF, mais elle intervient sur tout le territoire. « Quand les personnes arrivent, elles sont dans un grand désarroi, car elles ne parviennent pas à décoder ce qui s'est passé, raconte Frédérique Guillon. On travaille à la fois sur l'histoire de la souffrance de la personne et l'histoire de l'organisation du travail, pour expliquer la descente aux enfers. En remet-

tant les choses au clair, on les aide à prendre conscience et à mettre à distance ce qui les fait souffrir, alors qu'elles avaient tendance à se remettre en cause, à culpabiliser. » L'association accompagne ensuite les personnes dans le parcours du combattant, qui dure parfois des années, des démarches de reconnaissance en maladie professionnelle ou accident du travail, auprès de la Sécurité sociale puis devant les tribunaux des affaires de Sécurité sociale (Tass), pour les salariés du secteur privé, et devant les commissions de réforme puis les tribunaux administratifs (TA) pour les fonctionnaires. « Ce qui compte, c'est la synergie qu'on construit avec les syndicats, les médecins du travail, les psychologues du travail, pour que tout le monde prenne ce fléau en main », appuie Frédérique Guillon.

F. D.

(1) Voir le site <http://asdpro.fr>. Frédérique Guillon est invitée à l'émission *Enquête de santé* consacrée au suicide, demain soir, à 20 h 40, sur France 5.

LE POINT DE VUE

Les salariés sourds dans l'entreprise

PAR SYLVAIN KERBOURC'H (CEE) ET SOPHIE DALLE-NAZÉBI (WEBSOURD-R & D), SOCIOLOGUES.

Les conditions de travail sont aujourd'hui une préoccupation majeure au point d'occuper de plus en plus les débats publics. Mais on ne se pose pas assez la question de savoir quelles sont, dans un tel contexte, les expériences professionnelles de salariés sourds qui doivent, en amont de ces débats, trouver les moyens mêmes d'une prise de parole ? Quel est l'apport de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, de la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ?

Le constat est paradoxal : beaucoup de salariés sourds se disent satisfaits de leur emploi, mais déplorent leur exclusion des réunions et l'absence d'alarmes visuelles. Si des expériences heureuses existent, les résultats de cette recherche sont loin des objectifs de non-discrimination rappelés dans le Code du travail, en particulier sur les questions d'accès égal aux formations, qualification, promotion professionnelle et même sur le droit d'être représentés. Sans interprétation en langue des signes française (LSF), représentants du personnel, syndicats et CHSCT sont inaccessibles. Les salariés sourds négocient alors seuls leurs droits. Impossible de cartographier la situation selon les secteurs ou les entreprises : les réponses peuvent être variables au sein d'un même établissement...

Les apparences sont trompeuses : ce sont les sourds qui s'adaptent aux autres. Ils s'efforcent de décoder visuellement ce qui se dit dans une langue qu'ils n'entendent pas, invitent leurs managers à recourir à des interprètes entre le français et la LSF, reconstruisent

« Des salariés sourds déplorent leur exclusion des réunions et l'absence d'alarmes visuelles. »

des réseaux informels d'informations et proposent des modalités collectives de coordination. Les solutions et les ressources existent, reste à les prendre en compte dans l'organisation du travail. Certains s'épuisent alors dans des démarches pour obtenir des conditions de travail pérennes, prenant le risque de déroger au respect de la hiérarchie et des procédures. Comment faire reconnaître ses droits en contexte de pénurie d'information et d'incommunication ? Les managers sont bien souvent démunis et les directions prises dans une logique de calcul des coûts limitant la communication. C'est ainsi le droit fondamental d'expression, en tant qu'être humain et non plus en tant que salarié, qui est en jeu. Les aides ponctuelles des Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph pour le privé, FIPHP pour le public) sont sans rapport avec l'activité des équipes et ne soutiennent qu'une formation par salarié handicapé au sein d'une même entreprise.

Une constante ressort de cette recherche : ce sont les dimensions organisationnelles et collectives qui permettent de répondre aux attentes des entreprises et aux aspirations des salariés sourds. Quand les besoins d'échanges s'imposent à tout le monde, quand le manager sait où et comment solliciter les services d'une mission insertion handicap pour l'aider, quand cette gestion de la diversité est attendue de lui, alors les « solutions » choisies ont plus de chances d'être efficaces. Il est aussi urgent d'assurer une accessibilité structurelle des personnes ressources elles-mêmes (médecin du travail, RH, CHSCT, etc.). Abordée sous un angle individuel, en termes de compensation, la loi de 2005 trouve ses limites pour traiter les enjeux de diversité, de communication au travail et de non-discrimination. Le handicap soulève des questions transversales aux entreprises et met en évidence l'enjeu plus général d'une prise de parole des salariés sur l'organisation de leur activité.

QUARTIER LIBRE

Du retour à l'emploi à l'issue d'un congé parental

PAR CHRISTOPHE VIGNEAU, AVOCAT DU BARREAU DE PARIS.

L'article L. 1132-1 du Code du travail fait, en droit français, de l'état de grossesse un élément discriminatoire. Aussi est-il interdit à un employeur de prendre, que ce soit au stade du recrutement du salarié, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, une mesure motivée par l'état de grossesse d'une personne. Une telle mesure discriminatoire est entachée de nullité au terme de l'article L. 1132-4 du Code du travail. Le droit du travail instaure une protection renforcée des salariés ayant pris des congés ou choisi de travailler à temps partiel afin de donner naissance, d'adopter ou d'éduquer un enfant. Ce renforcement s'exprime, notamment, par le droit du salarié de retrouver, selon les dispositions légales, « son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ». Cette mesure est destinée à faire en sorte que la grossesse, la maternité ou l'éducation d'un enfant ne soient pas un élément portant préjudice aux salariés dans leur évolution professionnelle.

Au-delà de ces textes, l'enjeu est bien évidemment le long et difficile combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes, mais également la non moins difficile conciliation pour les salariés entre la vie familiale et professionnelle. Or, malgré les droits fondamentaux qui sont ici en jeu, force est de constater que dans certaines sociétés, les congés maternité ou congés parentaux continuent à nuire sérieusement à l'emploi ou à une évolution de carrière normale. Tel est l'enseignement du jugement du conseil de prud'hommes de Paris rendu en formation de départage le 27 mai 2013 (*). Dans cette affaire, une salariée d'une grande banque française avait accédé après dix ans au sein de la société au poste de responsable marketing avec une évolution de carrière et de rémunération en progression constante. Or, cette évolution devait connaître un coup d'arrêt avec son retour de congé parental puisque la société, non seulement ne la réintégrera pas dans son précédent emploi, mais ne lui proposera aucun poste correspondant

à sa qualification. Faute de respecter la législation et en forme d'aveu, la société la mettra même en disponibilité rémunérée pendant une durée d'un an. Las, la salariée en viendra, assistée de son conseil M^e Boussard-Verrecchia, à saisir le conseil de prud'hommes en référé à fin que celui-ci ordonne à la société de lui proposer un poste correspondant à sa qualification antérieure. Et malgré une décision en ce sens, la société persistera à lui proposer des postes de qualification inférieure pour la licencier quelques mois après. La société va le payer très cher. Le jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 27 mai va en effet non seulement déclarer nul le licenciement et ordonner la réintégration de la salariée, mais également condamner la société à lui verser les salaires ainsi que les très importants bonus qu'elle aurait dû percevoir en vertu du poste qu'elle occupait antérieurement à son congé.

(*) Cette décision est disponible sur le site loysel.fr