

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Handicap psychique en entreprise. Au royaume des aveugles les borgnes sont-ils vraiment rois?

Flohimont, Valérie

Published in:
RH Tribune

Publication date:
2009

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Flohimont, V 2009, 'Handicap psychique en entreprise. Au royaume des aveugles les borgnes sont-ils vraiment rois?', *RH Tribune*, vol. 135, pp. 55-56.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Au royaume des aveugles, les borgnes sont-ils vraiment rois?

Ce 15 octobre, après une incapacité de travail de près d'un an, un ingénieur de France Telecom s'est pendu, laissant derrière lui une lettre dans laquelle il incrimine la responsabilité de son acte à l'entreprise. Ironie du sort: au même moment se tenait à l'université Montesquieu-Bordeaux IV un séminaire international intitulé « Handicap psychique et droit social »¹. La Belgique y était représentée.

TEXTE: VALÉRIE FLOHIMONT

La vague de suicides de ces dix-huit derniers mois chez France Telecom, après les affaires Deshoulières et Renault, s'ajoute en fait aux nombreuses tentatives de suicide passées sous silence et aux autres troubles psychiques dont peut souffrir tout un chacun au travail. Dès lors, emboîtant le pas à l'actualité et dans la foulée de ce séminaire, il nous a semblé opportun d'aborder quelques questions relatives aux troubles psychiques en entreprise. Les résultats d'une enquête réalisée par Test Santé², publiés fin 2007, révèlent en effet quelques chiffres qui prêtent à réfléchir. La Belgique compte chaque année près de 2.000 suicides et 17% de la population adulte présente une forme sévère ou grave de dépression. Plus édifiant encore: environ 32% des personnes interrogées par Test Santé déclarent souffrir de troubles psychiques et refuser de consulter. Malgré l'importance et la présence grandissantes des psychologues, psychiatres et autres spécialistes de la santé mentale dans notre pays, il semble que la maladie psychique soit encore et toujours perçue comme une maladie honteuse, une maladie à cacher. Selon

un article récent paru dans Trends-Tendance, même les patrons, de plus en plus nombreux, se cachent pour aller consulter!

Pourtant, force est de constater que de nombreuses entreprises, voire même la majorité d'entre elles, adoptent un comportement d'exclusion et de discrimination à l'égard des travailleurs atteints de maladies psychiques. Or, notre arsenal législatif comporte des dispositions visant à lutter contre et à prévenir de telles pratiques, dont notamment la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

APPROCHE LARGE

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il convient de préciser ce que recouvrent à ce stade les termes « handicap psychique » et « maladies psychiques ». Les maladies psychiques désignent des maladies dont les manifestations peuvent être très différentes tant en forme qu'en importance telles que dépression, alcoolisme, dépendance à la drogue, schizophrénie, anorexie, boulimie, frénésie alimentaire, paranoïa, déviances sexuel-

les, phobies...³ Le handicap psychique pourrait être décrit comme un empêchement, pour la personne qui en souffre, trouvant sa cause dans un trouble, une maladie de nature psychique (peu importe que celle-ci soit innée ou survienne au cours de la vie).

Dans le terme « handicap », l'accent est donc mis sur l'interaction entre ce dont souffre l'intéressé et l'environnement dans lequel il évolue⁴. Dans le présent article, nous utilisons indistinctement les termes « handicap psychique », « maladie psychique » et « troubles psychiques ». L'important en l'occurrence est en effet de savoir concrètement ce dont on parle et non de se pencher sur la discussion linguistique et terminologique, non aboutie à ce jour, qui anime les juristes.

La loi du 10 mai 2007 de lutte contre certaines formes de discrimination interdit toute discrimination sur la base du handicap. En l'occurrence, le législateur a opté pour une approche relativement large, qui englobe toutes les formes de handicap et qui ne dépend pas de la reconnaissance de l'existence du handicap par l'une ou l'autre institution

officielle au moyen d'une attestation. Mais qu'implique cette interdiction de discrimination pour les entreprises? D'une part, il est interdit de discriminer à l'embauche ou au cours de la carrière; d'autre part, l'employeur est tenu de procéder à des aménagements raisonnables afin de ne pas exclure le candidat concerné en raison de son handicap. Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable en cas de handicap psychique? Il n'existe pas une réponse unique puisque le type d'aménagements à effectuer dépend des besoins du travailleur.

Ces aménagements peuvent être de nature fonctionnelle, organisationnelle, matérielle, ... et coûter très peu, voire rien du tout, à l'entreprise. Citons quelques exemples concrets. Le S.P.F. Affaires étrangères occupe actuellement des travailleurs autistes qui participent à la création de leur nouveau site web. Le travail consiste concrètement à effectuer des « copier » de certaines parties de l'ancien site et à les « coller » dans le nouveau site.

Travail très répétitif et extrêmement précis. Les autistes éprouvent des difficultés à faire face à l'imprévu. Ils ont besoin de routine et de répétitivité, c'est pour eux sécurisant. Par conséquent, les aménagements réalisés concernent l'organisation du travail. Les heures de travail et de pause ont été définies très précisément et sont respectées chaque jour, la visite de la responsable de service a lieu quotidiennement à la même heure, un 'coach' externe d'une association spécialisée dans la mise au travail d'autistes encadre les handicapés ainsi que leur direction et leurs collègues 'valides'⁵.

Un autre exemple en matière d'aménagements raisonnables est celui d'une psychotique travaillant comme agent d'entretien dans une entreprise. Après quelques mois de travail, l'employeur estime qu'elle doit être licenciée car elle travaille beaucoup trop lentement. De son côté, la travailleuse estime qu'elle travaille vraiment très vite. Le service d'accompagnement professionnel⁶ appelé en médiation constate que la travailleuse effectue son travail extrêmement vite et que la perception du patron à propos de sa lenteur réside dans la description des tâches à effectuer. Pour l'employeur, nettoyer l'ascenseur signifie passer le torchon et épousseter la rampe d'appui. Pour

la travailleuse, nettoyer l'ascenseur signifie passer le torchon, épousseter la rampe d'appui, récurer les murs, frotter le plafond, faire briller la porte, ... La minutie est effectivement un des symptômes de sa psychose. La solution fut donc toute simple: une description de fonction hyper détaillée, reprenant chaque tâche à effectuer de manière très précise. Pas d'investissements élevés, pas de dépenses exorbitantes, juste du bon sens!

MULTIPLICITÉ DES FACTEURS

L'Agence wallonne pour l'Intégration de la Personne handicapée a rédigé une fiche remarquable concernant les troubles psychiques. Cette fiche reprend une série de conseils et d'informations à l'attention des employeurs ainsi que les aides publiques possibles⁷. Tout DRH devrait certainement la consulter! Mais à côté de ces cas plus spécifiques, n'oublions pas les problèmes les plus courants tels que l'alcoolisme, la dépression, le burn out, etc. Quelle entreprise aujourd'hui n'est pas confrontée à l'un ou l'autre cas? A l'égard de ces travailleurs aussi il y a lieu de procéder à des aménagements raisonnables du poste de travail. Le médecin du travail peut également être une personne ressource utile afin d'évaluer ce qu'il convient de faire (ou de ne pas faire!).

Pour conclure, attirons l'attention sur un point important. Les troubles psychiques sont multidimensionnels, c'est-à-dire qu'ils résultent généralement d'une multiplicité de facteurs tant médicaux, qu'environnementaux, familiaux, relationnels, ... Parmi ces facteurs, il ne faut pas oublier celui lié au travail. Le travail est un élément important des causes de maladies psychiques. Pourtant, bon nombre d'employeurs refusent de regarder cette réalité en face et ont tendance à reporter les causes du mal-être de certains membres de leur personnel sur des facteurs exclusivement externes. Erreur!

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail impose à l'employeur de veiller au bien-être de ses travailleurs, en ce y compris « la charge psychosociale occasionnée par le travail ». Il y a donc lieu de prendre des mesures préventives au sein des entreprises, en y impliquant notamment le CPPT et les travailleurs de l'entreprise afin d'éviter de devoir faire face à un accroissement des troubles psychiques

dont le coût pour l'entreprise (et la société) sera bien plus important⁸. Et puis, si vous l'avez oublié, rappelez-vous qu'en France la jurisprudence reconnaît, dans certains cas, le suicide du travailleur comme accident de travail⁹! Soyons donc prévoyants et mettons en place les structures internes nécessaires pour éviter ce genre de drame. ●

¹ Organisé par le Comptrasec (Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale) dans le cadre d'une recherche intitulée « Handicap psychique en droit du travail: les enjeux d'une définition en droit social », sous la direction du Professeur Ph. Auvergnon.

² « Les troubles psychiques: le phénomène est fréquent en Belgique », Test Santé, n° 82, décembre 2007-janvier 2008, p. 12-15.

³ Voir V. Mark DURAND et David H. BARLOW, Psychopathologie: une perspective multidimensionnelle, traduit par M. Gottschalk, Paris-Bruelles, De Boeck Université, 2002, 980 p.

⁴ En droit belge, nous avons une multiplicité de définition du handicap. Il n'y a donc pas de définition juridique transversale valable pour toutes les branches du droit, quel que soit le niveau de pouvoir concerné. Par ailleurs, il n'y a pas de définition de la notion de handicap psychique. Ce type de handicap est soit englobé tacitement dans un concept général, regroupant également les autres formes de handicap, soit cité sporadiquement comme un handicap parmi d'autres.

⁵ Pour tous les détails concernant ce beau projet, nous renvoyons à l'article suivant « Zij zien het onder de bomen. Softwaretesters met autismespectrumstoornis », Fedra, septembre 2009, p. 4-7. L'association extérieure spécialisée dans la mise au travail d'autistes s'appelle Passwerk.

⁶ Intervalle (Association pour la réadaptation et l'insertion), France.

⁷ www.awiph.be/pdf/documentation/informations_particulieres/fiches_deficiences_emploi/Fiche09-Troublespsychiques.pdf

⁸ Une étude réalisée au sein de l'Union européenne évaluait, en 2005, la perte de productivité résultant des maladies psychiques à 3 ou 4% du P.N.B.

⁹ L. LEROUGE, « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », RDSS, n° 4/2007, p. 696-706. Loïc Lerouge est chargé de recherche CNRS à l'université Montesquieu-Bordeaux IV au sein du Comptrasec.