

RPS ET HANDICAP PSYCHIQUE

Une frontière poreuse

Le lien entre risques psychosociaux et handicap psychique au sein de l'entreprise a rarement été approfondi. Pourtant les deux problématiques ne sont pas toujours dissociables, car les RPS peuvent provoquer des troubles psychiques.

Gros plan sur les liens existant entre risques et troubles.

Les risques psychosociaux (RPS) et le handicap psychique sont « deux paradigmes très différents », explique Claire Leroy-Hatala, sociologue des organisations. « Les RPS relèvent de la santé au travail et l'employeur a le devoir de protéger celle des salariés, en mobilisant la prévention, les mesures de sécurité, avec une recherche de responsabilité en cas de problème. Le



Antoine Dezalay



Un sujet stratégique pour les entreprises

Dans certaines entreprises ayant connu des suicides au travail, les employeurs ont parfois évoqué des "problèmes personnels" pour expliquer le geste de leurs salariés, renvoyant la cause à une souffrance psychique et non au travail. Mais pour Sonia Labéron, maître de conférences en psychologie du



Claire Leroy-Hatala

handicap psychique, en revanche, relève d'une politique de discrimination positive pour une catégorie de personnes du fait de ses troubles psychiques, pour laquelle l'entreprise doit développer une action volontaire de compensation et d'aménagement. » Mais les ponts entre les deux sont nombreux, en raison de leur point commun majeur : la santé mentale. « Les RPS peuvent induire des burn-out, puis des invalidités et donc la reconnaissance du statut de travailleur handicapé »,

décrit Antoine Dezalay, manager de projet chez Ariane Conseil. « Une organisation trop dégradée peut fragiliser des personnes et entraîner chez elles des troubles psychiques durables. » Si certains salariés parviennent à surmonter un burn-out, notamment grâce à une sortie momentanée de l'emploi et à un repos suffisant, d'autres peuvent plonger dans une dépression très sévère, rendant impossible la récupération de l'ensemble de leurs facultés cognitives.

travail et des organisations, cette approche par la vulnérabilité n'est pas recevable. « Nous sommes tous, à certains moments, plus vulnérables. Les entreprises ne peuvent pas se dédouaner de l'impact de leur organisation quand celle-ci est pathogène, déclare-t-elle. Quand les salariés se retrouvent par exemple en conflit éthique, poussés à effectuer des tâches qui moralement leur posent un problème, ils ne tiennent pas longtemps, qu'ils soient dans un moment de difficultés personnelles

ou non. » Claire Leroy-Hatala évoque ici une tentation « très humaine ». « Ce réflexe d'attribuer à l'individu la responsabilité de ses comportements permet de ne pas remettre en cause l'organisation du travail et de mettre à distance la souffrance. Le travail sur l'organisation n'est pas une mince affaire, compte tenu des enjeux économiques qui pèsent sur les entreprises. Et l'employeur qui devient coupable de la souffrance de ses salariés se met logiquement dans une posture défensive. On a d'ailleurs beaucoup culpabilisé les entreprises, avec des classements en vert et en rouge après les vagues de suicides : c'est un mauvais registre qui a engendré une réflexion sur les RPS dans un contexte de tension alors qu'il s'agit d'un sujet stratégique. »

Pour Sonia Labéron, les RPS et le handicap psychique en entreprise rendent nécessaire le développement d'une approche centrée sur la personne, pour améliorer son bien-être. « Les entreprises françaises ont des progrès à faire dans leurs pratiques d'intégration des salariés : en prenant en compte leurs problèmes personnels, comme la conciliation de leur vie privée et de leur vie professionnelle, elles peuvent commencer à développer une politique intéressante sur le plan de la santé mentale au travail. Mais il faut qu'elles aient les moyens de le faire : les dirigeants demandent à être accompagnés en ce sens et il faudrait pouvoir débloquer des financements. » Or de tels aménagements existent dans le cadre

TÉMOIGNAGE



Loïc Lerouge

Spécialiste du droit de la santé au travail et chargé de recherches au CNRS

« Dans la pratique du droit du travail, la santé physique est restée longtemps prépondérante car plus facile à mesurer (par exemple, le niveau de décibels maximum pour ne pas nuire à l'audition). Les RPS sont un mot-valise entretenant le flou entre risque et trouble. Je préfère utiliser la notion de "santé mentale" définie par l'OMS et reprise dans des rapports internationaux appliqués au travail : elle est plus englobante. Mais la santé mentale ne se matérialise pas aussi facilement que la santé physique, et souvent le dommage n'apparaît que lorsque le risque s'est réalisé. »

« Santé mentale : que dit le droit du travail ? »

Pour une meilleure prise en compte au travail, il a donc fallu préciser les textes. Ainsi, en vertu de l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur est soumis à une obligation générale de prévention des atteintes à la santé physique et mentale de ses travailleurs, ainsi qu'à une obligation de résultat (c'est à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve, ndlr) selon la jurisprudence. Si l'employeur avait conscience ou aurait dû avoir conscience du danger pour le travailleur, alors la faute inexcusable de l'employeur pourra être reconnue, comme cela arrive parfois en cas de suicide. »

du handicap, avec des financements spécifiques et des accompagnements – via l'Agefiph, le FIPHFP ou le Sameth –, mais pas pour les RPS, qui restent l'apanage des employeurs et de leur service des ressources humaines. « Aujourd'hui, la prévention dite quaternaire (au moment du retour à l'emploi) fait défaut pour les personnes qui sont restées longtemps éloignées de l'emploi, poursuit Sonia Labéron. On sait par exemple

que le premier jour du retour est primordial, car il va mettre la personne dans des dispositions positives ou négatives pour la suite de son parcours dans l'entreprise. » Claire Leroy-Hatala insiste de son côté sur la nécessité de promouvoir la santé mentale des salariés. « De la même façon que des règles de sécurité très strictes ont été mises en place pour prévenir les accidents du travail, notamment dans le BTP, il faut que la santé mentale des salariés

soit prise en compte avec des aménagements de poste et un travail d'éducation des personnes. Je suis frappée de voir à quel point nous ne parlons jamais de santé mentale, ni à l'école, ni à l'université, et encore moins dans les entreprises. Où pouvez-vous dire : je n'arrive plus à gérer mon sommeil, je vis un stress important, pouvez-vous m'aider ? »

Santé mentale et accessibilité universelle

La réflexion conjointe sur le handicap psychique et les RPS dans l'entreprise s'inscrit aussi dans la perspective de l'accessibilité universelle. « Pour un employeur, le fait de réfléchir à l'intégration d'un salarié en situation de handicap psychique lui donne l'occasion d'améliorer l'intégration globale des employés, relève Antoine Dezalay. Aujourd'hui, certaines entreprises font référence à la politique sur le handicap dans leurs accords sur la santé au travail et réfléchissent à la signature d'accords sur la qualité de vie au travail intégrant le handicap. »

■ Laetitia Delhon



Encore peu pratiquée, la visite médicale de pré-reprise est primordiale