



HAL
open science

Référence à la loi du 11 février 2005 et prise en compte du “ handicap psychique ” par les accords collectifs relatifs à l’OETH

Philippe Auvergnon

► **To cite this version:**

Philippe Auvergnon. Référence à la loi du 11 février 2005 et prise en compte du “ handicap psychique ” par les accords collectifs relatifs à l’OETH. [Rapport de recherche] IRESP. 2017, pp.99-123. halshs-01667243

HAL Id: halshs-01667243

<https://shs.hal.science/halshs-01667243>

Submitted on 5 Jan 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Référence à la loi du 11 février 2005
et prise en compte du « handicap psychique »
par les accords collectifs relatifs à l'OETH¹**

Philippe Auvergnon²

La notion de « handicap psychique », apparue dans les années 60³, a mis du temps à être prise en compte par la loi⁴. En va-t-il de même du droit conventionnel, c'est-à-dire de celui issu de la négociation collective relative à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ? Si les partenaires sociaux se réfèrent relativement systématiquement à la loi du 11 février 2005⁵, ils n'en tirent pas toujours toutes les conséquences. L'analyse d'un échantillon de leurs accords témoigne cependant assez souvent implicitement de la possibilité de prises en compte de la spécificité du handicap d'origine psychique, pour le moment plus rarement de façon explicite.

On rappellera succinctement, à titre préliminaire, les conditions d'intervention d'une reconnaissance légale de la variable « psychique » du handicap (a), le placement légal dans le champ de la négociation collective de la question de l'emploi des personnes handicapées (b), les objectifs de l'étude et les accords collectifs concernés (c).

a) La reconnaissance légale de la variable « psychique » du handicap

On rappellera succinctement que lorsque l'essentiel du régime applicable aux personnes handicapées a été réformé en 1975, aucune mention de la dimension psychique n'est apparue. On a cependant pu observer que la généralité de la loi du 30 juin 1975⁶ emportait de fait « un statut et une garantie de ressources pour la personne souffrant de troubles psychiques »⁷ dès lors qu'elle était « reconnue handicapée », même si on se référait à l'époque non pas à la notion de « troubles psychiques » mais à celle de « déficiences mentales »⁸. Ultérieurement, le droit français est resté marqué par la figure du « travailleur handicapé », singulièrement avec l'adoption de la loi du 10 juillet 1987⁹ et par une approche générale du

¹ Ce document dans sa version définitive est partie intégrante du Rapport de S. Laberon *et alii*, L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique, leviers et freins psychosociaux et juridiques, Recherche pluridisciplinaire, IRESP Paris 2017, 194 p.

² Juriste du travail, directeur de recherche au CNRS (philippe.auvergnon@u-bordeaux.fr).

³ Cf. not. J.-Y. Barreyre, Y. Makdessi : *Handicap d'origine psychique et évaluation des situations*, 2007, CEDIAS (http://www.cnsa.fr/IMG/pdf/2A.hand_psy_biblio_volet1definitif_CNSA.pdf).

⁴ Cf. not. S. Milano, « Le handicap psychique, d'une loi à l'autre », *Revue française des affaires sociales*, 1/2009, pp. 17-24.

⁵ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (*JORF* du 12 février 2005).

⁶ Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des handicapés (*JORF* du 1^{er} juillet 1975).

⁷ Ph. Auvergnon, Approche juridique du handicap psychique : les enjeux d'une définition en droit social, *ALTER, European Journal of Disability Research*, Ed. Elsevier Masson 2012 n°4, p. 255.

⁸ *Idem*.

⁹ Cf. not. Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (*JORF* du 12 juillet 1987) ; voir notamment : Ph. Auvergnon, « L'obligation d'emploi des handicapés », *Droit social* 1991, p. 596 ; L. Joly, *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, Dalloz, coll. Nouvelle Bibliothèque de thèses, 2015.

handicap¹⁰, en tous cas non distinctive de ses origines ou de ses expressions. La loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé affirme ainsi que « toute personne handicapée a droit, quelle que soit la cause de sa déficience, à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale »¹¹. On doit ici relever l'instauration légale de « réseaux de santé » visant à « favoriser l'accès aux soins, la coordination, la continuité ou l'interdisciplinarité des prises en charge sanitaires, notamment de celles qui sont spécifiques à certaines populations, pathologies ou activités sanitaires »¹². La volonté du législateur est alors de développer des suivis plus spécifiques ; cela emporte des distinctions de catégories.

Certains groupes de pression ont eu une influence déterminante dans la consécration légale du handicap psychique¹³, tout au moins dans l'affirmation d'une distinction légale de l'origine « psychique » du handicap. La loi du 11 février 2005 n'a en effet « pas reconnu ni défini la notion de « handicap psychique », elle a officiellement établi qu'une « altération psychique » pouvait entraîner dans des conditions environnementales déterminées, des limitations d'activités ou des restrictions de participation sociale constituant une situation de handicap d'origine psychique »¹⁴. Pareille prise en compte légale n'allait en réalité pas de soi. Elle a rencontré deux obstacles majeurs : le refus par les psychiatres de l'enfermement des malades dans un statut de handicapé, et la méconnaissance de ce « handicap invisible »¹⁵. C'est précisément sur cette « invisibilité » que des acteurs tels l'Union nationale des amis et familles de malades mentaux (UNAFAM), la Fédération nationale des patients en psychiatrie (FNAPSY), la Fédération « Croix-marine » ou encore l'Association française de psychiatrie, ont entendu fonder la nécessité de distinguer une forme particulière de handicap : « Un des moyens pour faire exister la population en cause est d'abord de la désigner par un nom qui la distingue des autres handicaps. Cela justifie le terme de handicap psychique »¹⁶.

L'affichage d'un tel objectif associé aux difficultés par ailleurs relevées de « frontière entre handicap mental et handicap psychique »¹⁷ permet de se demander si la distinction entre handicap mental et handicap psychique n'est pas moins clinique que politique. Quoiqu'il en soit, en 2003, alors qu'ont débuté en France les discussions sur les objectifs et contenus d'une nouvelle loi en faveur des personnes handicapées, « les associations de personnes handicapées en raison de troubles psychiques et leurs familles demandent que la future loi désigne, en outre, les personnes handicapées psychiques, dont le handicap apparaît spécifique et non compris dans le terme de « mental » que l'usage a réservé aux handicaps résultant de la déficience intellectuelle. Il importe en effet que ces formes de handicap,

¹⁰ Cf. not. Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap (*JORF* n°161 du 13 juillet 1990).

¹¹ Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé (*JORF* du 5 mars 2002).

¹² *Idem*.

¹³ Cf. not. F. Chapiro, « Le handicap psychique : la construction sociale d'un nouveau trouble spécifiquement français », *Socio-logos* [En ligne], 9 | 2014 (<http://socio-logos.revues.org/2824>).

¹⁴ J.-Y. Barreyre, C. Peintre, « Les conditions de l'évaluation des situations de handicap d'origine psychique. Présentation de la recherche action sur l'évaluation des situations de handicap psychique réalisée dans 15 départements », *Revue française des affaires sociales*, 1/2009, p. 119.

¹⁵ E. Piel, J. L. Roelandt, De la psychiatrie vers la santé mentale, Rapport au ministère de l'emploi et de la solidarité, 2001 (www.academie-medecine.fr).

¹⁶ UNAFAM, Livre blanc des partenaires de la santé mentale, 2001 (www.unafam.org).

¹⁷ M. Charzat, Pour mieux identifier les difficultés des personnes en situation de handicap du fait de troubles psychiques et les moyens d'améliorer leur vie et celle de leurs proches, Paris, LdF, 2002, 138 p..

fréquentes et graves, soient désormais mieux reconnues, et à cet égard le fait de « nommer » dans la loi est important »¹⁸.

Même si la notion est loin d'être partagée par les milieux professionnels¹⁹ et qu'une importante production bibliographique de la psychiatrie n'y fait pas référence, voire la conteste, le « handicap psychique » est présent, depuis l'intervention de la loi du 11 février 2005, dans le Code de l'action sociale et des familles et dans celui du travail. On rappellera ainsi que l'article 2 de la loi de 2005, codifié à l'article 114 du Code de l'action sociale et de la famille, indique que « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ». Par ailleurs, l'article 70 de la loi de 2005, codifié à l'article L. 5213-1 du Code du travail, précise désormais qu'est « *considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ».

b) L'emploi des personnes handicapées dans le champ de la négociation collective

Les lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005 ont, notamment, pour caractéristique d'avoir placé l'emploi des personnes handicapées dans le champ de la négociation collective. D'une part, depuis 1987, tout employeur, occupant au moins vingt salariés²⁰ a une obligation d'emploi de travailleurs handicapés, au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail, « dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés »²¹. Toutefois, il peut s'acquitter de cette obligation, notamment²², « *en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés* »²³. D'autre part, depuis 2005, la négociation annuelle obligatoire (NAO) à laquelle sont astreintes les entreprises « où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives »²⁴ inclut désormais : « *Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap* »²⁵. La question du handicap est ainsi devenue un élément à part entière du dialogue social. Ceci aurait eu « un double effet d'entraînement »²⁶, en permettant un accroissement du nombre d'accords

¹⁸ P. Clery-Melin, V. Kovess, J. C. Pascal, Plan d'actions pour le développement de la psychiatrie et la promotion de la santé mentale, *Revue française des affaires sociales*, 1/2004, pp. 2015-220.

¹⁹ N. Henckes, « Les psychiatres et le handicap psychique. De l'après-guerre aux années 1980 », *Revue française des affaires sociales*, 1/2009.

²⁰ Article L. 5212-1 du Code du travail.

²¹ Article L. 5212-2 du Code du travail.

²² Cf. not. DARES, Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH, Dares, Document d'études, 2016, n° 201 (<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>).

²³ Article L. 5212-8 du Code du travail.

²⁴ Article L. 2241-1 du Code du travail.

²⁵ Article L. 2242-8, 4° du Code du travail.

²⁶ Handipole, Entreprises : la question du handicap au coeur de la négociation annuelle obligatoire, 2012, n° 35 (<http://www.handipole.org/spip.php?rubrique48>).

signés »²⁷ et en incitant « davantage d'acteurs à se préoccuper de la question des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise »²⁸. De plus, il est prévu que « *Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés* »²⁹. Cette négociation triennale de branche « *porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi* »³⁰.

c) Les objectifs de l'étude et les accords collectifs concernés

En toute hypothèse, les divers renvois légaux à la négociation collective de l'emploi des personnes handicapées justifient qu'on s'interroge sur le fait de savoir si, plus de dix ans après l'intervention de la loi de 2005, les accords d'entreprise relatifs à l'obligation d'emploi se réfèrent explicitement ou non à cette loi, aux nouvelles définitions données du « handicap » et du « travailleur handicapé », et singulièrement s'ils témoignent d'une prise en compte du handicap ayant pour origine une altération des fonctions psychiques, plus communément dénommé « handicap psychique ».

A partir d'un diagnostic préalable à la négociation³¹, les partenaires sociaux (employeurs et représentants d'organisations syndicales représentatives) sont appelés à envisager les améliorations possibles et les actions à conduire dans le cadre d'un accord collectif de droit commun ou bien d'un accord spécifique au sujet, celui-ci pouvant être agréé par les services du ministère du travail, sous condition de contenu³². Ce dernier type d'accords apparaît comme le plus à même à informer sur les tendances de la négociation collective en la matière. Il en est fait un bilan annuel par les services du ministère du Travail, plus précisément par la Mission Emploi des Travailleurs Handicapés. Ce bilan fort instructif n'envisage toutefois aucunement la question de la prise en compte de la diversité des origines

²⁷ Cf. not. DARES, L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2014. Un taux d'emploi direct en légère hausse, Dares Résultats, 2016 n° 66 ; Les accords au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : quelles incidences sur l'emploi et les actions menées par les établissements ?, DARES Analyses, 2016 n° 65 ; L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Comment les établissements s'en acquittent-ils ? DARES Analyses, 2016 n° 64 (<http://travail-emploi.gouv.fr>).

²⁸ Handipole, *op. cit.*

²⁹ Article L. 2241-5 du Code du travail.

³⁰ *Idem*. Cette négociation de branche peut également aboutir à un accord, ainsi pour la Métallurgie de l'accord national du 12 décembre 2013 (à durée indéterminée) en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

³¹ Ce diagnostic se fonde notamment sur les données socio-économiques, le bilan social, un bilan spécifique de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés, l'état de la réponse apportés à l'obligation d'emploi, les postes tenus par les travailleurs handicapés, les actions de formation mises en œuvre lors du recrutement ou pour favoriser le maintien, la nature des contrats de sous-traitance, les actions de sensibilisation du personnel à l'intégration des travailleurs handicapés.

³² Ces accords ont pour objectif la mise en place d'une politique globale d'emploi des personnes handicapées. Ils s'articulent autour de quatre axes : l'embauche de travailleurs handicapés, l'adaptation aux mutations technologiques, l'insertion et la formation et le maintien dans l'entreprise des salariés. La signature d'un accord agréé a des conséquences sur le plan financier. En effet, l'entreprise cesse de contribuer à l'Agefiph pendant la durée de l'accord, généralement de trois ans : elle constitue un budget au moins égal à trois années de contributions prévisionnelles à l'Agefiph, qui sera ventilé sur les différentes actions définies par l'accord. Cette disposition permet à l'entreprise de gérer son budget sur la durée de l'accord en fonction de ses priorités, et de couvrir tout ou partie de dépenses dont certaines n'auraient pu être financées autrement. C'est par exemple le cas de la « mission handicap » que l'entreprise peut organiser en son sein pour coordonner et faire vivre sa politique.

et expressions du handicap dans les accords agréés, et donc pas celle du « handicap psychique »³³. Il fait toutefois apparaître une très forte concentration géographique de dépôt desdits accords correspondant aux lieux des sièges sociaux et des centres de décisions des entreprises. Ainsi près de 90% de ces accords sont déposés à la Direccte d'Ile de France. Sans que l'on puisse accéder par cette dernière desdits accords, il a été permis de consulter la liste des quelques deux cents accords en cours de validité, de se procurer et d'analyser un échantillon de trente d'entre eux, à savoir :

- Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au sein du groupe ACCENTURE France (2014-2016),
- Accord AXA France en faveur des salariés handicapés pour les années (2014-2015-2016),
- Accord Air France sur l'emploi des personnes en situation de handicap (2015-2017),
- Accord AFPA en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (2016-2018),
- Accord « Branche Banque Populaire » en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (2014-2016),
- Accord d'entreprise Banque de France Eurosysteme en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (2014-2016),
- Accord collectif national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap branche Caisse d'Epargne (2014-2016),
- Accord CARREFOUR « Mission handicap années 2014-2015-2016 »,
- Accord en faveur des personnes en situation de handicap au sein de Groupe COFELY INEO GDF SUEZ (2014-2016),
- Accord de groupe Crédit Agricole S.A. en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (2014-2016),
- Accord sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention collective du Crédit agricole (2016-2018),
- Accord Croix-Rouge française, FEHAP, Syneas, relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « Accord OETH » (2016-2020),
- 3^{ème} accord portant sur l'emploi des travailleurs handicapés et des personnes en situation de handicap pour l'U.E.S. DARTY Paris Ile-de-France (2016-2020),
- Accord DASSAULT Aviation relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (2015-2017),
- Accord EFS Etablissement français du sang portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (2015-2018),
- Accord ERDF pour l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap sur la période (2013-2016),
- Accord UES Euro Disney en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap (2014-2018),
- Accord meubles IKEA France en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (2013-2015),

³³ Ministère du travail, Bilan 2015 des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, METH DGEFP 2016 (<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgefp-bilan-2015-accords-agrees-oeth.pdf>).

- Accord portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'UES La Banque Postale (2014-2016),
- 6^{ème} accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap à La Poste (2015-2017),
- Accord de branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans Les Entreprises du Médicament (2015-2019),
- Accord Malakoff Méderic en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap et de l'égalité des droits et des chances 2012-2015,
- Accord Natixis S.A. et filiales Natixis SA en France relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 2014-2016,
- Accord ORANGE S. A. pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap, Période 2014-2016,
- Accord Groupe PSA Peugeot Citroën sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (2014-2016),
- Accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le Groupe SAFRAN (2012-2014),
- Accord SANOFI sur le maintien dans l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap (2013-2016),
- Accord SNCF en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés « 2015-2017),
- Accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein du Groupe SoLocal (2015-2017),
- Accord Groupe THALES en faveur des Personnes en situation de handicap (2015-2016-2017),

De la lecture intégrale des trente accords précités, peuvent être tirés quelques constats concernant d'une part les références faites par les partenaires sociaux dans les préambules et les dispositions relatives au champ d'application (1), d'autre part ce que l'on peut regarder comme des indices d'intégration du « handicap psychique », implicite ou explicite, par les normes conventionnelles (2).

1. Les références des préambules et champs d'application des accords

Seule une analyse exhaustive de l'ensemble des accords agréés en cours d'application relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap autoriserait quelques affirmations statistiques. Il paraît néanmoins indicatif de pouvoir souligner que, sur l'échantillon des trente accords analysés, seuls six d'entre eux ne font aucune référence à la loi du 11 février 2005 dans leurs préambules ou leurs champs d'application (1.1). La grande majorité des accords analysés, soit vingt-quatre sur trente, mentionne la loi de 2005. Onze accords s'en tiennent toutefois à une référence sans autre véritable précision (1.2). Treize accords vont plus loin en citant la définition du handicap introduite par la loi de 2005 ou en mentionnant, d'une façon ou d'une autre, en préambule ou dans le champ d'application, la variable « psychique » du handicap (1.3).

1.1 L'absence de référence à la loi du 11 février 2005

En soi l'absence de référence au cadre constitué en matière d'emploi de travailleurs handicapés par les lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005 peut être simplement la

marque d'entreprises importantes se référant dans le préambule de leurs accords à d'autres de leurs normes internes négociés et/ou à leur qualité auto-déclarée d'entreprise « socialement responsable », sans obsession particulière pour le prisme juridique franco-français. La matière se prête d'ailleurs tout particulièrement à l'affirmation d'une volonté de l'entreprise de « normer » et de se montrer socialement attentive, consciente des « difficultés humaines ». Il s'agit également d'un sujet relativement consensuel se prêtant à la valorisation du dialogue social interne, des partenaires sociaux et de divers acteurs (médecin du travail, CHSCT, salarié tuteur volontaire, etc).

Toutefois, derrière le dénominateur commun de l'absence de référence à la loi de 2005, des problématiques très diverses peuvent être esquissées. Dans un premier cas de figure, cette absence de référence peut être associée à un contenu d'accord vide de toute prise en compte du « handicap psychique » (ex. Accord Carrefour ; Accord UES La Banque Postale) ou comportant au mieux quelques prévisions répondant éventuellement à des situations de « handicap psychique » ; il en va ainsi de la possibilité « *d'accompagnement par des spécialistes externes de personnes en situation psychologique fragilisée* » (Accord Cofely Ineo, p. 12) ou de « *dispositif d'écoute psychologique adapté* » (Accord La Poste, p. 20, Pt III - 6.6) ou « *d'accompagnements spécifiques* » et autres « *actions de soutien aux personnes concernées par des troubles de santé chroniques souhaitant et pouvant poursuivre une activité professionnelle* » (Accord La Poste, p. 17, Pt II-5.4).

Par ailleurs, il arrive que bien que le préambule et le champ d'application ne fassent aucune référence à la loi du 11 février 2005, celle-ci soit visée dans le volet de l'accord consacré au maintien en emploi (Cf. not. Accord Dassault Aviation p. 10, Point 7 ; Accord Orange, p. 19, Chapitre 4). Cette mention ne peut ici être associée, de près ou de loin, à notre sens, à une prise en compte de la diversité des origines du handicap, encore moins à une attention particulière au « handicap psychique ». Il s'agit manifestement pour les signataires de rappeler – sans doute en vue de l'obtention de l'agrément – que l'accord se plie bien à l'obligation légale de prévisions de « mesures appropriées » à la conservation de l'emploi des personnes handicapées³⁴.

1.1. La référence à la loi sans mention particulière

Dans un premier cas de figure, dès le préambule les parties signataires de l'accord font mention du cadre de la réglementation « *issue de la loi du 10 juillet 1987 (...) complétée par la loi du 11 février 2005 (...)* » (ex. Accord EFS ; Accord Malakoff-Médéric ; Accord Natixis ; Accord Axa) ou constitué par « *la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* » (ex. Accord Caisses régionales du Crédit agricole ; Accord Darty ; Accord Thales ; Accord Safran). On affiche alors l'état actuel de l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise, les objectifs quantifiés de l'accord, sans laisser d'indice témoignant d'un intérêt porté à la diversité des formes de handicap, encore moins au « handicap psychique ». A la référence formelle en préambule s'ajoute dans le champ d'application à nouveau celle faite à « *la loi du 11 février 2005* » (ex. Accord EFS, Accord Darty, Accord Thales, Accord Safran ; Accord Axa) ou aux articles pertinents du Code du travail (ex. Accord Caisses régionales du Crédit agricole ; EFS,

³⁴ Cf. l'actuel article L. 5213-6 du Code du travail issu de la loi du 11 février 2005 « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, (...), les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi(...) ».

Accord Malakoff-Médecin ; accord Natixis), en évitant toutefois, parfois de façon manifeste (ex. Accord Axa, p. 4, article 1)³⁵, de citer la définition du handicap et, en tous cas, toujours sans montrer quelque attention particulière à la diversité des origines et situations de handicap. Il peut cependant arriver qu'au sein même de l'accord, soit précisé « *qu'aucune forme de handicap n'est d'emblée à exclure des processus de recrutement* » (ex. Accord Darty, pp. 5-7) ou encore mentionner un dispositif, via un numéro vert, d'échanges « *avec des professionnels (entre autres des psychologues externes à l'entreprise), (...) d'écoute et de réponses à des problématiques personnelles* » (Accord EFS, p. 7, Pt 2.1).

Dans un deuxième cas de figure, le préambule de l'accord rappelle parfois l'histoire et l'état de l'action de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, ou fait référence à des engagements internes très « généraux » (ex. respect de la différence, promotion de la diversité, responsabilité sociale ou sociétale de l'entreprise,...)³⁶ ou plus précis (Charte de la Diversité,...)³⁷. Mais, la mention du cadre légal n'intervient que dans le champ d'application de l'accord. Ainsi, peut-il être indiqué que les bénéficiaires sont ceux « *de l'obligation d'emploi, telle que définie dans la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 pour l'emploi des travailleurs handicapés (modifiée par la loi n° 102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)* » (Accord AFPA, p. 3, art. 1) ou les « *collaborateurs reconnus handicapés définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé* » (accord Banque populaire, p. 3, Pt 2.1 ; Accord Caisse d'Épargne, p. 5, Chap. 1) ou encore plus sobrement « *les salariés concernés sont ceux visés par l'article L. 5213-1 du Code du travail et par la loi du 11 février 2005* » (Accord IKEA, p. 3, art. 1)

Dans un troisième cas de figure, mention est sobrement faite dans le préambule ou dans le champ d'application de l'accord à la loi du 11 février 2005. Mais la lecture de l'accord révèle une attention particulière à des situations de handicap pouvant être suscitées par une altération de la fonction psychique. On peut ainsi voir affirmé que « *les parties signataires de l'Accord tiennent à rappeler que tout poste de travail disponible est, par principe, ouvert aux personnes en situation de handicap dès lors que le candidat répond aux critères et caractéristiques requis pour occuper le poste. Il est donc ouvert à tout type de handicap, visible ou invisible* » (Accord Accenture, p. 14, Pt 2.1.1). Certes, l'invisibilité n'est pas le seul fait du « handicap psychique » mais elle en est une des caractéristiques principales... De même peut-on trouver mention, dans un plan de maintien en emploi, de « *l'accompagnement des situations de handicap survenues ou aggravées en cours de carrière* » du fait notamment d'une « *maladie invalidante ou évolutive* » (Accord Accenture, p. 22, section 3) ou, toujours au titre du maintien en emploi, de la prise en compte nécessaire des « *maladies chroniques invalidantes* » (Accord SNCF, p. 11, Art. 3.2.2). Outre que le « trouble de la santé invalidant » est visé par la définition du handicap donnée par la loi du 12 juillet 2005, on sait qu'il peut être associé à l'idée de polyhandicap, et donc éventuellement à une altération de la fonction psychique.

³⁵ Article 1^{er} de l'accord Axa signé à Nanterre le 15 novembre 2013 : « *Conformément aux termes de la loi du 10 juillet 1987 et de la nouvelle loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le présent accord s'applique à tous les bénéficiaires – salariés administratifs et commerciaux – dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités dans les conditions ci-après déterminées* » (?).

³⁶ Cf. not. Préambule de l'accord IKEA.

³⁷ Cf. not. Préambule de l'accord Banque populaire ; préambule de l'accord Caisse d'Épargne.

1.1. La référence à la loi de 2005 avec indication de la variable psychique

Un certain nombre des accords collectifs analysés ont en commun de faire référence à la loi du 11 février 2005 en préambule ou dans l'indication de leur champ d'application mais en citant expressément la définition légale du « handicap » et/ou celle du « travailleur handicapé » qui font apparaître le terme « psychique ». Cependant, pour un premier groupe d'accords cette référence apparaît sans conséquence (1.2.1), au mieux ces accords paraissent intégrer la diversité des situations et origines du handicap, certaines de leurs dispositions pouvant, de ce fait, intéresser une situation de « handicap physique ». En revanche, pour un second groupe d'accord, la mention liminaire du terme « psychique » connaît un écho dans le contenu même de l'accord qui comprend des dispositions visant explicitement le « handicap psychique », témoignant d'une « référence conséquente » des partenaires sociaux (1.2.2).

1.2.1. Une référence sans conséquence

Un ensemble d'accords collectifs opère une « référence sans conséquence ». On relève dans cette logique divers cas de figure textuelle. Tout d'abord, si le préambule de l'accord ne fait aucun renvoi particulier à la loi du 11 février 2005, en s'en tenant par exemple à louer la qualité « socialement responsable et citoyenne » de l'entreprise (ex. Accord Euro Disney), son champ d'application cite expressément la définition légale « *« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »* (ex. Accord Euro Disney, Accord Les Entreprises du Médicament). Par ailleurs, un accord peut dans son préambule préciser qu'il « *s'inscrit dans le cadre de la loi n° 87-157 du 10 juillet 1987 modifiée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation, et la citoyenneté des personnes handicapées et les textes qui en découlent* » (ex. Accord ERDF), voire rappeler que « *le principe d'accessibilité pour tous (à l'emploi), quel que soit le handicap, est inscrit dans la loi de février 2005* » (Accord ERDF), être suivi, dans son champ d'application, de la citation expresse de la définition du handicap issue de la loi de 2005 (Accord ERDF). Mais, dans les deux cas de figure, une fois indiquée la possible altération de la fonction psychique, le reste de l'accord ne témoigne d'aucune attention particulière à la spécificité de la situation de handicap qui en découle (Cf. not. Accord ERDF ; Accord Euro Disney ; Accord Les Entreprises du Médicament).

De façon relativement proche, certains accords peuvent, dans leur préambule, mentionner la loi du 11 février 2005, et sur la lancée afficher parmi leurs objectifs : « *la poursuite de l'insertion de salariés handicapés, quelle que soit la nature du handicap (physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique, polyhandicap ou de trouble de santé invalidant) sur l'ensemble des postes à pourvoir dans le Groupe (...)* » (ex. Accord Sanofi), ou bien souligner que l'accord « *a permis également de tenir compte des dispositions de la loi du 11 février 2005 (...) qui a modifié la définition du handicap* », laquelle est alors citée (ex. Accord Groupe PSA Peugeot Citroën) ou reprise dans le champ d'application (Accord Groupe Crédit agricole SA, p. 5, II). Mais, par la suite, ces accords ne contiennent au mieux que quelques dispositions pouvant faire songer à la variable psychique, ainsi par exemple de la mention de la « *diversité de nature du handicap* » (Accord Sanofi, p. 9, Pt. 3.6), de « *la multiplicité des types de handicap et (de) la diversité de leurs origines* » (Accord Groupe

Crédit agricole SA, p. 5, II), de l'importance de la sensibilisation « *aux différents types de handicap* » (Accord Groupe PSA Peugeot Citroën, p. 6) ou de la prévision « *d'aides ponctuelles liées à un épisode de crise dans le cadre d'une pathologie évolutive* » (Accord Sanofi, p. 9, Pt. 3.6), de formations particulières des tuteurs, y compris à « *l'approche psychologique* » (Accord Groupe PSA Peugeot Citroën, p. 16), voire d'« *accompagnements personnalisés par des spécialistes externes pour les personnes en situation psychologique fragilisée (reconnues comme étant en situation de handicap* » (Accord Groupe Crédit agricole SA, p. 13, Pt. 4.2.4), ou encore d'actions de sensibilisation « *aussi bien au handicap visible qu'au handicap invisible* » (Accord Groupe Crédit agricole SA, p. 17, Pt. 5.2). Dans la brume de ce type de production, le « handicap psychique », lui, demeure conventionnellement invisible.

De façon sensiblement équivalente, un accord peut disposer d'un préambule débutant, quasi emblématiquement, par la définition légale du handicap codifiée à l'article 114 du Code de l'action sociale et de la famille ainsi que par le rappel de l'article L. 5213-1 du Code du travail : « *est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions psychiques, sensorielles, mentales ou physique* ». Mais, le contenu de l'accord ne fait apparaître que des opportunités de prise en compte du « handicap psychique », sans que cette spécificité de handicap ne soit jamais citée, ainsi par exemple des possibilités de « *parrain formé au handicap* », de modulation d'horaires « *prenant en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains salariés handicapés* », d'aménagement de la charge de travail, d'aménagements au regard « *de la fatigabilité et de recours à des soins* », de sensibilisation des salariés aux « *différents types de handicap* » (Accord SoLocal, p. 12, 13, 17, 26).

1.2.2. Une mention conséquente

Tout en variant fortement, le mode de référence liminaire au « handicap psychique » d'un certain nombre d'accords peut lui-même exprimer une forme de sensibilisation à ce dernier des partenaires sociaux ; toutefois, le dénominateur commun de ces accords est bien de voir la reconnaissance littérale de la variable psychique s'accompagner d'un ciblage explicite du « handicap psychique » dans diverses de leurs dispositions.

Les préambules de cet ensemble d'accords collectifs se réfèrent souvent sobrement au cadre juridique national, par exemple en rappelant les « *exigences de la loi du 11 février 2005* » (Accord Air France), en mentionnant quelquefois également la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 (Accord Croix-Rouge française FEHAP, Accord SNCF). Le préambule peut aussi être l'occasion de faire apparaître la variable « psychique » en soulignant le contexte professionnel de l'accord ; ainsi peut-on rappeler que : « *selon les données de l'Observatoire de branche, les emplois de la branche subissent une forte exposition aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, couplée avec l'âge relativement élevé des salariés, et particulièrement ceux reconnus handicapés, la question de la fin de carrière est primordiale. L'anticipation des parcours, la réflexion sur la mobilité et les politiques de reclassement, notamment pour les métiers physiquement et psychologiquement exigeants, sont des enjeux de la branche* » (Accord Croix-Rouge française FEHAP). Le plus souvent ces accords citent dans leurs champs d'application la définition du handicap : « *Selon la loi, constitue un handicap un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie*

dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (Accord SNCF, p. 3, art. 1.3 ; Accord Air France, p. 6, Pt. 2). Il arrive que l'accord en fasse un commentaire: « *Cette définition traduit la multiplicité des handicaps (légers ou lourds, visibles ou non...) et la diversité de leurs origines. Elle montre que chaque situation de handicap appelle une analyse et une solution spécifique et individuelle* » (Accord SNCF, p. 3, art. 1.3). Ce groupe d'accords collectifs affirme effectivement, de façon claire, la diversité des handicaps pris en compte par l'entreprise ; ainsi est-il généralement affirmé que « *les recrutements portent sur toutes les catégories d'emploi, de collègues et de niveaux de formation ainsi que sur tous les types de handicap* » (Accord SNCF, p. 5, art. 3.1), ou bien que la sensibilisation porte tant sur « *la multiplicité des formes de handicap* » que sur « *la singularité de chacune d'elles* » (Accord Air France, p. 20, Pt. 7.2). Mais, la caractéristique majeure de ces accords est de contenir des dispositions mentionnant expressément le « handicap psychique » ; ainsi peut-il être précisé que sera organisé une « *formation sur le handicap psychique et/ou mental* » (Accord SNCF, p. 23, art. 3.6.1), une « *formation présentielle sur le handicap psychique à destination de l'intégralité des acteurs* », des actions de partenariat « *en vue d'améliorer la connaissance et la détection du handicap psychique* » (Accord Air France, p. 21, Pt. 7.3), ou bien encore que l'on entend agir à la fois dans le sens de la prévention du risque de « *développer un handicap physique ou psychique* », et dans celui de l'intégration des « *handicapés psychiques* » (Accord Croix-Rouge française FEHAP, p. 16, art. 16.1 et 16.2). Il y a là plus que des indices d'intégration par les négociateurs sociaux de la spécificité de la situation de handicap due à une altération d'une fonction psychique. Ce sont ces « indices », implicites ou explicites, dont il convient d'approfondir le repérage dans les normes conventionnelles.

2 – Les indices d'intégration conventionnelle du « handicap psychique »

La lecture d'un échantillon de trente accords d'entreprise, de groupe ou de branche professionnelle en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap révèle de la part des partenaires sociaux soit la mise en œuvre d'opportunités de prise en compte d'une situation de « handicap psychique » (2.1), soit la prise en considération explicite de la spécificité du « handicap psychique » (2.2).

2.1. La prise en compte potentielle de situations de « handicap psychique »

La prise en compte potentielle de situations de « handicap psychique » transparaît dans des dispositions conventionnelles rappelant un contexte favorable à la survenance de ce type de handicap (2.1.1), mettant en œuvre un dispositif de détection préventive (2.1.2), prévoyant des modalités particulières de recrutement ou de maintien en emploi (2.1.3), des mesures de compensation ne visant pas que le « handicap physique ou sensoriel » (2.1.4), des possibilités d'accompagnement personnalisé (2.1.5) ou encore une sensibilisation et une formation à la diversité des formes de handicap (2.1.6).

2.1.1. Le rappel d'un contexte favorable à la survenance d'un « handicap « psychique »

L'objectif de maintien en emploi de personnes en situation de handicap est affiché comme « essentiel », « prépondérant », ... par la très grande majorité des accords collectifs étudiés. Ceci peut évidemment être expliqué par l'existence d'une obligation de négocier des

partenaires sociaux sur ce point³⁸ et par celle plus récente de mise en œuvre d'un plan de maintien dans l'entreprise au même titre qu'un plan d'embauche dans le cadre de tout accord agréé au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés³⁹. Mais, il arrive que des accords lient expressément le souci de maintien en emploi de personnes en situation de handicap au contexte particulier de l'entreprise qu'il s'agisse de son type d'activité et/ou de la démographie de ses effectifs. Ainsi peut-il être affirmé que « *dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite et d'augmentation du taux de travailleurs en situation de handicap, les actions en faveur du maintien en emploi seront encore renforcés* » (Accord Banque populaire, p. 3 Pt 3). L'augmentation attendue du taux de travailleurs handicapés n'est d'évidence pas associée à un objectif particulier des recrutements ou à la prise d'acte d'une croissance de la réalisation des risques pour la sécurité et la santé physique des travailleurs. C'est implicitement l'usure mentale, la diminution ou l'altération de leurs capacités psychiques qui apparaît alors source d'inquiétudes et de mobilisation des partenaires sociaux.

2.1.2. La mise en œuvre d'une détection préventive des situations de handicap

Dans un certain nombre d'accords collectifs, on retrouve l'objectif de « suivi des salariés en arrêt de travail de plus de trois mois ou en arrêts fréquents ». Il peut ainsi être prévu que : « *Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'inaptitude professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par le référent handicap ou le gestionnaire R.H., en étroite collaboration avec le médecin du travail. Dès lors que le salarié fait part à l'entreprise qu'il envisage, au terme de son arrêt de travail, de reprendre son activité professionnelle, celle-ci lui indique la possibilité et l'intérêt pour lui de solliciter une visite de pré-reprise avec le médecin du travail. Il s'agit d'anticiper les situations d'inaptitude professionnelle et d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi. Une attention particulière est également portée à l'égard des personnes en situation de handicap concernées par des arrêts de travail fréquents de courte durée afin d'envisager un accompagnement spécifique* » (Accord Banque populaire, p. 4, Pt 3.1.A ; voir également : Accord Caisse d'Epargne, p. 7 ; Accord Natixis, p. 5 ; Accord Malakoff-Médéric, p. 8 ; Accord SoLocal, p. 15). Bien qu'aucun type d'origine de la situation de handicap pouvant survenir, existant ou évoluant, ne soit ici « ciblé », il est patent que ce genre de dispositif peut, par exemple, concerner des « états dépressifs ».

Ce « souci de détection » s'exprime également dans des dispositions conventionnelles affirmant que « *les risques de déclaration d'inaptitude au travail par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou non, sont un aspect important relevant de l'emploi des travailleurs handicapés* » (Accord Darty, p. 15, section 3). Du côté employeur, l'idée qu'on dispose de fait dans l'entreprise d'un « stock » de travailleurs handicapés « non déclarés » n'est pas nouvelle. Pareil *a priori* apparaît cependant renforcé par le développement des « risques psychosociaux », le vieillissement en emploi lié au report des départs en retraite, les difficultés de gestion des fins de carrière,... Tout cela peut donner lieu ou, en tous cas, favoriser une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions psychiques. Un certain nombre de dispositifs conventionnels de « détection » témoignent ainsi d'une mobilisation de l'entreprise pour optimiser au mieux ses obligations

³⁸ Cf. not. Articles 25 et 27 de la loi du 11 juillet 2005.

³⁹ Cf. Décret n° 2014-1386 du 20 novembre 2014 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par l'application d'un accord mentionné à l'article L. 5212-8 du Code du travail (JORF n° 0270 du 22 novembre 2014).

(notamment de reclassement) en organisant un maintien en emploi des salariés concernés en tant que « travailleurs handicapés ». On rapprochera de cette dynamique l'insistance mise par les accords à faire connaître le statut de « travailleurs handicapés », à aider par un soutien personnel et/ou l'attribution de jours de congés exceptionnels, par exemple, aux formalités de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (ex. Accord Caisse d'Épargne, p. 7 ; Accord Euro-Disney, p. 9 ; Accord Safran, p. 12 ; Accord SoLocal, p. 9 ; Accord Thales, p. 6). Tout en notant le rappel, par certains accords, du caractère individuel, volontaire et confidentiel de la démarche (ex. Accord SNCF, p. 13, Art. 3.2.4), il arrive qu'on aille jusqu'à intituler une disposition de l'accord : « *facilitation de la reconnaissance handicap* » (Accord Croix-Rouge FEHAP, p. 8, art. 7.1 ; voir également : Accord PSA Peugeot Citroën, p. 13, Art. 3.2). Sans parler de « chasse aux TH non déclarés », la recherche d'un gonflement sensible de cette catégorie dans l'entreprise se fait aujourd'hui très active... Les origines psychiques de la situation de handicap constituent indiscutablement un « vivier d'avenir », en tous cas beaucoup plus important que les survenances ou prises en compte d'altérations des fonctions physiques ou mentales⁴⁰.

Le « suivi en amont » peut se faire lui-même moins objectif et plus proche d'un suivi comportemental lorsqu'il est prévu qu'une « *attention particulière est portée au risque de désadaptation et de désinsertion des salariés, qu'ils soient reconnus handicapés ou qu'ils deviennent handicapés en cours de carrière ou encore lorsque le handicap s'aggrave* », et que « *l'ensemble des acteurs est susceptible de signaler des difficultés d'un salarié en situation de handicap : la médecine du travail, le management, le référent PH, les équipes RH, les élus du personnel. Ils informent le référent PH de la région concernée et/ou le DRH DS régional. Les référents suivent systématiquement les situations de restrictions d'aptitude, susceptibles d'évoluer vers une situation de handicap* » (Cf. Accord AFPA, p. 10 ; articles 10 et 11).

2.1.3. L'indication de modalités contractuelles de recrutement ou de maintien en emploi

Les accords collectifs sont d'évidence marqués par l'idée, au moins partagée par les organisations syndicales, de la supériorité d'une embauche dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. L'affichage dans les accords collectifs d'objectifs quantifiés d'emploi de travailleurs handicapés se réfère souvent à une diversité de formes contractuelles, tout en indiquant la préférence donnée au CDI ou contrat à durée indéterminée (ex. Accord Croix-Rouge FEHAP, p. 5, art. 2 ; Accord IKEA, p. 8 ; Accord Malakoff-Médéric, p. 4) ou à un nombre minimum de CDI (ex. Accord AFPA, p. 8, Accord Caisse d'Épargne, p. 11 ; Accord Groupe Crédit agricole SA, p. 7 ; Accord Safran, p. 6 ; Accord Thales, p. 7) et/ou à une durée minimale des contrats à durée déterminée (ex. Accord Caisse d'Épargne, p. 11 ; Accord Groupe Crédit agricole SA, p. 5) ; Accord Darty, p. 9 ; Accord Les Entreprises du Médicament, p. 6 ; Accord Safran, p. 6 ; Accord Thales, p.7.). On peut regretter que tout ceci soit fait le plus souvent sans référence à la nature du handicap et à la pertinence, au regard de ce dernier, de la formule contractuelle privilégiée⁴¹. Eventuellement, il est précisé que « *les parties conviennent de l'intérêt d'une politique de recrutement diversifiée en termes de*

⁴⁰ Certains souligneront que les définitions du « handicap » et du « travailleur handicapé » donnés par la loi du 11 février 2005 emportent donc reconnaissance d'un plus grand nombre de travailleurs handicapés...

⁴¹ « *Off* » certaines partenaires sociaux reconnaissent une forme de conflit de logiques entre d'une part le fait de regarder le CDI comme le contrat souhaitable pour tout travailleur et, d'autre part, l'absence de formules contractuelles en droit du travail adaptées aux situations de handicap psychique ; ces dernières appelleraient des formules courtes, souples, intermittentes. Peut-on en revendiquer le développement pour faciliter l'insertion ou le maintien en emploi des personnes handicapées « psychiques », sans prendre le risque d'un développement général au sein du monde du travail ?

contrats et de types de profil » (Accord Caisse d'Épargne, p. 11, Pt 5.4). La mention des « types de profil » est-elle synonyme de types de handicap et d'origine de ce dernier ? Il arrive cependant qu'il soit précisé que « *Les contrats conclus avec des personnes en situation de handicap sont établis à temps plein ou à temps partiel pour tenir compte de leurs restrictions à l'emploi et notamment dans certains cas, de leur niveau de fatigabilité ou de leurs contraintes de soins* » (ex. accord Banque populaire, p. 12, Pt 6.1.A).

Par ailleurs, de nombreux accords indiquent accorder « *une importance particulière à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap par le biais de la formation en alternance* » (ex. Accord Groupe Crédit agricole SA, p. 9, Pt. 3.3 ; Accord Natixis, p. 12, Pt 2.1.3). L'alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage) contribuerait « *à l'amélioration du niveau de formation* » et serait « *une voie privilégiée pour familiariser (...) avec l'entreprise et préparer la voie vers une éventuelle embauche (...)* » (Accord Natixis, *Idem*). Pour d'autres, la présence dans l'entreprise de jeunes travailleurs handicapés en alternance a l'intérêt de « *sensibiliser les équipes à la question du handicap* » (ex. Accord Euro Disney, p. 5, article 8). Bien que le thème de l'alternance soit abordé dans une majorité des accords étudiés, aucun d'entre eux n'envisage ces formules contractuelles sous l'angle de leur pertinence toute particulière vis-à-vis de travailleurs en situation de handicap dû à une altération de leurs fonctions psychiques.

A propos de formules contractuelles adaptées au handicap, il est toutefois possible de mentionner l'indication conventionnelle qu'en « *complément des dispositifs courants d'accès à la formation* », des salariés handicapés peuvent bénéficier d'un « *contrat de rééducation professionnelle qui peut être mise en place après un long arrêt de travail, et permet ainsi une réinsertion en douceur du salarié. (...) Ce dispositif permet au salarié bénéficiaire de l'accord, à l'issue d'un arrêt maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, de reprendre progressivement une activité professionnelle, soit sur son ancien poste, soit sur un autre poste dans son site. Ce contrat a pour objectif de faciliter le maintien dans l'entreprise du travailleur handicapé par la réaccoutumance à l'exercice de son ancien métier, par l'apprentissage d'un nouveau métier, ou par l'aménagement du poste de travail. Ce contrat est conclu entre la CPAM, l'employeur et le salarié pour une durée de 3 mois à 1 an* » (Accord PSA Peugeot Citroën, p. 11, Pt. 3.1.4). En réalité, les partenaires sociaux font ici œuvre pédagogique puisque ce type de contrat s'adresse à toute personne reconnue travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui, à la suite d'une maladie invalidante, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, a perdu la possibilité d'exercer son emploi. Un tel contrat peut être mis en place à l'issue d'une reprise du travail à temps partiel dans un but thérapeutique. Il peut être conclu avec son ancien employeur comme avec un nouvel employeur⁴². Sans que cela soit patent, il est permis d'envisager des hypothèses dans lesquelles un travailleur handicapé « psychique » puisse bénéficier d'un « contrat de rééducation professionnelle en entreprise ».

2.1.4. L'instauration de mesures de compensation adaptées à divers types de handicap.

Les mesures de compensation du handicap envisagées dans les accords collectifs demeurent très souvent « référées » à une altération des fonctions physiques et/ou sensorielles. Un exemple de cette « tradition » ancrée sans doute dans les premiers temps du droit de l'emploi des personnes handicapées - les « Gueules cassées » de la « Grande Guerre ! - peut être trouvé dans l'annexe 1 de l'accord SNCF intitulée « Aides à la compensation du

⁴² Cf. not. <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/travailleurs-en-situation-d-handicap/article/handicap-le-contrat-de-reeducation-professionnelle>.

handicap en situation de travail. Sont proposées : prothèses auditives, matériels pour déficients visuels, paire de lunettes de vue « spécifique », aides à la communication interface, interprètes, Aides techniques, aménagement de poste, aide au transport adapté, aménagement de véhicule de service (transport domicile-travail), aménagement de véhicule personnel de l'agent, accessibilités des sanitaires, télétravail, aide animale, étude ergonomique, accessibilité des locaux communs, doublement de l'alarme incendie, fauteuil roulant manuel ou électrique,... et il est vrai : « tutorat spécifique » ! (Cf. Accord SNCF, annexe 1, p. 29 et s. ; voir également : Accord Caisses régionales du Crédit agricole p. 7, Pt. 7.1 ; Accord EFS, p. 19, Accord Les Entreprises du Médicament, p. 10/11).

Au regard d'une telle focalisation sur le handicap physique ou sensoriel, on peut estimer que certaines dispositions conventionnelles trahissent une prise en compte de la diversité d'origine de la situation de handicap et donc, au moins potentiellement, de la spécificité du « handicap psychique ». On retrouve à ce titre, de façon assez générale, la mention des possibilités d'aménagement d'horaires individualisés prévues à l'article L. 3122-26 du Code du travail (ex. Accord Air France, p. 15 ; Accord Banque de France, p. 11 ; Accord EFS, p. 19 ; Accord Euro Disney, p. 7, Art. 12 ; Accord Natixis, p. 4 ; Accord PSA Peugeot Citroën, p. 17 ; Accord Safran, p. 12). De façon plus originale, il peut être prévu une « *autorisation de modulation d'horaire pouvant prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certain salariés handicapés* » (Accord Solocal, p. 16, Pt. 3.2.2). On rencontre également les prévisions de possibilités « *d'organisation du travail, voire du contenu du poste de travail si nécessaire* » (ex. accord Banque populaire, p. 5, Pt 3.2), d'adaptation des postes, « *des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale* » (Accord Safran, p. 14)⁴³, d'aménagement et de recherche de compatibilité de l'organisation du travail, des horaires, du rythme, de l'intensité et de la charge de travail « *avec les situations spécifiques* » (Accord Sanofi, p. 8, Pt. 3.3), d'intégration à temps partiel (ex. Accord Banque de France, p. 11), de « *mise en place de temps partiel* » (ex. accord Banque populaire, p. 5, Pt 3.2), ou encore de réduction du temps de travail sous condition d'âge et d'ancienneté avec compensation partielle de la perte de rémunération (ex. Accord EFS, p. 19 ; Accord Euro Disney, p. 12, art. 25 bis),

Dans le même sens, il peut être prévu « *un abaissement d'OMP (obligation minima de production) de 20%* » durant un an renouvelable pour des personnels commerciaux handicapés d'au moins 55 ans ayant une affection de longue durée (ALD) avec maintien des éléments fixes de la rémunération et compensation de l'abaissement de 20% par la mission Handicap (Accord Axa, p. 13). Dans la perspective plus nette d'organisation d'une transition vers la retraite, il peut être prévu qu'afin « *de permettre un maintien dans l'emploi jusqu'à la fin de la vie professionnelle aux salariés administratifs ayant une ALD et bénéficiaires d'un justificatif loi du 10 juillet 1987 et loi du 11 février 2005, qui rencontreraient des difficultés en lien avec leur handicap dans la gestion de leur vie professionnelle, il pourra leur être proposé un accès aménagé au dispositif conventionnel (...) de transition entre activité et retraite à durée déterminée* » (Accord Axa, p. 13). Ce type de dispositif lié à une affection de longue durée peut intéresser l'hypothèse d'un « handicap psychique », dès lors que parmi les trente ALD, listées à l'article D. 322-1 du Code de la Sécurité sociale, sont citées les « *affections psychiatriques de longue durée* ».

On trouve, par ailleurs, dans un certain nombre d'accords la mention « générique » de la possibilité d'« *aides à la personne dans l'entreprise (...) et de toute autre mesure qui se*

⁴³ Nulle innovation conventionnelle ici ; Il s'agit en fait d'un renvoi à l'article R. 4623-1 du Code du travail concernant les attributions du médecin du travail en tant que conseiller des acteurs de l'entreprise...

révélerait équitable et nécessaire » (Accord Natixis, p. 4), ou encore de « *favoriser des modalités de travail adaptées au salarié handicapé et à son handicap* » (Accord Caisses régionales du Crédit agricole, p. 8, Pt. 5.2.3). Pareilles dispositions « fourre-tout » n'excluent évidemment pas le soutien d'une personne en situation de « handicap psychique ». On relèvera toutefois un autre type de clause précisant que « *ces aides ne peuvent concerner que des équipements ou prestations concernant la vie professionnelle du travailleur (...)* » (ex. Accord Caisse d'Épargne, p. 9, Pt. 3.1). Il n'est pas sûr que cette délimitation soit vraiment pertinente dans l'hypothèse de handicap dû à une altération des fonctions psychiques...

Enfin, la mise en place de mesures de compensation du handicap est associée dans un certain nombre d'accords à la prévision d'appel à des partenaires extérieurs. Il arrive que l'accord charge explicitement la « Mission handicap » de l'entreprise de « référencer » ces prestataires (ex. accord Banque populaire, p. 6, Pt 3.2). Rarement l'accord les mentionne. Lorsque c'est le cas, il y a là un indicateur très « parlant » de la volonté de prendre en charge diverses situations de handicap, et notamment celles d'origine psychique⁴⁴, même si l'on se réfère parfois alors à des « structures » dites de « *santé mentale* », ainsi des exemple de « *SOTRES, ESAT Bastille, Club House Paris* » (Accord Thales, p. 18)⁴⁵.

2.1.5. La possibilité d'un accompagnement « personnalisé » du travailleur handicapé

De façon générale, les accords collectifs prévoient un accompagnement de l'intégration de la personne en situation de handicap. On note également ici la marque du « handicap physique » au travers des invocations récurrentes des possibilités d'aménagement du poste de travail et de son accessibilité, du recours possible à un ergonome, etc (ex. Accord Les Entreprises du Médicament, p. 9, Pt. 4). L'accompagnement se traduit toutefois aujourd'hui très souvent dans les accords par une préparation de l'équipe accueillant le travailleur handicapé et/ou de la hiérarchie de proximité ainsi que par la mise en place d'un tutorat individualisé.

Dans un certain nombre d'accord, il n'est prévu que la simple possibilité de « *mise en œuvre d'un suivi et d'un conseil individualisé assuré par le référent handicap de l'entreprise et/ou un collègue de travail sensibilisé à l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap (accompagnant)* », voire le « *soutien d'un partenaire extérieur spécialiste de l'intégration de personnes en situation de handicap* ». On s'engage alors « a minima » : « *Ces moyens seront, dans la mesure du possible et si cela est adapté à la situation, déployés en amont de l'arrivée du collaborateur. L'entreprise veillera notamment à informer au préalable*

⁴⁴ Il en va notamment ainsi en cas par exemple de référence à l'association Messidor dont le site web indique qu'elle « insère en emploi depuis 40 ans des personnes souffrant de troubles psychiques en leur offrant un parcours de transition avec un vrai travail rémunéré. Les personnes choisissent des activités de service au contact de la clientèle dans des établissements de transition (ESAT ou EA) ou directement en entreprise avec le job coaching (emploi accompagné). Messidor met aujourd'hui, à disposition des gestionnaires d'établissements une franchise sociale destinée à essaimer le concept dans toute la France » (<http://www.messidor.asso.fr>). Pareille référence nous a été citée lors d'entretiens à la Direccte Ile-de-France. Elle n'apparaît pas dans l'échantillon d'accords analysés.

⁴⁵ SOTRES est un établissement de réinsertion professionnelle pour personnes en situation de handicap due à des troubles psychiques passés (<http://www.sotres.org/entreprise-adaptee>); ESAT Bastille est un établissement médico-social qui accueille des personnes en situation de handicap psychique. Cet établissement a pour visée de promouvoir et de soutenir des projets d'intégration sociale et professionnelle par l'exercice d'un travail réel, en référence à un métier (<http://www.cat-bastille.fr>); ClubHouse France se définit comme « un chaînon manquant entre le suivi médical et une vie active pour les hommes et les femmes fragilisés par des troubles mentaux (tels que la bipolarité, la schizophrénie et la dépression sévère) » (<http://www.clubhousefrance.org/clubhouse-paris>), c'est-à-dire comme ce qu'un acteur institutionnel tel que l'Unafam regarde comme « troubles psychiques »...

l'équipe accueillante de l'arrivée d'une personne en situation de handicap, sous réserve de la préservation de l'anonymat lorsque celui-ci est souhaité » (ex. accord Banque populaire, p. 14, Pt 6.2).

Dans le même sens, certains accords organisent, comme on l'a indiqué, un accompagnement spécifique de l'encadrement et des équipes accueillant le travailleur handicapé. Cet accompagnement a pour objectif, notamment, « *de développer une bonne compréhension du handicap et des restrictions à l'emploi qui y sont associées ; de favoriser l'établissement de relations durables en réduisant les préjugés et en neutralisant les craintes qui pourraient exister ; de préparer l'encadrement à des situations d'intégration complexes* » (Accord EFS, p. 14, Pt 3.2.1). Le plus souvent sont prévues des formations à destination des gestionnaires « RH », des managers, des représentants du personnel (ex. Accord Caisse d'Épargne, p. 14, Pt. 6.3 ; Accord Caisses régionales du Crédit agricole, p. 6, Pt. 4.1). Il peut également être prévu « *l'intervention d'un organisme extérieur afin de sensibiliser et former l'équipe de travail et le manager à un type de handicap spécifique et aux modes de communication qu'il implique* » (Accord Sanofi, p. 7, Pt. 3.1.2 ; Accord Euro Disney, p. 6, Art. 9 ; voir également Accord Air France, p. 15, Pt. 5.7). A propos de ce dernier type de « sensibilisation », certains accords peuvent se montrer plus précis que d'autres ; ainsi peut-il être indiqué qu'une « *sensibilisation avec l'équipe de travail est organisée chaque fois qu'elle est nécessaire et avec l'accord de la personne concernée. Cette sensibilisation porte sur les conséquences du handicap de cette personne et permet un échange sur les représentations et préjugés associés au handicap (...)* ». Toutefois, « *le handicap d'un collaborateur n'a pas à être communiqué aux autres salariés si cela n'est pas clairement souhaité (notamment si le handicap n'est pas visible) par le collaborateur concerné. Ainsi, le manager se doit d'assurer une totale confidentialité sur cette situation et agir avec discrétion à l'aménagement éventuel du poste* » (Accord Air France, p. 13, Pt. 5.1). Il paraît évident que ce type de prévision, tout en ne visant pas explicitement le seul « handicap psychique », peut s'avérer singulièrement pertinente.

D'autres accords apparaissent plus engagés dans la mise en place de « tuteurs », dénommés parfois – de façon paternaliste? – « parrains » et « marraines » (ex. Accords Euro Disney, p. 6, Solocal, p. 11). Ainsi peut-il être prévu que « *dès leur arrivée, les Travailleurs Handicapés seront accompagnés – s'ils le souhaitent – par des salariés du Groupe Accenture France. Un tuteur sera désigné dans l'équipe pour faciliter quotidiennement l'intégration professionnelle du salarié en situation de handicap. Ce tuteur facilitera les démarches au moment de l'accueil mais constituera également un appui tout au cours des relations de travail du Travailleur Handicapé. Il relayera les informations utiles aux autres acteurs avec lesquels il sera amené à interagir. Le tuteur n'aura pas de lien hiérarchique avec le Travailleur handicapé* » (Accord Accenture France, p. 21, 2.2.1). Certes, le dispositif peut sembler très général ; mais, le fait qu'il soit prévu (le plus souvent) une formation du tuteur plaide, si celle-ci est sérieuse, pour une possibilité de prise en compte de la spécificité de la situation de handicap à accompagner, et donc éventuellement d'un handicap dû à une altération des fonctions psychiques.

La mise en place d'un tutorat apparaît soit éventuelle (ex. Accord Euro Disney, p.6, art. 9 ; Accord Sanofi, p. 11, art. 7), soit systématique, sa prévision étant associée parfois au rappel de la nécessité d'un accord de la personne concernée. Le tutorat semble parfois plus associé à l'intégration qu'au maintien en emploi. Il peut arriver qu'il vise particulièrement « *l'insertion des alternants handicapés* » (ex. Accord Safran, p. 8, Pt 6.1) ou qu'il participe clairement d'« *un parcours d'intégration adapté au handicap* » (ex. Accord Caisse

d'Épargne, p. 13, Pt 6.1 ; Accord Croix-Rouge FEHAP, p. 8, art. 7.2). Cependant, de nombreux accords envisagent un tutorat aussi bien lors d'une intégration que d'un retour en emploi (ex. Accord Groupe Crédit agricole SA, p. 12, Pt. 4.2.1). Certains distinguent « *tutorat d'intégration* » incarné par une personne « *servant de référent, si nécessaire, pour informer, soutenir tout au long de la phase d'intégration* » et « *tutorat de maintien en emploi* » ou « *tutorat renforcé* », demandé par le médecin de santé au travail pour certains salariés handicapés et pouvant, notamment, « *se traduire par l'aide d'un salarié volontaire* » (Accord Thales, p. 10 et 14). Ces deux formules peuvent, d'évidence, permettre l'accompagnement de diverses formes de handicap, et donc celui d'origine psychique.

2.1.6. La sensibilisation et la formation à la diversité des situations de handicap

De très nombreux accords disposent sur la sensibilisation et la formation « sur le handicap » des acteurs internes à l'entreprise qu'il s'agisse de la « filière RH », des « managers », des institutions représentatives du personnel, des services de santé au travail, des « référents handicap », etc. Les objectifs le plus souvent rappelés sont de « *faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap et l'emploi de celles-ci* » (ex. accord Banque populaire, p. 17, Pt 8) ou, plus radicalement, de « *faire disparaître les réticences et préjugés qui existent encore, en vue de favoriser l'intégration de tous* » (Accord Air France, p. 20, Pt. 7.2), ou encore d'intégrer le fait qu'une « *insertion durable suppose (...) une mobilisation de tous les acteurs* », et donc une sensibilisation voire des formations (Accord Croix-Rouge FEHAP, p. 7, art. 7.1). On s'en tient toutefois, le plus souvent, à un haut niveau de généralité, tout en visant une diversité de situation de handicap. A titre indicatif, il peut ainsi être retenu comme axes prioritaires de sensibilisation, le fait de « *favoriser la perception puis la prise en compte tant de la multiplicité des formes de handicap que de la singularité de chacune d'elles* » et de lutter « *contre toutes les représentations erronées, les stéréotypes et les préjugés sur le handicap en faisant connaître des expériences réussies dans l'entreprise et ailleurs* » (Accord Air France, p. 20, Pt. 7.2).

On notera par ailleurs que, dans le cadre de la gestion des carrières, il est assez souvent recommandé, par exemple, « *aux managers de porter une attention particulière à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation afin de tenir compte de la situation de handicap, si cette dernière peut avoir des conséquences sur les compétences requises ou la définition et le niveau d'attente des objectifs attendus* » (Accord Natixis, p. 9, Pt 1.6), ou encore « *qu'en fonction de la nature de son handicap un agent se présentant à un examen (bénéficie), sur préconisations du médecin du travail de modalités adaptées* » (ex. Accord SNCF, p. 17, art. 3.3.6)

2.2. La prise en considération explicite de la spécificité du « handicap psychique »

Une prise en compte explicite du « handicap psychique » s'exprime notamment lorsqu'il est affirmé « *depuis de nombreuses années, l'accord a prévu l'engagement des entreprises dans le champ du handicap psychique, tant au niveau de l'incitation à la reconnaissance qu'à celui de l'intégration de ce handicap dans les entreprises. Ce sujet reste problématique pour les entreprises, et le travail déjà engagé doit être poursuivi. L'accord renouvelle son partenariat avec les organismes spécialisés du secteur* » (Accord Croix-Rouge française FEHAP, p. 13, art. 16.2). Il peut être prévu par ailleurs de lutter, « *à la source* », en développant des actions de prévention des « troubles musculo-squelettiques (TMS) » et des risques psychosociaux (RPS) (Accord Croix-Rouge française FEHAP, p. 13, art. 16.1).

Très concrètement, il arrive qu'au titre de l'information et de la sensibilisation « *qui permet de lever les freins, les a priori et les représentations erronées sur le handicap* », un accord prévoit qu'« *une formation sur le handicap psychique et/ou mental sera proposée à destination notamment des services médicaux, de l'action sociale, des acteurs du handicap, de CHSCT et des managers concernés* » (Accord SNCF, p. 23, art. 3.6.1). Les dispositions conventionnelles concernant la formation des acteurs sont, de façon générale, porteuses de reconnaissance de la spécificité du « handicap psychique ». A titre illustratif, il peut être ainsi affirmé que « *L'entreprise entend poursuivre la mise en œuvre d'actions de formation à destination des médecins et infirmier(e)s du travail, des assistant(e)s des services sociaux, des Responsables Ressources Humaines, des référents Diversité et Handicap, des managers concernés, des CHSCT, et des organisations syndicales* ». Il est ensuite indiqué, parmi les actions reconduites, une « *formation présentielle sur le handicap psychique (CP4HANDPSY) à destination de l'intégralité des acteurs pour l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap, à l'issue de laquelle un guide pratique d'aide à l'accompagnement sera remis* », étant précisé que « *Deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord pourront bénéficier d'une formation présentielle sur le handicap psychique* » (Accord Air France, p. 21, Pt. 7.3).

De façon peut-être plus opérationnelle, il peut être précisé que l'entreprise « *intègre dans sa stratégie de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des équipes, des actions en faveur des personnes en difficultés temporaires ou permanentes du fait de leur état de santé (retour de longue maladie, altération des fonctions cognitives ou psychiques, ...)* ». Avec l'accord de l'agent et « *en collaboration étroite entre le médecin du travail et la mission Handicap – chacun agissant dans son domaine de compétence respectif –*, (l'entreprise) engage les mesures d'accompagnement adaptées réalisées par des spécialistes (psychologues d'entreprises, psychomotriciens, par exemple), dans le but de maintenir les capacités professionnelles et d'assister et accompagner les managers et les équipes de travail » (Accord Banque de France Eurosysteme, p. 12, Pt. 10.3). Il peut être rappelé que « *la loi 2005-102 a reconnu pour la première fois les troubles psychiques comme pouvant être à l'origine de situations de handicap en milieu professionnel. En effet, des salariés peuvent présenter au cours de leur vie professionnelle des épisodes problématiques de maintien dans l'emploi liés à des difficultés cognitives ou psychiques (...). Pour cela, (l'entreprise) met en place des actions de sensibilisation à destination des managers et des instances existantes (médecins du travail, assistants de service social, partenaires sociaux, CHSCT, ...) visant à permettre une meilleure connaissance des spécificités de ces troubles. Elle décrit et affiche un protocole à suivre par les managers s'ils s'interrogent sur l'existence possible de troubles psychiques chez l'un de leurs agents* ». Par ailleurs, au-delà des actions internes, on peut affirmer « *s'engager, aux côtés d'autres entreprises françaises, dans la recherche de solutions innovantes destinées à réinsérer et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique* » et, à ce titre, indiquer participer « *dans le cadre du Club Entreprises et Handicap, aux travaux de l'Association Cap'cités relatifs à la création en France du premier Clubhouse*⁴⁶ » (Accord Banque de France Eurosysteme, p. 12, Pt. 10.3)⁴⁷.

⁴⁶ <http://www.clubhousefrance.org/content/clubhouseparis>.

⁴⁷ Il peut être intéressant d'observer que le même accord « Banque de France Euro systeme » a, par ailleurs, pour caractéristique de prévoir un recrutement de travailleurs « handicapés déficients intellectuels » issus d'un Centre d'adaptation et de réinsertion par le travail (Cf. p. 6, Pt. 2.2.5). Les partenaires sociaux sont donc ici engagés clairement sur deux types d'origine de situations de handicap qui ont été distinguées précisément par la loi du 11 février 2005.

Dans le même sens, des accords collectifs s'engagent soit à développer « *des actions de partenariat, notamment de recherche académique, en vue d'améliorer la connaissance et la détection du handicap psychique* » (Accord Air France, p. 21, Pt. 7.3), soit des projets « favorisant l'accès au savoir et à l'emploi des personnes handicapées », certains de ces projets concernant « *l'insertion des personnes souffrant de troubles psychiques dans le monde du travail* » (Accord Thales, p. 17, Pt. 4.1). Ainsi en va-t-il, « *dans le cadre d'une coopération avec les Universités « Paris Descartes », « Pierre et Marie Curie » et « l'Agence Entreprise et handicap* », du projet se déclinant selon les trois axes suivants : « *le partenariat avec les écoles et les universités concernant le suivi et l'intégration en stage d'étudiants handicapés psychique ; le soutien de structures de santé mentale (SOTRES, ESAT Bastille, Club House Paris) pour le développement de l'emploi de transition afin de permettre à des personnes handicapées psychiques de garder le lien avec le monde du travail et les aider à mettre en place un projet individuel professionnel ; l'accompagnement des salariés handicapés de Thales souffrant de handicap psychique en vue de leur retour et/ou de leur maintien dans l'emploi. Cet accompagnement nécessitera la participation de structures spécialisées en appui avec les services de santé au travail* » (Accord Thales, p. 18).

En guise de conclusion :

Une association comme l'UNAFAM s'est battue historiquement pour faire exister une population particulière de personnes handicapées en la désignant « *par un nom qui la distingue des autres handicaps* », ceci justifiant en soi à ses yeux « *le terme de handicap psychique* »⁴⁸. On a pu craindre que cette construction très française d'une part ait du mal à s'installer dans le champ du travail et de l'emploi, singulièrement du fait de la montée en puissance des questions de « santé mentale au travail », d'autre part qu'elle ne soit contreproductive pour le progrès même de l'insertion professionnelle de la population qu'on entendait légalement distinguer ; en effet, dans un contexte de fort chômage, pourquoi un employeur privilégierait-il afin de respecter son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, l'embauche de personnes souffrant d'un « handicap invisible et imprévisible » à celle de travailleurs handicapés du fait d'une altération physique, sensorielle ou mentale, connue et stable ? Un risque de « sur-stigmatisation » paraît effectivement guetter les primo-demandeurs d'emploi ainsi que celles et ceux qui se sont éloignés un temps du marché du travail en raison de souffrances ou de troubles psychiques. Il n'est pas sûr que l'on puisse en dire autant de celles et ceux connaissant en cours d'emploi de telles difficultés sans que leur relation de travail ne soit rompue.

Le souhait initial de distinction des populations relevant de déficiences mentales ou intellectuelles de celles souffrant de maladies ou de troubles psychiques a semblé surtout viser des enfants, des jeunes adultes et leurs familles. Paradoxalement, l'enregistrement légal de cette distinction pourrait bien historiquement avoir surtout rencontré la confrontation nouvelle des entreprises au développement au sein de leurs effectifs du nombre de personnes en situation de handicap, reconnu ou non, provoqué par une altération de leurs fonctions psychiques, par exemple en état de dépression. Ainsi, alors que sous l'angle du recrutement la notion de « handicap psychique » pourrait s'avérer contreproductive, incitant les entreprises à choisir prioritairement toutes autres formes de handicap, elle pourrait du point de vue du maintien en emploi s'avérer pertinente voire fort opportune pour des entreprises pouvant encourir des sanctions financières au titre de leur obligation d'emploi et estimant disposer en

⁴⁸ UNAFAM, Livre blanc des partenaires de la santé mentale, 2001 (www.unafam.org).

leur sein de travailleurs psychologiquement usés, moins rentables mais pas toujours licenciables. En tous cas, quelques accords collectifs commencent à témoigner du fait qu'il n'est pas tabou de discuter entre « partenaires sociaux » de troubles psychiques.