



"Bore Out" et responsabilité de l'employeur

Actualité législative publié le **02/05/2016**, vu **2462 fois**, Auteur : [Maître Naciri-Bennani Zineb](#)

"Bore Out" : ennui au travail, dévalorisation professionnelle, mise au placard et dépression. Une personne poursuit son ancien employeur pour lui avoir attribué, pendant 4 années, de tâches insignifiantes au regard de ses fonctions et qualifications professionnelles.

Un cadre parisien (Frédéric Desnard) sollicite la condamnation de son ancien employeur au paiement de la somme de 360.000 € pour avoir été confié, pendant 4 années, des tâches ennuyeuses au travail ayant conduit à un "bore out".

C'est le phénomène du "burn out" qui a fait couler de l'encre, poussant des salariés épuisés au travail à solliciter la condamnation de leurs employeurs sur le fondement de l'article L.4121-1 du Code du travail concernant l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La situation de "bore out" est, au contraire, une "mise au placard", décrite comme une descente aux enfers, ayant entraîné une dépression causée par la décision de l'employeur de dépouiller ce cadre de ses responsabilités réelles.

L'employé a fini par quitter ses fonctions fin après avoir souffert d'anxiété, la dépression, et une crise d'épilepsie pendant la conduite.

L'employeur affirme que cet employé est malfondé en ce qu'il n'a jamais évoqué son ennui au travail au cours de la période de quatre ans.

Ceci rappelle une mise au placard d'un salarié SNCF, Charles Simon, ingénieur au salaire brut mensuel de plus de 5.000 euros qui a perçu une rémunération pendant 12 ans soit travail.

Dans une telle situation, il s'avère nécessaire de s'exprimer, de reporter la situation (par écrit) aux supérieurs hiérarchiques et de consulter un professionnel pouvant conseiller sur la démarche à suivre.