Image not found or type unknown

Salariés en burn-out, quels sont les recours ?

publié le **08/09/2016**, vu **11352 fois**, Auteur : Maître ARBEZ-NICOLAS

Près de deux salariés sur 10 seraient menacés de burn-out. A l'heure actuelle, le Burn-out n'est pas défini par la loi.

Le burn-out peut être caractérisé comme « *un état d'épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel* » (Schaufeli et Greenglass 2001).

Il peut être considéré comme une pathologie psychique.

Le burn-out se traduit généralement par une fatigue chronique, un épuisement physique et émotionnel, la sensation que tout est insurmontable, une diminution de l'estime de soi, des sentiments de désespoir, d'inutilité et de résignation. Le salarié perd progressivement le sens de son travail.

Le burn-out peut difficilement être reconnu comme accident du travail, lequel doit selon la Cour de Cassation résulter d'une « action violente et soudaine d'une cause extérieure ».

1/ La possible reconnaissance du Burn-out comme maladie professionnelle

Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle.

Toutes les pathologies psychiques sont susceptibles d'être concernées.

Il peut s'agir du syndrome d'épuisement professionnel communément appelé « Burn-out », mais également des maladies liées à un état de stress excessif (états de dépression, syndrome de fatigue chronique, troubles anxieux, états de stress post traumatique, etc.).

Si le stress n'est pas en soi une maladie, une exposition au stress peut être à l'origine de problèmes de santé et provoquer des maladies psychiques.

Ces pathologies ne sont pas désignées dans un tableau de maladies professionnelles. Concrètement, cela signifie que ces pathologies psychiques ne bénéficient pas à l'heure actuelle, d'une présomption d'imputabilité au travail.

En d'autres termes, le Burn-out n'étant à ce jour pas inscrit aux tableaux des maladies professionnelles de la Sécurité sociale, il n'y-a pas de présomption d'origine professionnelle de cette maladie.

Cependant, ces pathologies dites « hors tableau » peuvent être reconnues via le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles (Article L. 461-1 CSS).

Cette procédure suppose d'établir :

- Que la pathologie est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la

victime
- Qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25%

C'est la CPAM qui reconnaît la maladie professionnelle après avis motivé du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP). Il est à noter que l'avis du CRRMP s'impose à la CPAM.

Le Décret du 1er juin 2016 a adapté la phase d'instruction, afin de faciliter la reconnaissance du caractère professionnel de ces maladies, en prévoyant l'intégration d'un spécialiste au CRRMP (un Professeur des universités-praticien hospitalier ou un praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie). (Article D. 461-27 du CSS).

De plus, chaque fois qu'il l'estime nécessaire, le médecin-conseil de la CPAM ou le CRRMP doit faire appel à l'avis d'un médecin spécialiste ou compétent en psychiatrie.

Si la maladie professionnelle est reconnue, les frais de santé sont couverts à 100% sur la base des tarifs de la sécurité sociale. En outre, le salarié pourra notamment percevoir des indemnités journalières versées par la CPAM durant les arrêts de travail, une rente en cas d'incapacité permanente.

2/ L'engagement possible de la responsabilité de l'employeur

Le salarié victime d'un burn-out peut, indépendamment de la reconnaissance de celui-ci en tant que maladie professionnelle, rechercher la responsabilité de son employeur sur deux fondements :

- En cas de harcèlement moral

Le burn-out peut être la conséquence d'un harcèlement moral.

L'article L.1152-1 du Code du travail dispose que :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

- En cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés (L. 4121-1 du Code du travail). A cet égard, il est tenu d'une obligation dite de résultat.

Selon une jurisprudence constante, tout manquement par l'employeur à son obligation de résultat caractérise une faute inexcusable, lorsque « l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver ».

Pour que le salarié puisse obtenir réparation de ses préjudices, le harcèlement moral ou/et les manquements de l'employeur à son obligation de protection de la santé, doivent être reconnus par le Conseil de Prud'hommes.

Le salarié peut également engager une procédure en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

3/ burn-out et inaptitude professionnelle

Le salarié en burn-out reconnu inapte et dont le reclassement s'avère impossible, peut faire l'objet d'une mesure de licenciement pour inaptitude professionnelle.

S'il est démontré que l'inaptitude professionnelle a pour origine un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. (CA Versailles 15/01/2008 n°06/00415)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés