



Salarié en situation de « burn-out » et responsabilité de l'employeur

publié le **16/06/2014**, vu **13910** fois, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Le "burn-out" est très souvent synonyme d'arrêt maladie de longue durée, d'impossibilité de reprendre le travail et peut être reconnue en maladie professionnelle puisque classée dans la catégorie des risques psychosociaux professionnels. Le phénomène "burn-out" peut également trouver son origine dans des faits de harcèlement insidieux de la part d'un supérieur hiérarchique comme l'a reconnue la Cour de cassation sur le fondement de l'article L1152 du Code du travail (Cass. Soc. 15 novembre 2006, n° 05-41.489).

Le "Burn-out" caractérise le syndrome d'épuisement professionnel : un état complet d'épuisement physique et mental, stade avancé de la dépression.

La victime de ce symptôme s'épuise mentalement et physiquement en essayant d'atteindre des objectifs irréalisables. Elle devient à bout nerveusement, perd pied et peut aller jusqu'à se convaincre de son inaptitude à répondre efficacement aux attentes de son employeur.

Le "burn-out" est très souvent synonyme d'arrêt maladie de longue durée, d'impossibilité de reprendre le travail et peut être reconnue en maladie professionnelle puisque classée dans la catégorie des risques psychosociaux professionnels.

Le phénomène "burn-out" peut également trouver son origine dans des faits de harcèlement insidieux de la part d'un supérieur hiérarchique comme l'a reconnue la Cour de cassation sur le fondement de l'article L1152 du Code du travail (Cass. Soc. 15 novembre 2006, n° 05-41.489).

Si le droit du travail ne connaît pas la notion d'épuisement au travail et connaît encore trop peu d'éléments de prévention de ce symptôme, les tribunaux ont fait évoluer la jurisprudence sur cette question autour de l'obligation de sécurité en particulier en matière de **prévention des risques professionnels dits psychosociaux**.

Aux fins d'endiguer ce phénomène, la jurisprudence prévoit une protection du salarié victime de "burn-out" fondée principalement sur l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur.

De plus en plus attentive au respect de cette obligation de sécurité, la cour de cassation protège désormais le salarié en arrêt maladie prolongé en raison d'un manquement de l'employeur lié à la surcharge de travail, contre le licenciement.

Dans ce contexte, le salarié ne saurait être licencié pour absence causant une désorganisation de l'entreprise.

Par ailleurs, le salarié peut faire reconnaître la responsabilité de l'employeur et demander devant le Conseil de prud'hommes la rupture judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur dans le

cadre d'une action en résiliation judiciaire.

- **Le licenciement pris pour désorganisation de l'entreprise engendrée par l'absence pour maladie non professionnelle du salarié est injustifié lorsque l'absence est liée à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat (L4121-1 C. tr.)**

Il est de jurisprudence constante que le salarié en arrêt de travail de longue durée ou de façon répétée peut être licencié au motif de la désorganisation de l'entreprise engendrée par l'absence prolongée (ou les absences répétées) liée à une maladie non professionnelle et nécessitant son remplacement définitif.

Toutefois, dans un arrêt rendu le 13 mars 2013, la Cour de cassation qualifiait d'injustifié le licenciement pris sur ce motif lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte **d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat** à l'égard de ses salariés.

Ainsi, les juges du fond devront toujours rechercher s'il n'y a pas un lien entre la maladie et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

- **La Cour de cassation appliquait ici une règle déjà prévue dans le cas du harcèlement moral qui se voit alors entaché de nullité** (cass. soc. 11 octobre 2006, n° 04-48314, BC V n° 301 ; cass. soc. 16 décembre 2010, n° 09-41640 D).
- **Au surplus, elle élargit sa jurisprudence à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat et non seulement à son obligation de préserver la santé de ses salariés.**

Ainsi, tout risque psychosocial est susceptible d'être englobé dans cette formulation (sécurité, stress etc.). En l'espèce, la Cour intégrait dans cette notion, la surcharge de travail et la dégradation de l'état de santé ; le stress et l'épuisement professionnel n'ayant pas été englobé par la cour de cassation dans l'obligation de sécurité de résultat. Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-22082 FSPB

En 2011, la Cour d'Appel de Bordeaux considérait que l'origine professionnelle d'un « burn-out » ne saurait sérieusement être contestée compte tenu de la nature de cette pathologie. Ainsi, il est établi que la dégradation de la santé d'une salariée est la conséquence d'importantes souffrances au travail. *Cour d'Appel de Bordeaux, 10 novembre 2011 n° 10/06357*

Enfin, il convient de rappeler que l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur implique l'atteinte du résultat si bien que celui-ci ne remplit pas son obligation dès lors qu'un salarié est victime sur son lieu de travail de violences physiques ou morales quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser les agissements. *Cass. soc., 23 janvier 2013, n°11-23.855F-D*

- **Réagir face au « burn-out » : l'action judiciaire du salarié par la voie de la résiliation judiciaire du contrat de travail**

Les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur doivent être d'une **gravité suffisante** aux fins d'être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070, Bull. civ. V, n° 91 ; Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-40.489, Bull. civ. V, n° 8).

Tel est le cas du **manquement par l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.**

Dans ce domaine, la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est jugée ainsi bien fondée s'agissant notamment :

- d'une situation de harcèlement moral (Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-26.560) ;

d'une réaction tardive de l'employeur à la lettre d'une salariée dénonçant les agressions verbales de ses collègues de travail (Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-41.555, Bull. civ. V, n° 90) ;

- du non-respect des règles applicables en matière de surveillance médicale des travailleurs (Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-42.634, Bull. civ. V, n° 249).

L'ensemble de ces jurisprudences seraient à titre d'exemples applicables à l'action du au salarié en situation de "burn out" souhaitant opposer les manquements de son employeur à son obligation sécurité pour faire acter la rupture du contrat aux torts de son employeur.

Maître JALAIN, Avocat en droit du travail

POUR EN SAVOIR PLUS : www.avocat-jalain.fr