Image not found or type unknown

LA RESPONSABILITÉ DE L’EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE BURN-OUT

publié le **15/09/2016**, vu **4255 fois**, Auteur : Murielle Cahen

En France 3,2 millions de Français sont exposés à un risque élevé de « burn-out » ou syndrome d’épuisement professionnel. Ce syndrome frappe sans distinction, cadres et simples employés, salariés du public comme du privé. Il est la conséquence d’un trop-plein de travail, d’un trop-plein de pression qui mènent des hommes et des femmes à l’effondrement. Le burn-out est susceptible de toucher les individus exerçant une profession requérant un fort engagement au travail.

Le burn-out désigne l’angoisse permanente causée par l’accumulation du stress.

Il est défini 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. »

Pour autant, aucune définition clinique ne permet, à l’heure actuelle, de décrire cette affection et de promouvoir de ce fait sa reconnaissance en tant que maladie professionnelle au titre de l’article L461-1 du Code de la sécurité sociale, et ce, alors même que les risques psycho-sociaux prennent une place de plus en plus prépondérante dans notre société aujourd’hui.

Cependant, si le droit du travail ne connait pas la notion d’épuisement professionnel, les tribunaux eux, ont fait évoluer la jurisprudence sur cette question autour de l’obligation de sécurité de l’employeur.

Peut-on engager la responsabilité de son employeur en cas de « burn-out » ?

I. Notion de « burn-out »

Le "Burn-out" caractérise le syndrome d’épuisement professionnel : un état complet d’épuisement physique et mental, le stade ultime 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 et d’impossibilité de reprendre le travail.

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.

Pour autant, le burn-out n'est pas reconnu comme une maladie professionnelle et ne figure pas dans le tableau les énumérant. Une maladie peut être reconnue comme professionnelle selon deux procédures distinctes, selon qu'elle est ou non désignée dans un tableau. Ainsi, l'article L.461-1 du Code de la Sécurité Sociale dispose que la maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau est présumée professionnelle sans que le salarié n'ait à prouver le lien entre la maladie dont il souffre et le travail.

II. Burn-out et obligation de sécurité

En vertu de l'article L.4121 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il s'agit d'une obligation de sécurité, qui est une obligation de résultat. L'employeur doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour éviter les situations de « burnout ».

En cas de manquement à cette obligation, on parlera de faute inexcusable de l'employeur, dès lors que l'employeur avait ou aurait du avoir conscience du danger encouru par le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour le protéger.

Depuis deux arrêts de la Cour de Cassation de 2002, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat. En conséquence, tout accident du travail ou maladie professionnelle peut être considéré comme un manquement à cette obligation. Dix années plus tard, la Cour de Cassation admet que la faute inexcusable de l'employeur peut être invoquée si l'accident du travail est dû à un stress subi résultant d'une politique de surcharge de la part de l'employeur.

Depuis deux arrêts de la Cour de Cassation de 2002, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat. En conséquence, tout accident du travail ou maladie professionnelle peut être considéré comme un manquement à cette obligation.

III. Vers une reconnaissance en maladie professionnelle

Il a été jugé à plusieurs reprises que « des méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral, dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

En mai dernier, la cour d'appel de Versailles a reconnu le préjudice subi par des salariés en situation de « burnout » suite à un stress important au travail et a condamné les employeurs à leur verser 15.000 € en réparation de leur préjudice moral (décisions des 9 et 23 mai 2012).

De même, en 2013, la Cour de cassation censure la Cour d'appel pour ne pas avoir recherché si, comme il était soutenu par la salariée, elle n'avait pas été exposée à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc 13 mars 2013)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle n’est pas pour autant systématique pour la jurisprudence dans la mesure où elle n’est pas inscrite au tableau des maladies professionnelles. Si la victime d’une maladie non désignée dans le tableau des maladies professionnelles peut également faire reconnaitre sa pathologie comme professionnelle, cette reconnaissance ne pourra s’effectuer que via le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles faisant intervenir les comités régionaux.

Cependant, la loi relative au dialogue social et à l’emploi, dite « loi Rebsamen », promulguée le 17 août 2015 constitue une étape supplémentaire vers la reconnaissance du burn-out en tant que maladie professionnelle. En effet, la loi Rebsamen complète l’article L.461-1 du Code de la Sécurité Sociale et dispose que « les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d’origine professionnelle ». Ces maladies n’étant pas désignées dans un tableau de maladies professionnelles, elles suivront la procédure de reconnaissance hors tableau.

Sources

http://www.juritravail.com/Actualite/maladie-professionnelle/Id/219491

http://www.jlo-conseil.com/de-nouvelle-disposition-de-reconnaissance-des-pathologies-psychiques-comme-maladie-professionnelle

http://www.francmuller-avocat.com/responsabilite-employeur-burn-out-salarie/

http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion3506.asp#P21_2165

http://www.juritravail.com/Actualite/maladie-professionnelle/Id/140561

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés