

Burn-out au travail : faire reconnaître votre maladie

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
1. I - Définition et contours du burn-out	p. 5
2. Qu'est-ce que le burn-out ?	p. 6
3. Quels sont les symptômes du burn-out ?	p. 7
4. Quels sont les facteurs de risque du burn-out ?	p. 8
5. L'état de surmenage est-il à prendre en compte dans l'identification d'une situatio...	p. 12
6. Quels sont les risques liés au télétravail ?	p. 13
7. Quelle est la différence entre le bore-out et le burn-out ?	p. 14
8. Qu'est ce que l'anxiété de performance ?	p. 15
9. Qu'est-ce que le harcèlement managérial ?	p. 16
10. II – Les principes de prévention et moyens d'action en cas de burn-out	p. 18
11. Comment prévenir un burn-out ?	p. 19
12. Puis-je exercer mon droit au retrait en cas de risques psychosociaux ?	p. 21
13. Exemples de décisions relatives au droit à la déconnexion : jurisprudences	p. 22
14. Je souffre d'un burn-out : qui peut m'aider ?	p. 23
15. En arrêt pour dépression, j'ai quitté mon domicile quelques jours pour être avec de...	p. 28
16. Le salarié peut-il être licencié pendant un arrêt maladie pour burn-out ?	p. 29
17. Le salarié victime d'un burn-out peut-il être licencié pour inaptitude ?	p. 32
18. III – Conséquences de la reconnaissance du burn-out en tant que maladie professionn...	p. 34
19. Le burn-out est-il une maladie professionnelle ?	p. 35
20. Comment faire reconnaître une dépression/burn-out résultant de problèmes au travail...	p. 38
21. Quelles sont les démarches à suivre pour faire reconnaître mon burn-out comme malad...	p. 40
22. À quoi sert le CRRMP ?	p. 42
23. J'ai fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, sous combien de...	p. 43
24. Que faire en cas de rejet de votre demande de reconnaissance de maladie professionn...	p. 44
25. Existe-t-il des exemples de burn-out reconnus comme maladie professionnelle ?	p. 45

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes.

Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

1 I - Définition et contours du burn-out

Le **burn-out** touche de plus en plus de salariés.

Selon le résultat du 13e baromètre du cabinet Empreinte Humaine avec OpinionWay, **la santé mentale des salariés ne cesse de se dégrader** : la détresse psychologique modérée toucherait désormais **42 % des salariés**, dont 15 % de manière très élevée.

À noter : 8 salariés sur 10 en situation de détresse psychologique considèrent que « ce sentiment est relié au moins partiellement au travail » (1).

 Alors que 2.400.000 personnes sont en risque de burn-out sévère, les catégories les plus à risque de développer un trouble mental sont :

- les **moins de 29 ans** ;
- et ceux âgés de **plus de 60 ans**.

"L'allongement de l'âge de départ à la retraite semble avoir un impact très significatif", d'après le rapport.

Selon le baromètre, la détresse psychologique (modérée ou élevée) est moins présente dans les Grandes Entreprises de plus de 5 000 salariés.

Elle concerne davantage les salariés œuvrant dans les ETI (53 %), les TPE (49 %) et les PME (42 %) que ceux des grandes entreprises (32 %).

Pour 6 salariés sur 10 : on leur demande de plus en plus en termes de charge de travail.

Les jeunes, les employés et les télétravailleurs à 100% sont les populations plus touchées :

- 28% des 18-29 ans ;
- 20% des employés ;
- 26% des télétravailleurs à 100%

Chez les 18 – 29 ans, 17% sont en risque de burn-out sévère.

(1) Baromètre septembre 2024 cabinet Empreinte Humaine, cabinet spécialisé en prévention des risques psychosociaux et qualité de vie au travail & d'Opinion Way (SONDAGE RÉALISÉ AUPRÈS DE SALARIÉS FRANÇAIS.ES DU 23 MAI AU 4 JUIN 2024 AVEC UN ÉCHANTILLON DE 2 000 SALARIÉS)

2 Qu'est-ce que le burn-out ?

Aucun texte de loi ne définit précisément le burn-out.

Selon l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), le burn-out peut se définir comme *"un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique dans lesquelles la dimension de l'engagement est prédominante"*.

Le salarié souffrant de burn-out voit ses ressources internes épuisées, son énergie diminue.

Patrick Légeron, psychiatre et fondateur du cabinet Stimulus, le définit comme un **état d'épuisement émotionnel**. La personne touchée a le sentiment de ne plus avoir d'énergie, elle se sent **vidée**. En même temps, apparaît un **désinvestissement** de la relation avec l'autre, un **manque d'empathie**, une **attitude cynique**. Enfin, on constate une **baisse de l'estime de soi**.

Dans les faits, il est en règle générale **lié au stress et au surmenage** auxquels est exposé un salarié du fait de l'exercice de son travail.

Quelle est la différence entre burn-out et dépression ?

Les symptômes sont assez similaires et il n'est pas rare qu'un burn-out puisse entraîner une dépression.

Néanmoins, la différence entre le burn-out et la dépression se vérifie notamment sur les points suivants :

- l'origine : le burn-out vient surtout du cadre professionnel alors que la dépression provient du cadre de vie général de la personne ;
- les traitements : ils sont assez différents puisque le burn-out peut être combattu par des modifications du cadre de travail par exemple.

Pour la dépression, il s'agit plus d'un travail sur la personne elle-même, accompagné par un spécialiste.

3 Quels sont les symptômes du burn-out ?

Le burn-out a des conséquences néfastes sur la santé des salariés qui diffèrent en fonction de la personnalité et des pathologies de chaque salarié.

Il ne se manifeste pas de la même manière chez tous les salariés, ce qui peut rendre son diagnostic plus compliqué. En revanche, certains signes avant-coureurs ne trompent pas.

Reconnu officiellement depuis 2019 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme maladie, le burn-out se traduit par un "**épuisement physique, émotionnel et mental** qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel".

Généralement, le burn-out se traduit par des signes de **fatigue permanente, d'insomnies, d'anxiété, de vide émotionnel...**

D'autres signes, plus spécifiques, peuvent également être constatés chez certains salariés :

- variation de poids ;
- excès de fatigue anormal et permanent même après une nuit de sommeil convenable ;
- diminution de la concentration et tendance à être débordé ou cela peut se traduire par un désintéressement total des remarques des collègues et des supérieurs hiérarchiques ;
- dévalorisation de soi-même : l'impression de ne pas réaliser le travail demandé correctement, de ne pas être compétent et de ne pas avoir sa place au sein de l'entreprise ;
- addiction à diverses substances telles que l'alcool, le tabac, les médicaments ou la drogue.

Une dégradation de la santé physique et mentale peut être associée aux risques psychosociaux, et donc au burn-out. Il s'agit en particulier de :

- troubles musculo-squelettiques ;
- maladies cardiovasculaires ;
- troubles de santé mentale (épisode dépressif, troubles anxieux, état de stress post-traumatique, tendances suicidaires) ;
- aggravation ou rechute de maladies chroniques.

Si ces symptômes sont censés alerter chacun sur son état de santé général, il arrive régulièrement que les salariés victimes de burn-out ne se rendent pas compte de ces changements ou ne veulent pas les admettre par peur de perdre leur emploi ou du regard des autres.

4 Quels sont les facteurs de risque du burn-out ?

Selon la 8e édition du Baromètre 2023 Absentéisme initié par Malakoff Humanis, dans plus de 8 cas sur 10, les salariés ayant eu un arrêt de plus de 30 jours pour motif psychologique avaient eu des signes avant-coureurs au cours des 2 années précédentes : le plus souvent une fatigue excessive (47 %) ou des surcharges de travail/de stress (40 %). En général, le burn-out résulte de **situations de stress professionnel chronique**. Cependant, des **contraintes** de travail excessives, un **déficit d'arbitrage** ou encore un **manque de soutien** peuvent engendrer un syndrome d'épuisement professionnel (burn-out).

Le burn-out est une conséquence des risques psychosociaux en entreprise provoqués par le **stress** au travail (surcharge de travail, manque de moyens, manque d'autonomie...). En effet, c'est l'exposition à ces risques de travail qui peut avoir des conséquences sur la santé des salariés et notamment entraîner un burn-out.

De nombreux salariés ont du mal à décrocher de leur travail le soir, le week-end, pendant les vacances, ou lorsqu'ils sont en arrêt maladie. Répondre aux mails ou prendre des appels liés à son activité professionnelle en dehors des horaires de travail est devenu naturel pour beaucoup d'entre eux.

De plus, les **politiques managériales** mises en place ces dernières années peuvent également être à l'origine de l'apparition du stress chez certains salariés pour qui les objectifs fixés par leur hiérarchie peuvent sembler trop élevés et irréalisables.

Certains salariés peuvent être tentés de réaliser des heures supplémentaires pour les atteindre, par peur de perdre leur emploi si ces objectifs ne sont pas remplis.

Il peut, par ailleurs, régner un climat de compétition entre les salariés. La volonté de faire mieux que l'autre tourne ainsi à l'obsession pour certains.

Plusieurs facteurs de stress ont été recensés ces dernières années :

- le **développement des nouvelles technologies et des outils de communication** : de nombreux salariés ont, en effet, de plus en plus de **mal à décrocher de leur travail** le soir, le week-end, pendant les vacances, voire lorsqu'ils sont en arrêt pour maladie. Répondre aux mails ou prendre des appels liés à l'activité professionnelle en dehors des horaires de travail est devenu naturel pour beaucoup ;
- les **politiques managériales** peuvent également être à l'origine de l'apparition du stress chez certains salariés, pour qui les objectifs fixés par leur hiérarchie peuvent sembler trop élevés et irréalisables. Certains salariés peuvent être tentés d'effectuer des heures supplémentaires pour les atteindre, par peur de perdre leur emploi s'ils ne les remplissent pas ;

- la **pression constante** : la pression émanant de la hiérarchie, mais également des collègues ou des clients peut, sur moyen ou long terme, créer un environnement de stress intense au travail ;
- le **climat de compétition** : il peut en effet régner un climat de compétition entre les salariés. La volonté de faire mieux que l'autre peut alors tourner à l'obsession pour certains ;
- la **mauvaise gestion** et le **mauvais management** dans une situation de **télétravail** : le télétravail est une source de burn-out pour certains salariés. Cela peut venir du fait du **non-respect des horaires** par les salariés (qu'ils le fassent d'eux-mêmes ou suite à une demande de leur manager). Ne **pas prendre de pause**, faire des **heures supplémentaires**, ne pas décrocher même après les horaires de travail, etc. La pression que peuvent ressentir certains salariés en télétravail peut déboucher sur un burn-out. De plus, certains managers peuvent tenter de faire comprendre à leurs salariés qu'ils n'ont **pas confiance** en eux, qu'ils ne travaillent pas assez, qu'ils ne sont **pas assez disponibles**... Ce management peut entraîner une dévalorisation de soi et un épuisement professionnel ;
- le **manque d'autonomie et de reconnaissance** ;
- les **mauvais rapports sociaux** et relations de travail ;
- en **période de Covid-19**, des salariés ont été **mis à contribution pour que l'activité soit maintenue** : nouvelle organisation de travail avec de nombreuses **règles sanitaires** à respecter, **intensification de l'activité**, pression considérables sur les salariés, **stress lié à la contamination**, intensification des horaires de travail, difficulté à prendre des jours de congés, **fatigue accumulée** (au niveau professionnel et accru en raison de la vie familiale et de ses nouvelles contraintes), **peur continue de perdre son emploi** ou d'avoir une baisse de salaire liée à la crise... Même s'il n'y a plus de protocole sanitaire en entreprise, ces éléments ont pu impacter vos salariés sur le long terme.

Bien d'autres causes peuvent exister et sont différentes selon les situations et selon les salariés.

Néanmoins, tous les salariés ne réagissent pas de la même manière face aux directives imposées.

Pour information : selon le 13e baromètre Empreinte Humaine, 50% des salariés déplorent un manque de retour sur le travail qu'ils font et 40% d'entre eux déclarent ressentir une peur des reproches ou du blâme en cas d'erreur => 1,9 à 2 fois plus de détresse psychologique chez eux (1)

33% vivent un sentiment d'inutilité => 1,8 fois plus de détresse psychologique chez eux.

Selon le baromètre, 5 principaux facteurs de RPS ont été révélés par les résultats :

- 55 % des salariés déclarent manquer de temps pour bien faire leur travail ;
- 50 % indiquent faire le travail « en quantité » à défaut « de qualité » ;
- 50 % estiment n'avoir pas suffisamment de retour sur le travail réalisé ;
- 49 % déclarent avoir des outils de travail qui ne fonctionnent pas ou inadéquats ;
- 46 % disent ne pas pouvoir dire non à une charge de travail alors qu'ils sont déjà débordés.

À noter :

L'intensité et la complexité du travail se caractérisent par :

- des délais et des objectifs manquant de clarté ;
- une surcharge des tâches professionnelles ;
- une intensification des horaires ;
- des interruptions régulières ;
- un manque de reconnaissance ;
- le sentiment de manque d'équité ;
- des conflits de valeur, demandes contradictoires ;
- le manque de clarté dans les objectifs, les moyens ;
- l'insécurité de l'emploi.

Une dégradation de la santé physique peut impacter la santé mentale et influencer sur la réalisation des risques psychosociaux :

Exemples : lorsque le salarié souffre de :

- *troubles musculo-squelettiques ;*
- *maladies cardiovasculaires ;*
- *troubles de santé mentale (épisode dépressif, troubles anxieux, état de stress post-traumatique, tendances suicidaires) ;*
- *aggravation ou rechute de maladies chroniques.*

À noter : d'autres facteurs favorisent le risque de burn-out en entreprise :

- le harcèlement moral ou sexuel (harcèlement d'ambiance).
En septembre 2022, Qualisocial et Ipsos ont détaillé le baromètre national du harcèlement au travail, révélant des chiffres sans appel : le harcèlement se positionnait au 3e rang des préoccupations majeures des salariés en entreprise... après le salaire (2) !
Près de 3 salariés sur 4 considèrent que les situations de harcèlement au travail sont répandues (74%), et 62% - de plus en plus. 35% des salariés déclarent avoir déjà été victimes de harcèlement au travail (15% à plusieurs reprises).

- l'exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels peut aussi favoriser le risque de burn-out.

Exemples :

- des **contraintes physiques marquées** (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques) ;
- un **environnement physique agressif** (agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, **bruit, certains rythmes de travail** tels que le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes ou le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte).

(1) Baromètre septembre 2024 cabinet Empreinte Humaine, cabinet spécialisé en prévention des risques psychosociaux et qualité de vie au travail & d'Opinion Way

(2) [Baromètre] Le baromètre du harcèlement au travail 2022 – Qualisocial x Ipsos

5 L'état de surmenage est-il à prendre en compte dans l'identification d'une situation de harcèlement moral d'un salarié ?

Certains modes de gestion du personnel peuvent être constitutifs de harcèlement moral.

Le surmenage d'un salarié "étouffé" par une charge de travail excessive ou d'intenses sollicitations doit éveiller l'attention. La Cour de cassation a eu à statuer dans une affaire mettant en évidence une telle situation.

Ainsi, il a pu être retenu l'**existence d'un harcèlement moral** dans des circonstances où un salarié faisait état de **surmenage**, d'**épuiement professionnel**, de **dépression**, de nombreux appels téléphoniques passés à toute heure du week-end ou de la nuit, de pressions constantes dans le but d'obtenir un maximum de travail et de mesures vexatoires dans le cadre de contrôles ponctuels de son véhicule. Ces éléments ont entraîné une dégradation des conditions de travail portant atteinte à la dignité de salariés, ayant gravement altéré leur santé morale et physique et compromis leur avenir professionnel, ce qui caractérisait un harcèlement moral (1).

(1) Cass. Soc. 23 mars 2011, n°08-45140

6 Quels sont les risques liés au télétravail ?

Le télétravail désigne "toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication". Ce mode de travail peut présenter des effets indésirables et néfastes sur la santé des salariés.

Le télétravail peut avoir des **effets indésirables et néfastes** sur l'activité de l'entreprise lorsque l'employeur en fait usage dans des situations ne s'y prêtant pas.

Au-delà des problématiques individuelles, la réalisation des risques psychosociaux liés au télétravail constitue un réel danger pour l'entreprise elle-même et son activité, puisqu'elle peut entraîner la multiplication des **arrêts maladie** longs (burn-out, dépression...), voire un plus grand **turn-over** parmi les salariés.

Ainsi, il est nécessaire que l'employeur, s'apprêtant à instaurer ce type d'aménagement des conditions de travail, s'interroge sur :

- les qualités d'indépendance et de discipline du salarié, permettant d'instaurer un climat de confiance nécessaire pour télétravailler ;
- l'autonomie du salarié (capacité d'organisation, ancienneté suffisante du salarié, etc.) ;
- la surcharge de travail qu'elle peut générer pour le collaborateur concerné ;
- les moyens de contrôle des horaires effectués par le salarié ;
- l'isolement professionnel du salarié (rattachement managérial, possibilité d'une conciliation avec le travail en équipe, risque de désorganisation de l'entreprise et de manque de cohésion au sein des équipes, etc.) ;
- l'isolement social du salarié (risques sur sa santé mentale, perte de motivation, etc.) ;
- la mise en place des équipements nécessaires dans les lieux où le travail doit être effectué ainsi que leurs coûts (installation de matériel informatique, etc.) ;
- la protection de la vie privée du salarié (moyens de surveillance du salarié non excessifs, horaires précis pour convenir d'entretiens pour le suivi du travail, etc.) ;
- la durée et le type du contrat de travail du salarié concerné ;
- etc.

En raison de certains de ces risques, l'employeur doit organiser au moins un entretien par an pour que le salarié puisse s'exprimer sur son activité et sa charge de travail (1).

(1) Article L1222-10 du Code du travail

7 Quelle est la différence entre le bore-out et le burn-out ?

Contrairement au burn-out qui traduit un syndrome d'épuisement professionnel en raison d'un excès de travail, le "bore-out" signifie que les salariés s'ennuient. Il s'agit du **syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui**.

Ce syndrome tend à se développer depuis quelques années.

Les causes peuvent être multiples :

- le salarié n'est pas assez stimulé ;
- il n'a pas assez de défis ou challenges à relever ;
- son travail est trop routinier ou ne l'intéresse pas ;
- son employeur ne lui fournit pas suffisamment de tâches à accomplir, car le carnet de commandes ne le permet pas, par exemple.

Au même titre que le burn-out, le bore-out est néfaste pour la santé des salariés et pour la productivité d'une entreprise. On retrouve **les mêmes symptômes que pour le burn-out**, notamment, une variation de poids ou un excès de fatigue anormal et permanent, même après une nuit de sommeil convenable par exemple.

8 Qu'est ce que l'anxiété de performance ?

L'anxiété de performance peut être définie comme une **anxiété liée aux situations d'évaluation**. Elle est en nette augmentation dans le monde du travail et peut être à l'origine de **risques psychosociaux** pour le personnel.

Avoir des objectifs chiffrés qui grimpent, comparer des salariés entre eux ou des services entre eux, ou encore la nécessité de faire plus avec moins de moyens, sont des éléments qui peuvent générer de l'anxiété de performance à long terme.

Stress et perturbation dans l'accomplissement du travail participent alors à la détérioration des conditions de travail, lesquelles peuvent peser sur la santé des salariés.

Les différentes pressions et souffrances mentales subies quotidiennement par les salariés, peuvent être à l'origine de souffrances physiques telles que des tendinites, des maladies cardio-vasculaire, des insomnies, un état dépressif... Ces symptômes sont un signe de "mal-être au travail".

Afin de prévenir l'anxiété de performance ou le supprimer, l'employeur peut mettre en place des **actions de prévention des risques psychosociaux** (1). La mise à jour du **DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)** doit même obligatoirement précéder tout projet de réorganisation importante de l'entreprise pouvant avoir un impact sur la santé et la sécurité des salariés.

À noter : le CSE intervient dans l'élaboration du DUERP, car il doit être consulté sur l'élaboration de ce document ainsi que sur ses mises à jour. Ce document permet d'évaluer les risques, de mettre en place des actions de prévention, puis de mesurer l'impact (réduction ou suppression des risques).

(1) Article L4121-1 du Code du travail

9 Qu'est-ce que le harcèlement managérial ?

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur est amené à utiliser des **méthodes de management**, dont certaines peuvent être autoritaires.

🔗 Celles-ci peuvent constituer une forme de harcèlement moral, appelé **harcèlement managérial**, si elles dépassent la limite de l'exécution de ce pouvoir de direction (1).

Ce type de harcèlement peut également émaner des supérieurs hiérarchiques des salariés.

Le harcèlement managérial repose sur deux principes, dégagés par la Cour de cassation. Il doit :

1. d'une part, s'adresser à un **salarié déterminé** ;
2. d'autre part, s'inscrire dans le cadre de la **définition légale** du harcèlement de l'article L1152-1 du Code du travail : agissements répétés, dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel.

📌 Selon le baromètre du harcèlement au travail 2022, **36% des managers** ont le sentiment d'**avoir déjà été auteur de harcèlement** dans leur carrière.

Une fois sensibilisé, 6% déclarent avoir le sentiment d'avoir été auteur de harcèlement au travail. Ce chiffre monte à 36% lorsque le salarié occupe des responsabilités de management.

Exemples :

- *a pu être poursuivi et sanctionné pour harcèlement managérial, un directeur d'établissement qui soumettait ses salariés à une **pression continue**, des **reproches incessants**, des **ordres et des contre-ordres** dans l'intention de diviser l'équipe : mise à l'écart, mépris, absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, entraînant un état très dépressif du salarié victime ;*
- *a également été jugé le fait, pour un employeur, de soumettre ses vendeurs à un management par objectifs intensifs et à des **conditions de travail extrêmement difficiles**. Des faits se traduisant, par la mise en cause, sans motif, des méthodes de travail pour un salarié déterminé. Notamment par des **propos insultants** et un **dénigrement** au moins à deux reprises en présence de collègues et ayant entraîné un état de stress majeur nécessitant un traitement et un suivi médical.*

📍 **Qu'est-ce que la pression disciplinaire ?** Situation dans laquelle le manager ne cesse de convoquer le collaborateur pour lui mettre la pression, à coups d'avertissements, de sanctions disciplinaires.

Dès lors que ces agissements répétés portent atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altèrent sa santé, ils peuvent être constitutifs de harcèlement managérial (2).

Il peut s'agir d'un abus d'autorité.

Les agissements peuvent consister en des reproches infondés, des dénigrements, des mesures vexatoires, des tâches dévalorisantes... de la part de l'employeur, mais aussi d'un supérieur hiérarchique, d'un manager ou d'un simple salarié de l'entreprise, en résumé de toute personne interne ou externe à l'entreprise (3).

Outre le harcèlement, ce type de management peut entraîner des **risques psychosociaux** dans votre entreprise, pouvant déboucher sur des cas de dépression, burn-out (épuisement professionnel), bore-out (ennui au travail, notamment à cause des "mises au placard"), etc.

Dans certains cas, une **reconnaissance de maladie professionnelle** peut être engagée par le salarié avec toutes les **conséquences** qu'elle implique (image négative de l'entreprise, impact sur le taux de cotisation accident du travail/maladie professionnelle de l'entreprise...).

La Cour de cassation a récemment admis que la pratique *"d'un mode de gestion inapproprié de nature à impressionner et nuire à la santé de ses subordonnés [est] de nature à caractériser un comportement rendant impossible le maintien dans l'entreprise"* (4). Le harcèlement exercé par un cadre peut donc être assimilé à une faute grave et entraîner un licenciement.

(1) Cass. Soc. 10 novembre 2009, n°07-45321 et Cass. Soc. 21 mai 2014, n°13-16341

(2) Cass. Soc. 3 février 2010, n°08-44107

(3) Cass. Soc., 6 avril 2011, n°10-30284

(4) Cass. Soc., 14 février 2024, n° 22-14385

10 II – Les principes de prévention et moyens d'action en cas de burn-out

Les conséquences néfastes du burn-out sur la santé des salariés peuvent être à l'origine de nombreux arrêts de travail.

L'arrêt de travail peut être de courte durée, de **quelques jours à plusieurs semaines**. Dans les cas les plus avancés, il faudra compter **quelques mois**. Selon le guide d'aide à la prévention, publié par le ministère du Travail, *“un arrêt maladie de **2 à 3 mois peut être nécessaire**”* (1).

Selon la 8^e édition du Baromètre 2023 Absentéisme initié par Malakoff Humanis, **33 jours** est la durée moyenne des arrêts pour motifs psychologiques contre 19 jours en moyenne pour un arrêt résultant d'un autre motif (2) : dans plus de 8 cas sur 10, les salariés ayant eu un arrêt de plus de 30 jours avaient eu des **signes avant-coureurs** au cours des 2 années précédentes : le plus souvent une **fatigue excessive** (47 %) ou des **surcharges de travail/de stress** (40 %). Ces deux points touchent particulièrement les managers et les professions intermédiaires.

Il arrive aussi que la reprise de poste soit impossible, le salarié étant **inapte** à occuper son poste.

Pour éviter de tels impacts, certains gestes et habitudes sont à bannir du quotidien. Certains bons réflexes peuvent vous aider à vous sentir mieux au travail. En effet, vous pouvez **exercer une activité physique** et surtout **ralentir votre rythme** de travail en vous accordant quelques pauses.

Dès l'apparition des symptômes, il est important d'en parler autour de vous afin de vous faire aider. Pour cela, vous pouvez compter sur l'appui de divers interlocuteurs internes à l'entreprise ou du corps médical.

(1) Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout, Mieux comprendre pour mieux agir par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), l'institut national de recherche et de sécurité (INRS) et le ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. DICOM Édition n° 15-045 Mai 2015

(2) Baromètre Absentéisme 2023, (Malakoff Humanis, juin 2023). Une étude de perception menée par l'IFOP pour Malakoff Humanis auprès de 2 000 salariés, 403 dirigeants d'entreprises ou DRH du secteur privé et 200 médecins traitants (généralistes libéraux), du 26 janvier au 16 février 2023

11 Comment prévenir un burn-out ?

Pour éviter d'être victime d'un burn-out, chaque salarié peut, de sa propre initiative, **adopter les bons gestes et avoir les bons réflexes**. La liste n'est pas exhaustive et doit être adaptée suivant les personnes et les situations :

- avoir un **mode de vie sain** : manger équilibré, dormir suffisamment, participer à des activités sportives ou culturelles en dehors du travail ;
- prendre des **pauses déjeuner** d'une durée suffisante afin de faire une pause le midi ;
- savoir **décrocher de son travail** après sa journée, éviter de ramener du travail chez soi et de répondre aux appels ou mails insistants, c'est le principe du droit à la déconnexion ;
- savoir refuser de nouvelles missions lorsque l'on ne se sent pas capable d'endosser plus de responsabilités ou de livrer le travail demandé dans les délais impartis ;
- prendre les **congés et temps de repos** auxquels on a droit.

Lorsqu'il est trop tard et qu'un salarié est victime de burn-out, il lui est recommandé de ne pas garder son mal-être pour lui et d'en parler. Il a la possibilité de se tourner vers plusieurs interlocuteurs.



Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Il n'existe pas de définition légale du droit à déconnexion.

Si le législateur confère aux entreprises le soin d'en définir les contours, ce droit a toutefois été intégré dans le Code du travail (1) en tant que composante de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Pour le salarié, le droit à la déconnexion s'entend du droit de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, **en dehors de son temps de travail**, au moyen du matériel professionnel mis à sa disposition par l'employeur ou de son matériel personnel (2).

Pour l'employeur, le respect de ce droit consiste à ne pas solliciter son salarié en dehors de ses horaires de travail, via tout outil de communication à distance : mail, tchat, téléphone ou autres.

Exemple : ne pas envoyer de courriels tardifs ou lors des week-ends.

En pratique, le droit à la déconnexion se manifeste par la garantie, pour le salarié, de ne jamais subir de sanctions, de discrimination ou de reproches du fait de son absence de réponse aux sollicitations intervenant pendant ses temps de repos.

Pour information : selon le baromètre suscité, seuls 54% des salariés considèrent que le droit à la déconnexion est réellement appliqué (pas de réunions tardives, pas de mails où ils doivent répondre en dehors de leurs horaires de travail) et 46% que les objectifs peuvent être revus en fonction du stress et des risques psychosociaux.

(1) Article L2242-17 du Code du travail

(2) CA de Besançon - Chambre sociale, 25 avril 2023, n°21/02205

(3) Baromètre septembre 2024 « État de santé psychologique des salariés français : que font les entreprises en prévention ? », cabinet Empreinte Humaine, cabinet spécialisé en prévention des risques psychosociaux et qualité de vie au travail & d'Opinion Way*

12 Puis-je exercer mon droit au retrait en cas de risques psychosociaux ?

Le droit de retrait permet au travailleur de se retirer de sa situation de travail lorsqu'il se trouve dans une situation dont il a un **motif raisonnable** de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé** (1).

Cela englobe également les situations dans lesquelles l'organisation de travail pathogène a un effet gravement préjudiciable pour la **santé mentale du salarié**. Il s'agit des risques que l'on nomme psychosociaux (stress, épuisement professionnel, harcèlement moral ou sexuel, conflits, etc.).

Il a été admis que des salariés en **situation de souffrance morale** constatée par le médecin du travail pouvaient exercer leur droit de retrait dès lors qu'ils avaient des motifs raisonnables de penser que cette situation présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Cela avait été caractérisé par une situation permanente de stress, une défectuosité dans les systèmes de protection et un refus d'écoute de la part de la direction (2).

Lorsqu'un ou plusieurs collègues se sont fait **agresser** dans l'exercice de leurs fonctions, un salarié peut exercer son droit au retrait s'il craint raisonnablement un **danger grave et imminent pour sa sécurité**. Les tribunaux étudient chaque situation au cas par cas pour considérer si le droit de retrait est justifié.

Par exemple, est considéré comme légitime le refus d'un agent SNCF de prendre son service le lendemain de l'agression de 3 de ses collègues, dès lors que les agresseurs présentaient toujours un danger pour la sécurité des agents sur toute la région (3).

Il en va de même pour un veilleur de nuit qui exerce son droit de retrait après avoir subi des **menaces de mort** par un résident du foyer ivre, qui avait cassé la baie vitrée de protection. Les juges considèrent que son refus de se présenter est justifié, dès lors qu'il en a alerté son employeur, qui n'a pas pris de mesures nécessaires pour faire cesser le danger, dont l'existence perdurait (4).

À l'inverse, un convoyeur de fonds qui exerce son droit de retrait après avoir subi une attaque à l'arme lourde d'un fourgon blindé alors qu'il n'existe pas de danger imminent, que le risque est imprévisible et que l'employeur a pris les dispositions supplémentaires de sécurité, n'est pas justifié. Effectivement, ce **risque** d'attaque est **inhérent à la fonction** exercée et accepté dès le départ par le salarié (5).

(1) Article L4131-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 31 mai 2017, n°15-29225

(3) Cass. Soc., 19 mai 2010, n°09-40353

(4) CA Paris, 27 mars 1987, n°33604/85

(5) CA Aix-en-Provence, 8 novembre 1995, n°92-6287

13 Exemples de décisions relatives au droit à la déconnexion : jurisprudences

Plusieurs cours d'appel ont déjà eu à se prononcer sur des demandes d'indemnisation de salariés s'estimant victimes de violation du droit à la déconnexion de la part de leur employeur.

Risques pour l'employeur de se voir condamner à payer des dommages et intérêts

Exemple : en l'espèce, le salarié estimait ne pas avoir bénéficié du droit à la déconnexion et indiquait qu'il avait été régulièrement sollicité par son employeur en dehors de ses horaires de travail. Il produisait des preuves concrètes de ces sollicitations.

Les juges ont considéré qu'il appartenait à l'employeur de veiller au respect de ce droit, duquel il résultait que l'employeur n'a pas respecté ses obligations visant à protéger la sécurité et la santé du travailleur. L'employeur a été condamné à verser des dommages et intérêts au salarié (1).

Importance de l'élaboration d'une charte et nécessité d'un préjudice justifiant des dommages et intérêts

En l'espèce, le salarié faisait valoir le fait que son employeur ne l'avait pas informé de son droit à la déconnexion et qu'il n'avait pris aucune mesure pour le garantir, affirmant qu'au contraire, il était joignable en permanence par son employeur, les clients ainsi que les différents partenaires de la société.

*Pour rejeter la demande du salarié, la Cour d'appel a considéré que la société avait parfaitement rempli son obligation d'information à ce titre en ce qu'elle justifiait que lors de son embauche avoir remis audit salarié, contre décharge qu'il a signée, un certain nombre de documents d'accueil, dont la **charte informatique** du groupe qui contient expressément une **clause claire et explicite sur le droit à la déconnexion** de chaque salarié, l'employeur précisant de surcroît, sans être démenti, que cette charte est **régulièrement mise à jour et consultable librement** sur le serveur commun de chaque société du groupe, ainsi qu'en annexe du règlement intérieur affiché dans chaque établissement.*

Enfin, les juges ont relevé que les preuves produites par le salarié ne démontraient en rien l'existence d'une rupture d'équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle, pas plus que ses difficultés à exercer son droit à déconnexion et les conséquences éventuelles sur sa santé (2).

(1) CA de Montpellier, 1^{ère} chambre sociale, 19 avril 2023, n°20/01182

(2) CA de Rouen, chambre sociale, 24 février 2022, n°19/03112

14 Je souffre d'un burn-out : qui peut m'aider ?

Il est recommandé à un salarié victime de burn-out de ne pas garder son mal-être pour lui et d'en parler. Il a la possibilité de se tourner vers plusieurs interlocuteurs. **L'important est de ne pas rester isolé.** Identifier le mal est la première étape pour pouvoir se reconstruire.

Le manager

Tout d'abord, il est possible de discuter avec son **manager**. Celui-ci peut ne pas s'être rendu compte que les objectifs demandés étaient trop ambitieux ou de la pression qu'il exerce sur son collaborateur.

Selon OpinionWay, plus de la moitié des managers (53%) mettent en place des temps d'échange spécifiquement sur le sujet de la santé mentale.

Le CSE

Le comité social et économique (**CSE**) est également un interlocuteur indispensable puisqu'**il peut proposer à l'employeur des solutions** visant à améliorer les conditions de travail. Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, il procède à l'analyse des **risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs.

Le CSE peut, lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention, proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Ces documents peuvent aider le comité à prévenir le burn-out et mettre en place des actions de prévention.

À savoir : en cas d'atteinte à la santé d'un salarié et que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention des risques, sa responsabilité peut être engagée.

De même, le CSE a **accès au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** et peut ainsi se tenir au courant des actions qui peuvent être mises en place pour réduire le risque de burn-out. Il doit d'ailleurs être consulté lors de son élaboration et pour chacune de ses mises à jour, et contribuer à l'évaluation de ces risques professionnels (1).

Les membres du CSE sont de plus obligatoirement **formés** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (2) :

- pendant au moins **5 jours** lors de leur premier mandat ;
- en cas de renouvellement du mandat, durant au moins **3 jours** ;
- en cas de renouvellement du mandat si c'est un membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail (dans les entreprises d'au moins 300 salariés), durant au moins **5 jours**.

L'employeur

L'employeur a l'obligation légale de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (3).

Ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels, dont font partie les risques psychosociaux.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Pour information : selon le 13e baromètre Empreinte Humaine cité plus haut, 49% des salariés déclarent avoir des outils de travail qui ne fonctionnent pas ou inadéquats => 1,6 fois plus de détresse psychologique chez eux.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il doit mettre en œuvre ces mesures sur le fondement de plusieurs principes généraux de prévention.

L'employeur peut proposer des **formations de sensibilisation** aux risques liés au surmenage et à la qualité de vie au travail et vous pouvez solliciter un temps d'échange (entretien) si vous considérez soit que vos droits ne sont pas respectés (temps de repos, prise de congés payés...), soit que le rythme de travail n'est pas adapté à la réalité du poste.

Pour rappel :

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf (4) :

- si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit une dérogation, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées ;
- en cas de surcroît exceptionnel d'activité ;
- en cas d'urgence.

La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Cette durée minimale est portée à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

La durée minimale de repos continu quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à 12 heures dans le cas des dérogations ci-dessus.

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à **35 heures** par semaine. Sauf particularités, au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de **48 heures**.

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder **10 heures** - sauf dérogations.

* Hors cadre dirigeant, salarié ou apprenti de moins de 18 ans

Les professionnels de santé

Le **médecin du travail** et le **médecin traitant** peuvent aussi intervenir. Un arrêt de travail et l'éloignement de la sphère professionnelle aident parfois un salarié à se relever.

L'aide d'un **psychologue** permet de se confier et d'entamer une reconstruction émotionnelle.

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé au choix du travailleur.

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.

Par ailleurs, dans toutes les entreprises, la surveillance médicale des salariés est confiée à des **services de prévention et de santé au travail (SPST)**, dont les missions sont assurées par un **médecin du travail** ou une équipe pluridisciplinaire. Travailler avec la médecine du travail permet à l'employeur de prévenir, autant que possible, les risques dans l'entreprise. Ce dernier a également la possibilité de prendre rendez-vous avec la médecine du travail s'il ressent un mal-être chez le salarié qui pourrait déboucher sur un burn-out.

Le SPST comprend une cellule pluridisciplinaire de **prévention de la désinsertion professionnelle** chargée :

- de proposer des actions de sensibilisation ;
- d'identifier les situations individuelles ;
- de **proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles de préservation de la santé du travailleur** ;
- de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- de procéder à l'information nécessaire.

À savoir :

Un salarié en arrêt maladie pour burn out est en arrêt maladie peut être arrêté pour une durée assez longue.

Le salarié doit passer une visite de reprise à l'initiative de l'employeur, dès lors que (8) :

- il a été absent pour **maladie professionnelle** ;
- son absence a duré au moins **30 jours** pour cause d'accident du travail ;
- après une absence d'au moins **60 jours** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

La visite médicale de reprise doit avoir lieu au plus tard 8 jours après la reprise du travail par le salarié.

Un salarié ayant été en arrêt de travail pour burn out d'une durée de plus de 3 mois peut demander à passer une visite de préreprise.

Après un arrêt maladie pour épuisement professionnel, le salarié peut reprendre le travail dans le cadre d'un **temps partiel thérapeutique**.

Un **aménagement de poste** peut être envisagé pour le retour du salarié.

- (1) *Article L4121-3 du Code du travail*
- (2) *Article L2315-18 du Code du travail*
- (3) *Article L4121-1 du Code du travail*
- (4) *Articles L3131-3, L3121-27, L3121-18 et L3121-20 du Code du travail*
- (5) *Article L162-4-1 du Code de la Sécurité sociale*
- (6) *Article R4127-28 du Code de la santé publique*
- (7) *Article R4624-31 du Code du travail*

15 En arrêt pour dépression, j'ai quitté mon domicile quelques jours pour être avec des proches. Une visite de contrôle a eu lieu pendant mon absence, entraînant la perte de mes indemnités. Puis-je contester ?

Si un assuré doit cesser temporairement de travailler en raison d'une maladie, le médecin ayant prescrit l'arrêt précise les **autorisations de sortie** lui étant applicables. Généralement, le salarié doit dans tous les cas être **présent à son domicile** chaque jour de **9h à 11h** et de **14h à 16h** (1).

Quoiqu'il en soit, la **sortie du département** est soumise à l'**autorisation préalable** de la caisse d'assurance maladie. Lorsque le médecin traitant estime qu'il est médicalement justifié que l'assuré dispose de sorties libres ou qu'il puisse sortir du département (pour une personne souffrant de dépression afin qu'elle soit entourée par sa famille, par exemple), la CPAM doit être **consultée au préalable** afin de donner son accord. A défaut, l'assuré est en **infraction**.

Le non-respect des heures de sorties est sanctionné par la CPAM qui est alors fondée à **supprimer le versement des indemnités** (2), même si l'assuré n'a quitté son domicile que quelques minutes (3). Elle peut également demander la **restitution** des indemnités déjà versées, même si le malade a agi avec l'accord de son médecin traitant (4).

Pour s'assurer que le salarié respecte bien cette obligation, des **contrôles** peuvent être organisés durant l'arrêt par la **caisse d'assurance maladie** (5). Ce contrôle peut également porter sur tous les éléments d'ordre médical afin de sanctionner les abus en la matière. L'assuré est obligé d'accepter de se soumettre à ces contrôles.

De son côté, l'**employeur** peut également faire procéder à des **contrôles** inopinés. Le médecin qui s'est déplacé peut alors prévenir la **CPAM** en cas d'irrégularité, qui peut à son tour **sanctionner l'assuré** ou procéder à un **nouveau contrôle**. L'employeur peut **suspendre** de son côté le **versement des indemnités complémentaires**.

Toutefois, toute décision de la caisse d'assurance maladie est susceptible de **contestation**.

Le salarié peut en premier lieu saisir la **Commission de recours amiable** (CRA) dans un délai de **2 mois** à compter de la date de la notification de la décision. En cas d'insatisfaction persistante, l'assuré dispose d'un nouveau délai de **2 mois** pour saisir le **Tribunal Judiciaire**.

(1) *Articles L323-6 et R323-11-1 du Code de la sécurité sociale*

(2) *Cass. soc., 1er mars 2001, n° 99-17119*

(3) *Cass. 2e civ., 27 janv. 2004, n° 02-31045*

(4) *Cass. 2e civ., 22 févr. 2007, n° 05-18628*

(5) *Articles L315-1 à L315-2-1 du Code de la sécurité sociale*

16 Le salarié peut-il être licencié pendant un arrêt maladie pour burn-out ?

Un employeur peut licencier un salarié en arrêt de travail pour maladie. Dans cette situation, il convient d'être vigilant sur le motif invoqué.

En effet, en aucun cas votre employeur ne peut vous licencier en raison de votre maladie. **Prendre en considération l'état de santé pour motiver un licenciement est considéré comme discriminatoire.**

En revanche, une absence prolongée causée par une longue maladie, qui **désorganise considérablement** et **durablement** l'activité de l'entreprise, peut justifier le licenciement du salarié absent.

Il y a perturbation du fonctionnement de l'entreprise si les 2 conditions suivantes sont réunies :

- l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié entraînent une désorganisation ;
- il y a obligation pour l'employeur de remplacer le salarié définitivement.

=> L'absence prolongée ou les absences répétées ne doivent pas être liées au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (*par exemple : absences liées à un harcèlement moral*).

Les juges apprécient la situation au cas par cas, en prenant en considération la taille de l'entreprise, la durée de l'absence, le degré de qualification du salarié, etc.

Le licenciement d'un salarié dont l'absence n'a pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise n'est pas justifié (1).

L'absence prolongée du salarié doit perturber le fonctionnement de l'entreprise et non uniquement du service dans lequel il travaillait (2).

Dans le cas où la maladie du salarié a été déclarée maladie professionnelle, il est possible que la médecine du travail déclare le salarié **inapte** à son poste. L'employeur aura donc une obligation de moyen de reclasser le salarié (3). Dans le cas où il n'est pas possible de le reclasser et que le salarié refuse le reclassement, l'employeur peut **licencier le salarié pour inaptitude** (4).

Des règles particulières s'appliquent au **salarié protégé**.

Clause de garantie d'emploi

Avant d'envisager le licenciement d'un salarié en raison de ses absences prolongées et/ou répétées, il faut vérifier que la convention collective et/ou le contrat de travail, ne prévoit pas **une clause de garantie d'emploi**.

Cette clause **interdit le licenciement du salarié malade pendant une période donnée** (*exemples : transports routiers ; cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes*).

Une fois cette période achevée, l'employeur retrouve la possibilité de licencier le salarié pour trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise.

La clause contractuelle

Les clauses de garanties d'emploi peuvent avoir des noms et des contenus différents, selon la durée de la clause et selon l'**étendue de la garantie**.

Elles peuvent être conclues pour une **durée limitée** (3 ans, 5 ans, 10 ans, etc.) ou pour une **durée illimitée**.

Elles peuvent interdire "tout licenciement", ou "tout licenciement sauf faute simple, grave ou lourde", etc.

La clause par laquelle l'employeur s'engage à ne pas rompre le contrat du salarié pendant 5 ans, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, est licite (5). En outre, il est admis également la validité des clauses de garantie d'emploi prévues **sans limitation de durée** (6).

La clause octroyant une garantie d'emploi illimitée au salarié, à condition qu'il réalise un objectif de vente déterminé, est également valable (7).

À noter : toutefois, quelle que soit la rédaction de la clause, il est toujours possible de licencier son salarié pour **faute grave, pour faute lourde ou pour cas de force majeure** (8).

La clause conventionnelle

Certaines conventions collectives ou certains accords d'entreprise peuvent prévoir des clauses de garantie d'emploi.

Il est possible qu'il soit prévu que l'employeur ne peut pas licencier le salarié (licenciement pour absence prolongée nécessitant de procéder à son remplacement définitif), avant l'expiration des délais suivants (9) :

- 4 mois d'absence au cours des 12 derniers mois, pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté,
- 6 mois d'absence au cours des 12 derniers mois, pour les salariés ayant 2 ans et plus d'ancienneté.

Exemple : l'article 16 de la convention collective des transports routier et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 (IDCC16), interdit à l'employeur de licencier un salarié pendant les 6 premiers mois de son absence pour maladie. À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (10).

Enfin, la convention collective **peut imposer à l'employeur de suivre une procédure particulière** en cas de licenciement (11).

(1) Cass. Soc., 23 janvier 2013, n°11-13904

(2) Cass. Soc., 1er février 2017, n°15-17101

(3) Article L1226-10 du Code du travail

(4) Article L1226-12 du Code du travail

(5) Cass. Soc., 16 mai 1990, n° 87-40904

(6) Cass. Soc., 9 mai 1962, n° 60-40710

(7) Cass. Soc., 20 mai 2009, n° 08-41606

(8) Cass. Soc., 20 février 2007, n° 05-44309 ; Cass. Soc., 30 mai 2000, n° 97-43191 et Cass. Soc., 10 juillet 2001, n° 99-44762

(9) Article 16 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (IDCC 1996)

(10) Cass. Soc., 23 janvier 2013, n° 11-28303

(11) Article 90 de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 (IDCC 1672)

17 Le salarié victime d'un burn-out peut-il être licencié pour inaptitude ?

Oui, un salarié victime d'un burn-out peut être licencié pour inaptitude.

Inaptitude constatée par le médecin du travail

Cependant, l'inaptitude doit impérativement être déclarée par le médecin du travail.

C'est pourquoi, avant d'envisager tout licenciement, il convient de convoquer le salarié à une visite médicale avec le médecin du travail. Ce dernier établira, ou non, un avis d'inaptitude.

Tentative de reclassement

Par principe, lorsqu'un salarié est déclaré inapte, son employeur a l'obligation de **rechercher un poste de reclassement** (1) après avis du CSE.

Pendant ce délai, le salarié n'est **pas rémunéré durant 1 mois**. En effet, son contrat de travail est suspendu.

Toutefois, si le burn-out est à l'origine de l'inaptitude et a été reconnu comme maladie professionnelle, le salarié peut bénéficier d'une **Indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI)** auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

L'employeur doit accomplir plusieurs démarches dans le cadre de la recherche de reclassement :

- faire une étude de postes ;
- trouver un ou plusieurs postes adaptés ;
- soumettre ce ou ces postes pour avis aux représentants du personnel ;
- proposer le ou les postes au salarié.

Licenciement

Le licenciement pour inaptitude est **autorisé** s'il est **impossible de reclasser le salarié**, car aucun poste n'est compatible ou si le salarié a refusé le ou les postes proposés.

Néanmoins, lorsque l'avis d'inaptitude du médecin du travail indique que le « maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable pour sa santé » ou « son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (2), l'employeur peut directement passer à la **phase de licenciement**. L'employeur n'a pas à rechercher un reclassement ni à consulter les représentants du personnel.

Suis alors la procédure de licenciement pour motif personnel.

Rappel : cette procédure doit être respectée si un licenciement d'un salarié en burn-out est envisagé. Autrement, il est interdit de discriminer un salarié en raison de son état de santé (recrutement, promotion, formation, etc.) (3).

- (1) Article L1226-2 du Code du travail*
- (2) Articles L1226-2-1 et L1226-12 du Code du travail*
- (3) Article L1132-1 du Code du travail*

18 III – Conséquences de la reconnaissance du burn-out en tant que maladie professionnelle

Le burn-out a des conséquences néfastes sur la santé mentale, voire physique des salariés.

 Selon la 8e édition du Baromètre 2023 Absentéisme initié par Malakoff Humanis, **31 % des arrêts longs sont dus à des troubles psychologiques**. Ces motifs, notamment ceux qui ont une origine professionnelle, sont la principale raison de prescription d'**arrêts longs**. Ce constat est partagé par la quasi-totalité des médecins traitants interrogés.

Un **arrêt de travail** peut être nécessaire pour permettre au salarié de s'éloigner quelque temps de la sphère professionnelle. Dans certains cas, la reprise du travail est impossible. Le burn-out peut en effet parfois être moteur de **désinsertion professionnelle**.

Cependant, il peut désormais être reconnu comme une **maladie professionnelle** en tant que telle. En effet, les pathologies psychologiques sont admises comme des maladies professionnelles hors tableaux.

À noter :

Selon la Réponse ministérielle du 11 avril 2024, "une reconnaissance des pathologies psychiques dans le cadre du système des tableaux de maladies professionnelles n'est pas adaptée pour plusieurs raisons (1).

D'abord, la désignation de la pathologie est particulièrement complexe.

Ensuite, la fixation du délai de prise en charge - correspondant au délai maximal entre la cessation d'exposition au risque et la première constatation médicale de la maladie - serait difficile à déterminer, car extrêmement variable d'un individu à un autre.

Enfin, aucune liste des travaux susceptibles de provoquer l'affection ne pourrait être fixée. En effet, tout salarié, quels que soient son secteur professionnel d'activité, ses fonctions ou les travaux qu'il accomplit, est susceptible d'être un jour victime d'une affection psychique".

Le burn-out reste donc une pathologie - pourtant liée au travail - qui n'entre pas dans les tableaux des maladies professionnelles.

(1) Réponse du Ministère du travail, de la santé et des solidarités publiée le 11/04/2024

19 Le burn-out est-il une maladie professionnelle ?

Le burn-out peut être reconnu comme maladie professionnelle hors tableau

La loi Rebsamen, sur le dialogue social du 17 août 2015 (1), a inscrit explicitement dans la législation, **la possibilité de reconnaître des pathologies psychiques** comme maladie professionnelle « hors tableau ».

Si la loi n'a pas inscrit, dans les tableaux de maladies professionnelles, les pathologies psychiques, y compris le burn-out, ce dernier peut néanmoins être reconnu comme telle, dès lors que 2 conditions cumulatives sont réunies et après avis motivé du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) (2) :

- lorsqu'il est établi que le burn-out est **essentiellement** et **directement** causé par le travail habituel du salarié. S'il doit exister un lien direct et essentiel avec les conditions de l'exercice professionnel, ceci ne signifie cependant pas que ce lien doit être exclusif
Pour apprécier l'origine professionnelle de la pathologie, l'Assurance maladie peut prendre en compte un éventuel état antérieur ainsi que les facteurs extra-professionnels qui peuvent impacter la santé mentale du salarié ;
- et qu'il **entraîne le décès de celui-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25%** (3).

Si ces 2 conditions sont remplies, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) reconnaît l'origine professionnelle de la maladie, après avis motivé d'un CRRMP. Son avis motivé s'impose à la CPAM.

Par ailleurs, un décret du 7 juin 2016 (4) précise les modalités spécifiques applicables au traitement des demandes de reconnaissance des maladies psychiques en tant que maladie professionnelle et facilite la procédure de reconnaissance du caractère professionnel de ces pathologies.

En effet, depuis ce décret, l'expertise médicale des comités est renforcée. Ils sont désormais composés, en plus du médecin-conseil régional et du médecin inspecteur, d'un professeur des universités-praticien hospitalier ou un praticien hospitalier, particulièrement qualifié en matière de pathologie professionnelle. Pour les pathologies psychiques, le médecin-conseil ou le comité fait appel, chaque fois qu'il l'estime utile, à l'avis d'un médecin spécialiste ou compétent en psychiatrie.

Le décret prévoit la possibilité d'un examen des dossiers les plus simples par 2 médecins au lieu de 3 afin de recentrer et de renforcer l'action des comités sur les cas les plus complexes, parmi lesquels les dossiers de pathologies psychiques.

Cette procédure de reconnaissance intervient notamment lorsqu'il est établi qu'une maladie, non désignée dans un tableau, est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux minimal.

Lorsque la CPAM reconnaît le burn-out comme étant une maladie professionnelle "hors tableau", le salarié peut prétendre à certaines indemnités :

- en cas d'**incapacité temporaire de travail** donnant lieu à un arrêt de travail : la Sécurité sociale lui verse, sous conditions, des **indemnités journalières**, auxquelles s'ajoutent les **indemnités complémentaires de l'employeur** ;
- en cas d'**incapacité permanente de travail** : le salarié reçoit une indemnisation spécifique sous forme de capital ou d'une rente versée par la CPAM ;
- en cas de **faute inexcusable de l'employeur** : il peut bénéficier d'une **indemnisation complémentaire**.

Absence de définition médicale et multiplicité des professions concernées

 Le 15 février 2024, un député a attiré l'attention du ministère du Travail sur relative la prise en compte du burn-out ou de l'épuisement professionnel en tant que maladie professionnelle.

La réponse qui a été donnée est celle selon laquelle *"une reconnaissance des pathologies psychiques dans le cadre du système des tableaux de maladies professionnelles [n'était] pas adaptée pour plusieurs raisons.*

*D'abord, la **désignation de la pathologie** [serait] particulièrement complexe.*

*Ensuite, la **fixation du délai de prise en charge** - correspondant au délai maximal entre la cessation d'exposition au risque et la première constatation médicale de la maladie - serait difficile à déterminer, car extrêmement variable d'un individu à un autre.*

*Enfin, aucune **liste des travaux susceptibles de provoquer l'affection** ne pourrait être fixée. En effet, tout salarié, quels que soient son secteur professionnel d'activité, ses fonctions ou les travaux qu'il accomplit, est susceptible d'être un jour victime d'une affection psychique.*

Dans le même sens, la mission parlementaire d'information relative au « syndrome d'épuisement professionnel (ou burn out) », qui a rendu son rapport le 15 février 2017, [estimait] qu'il n'[était] pas possible d'élaborer un tableau de maladie professionnelle, compte tenu à la fois de l'absence de définition médicale et de la multiplicité des professions concernées."

Le burn out, reconnu comme accident du travail

Dans la réponse ministérielle, il a été souligné le fait que bien que le burn-out soit largement reconnu comme une réalité courante dans de nombreux environnements professionnels, n'étant pas formellement classé comme une maladie professionnelle par l'OMS, pourrait entraîner un manque de sensibilisation, de prévention et de soutien adéquat. Or, les conséquences du burn-out sur la santé physique et mentale des travailleurs sont significatives.

Le ministère a indiqué que les **pathologies psychiques** pouvaient aussi dans certains cas être **reconnues comme accidents du travail**, notamment lorsque *"le trouble psychosocial dont souffre la victime est **lié à un ou plusieurs événements soudains** – c'est-à-dire datés et précis – et*

anormaux (violence, par exemple)".

La réponse indique que certains troubles psychiques tels que le **stress post-traumatique** peuvent être reconnus en accidents du travail.

À noter : le nombre d'affections psychiques ainsi liées au travail prises en charge en tant qu'accident du travail s'élevait à 10 650 en 2021.

(1) Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

(2) Article L461-1 du Code de la Sécurité sociale

(3) Article R461-8 du Code de la Sécurité sociale

(4) Décret n°2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)

(5) Question écrite n° 10210 de M. Bruno Rojouan (Allier – Les Républicains) du 15 février 2024, Réponse publiée dans le JO Sénat du 11 avril 2024 / Réponse du ministère du Travail, de la santé et des solidarités publiée dans le JO Sénat du 11/04/24 - page 1561

20 Comment faire reconnaître une dépression/burn-out résultant de problèmes au travail en maladie professionnelle ?

Le burn-out peut être reconnu comme une **maladie professionnelle** dans la mesure où **les pathologies psychiques** peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle dont les modalités de traitement sont fixées par voie réglementaire (1).

 Un décret du 7 juin 2016 a mis en place des **modalités spécifiques** de traitement des **demandes de reconnaissance de pathologies psychiques** par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) et a amélioré le fonctionnement de ces comités (2).

Lorsque le CRRMP est sollicité pour avis, les médecins chargés d'étudier le caractère professionnel de la pathologie psychique du salarié sont **assistés par un professeur des universités praticien-hospitalier spécialisé en psychiatrie** (3).

Les dossiers les plus simples sont examinés par **2 médecins au lieu de 3**.

Les juges admettent aussi que la **dépression**, consécutive à des actes de harcèlement moral, puisse être prise en charge au titre du droit du travail.

La reconnaissance de la dépression comme maladie professionnelle suppose une **procédure spécifique**.

Vous devez saisir le **CRRMP**, qui statuera sur le caractère professionnel de sa dépression suite à une **expertise individuelle**. Ce Comité pourra également être saisi par l'organisme de sécurité sociale, et son avis s'imposera à elle.

 Vous devez établir que :

- la dépression est **essentiellement et directement causée par le travail habituel** ;
- et qu'elle a entraîné une **incapacité permanente au moins égale à 25%** (4).

À noter : en raison de ces conditions inadaptées aux pathologies psychiques (comment établir justement un taux d'IPP dans ce cas ?), on ne recense en moyenne que 600 cas par an de reconnaissance d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle. Or, en 2022, 2,5 millions de salariés ont été en état de burn-out.

Jurisprudence :

*Les juges ont pu considérer que, la reconnaissance du caractère professionnel de la dépression, ne faisait pas obstacle à l'**attribution de dommages-intérêts** à la victime pour des faits de harcèlement antérieurs à l'origine de cette dépression (5).*

(1) Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et Article L461-1 du Code de la sécurité sociale

(2) Décret n°2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)

(3) Article D461-27 du Code de la sécurité sociale

(4) Article R461-8 du Code de la sécurité sociale

(5) Cass. Soc., 15 novembre 2006, n°05-41489

21 Quelles sont les démarches à suivre pour faire reconnaître mon burn-out comme maladie professionnelle ?

Depuis la Loi Rebsamen de 2015 (1), un salarié qui souhaite faire reconnaître son burn-out comme maladie professionnelle, peut s'adresser à la Caisse primaire d'assurance maladie (2).

Dans un premier temps, le salarié doit prendre rendez-vous chez son **médecin traitant**. Après l'avoir examiné, ce dernier pourra prescrire un **arrêt de travail** s'il l'estime nécessaire.

En effet, si le médecin constate une dégradation de son état de santé liée au travail, il pourra inviter le salarié à **demander la reconnaissance** de l'origine professionnelle de la maladie auprès de sa CPAM.

Le salarié doit remplir un formulaire dans les **15 jours** suivant le début de son arrêt de travail. La **déclaration de maladie professionnelle** est faite par le salarié, auprès de sa CPAM, au moyen d'un formulaire spécifique intitulé **Cerfa n°16130*01** "Déclaration de maladie professionnelle ou demande de reconnaissance de maladie professionnelle" (3).

Il doit joindre à ce formulaire les documents suivants :

- les 2 premiers volets du certificat médical initial établi par le médecin, qui précise la maladie et la date de sa 1^{re} constatation médicale (le 3^e volet doit être conservé) ;
- l'attestation de salaire établie par l'employeur (sauf si l'employeur l'adresse directement à la CPAM).

Le dossier complet doit comporter la déclaration de la maladie professionnelle intégrant le certificat médical initial et le résultat des examens médicaux complémentaires (s'ils ont été prescrits).

À noter : les démarches pour faire reconnaître le burn-out en maladie professionnelle doivent être faites dans un délai de **2 ans** (4). Le délai commence à courir à compter de la cessation d'activité pour maladie, ou de la date du certificat médical informant du lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle.

Après avoir accusé réception du dossier complet, la CPAM procède à l'instruction de la demande.

 *Le médecin traitant peut-il prescrire un arrêt de travail pour burn out sans concertation avec le médecin du travail ?*

À ce titre, telle une illustration des contestations de nombreux employeurs sur la légitimité des médecins traitants à prescrire des arrêts de travail pour burn out alors qu'ils ne peuvent pas constater l'effectivité des déclarations des salariés, la question de savoir si un médecin traitant pouvait, seul, arrêter un salarié pour ce motif, est remontée jusque devant le Conseil d'État.

Rappels : les médecins sont tenus de **mentionner sur la prescription** d'arrêt de travail destinée au service du contrôle médical, "**les éléments d'ordre médical justifiant l'interruption de travail**" (5). "**La délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite**"

(6).



Le 28 mai 2024, le Conseil d'État a répondu à la question par un arrêt qui pourrait faire jurisprudence : il s'est prononcé en faveur de l'annulation de la décision de la chambre disciplinaire de l'ordre des médecins, qui sanctionnait un praticien ayant arrêté un salarié pour burn out **sans concertation avec le médecin du travail**. (7).

En l'espèce, pour confirmer la sanction litigieuse prise à l'égard du médecin traitant du salarié, la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des médecins, s'était référée aux recommandations de bonne pratique de la Haute Autorité de santé (HAS) en matière de "*repérage et [de] prise en charge cliniques du syndrome d'épuisement professionnel ou burn out*". **À noter** : la HAS souligne notamment l'importance, dans l'intérêt du patient et avec son accord, d'un **échange entre le médecin du travail et le médecin traitant** pour le repérage du syndrome d'épuisement professionnel. La chambre avait considéré que, pour motiver la prolongation de l'arrêt de travail par l'existence d'un "burn out", la médecin ne pouvait se fonder sur les seules déclarations de la patiente - indiquant que son stress et son angoisse trouvaient leur origine dans son activité professionnelle - sans disposer de l'analyse de ses conditions de travail émanant notamment du médecin du travail.

La chambre disciplinaire en avait déduit que la médecin avait méconnu l'obligation déontologique relative à la délivrance d'arrêts de complaisance.

Saisi d'un pourvoi en vue de l'annulation de cette décision, le Conseil d'État a pu considérer que le constat de "*l'existence d'un syndrome d'épuisement professionnel sans disposer de l'analyse des conditions de travail du salarié émanant notamment du médecin du travail ne saurait caractériser l'établissement d'un certificat tendancieux ou de complaisance*".

(1) *Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi*

(2) *Article L461-5 du Code de la sécurité sociale*

(3) *Formulaire Cerfa : "Cerfa n°16130*01 Déclaration de maladie professionnelle ou demande motivée de reconnaissance de maladie professionnelle + notice d'utilisation n°50562#03"*

(4) *Article L441-2 du Code de la sécurité sociale*

(5) *Article L162-4-1 du Code de la Sécurité sociale*

(6) *Article R4127-28 du Code de la santé publique*

(7) *Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 28 mai 2024, n°469089*

22 À quoi sert le CRRMP ?

Le Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) est chargé de statuer sur l'existence du lien de causalité entre la pathologie d'un salarié et son activité professionnelle pour que celle-ci soit reconnue en tant que maladie professionnelle, au regard des documents en sa possession.

Il peut être saisi (1) :

- lorsqu'une affection n'entre pas dans le champ d'application des tableaux de maladies professionnelles prévus par le Code de la Sécurité sociale et que le salarié est atteint d'une incapacité d'au moins 25 % ou est décédé ;
- lorsque la maladie est désignée dans un tableau de maladies professionnelles mais que les conditions fixées par le tableau ne sont pas toutes remplies.

Il est composé (2) :

- d'un médecin-conseil régional ou du médecin-conseil de l'échelon régional qu'il désigne pour le représenter ;
- d'un médecin inspecteur régional du travail ou du médecin inspecteur qu'il désigne pour le représenter ;
- d'un professeur des universités-praticien hospitalier ou un praticien hospitalier, particulièrement qualifié en matière de pathologie professionnelle Pour les pathologies psychiques, le professeur des universités-praticien hospitalier ou le praticien hospitalier particulièrement qualifié en pathologie professionnelle peut être remplacé par un professeur des universités-praticien hospitalier ou un praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie.

Les membres du comité régional sont astreints au secret professionnel.

Dans le cas du burn-out, l'avis motivé d'un CRRMP est **obligatoire** pour qu'il soit reconnu comme maladie professionnelle.

À savoir : pour que le CRRMP de votre région soit saisi, il faut d'abord que vous saisissiez votre CPAM. Vous devez constituer un dossier comprenant :

- une demande motivée et signée ;
- un certificat médical ;
- un rapport effectué par le ou les employeurs avec circonstances précisant chaque poste tenu ;
- un rapport établi par le médecin-conseil de la CPAM.

(1) Article L461-1 du Code de la Sécurité sociale

(2) Article D461-27 du Code de la Sécurité sociale

23 J'ai fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, sous combien de temps puis-je espérer une réponse de la CPAM ?

1re étape :

Suite à une demande de reconnaissance de la maladie professionnelle, la caisse dispose d'un **déla****i de 120 jours francs** (4 mois plus 2 mois supplémentaires lorsqu'un examen complémentaire est nécessaire) pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie ou saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Ce délai commence dès que la caisse dispose de la déclaration de la maladie professionnelle contenant l'ensemble des documents demandés (1).

La caisse procède à un examen, sous forme de questionnaire, des circonstances ou de la cause de la maladie dans l'un des cas suivants :

- présence de réserves motivées de l'employeur sur le caractère professionnel de la maladie ;
- la CPAM l'estime nécessaire.

La CPAM peut aussi soumettre le salarié à un examen médical par un médecin-conseil.

2e étape :

À l'issue de ses investigations et au plus tard **100 jours francs**, la caisse se prononce sur le caractère professionnel ou non de la maladie, après avis du CRRMP (5).

À l'issue de l'examen du dossier, la CPAM sa décision au salarié, à l'employeur et au médecin traitant.

3e étape :

Cette décision précise les voies et délais de recours, si le caractère professionnel de la maladie professionnelle n'est pas reconnu.

Si le caractère professionnel est reconnu, l'employeur peut contester cette décision.

☑ Lorsque l'origine professionnelle de la maladie est reconnue, vous pouvez alors percevoir :

- des indemnités journalières plus élevées qu'en cas de maladie non professionnelle ;
- une indemnisation spécifique liée à l'incapacité permanente.

Après réception de votre déclaration de maladie professionnelle, la CPAM remet au salarié une feuille de maladie professionnelle qui lui permet de bénéficier de la **gratuité des soins liés à sa maladie**.

(1) Article R461-9 du code de la sécurité sociale

24 Que faire en cas de rejet de votre demande de reconnaissance de maladie professionnelle par le CRRMP ?

Une fois que le CRRMP a rendu sa décision, le salarié est notifié de l'acceptation ou du rejet de sa demande.

En cas de réponse négative, des **recours** contre la décision sont **possibles**.

Tout d'abord, vous pouvez saisir **la commission de recours amiable** dans un délai de **2 mois** suivant la décision (1). Si aucun accord n'est trouvé, vous pouvez alors vous tourner vers **le pôle social du tribunal judiciaire** compétent.

Lorsque le différend qui vous oppose au CRRMP porte sur **la reconnaissance du lien entre le burn-out et votre vie professionnelle**, le tribunal va faire appel à un deuxième CRRMP différent de celui qui a instruit la première demande (2).

À noter : le juge n'est pas tenu de respecter l'avis des CRRMP. En effet, il est libre de suivre l'un ou l'autre des avis comme de trancher à l'encontre des conclusions présentées par les commissions (3).

La décision du tribunal judiciaire est susceptible d'appel devant la chambre sociale de la Cour d'appel compétente qui examinera le dossier dans son ensemble.

(1) Article L142-4 du Code de la sécurité sociale

(2) Article R142-17-2 du Code de la sécurité sociale

(3) CA Nancy, Soc. 1e, 29 mars 2022, n°21/02468

25 Existe-t-il des exemples de burn-out reconnus comme maladie professionnelle ?

Oui, quelques jurisprudences récentes donnent des exemples d'**épuisement professionnel** (burn-out) reconnus comme **maladie professionnelle** :

- *une auxiliaire de vie a vu son syndrome dépressif reconnu en tant que maladie professionnelle, causé notamment par un épuisement professionnel (comportement exclusif et harcèlement d'une des bénéficiaires, cadence excessive imposée par la société, etc.). Dans ce cas, la salariée souhaitait faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur, ce qui n'a pas abouti (1) ;*
- *une salariée d'un grand groupe de magasins d'ameublement a été déclarée inapte en raison d'un burn-out, reconnu maladie professionnelle par la CPAM (2). En l'espèce, la salariée dénonçait, entre autres, les manquements de son employeur à son obligation de santé et de sécurité (2) ;*
- *une salariée d'une chaîne de restauration a déclaré une maladie professionnelle sur la base d'un certificat médical constant, un syndrome d'épuisement professionnel (3).*

D'autres exemples peuvent illustrer des **refus du caractère professionnel de la maladie**. C'est le cas de l'arrêt suivant :

- *un salarié, comptable, a fait l'objet d'une déclaration de maladie professionnelle à cause du " stress, d'une surcharge de travail, d'une mauvaise organisation, d'une placardisation, d'où un burn-out et une tentative de suicide". Le CRRMP a rejeté sa demande de reconnaissance, au motif que le lien de causalité entre le travail et l'état dépressif du salarié n'était pas exclusif et certain. Le juge confirme l'avis du CRRMP, en soulignant que même si une relation causale directe entre le conflit professionnel et la pathologie est probable. Il n'a pas été établi qu'elle est essentiellement et directement liée aux conditions de travail et à l'activité professionnelle (4).*

(1) CA Paris, Pôle 6, 14e chambre, 14 mai 2021, n°18/10518

(2) CA Versailles, 15e chambre, 29 avril 2020, n°17/05960

(3) CA Paris, Pôle 6, 13e chambre, 4 décembre 2020, n°19/11475

(4) CA Riom, Ch. soc., 21 novembre 2017, n°15/01216