## Le burn-out

## Définition

Le termeburn-out se traduit par « se consumer » ; tel est « l’état d’une bougie qui, après avoir éclairée de longues heures n’offre plus qu’une flamme résiduelle prêt à s’éteindre » ou encore « l’épuisement de carburant entraînant une surchauffe du moteur et un risque d'explosion de l'engin ». Burn-out synonyme « d’épuisement professionnel », est désormais entré dans le langage courant. Ses contours sont toutefois encore mal définis...

Le burn-out ne connaît pas de définition universelle et réellement opérante permettant de décrire la complexité de cet état qui touche pourtant le monde du travail. Certains pensent qu’il s’agit d’une maladie physique, d’autres, d’une maladie mentale ou une sous-catégorie de la dépression, d’autres encore pensent qu’il ne s’agit pas d’une maladie à part entière.

Dès 1959, le psychiatre français Claude Veil théorise le concept dans un article « Les états d’épuisement » (C. Veil, Les états d’épuisement : Paris, Le Concours médical, 1959, p.2675-2681). C’est en 1974 que Herbert Freudenberger psychiatre américain, utilise pour la première fois les mots « burn-out » (H. Freudenberger, Staff burn-out Journal of social issue, 1974, 30, p.159-165) pour décrire une situation de surmenage, de saturation au travail, apparaissant après une exposition prolongée à une situation de stress intense. Sa description découle des observations qu’il a faites auprès des professionnels de l’aide et du soin, en particulier les bénévoles des “Free clinics” (centres hospitaliers états-uniens ; associations ou centres dédiés aux personnes en difficulté). De nombreux travaux ont ensuite été réalisés sur le sujet par des professionnels de la santé et de la psychiatrie.

Toutes les études (par ex. W. B. Schaufeli & E.R. Greenglass, Introduction to special issue on burnout and health, Psychol Health, 2001 ,16 p.501-510 et C. Maslach, M. Leiter *Burn-out. Le syndrome d'épuisement professionnel*, Les Arènes, 2011) se rejoignent sur les symptômes d’épuisement physique, émotionnel et mental résultant d’un investissement prolongé et chronique dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel.

En mars 2013, la Cour de cassation (cass. soc. 13 mars 2013, n°11-22.082) reconnait l’épuisement professionnel comme un risque psychosocial qui résulte d’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 sa maladie et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Le 28 mai 2019, l’Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a officialisé le burn-out comme un « phénomène lié au travail ». Les mots sont importants : en tant que « phénomène », le burn-out n’est pas une maladie mais plus généralement un « phénomène associé à l’emploi ou au chômage », il n’est pas considéré par l’OMS comme un « facteur influençant la santé » mais davantage comme une conséquence d’une situation de stress professionnel chronique.

La définition retenue par l’OMS dans sa classification est : « L’épuisement professionnel est un syndrome résultant d’un stress professionnel chronique qui n’a pas été géré avec succès. Il est caractérisé par trois dimensions : un sentiment de perte totale d’énergie (épuisement), une prise de distance importante vis-à-vis de son travail, un accroissement des émotions négatives ou de cynisme vis-à-vis de son emploi et une perte d’efficacité professionnelle. Ce syndrome fait spécifiquement référence à des phénomènes relatifs au contexte professionnel et ne doit pas être utilisé pour décrire des expériences dans d’autres domaines de la vie. »

Malgré la reconnaissance du burn-out comme maladie liée au travail par l’OMS, l’inscription de ce syndrome dans le tableau des maladies professionnelles en France se fait toujours attendre. A ce jour, seuls deux États membres de l’UE, à savoir l’Italie et la Lituanie ont reconnu le burn-out comme une maladie professionnelle.

**Notions voisines**

Le burn-out est à distinguer d’autres termes qui peut être des paronymes, qu’on peut entendre et confondre, ils sont tous liés au monde du travail :

* **karōshi**

« *ka* » désignant « l’excès », « *rō* » le « travail », « *shi* » la « mort », cette expression peut donc se traduire « mort par le travail » est un terme japonais avec une connotation mortelle qui signifie « mort par excès au travail » (Jobin, P. & Tseng, Y. Le suicide comme *karōshi* ou l'overdose de travail : Les suicides liés au travail au Japon, à Taiwan et en Chine. 2014. Travailler, 31, 45-88.)  Karoshi est reconnu comme maladie professionnelle au Japon.

* **Le bore-out**

Le bore out est un état d’ennui total dû à une sous-charge de travail, cela représente l’ennui mortifère quotidien au travail. Il survient le plus souvent suite à un manque de stimulation intellectuelle, une impression d’inutilité et un manque de sollicitation. En ce sens, cela s’oppose au concept de burn-out. La Cour d’appel de Paris a qualifié pour la première fois dans son arrêt de 2020 (CA Versailles, 21e ch., 20 sept. 2018, n° 16/04909).

En juin 2020, la Cour d’appel de Paris utilise le mot « bore-out » dans sa décision (CA Paris, pôle 6, ch. 11, 2 juin 2020, n° 18/05421). La cour qualifie le bore-out par la « pratique de mise à l’écart à son égard caractérisé par le fait d’avoir été maintenu pendant les dernières années de sa relation de travail sans se voir confier de réelles tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions contractuelles », « avoir été affecté à des travaux subalternes relevant de fonctions d’hommes à tout faire ou de concierge privé au service des dirigeants de l’entreprise ».

Enfin, la cour d’appel de paris ajoute « le bore out (opposé du burn-out) auquel il a été confronté faute de tâches à accomplir ».

* **Le brown-out**

C’est un terme plus récent qui est décrit par le docteur François Baumann dans son ouvrage (F. Baumann, *Le brown-out : quand le travail n’a plus aucun sens,* 2018, Josette Lyon). Le brown-out peut être traduit par un « syndrome de désengagement professionnel » ou « démission intérieure », peut se définir comme un manque de sens dans son travail, notamment dû à la réalisation de tâches non stimulantes, le travailleur ne donne plus de sens à ses tâches et n'a plus aucune énergie.

## Reconnaissance du burn-out : une maladie professionnelle ou accident du travail ?

**La reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle**

Une maladie est dite « professionnelle » lorsqu’elle est causée par l’exercice d’une activité professionnelle qui l’expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique. Qu’elle figure ou non dans le tableau des maladies professionnelles de l’annexe II de l’article R.461-3 du code de la sécurité sociale, une maladie peut être reconnue comme professionnelle s’il est démontré qu’elle :

* Est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime
* Entraîne soit le décès de celle-ci soit une incapacité permanente d’au moins 25% (C. séc. soc, art. L.461-1).

Le syndrome d’épuisement professionnel ou burn-out n’est pas inclus dans le tableau des maladies professionnelles bien que le législateur ait tenté de l’y introduire. Cette tentative s’est manifestée par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. L'Assemblée nationale française, s'appuyant sur le fait que le burn-out est proche de la dépression, a décidé de ne pas l’inscrire dans le tableau des maladies professionnelles.

Il reste toutefois possible de le faire reconnaitre comme maladie professionnelle en passant par la méthode reconnaissance dite "hors tableau" (C. séc. soc. art.R.461-8 al.4).

Le dossier est alors étudié par des médecins experts des pathologies d’origine professionnelle réunis au sein du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

En cas d'avis défavorable du CRRMP, l'assuré peut contester cette décision par la saisine des instances judiciaires.

Le juge ne peut statuer sur le caractère professionnel d'une maladie non prévue au tableau des maladies professionnelles qu'après avoir recueilli l'avis d'un second comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. Toutefois, il n'en demeure pas moins que l'avis de ce second comité ne s'impose pas à lui et qu'il conserve son pouvoir d'appréciation quant au lien entre l'affection et l'activité professionnelle (Cass. civ., 2ème 12 octobre 2017, pourvoi n° 16-23. 043). La cour d’appel d’Orléans a adopté la même position en allant contre l’avis du second CRRMP et en affirmant l’existence d’un lien de causalité entre le burn-out déclaré par la salariée et son activité professionnelle, au regard des faits de harcèlement moral dont elle a été victime (CA Orléans, 27 juin 2023, n° 21/03296). QUEL CHARABIA

**Reconnaissance du burn-out en accident de travail**

La reconnaissance du burn-out comme accident du travail, passe par la démonstration de la définition donné par l’article L.411-1 du code de la sécurité sociale, « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne mentionnée à l'article L. 311-2. »

Le burn-out est le plus souvent considéré comme ayant des symptômes s’installant lentement et progressivement. De ce fait, il est difficile de le faire reconnaître comme un accident du travail. De plus il faut prouver le lien avec le travail. Il est donc nécessaire de mettre en relation l'état psychologique du travailleur avec son travail.

Par conséquent, il est difficile de faire reconnaître comme un accident du travail, le burn-out du fait de ces deux conditions qui sont, le lien avec le travail et sa survenance durant l’exercice d’une activité professionnelle.

Néanmoins des arrêts récents de la Cour de cassation ont admis la possibilité d’une reconnaissance d’un accident du travail à la suite d’une lésion psychologique et qu’un lien avec l’activité professionnelle doit être établi. En effet, la Cour de cassation (cass. civ., 2ème, 4 mai 2017, n°15-29411), a rappelé que tout choc ou malaise arrivé sur le lieu de travail, sous la condition qu’une lésion psychologique soit médicalement constatée, doit être reconnu comme accident du travail, même un malaise vagal survenu lors d'un entretien dans le bureau des ressources humaines est présumé être un accident du travail. Cette position est confirmée par un autre arrêt récent (Cass. 2e civ. 19-octobre-2023 n° 22-13.275 F-D) précise que « le compte-rendu des urgences conclut à un malaise vagal » (...) « le certificat médical initial du médecin traitant mentionne "malaise vagal" les certificats de prolongation des 9 novembre, 12 décembre 2018 et 17 janvier 2019 font état d'un malaise sur le lieu de travail en date du 9 octobre 2018 consécutif à un syndrome dépressif réactionnel dû à une situation conflictuelle au travail selon le patient », « Il résulte de ce texte que l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail».

La qualification d'accident du travail peut être retenue en cas de lésion psychologique (cass. civ., 2ème, 1er juillet 2003, n°02-30.576, Bull., n°218 ; cass. civ., 2ème, 2 avril 2015, n° 14-11.512), notamment si celle-ci est imputable à un événement ou à une série d'événement survenu à des dates certaines (cass. civ., 2ème, 24 mai 2005, n°03-30.480, Bull. N°132).

Ainsi le burn-out peut donc supposer avoir une qualification en accident du travail s’il respecte les 2 critères suivants être reconnu tant que lésion psychologique à la suite de l’événement et que l’événement soit relatif au travail a un instant précis.

L’arrêt de la Cour d’appel de Paris du 8 janvier 2021 suit donc cette doctrine. Elle a reconnu qu’une altération brutale de l’état psychique d’un salarié qui présentait des tremblements, qui a pleuré et a ressenti des sensations de malaise, présentant un burn-out aigu confirmé par son médecin le même jour, survenu aux temps et lieu de travail, qui fait suite à un entretien de nature disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement, auquel il avait été convoqué par son employeur est un accident du travail. Le malaise étant mentionné au titre des natures des lésions. (CA Paris, pôle 6 - ch. 13, 8 janvier 2021, n° 18/04145).

Dans un arrêt récent, la cour d’appel de Grenoble (CA Grenoble, 08 mars 2024, n° 22/02819) a jugé « qu'une dépression nerveuse soudaine intervenue après un entretien d'évaluation peut être prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail » (…) « les troubles évoqués par la salariée semblent être le résultat d'un long processus d'épuisement professionnel qui s'est déroulé dans le temps, soulignant à ce propos l'utilisation du terme de « burn-out » dans la déclaration d'accident du travail, elle ne caractérise, en aucun cas, la preuve certaine d'une cause totalement étrangère à l'origine de la lésion ». ET ???

Si ces 2 critères ne sont pas respectés ?? RESPECTER UN CRITèRE ??? quel afrançais le burn-out ne peut être reconnu comme un accident du travail. L’arrêt de la cour d’appel d’Amiens (CA Amiens, 22 septembre 2022, n°20/04937) n’a pas reconnu d’accident de travail car « l’intéressé n’a pas su établir l’existence d’une lésion causée par un événement soudain résultant de la réception de la lettre de convocation et que le fait accidentel déclaré n'était pas caractérisé, (…) En outre, les deux certificats médicaux du 29 juin 2019, accompagnant la déclaration d'accident du travail relèvent chez l'intéressé l'existence d'un burn-out antérieur à la date de convocation, de difficultés professionnelles relationnelles avec décompensation anxio-dépressive et pression psychologique, soit un processus d'épuisement professionnel d'apparition progressive inscrit dans la durée et non pas d'apparition brutale”

## Les incidences de la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle ou accident du travail

## L’assuré victime d’un burn-out bénéficie également ah bon que vient faire ce également ici des mêmes dispositions vous parlez de quoi .de prestations ??? . en cas de reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle ou accident du travail (Social Expert, *Dictionnaire social*, *Indemnisation,* janvier 2024). Une reconnaissance en ??

**La reprise du travail**

Le code du travail impose aux employeurs la mise en place d'une visite médicale du salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, avant la reprise de ses fonctions (c. trav. art. R. 4624-31).

La reprise du travail nécessite l’analyse de la situation du salarié par le médecin du traitant et la mise en place d’actions ayant pour objet de faciliter la reprise. Il s’agit de :

* L’identification des facteurs ayant entraîné le burn-out (horaires et charge de travail, missions professionnelles, management, etc.)
* L’organisation avec la médecine du travail des visites de pré-reprises dont l’objet est d’effectuer une analyse du poste et des conditions de travail (c. trav. art. L. 4624-2-4).
* L’analyse des capacités professionnelles du salarié et l’adaptation ou l’allègement des missions professionnelles en fonction de celles-ci.

## *L’aménagement du temps de travail par la mise en place d’un temps partiel thérapeutique*

## Le mi-temps thérapeutique permet au salarié de concilier son rétablissement et son activité professionnelle, le but étant qu’à terme, il puisse reprendre son activité à temps plein. Le temps de travail effectué par le salarié est alors adapté à sa situation et à son état de santé (Social Expert, *Dictionnaire social*, Temps partiel thérapeutique*,* janvier 2024).

Il existe une idée simpliste selon laquelle le burn-out est causé par une surcharge de travail ou le manque de capacité à se reposer.AH BON QUI DIT CELA ?? Selon cette conception, il suffirait donc de réduire la charge de travail ou de prendre des vacances pour résoudre le problème. Ainsi, bien que le repos puisse temporairement soulager les symptômes du burn-out en éloignant la personne de son environnement de travail stressant, il ne constitue pas une solution durable. ?? ç asort d’où ?? quel texte ? quelle décision de justice  ?? de Plus il faut faier quoi alors

Sans une prise en charge appropriée et des changements significatifs dans les conditions de travail ou dans la manière dont la personne appréhende son travail, les symptômes du burn-out risquent de réapparaître. Bal bla bla bla

En conclusion, traiter le burn-out nécessite souvent une approche plus nuancée !!! , impliquant parfois des changements organisationnels, des stratégies de gestion du stress et un soutien psychologique, en plus de simplement prendre du repos, dont un effort remarquable de plusieurs acteurs notamment de la part de l’employeur. Mais qui fait quoi dans cette histoier que vous racontez

## Les obligations de sécurité de l’employeur et les mesures de prévention du burn-out

L’obligation de sécurité et de santé de l’employeur à l’égard des salariés est prévue par le code du travail (C. Trav. Art. L.421-1 ça m’étonnerait ).

Il s’agit d’une obligation de sécurité́, de résultat confirmé de multiples fois par la Cour de cassation (Cass. soc., 20 septembre 2006, n° 05-42.925, FS-D ; Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-43-918 ; Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-27.226, F-D ; Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115, F-D).

La responsabilité CIVILE ?? de l’employeur peut par conséquent être engagée dès qu’un salarié est victime d’une altération de sa santé du fait de ses conditions de travail. Pour éviter d’en arriver là, AH BON c’est ça l’intention du législateur ?? le législateur met à la disposition de l’employeur plusieurs outils de prévention.

**Les mesures de prévention du Burn-out**

La prévention consiste à éviter l’apparition, mais aussi le développement ou l'aggravation, des maladies ou d’états incapacitants et de handicap. Des mesures de prévention du burn-out sont prévues par l'article L.4121-2 du code du travail. Et en clair .. lesquelles Elles passent par l’identification des risques et des mesures à mettre en place pour en limiter les conséquences. C’est du swaahlii ancien on ne comprend pas un mot à ce bla bla

**L’identification des risques à l’origine du burn-out**

Le premier principe de prévention est l’identification des risques et des facteurs déclencheurs du burn-out. Le code du travail impose à l’employeur une évaluation des risques pour la santé mentale et la sécurité des travailleurs auxquelles pourrait être soumis le travailleur (C.trav., art. L.4121-3).

De nombreuses situations peuvent générer un épuisement professionnel. L’identification des facteurs de risques permet de mieux les anticiper. Plusieurs classifications de quoi des risques ou des mesures ? ont été proposées. Le rapport « Gollac » (M. Gollac et M. Bodier, Mesurer les facteurs psycho sociaux de risque au travail pour les maîtriser, Rapport du collège d’expertise sur le suivi des RPS au travail, réuni à la demande du ministre du Travail et des Affaires sociales, 2011) identifie six catégories de risques : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, le manque d’autonomie et de marges de manœuvre, le manque de soutien social et de reconnaissance au travail, les conflits de valeurs et l’insécurité́ de l’emploi et du travail. La HAS (HAS, *Repérage et prise en charge cliniques du syndrome d’épuisement professionnel ou burnout*, Recommandation de bonne pratique, 22 mai 2017) = vous revenez au début de l’article sur la caractérisation , a également établi une recommandation. LAQUELLE ? !! ce’st ça ce qu’il faut développer

**La prévention du burn-out**

Le droit du travail fournit aux employeurs des dispositifs juridiques et des obligations qui peuvent se révéler être des outils utiles pour mettre en œuvre une politique de prévention du burn-out au travail bla bla bla bma lesquels ?? (C.trav., art. R.4121-1 à R4121-5). Ces dispositifs sont relatifs au Document unique d'évaluation des risques professionnel, au règlement intérieur, à la fiche d'entreprise, à l'obligation d'information et de formation, au droit d'alerte et au droit de retrait, au droit à la déconnexion, à l'exécution de bonne foi du contrat de travail. Enfin, les Accords nationaux interprofessionnels (ANI) en lien avec les risques psychosociaux peuvent constituer des ressources profitables pour établir des plans de prévention.

L'obligation de sécurité de l'employeur lui interdit de prendre des mesures qui auraient pour effet de porter atteinte à la santé physique et mentale des travailleurs quel texte . Toute action (politique managériale, horaire et méthodes de travail etc.), susceptible de mettre en danger la santé mentale des salariés est proscrite (CA Paris, pôle 6- ch. 6, 28 juin 2023, n° 21/103) CITEZ EXACTEMENT .

Le respect de cette obligation a parfois emmené les juridictions à « s’ingérer » dans l’organisation interne de l’entreprise. A titre d’exemple, la Cour de cassation a dû suspendre un projet d'organisation du travail susceptible d'être pathogène pour la santé des travailleurs (Cass. Civ. 2eme, 5 mars 2008, N° 06-45.888) CITEZ EXACTEMENT .

Dès lors qu'il est possible d'identifier les causes possibles de souffrance au travail, l’employeur se doit de réorganiser ses pratiques internes.

L’article 2 de l’ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, donne un certain nombre d’indices sur la présence de facteurs propices au burn-out au sein de l’entreprise :

* Un niveau élevé d'absentéisme, notamment de courte durée ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions ;
* Des conflits personnels ou des plaintes fréquentes de la part des travailleurs ;
* Un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux ;
* Une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

**Outils de la prévention**

* L’évaluation des risques et Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)

Il s’agit d’un document obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié (C. trav. R.4121-1 à R.4121-4). L'employeur y consigne le résultat de l'évaluation des risques pour la santé au sens large qu’elles soient mentales, psychiques ou physique et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés (Social Expert, *Grand Angle : Mettre en œuvre la réforme Santé au travail,* janvier 2022)

* Le règlement intérieur

L'article L.1311-2 du Code du travail dispose que l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés. Ce dernier est soumis à l’approbation du CSE avant son entrée en vigueur (C. trav., art. L. 1321-4). L’employeur y consigne par écrit les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues pour que les salariés puissent exécuter leur obligation de sécurité.

* La fiche d'entreprise

La fiche d'entreprise est un document élaboré sous la responsabilité du médecin du travail. Elle fait le point sur les risques professionnels et les effectifs des salariés qui y sont exposés, ainsi que sur les moyens de prévention mis en œuvre ou préconisés (C. trav., D. 4624-37 à D.4624-41).

* L’information et la formation

Pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et donc exécuter son obligation de sécurité, l'employeur doit prendre des mesures qui comprennent des actions d'information et de formation (C. trav., art. L. 4121-1).

Le burn-out entre évidemment dans le champ de cette obligation. Toutefois, même si cette mesure est considérée comme une mesure de prévention, elle n’est pas à elle seule, suffisante comme moyen de préservation de la santé mentale des salariés. Elle doit être combiner aux mesures de prévention de fond mise en place.

* Le droit d'alerte et droit de retrait

Le droit d'alerte et de retrait sont des dispositifs légaux qui protègent la santé, la sécurité et la vie des travailleurs. Le droit de retrait est défini par le Code du travail comme la faculté donnée aux salariés de se retirer de leur emploi lorsqu’ils considèrent être dans une situation de danger grave et imminent. Ils se retirent de leur emploi tant que le danger persiste (C. trav., L.4131-1). Le danger grave et imminent se définit comme le danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou pouvant entraîner une incapacité permanente, et susceptible de survenir brusquement et dans un délai rapproché. En effet, bien que la souffrance morale et le stress permanent soient des motifs justifiant l'exercice du droit de retrait (Cass. soc., 01-12-2021, n° 20-20.033) il est important de réussir à démontrer leur existence ou matérialité au sein de l’entreprise.

* Le droit à la déconnexion

Prévu implicitement par l’article L. 2242-17, alinéa 1er du code du travail, le droit à la déconnexion est un concept essentiel pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés.

L’employeur doit mettre en place des process limitant la possibilité de connexion des salariés aux outils numériques et de ne pas être contactés par leur employeur en dehors de leur temps de travail (congés payés, jours de RTT, week-ends, soirées, etc.). Une décision de la cour d’appel de Paris a d’ailleurs retenu la faute inexcusable d’un employeur dont le salarié était contraint de travail durant ses jours de repos en jugeant que « la société qui avait ou aurait dû avoir conscience du risque d'une surcharge de travail sur la santé de son salarié et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour les éviter, a manqué à son obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle elle était tenue et que ce manquement a été la cause nécessaire de la maladie » (CA Paris, pole 6-ch.13, 3 janvier 2023, n° 21/05703). = AT qu’est ce que cela vient faire ici

Concernant les télétravailleurs, l'employeur doit prévoir des dispositions encadrant leur droit à déconnexion. En outre, l'article L. 1222-10 3° du code du travail impose à l'employeur d'organiser chaque année un entretien portant notamment sur leurs conditions d'activité et leur charge de travail. En concertation avec le salarié télétravailleur, il doit aussi fixer les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

## Santé mentale et obligations de sécurité du salarié

La santé et la sécurité au travail sont une obligation de l’employeur, le salarié n’est pas exempt de toute obligation de sécurité (C. trav., L.4122-1).

Le salarié a l'obligation de prendre soin de sa santé et de veiller à sa sécurité ainsi que celles des autres personnes présentes sur le lieu de travail. Il doit respecter les consignes de sécurité fixées par son employeur, sous peine de sanctions et d'engagement de sa responsabilité.

En fonction de sa formation et selon son niveau de responsabilité, le salarié doit :

* Connaître et appliquer les instructions en matière de sécurité
* Respecter les consignes d'utilisation des équipements de travail (heure de déconnexion par exemple)
* Utiliser les moyens de protection collective et individuelle adaptés (comportement sexiste, harcèlement moral et sexuel)
* Suivre les formations en matière de sécurité mises à sa disposition

## Les acteurs externes et moyens pouvant être sollicités dans le cadre de la prévention par l’entreprise, le CSE et le salarié

Des mesures de prévention adaptées doivent être recherchées et mises en place au sein de l’entreprise. Ces mesures doivent identifiés les facteurs liés au travail qui ont pu ou qui peuvent favoriser l’apparition et le développent du syndrome d’épuisement professionnel. Ils ont pour but d’alléger les salariés de leurs exigences professionnelles en matière de sécurité et d’augmenter les moyens à leur disposition. Pour atteindre ces objectifs, de nombreux dispositifs d’accompagnement, externes à l’entreprise, sont à leur disposition.

***Les services prévention et de santé au travail (SPST)***

**Les services prévention de santé au travail** sont chargés de préserver la santé au travail des travailleurs et d’accompagner les employeurs, les travailleurs et leurs représentants en matière de prévention des risques professionnels et donc du burn-out. Chaque employeur doit adhérer ou organiser un SPST afin de satisfaire à l’obligation de santé et sécurité prévue par le code du travail à l’article L.4121-3.

LesSPST sont organisés en équipes pluridisciplinaires (C. trav., art. L.4622-8) et contribuent à la lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Leurs missions consistent à prévenir et aider à évaluer les risques professionnels, conseiller les employeurs et les travailleurs sur les risques professionnels et l’amélioration des conditions de travail (C. trav. art. L. 4622-2). Le SPST peut solliciter l’un des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) adhérant pour recommander et conseiller des actions en prévention d’un burn-out.

**L’IPRP** est un professionnel qui a des compétences techniques ou organisationnelles (C. trav., art. D.4644-6). L’employeur et le SPST peuvent faire appel à deux types d’IPRP : l’IPRP employé par un SPST et l’IPRP externe (C. trav., art. R. 4644-1 à R. 4644-5).

L’IPRP participe à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés et à l’amélioration des conditions de travail dans un objectif exclusif de prévention des risques. Il peut donc recommander des actions de prévention d’un risque de burn-out.

***Les autres acteurs et moyens de prévention***

L'agence nationale d'amélioration des conditions de travail **(ANACT)** créée en 1973, elle a pour mission d ’ « appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation, de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie et des conditions de travail » (C. trav., art. L.4642-1). L'ANACT pilote un réseau de 18 associations régionales nommées **ARACT** (agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail) ou des antennes. Celles-ci agissent à travers en autres par des formations et informations à destination de l’employeur ou des représentants du personnel. De plus, depuis mai 2015, un guide prénommé « Le syndrome d’épuisement professionnel ou burnout Mieux comprendre pour mieux agir » est mis en ligne sur le site du ministère du Travail qui a été réalisé par le ministère du travail par la DGT, l’ANACT et l’INRS.

Des outils de prévention et de sensibilisation sont aussi mises à la disposition de tous sur le site de l’institut national de recherche et de sécurité (**INRS**)avec des vidéos, brochures, outils d’évaluation, affiches et fiches.

En 2023, INRS a fait une campagne intitulé « *Stress, harcèlement, agression, burnout...Risques psychosociaux. En parler pour en sortir* ».

Le 27 juin 2023, l’INRS organisait à la Maison de la RATP à Paris et en direct sur Internet un colloque à destination des acteurs de la santé et sécurité au travail en entreprise (chefs d’entreprise, encadrement, représentants du personnel, préventeurs, médecins du travail, intervenants en prévention des risques professionnels, personnels des services de prévention et de santé au travail, chercheurs, …). La journée avait pour objectif de présenter l’actualité de la recherche sur les risques psychosociaux et donc le burn-out.

**La médiation en entreprise**, bien que les intérêts de la médiation dans la résolution des conflits soient utilisés dans de nombreux domaines, elle reste encore peu connue dans le monde de l’entreprise. Elle est définie en France aux articles L.213-1 à L.213-14 du Code de justice administrative comme un « processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction ».

La médiation en entreprise est alors une méthode de négociation guidé par un tiers compétent, impartial et bienveillant par les différentes parties lors de situations tendues ou déjà en conflit. Cette méthode pluridisciplinaire de résolution de conflits collectifs fait appel à des notions et techniques empruntées à différentes disciplines telles que la philosophie, la psychologie, le droit, la sociologie, etc. Cette démarche oblige d’avoir l’accord des parties concernées.

En prévention, le médiateur va apporter les moyens de réamorcer la communication et de calmer les situations tendues. Cela permet d’éviter que ces situations ne dégénèrent en conflit et impactent, parfois de façon grave, la santé des employés (dépression, burn-out, risques psycho-sociaux, détresse psychologique, etc…).

De nombreux organismes assureurs proposent des services ou des assistances de type « bien-être » et de prévention contre les risques psychosociaux en particulier sur le sujet du burn-out « des dirigeants » ou des ateliers « Burn-out aidant » aux bénéfices des salariés ou de l’entreprise. Leur objectif est de prévenir le risque d’épuisement professionnel et d’accompagner les salariés qui en sont victimes.

Les outils ou dispositifs qui sont misent en place par les organismes assureurs sont de trois types :

* auto-diagnostique en ligne pour évaluer le niveau de stress
* une consultation d’un psychologue
* De modules d'e-learning pour mieux comprendre le burn-out.