



DELPHINE BOURGEON

AVOCAT EN DROIT DU TRAVAIL - CABINET BOURGEON, LYON 3^e

Le burn-out, une maladie professionnelle ?

Comment peut-on définir le burn-out ?

Le syndrome d'épuisement professionnel également désigné par l'anglicisme burn-out est défini comme « un état d'épuisement physique, émotionnel et mental résultant d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel ».

Le burn-out peut-il être reconnu comme maladie professionnelle ?

Il peut rarement être reconnu comme accident du travail, lequel doit selon la Cour de Cassation résulter « d'une action violente et soudaine d'une cause extérieure ». Toutefois, il est possible que les pathologies psychiques soient reconnues comme maladies d'origine professionnelle.

Quelle est la démarche pour faire reconnaître la maladie professionnelle ?

La demande de déclaration de la maladie professionnelle est faite sur formulaire spécifique par le médecin du salarié ; la reconnaissance de la maladie professionnelle reste soumise à l'avis du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles lorsque la maladie n'a pas

été contractée dans les conditions du tableau des maladies professionnelles ou lorsqu'elle n'y figure pas, à condition qu'il soit établi qu'elle ait été essentiellement et directement causée par le travail et qu'elle ait entraîné une incapacité permanente d'au moins 25 %.

Quelles sont les responsabilités pesant sur l'employeur en la matière ?

Le burn-out peut être la conséquence d'un harcèlement moral reproché à l'employeur. Il est tenu d'assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des salariés (article L.4121-1 du code du travail : on l'appelle « l'obligation de sécurité de résultat » et il s'agit de prendre toutes les dispositions afin de prévenir et d'empêcher les faits de harcèlement moral.

Quels recours dispose le salarié victime de burn-out devant la justice ?

Le salarié pourra alors engager une procédure de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur devant le Conseil de Prud'hommes : il pourra alors obtenir réparation de ses préjudices en raison du



harcèlement moral ou/et les manquements de l'employeur à son obligation de protection de la santé.

Dans une autre hypothèse, le salarié victime de burn-out pourra être déclaré inapte par le médecin du travail sans possibilité de reclassement dans l'entreprise, et il sera licencié pour inaptitude professionnelle.

Enfin, s'il est démontré que l'inaptitude professionnelle a pour origine un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, le licenciement pourra être déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse et entraîner l'allocation de dommages et intérêts pour le salarié.

PROPOS RECUEILLIS PAR VÉRONIQUE LOPES

À SAVOIR

C'est au salarié victime de burn-out de prouver que la pathologie est due à son travail : il lui incombe donc la recherche de documents écrits probants (mails, courriers, attestations, etc).

LES PETITS-DÉJEUNERS
DE LA FACULTÉ DE DROIT

Jeu­di 1^{er} Dé­cembre 2016 | 8h30 - 10h30

UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON III
FACULTÉ DE DROIT



ACTUALITÉS DU CONTENTIEUX DE L'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT

Philippe BILLET,

Professeur agrégé de droit public, directeur de l'Institut de Droit de l'Environnement (IDE)

Contact :
michele.raimond@univ-lyon3.fr