

Les divers risques psychosociaux résultant d'un management "toxique": le BURN OUT, le BORE OUT, le BROWN OUT ou le SYNDROME DE STOCKHOLM.... Et leur potentielle reconnaissance en maladie professionnelle.

Il ne se passe pratiquement pas un jour sans que la presse ne relate un fait de "management agressif" conduisant à une souffrance au travail pouvant aller de la "placardisation" au suicide.

L'affaire "France Telecom" en a été en cette année un point culminant. Elle est loin d'être isolée et a donné l'occasion au procureur de condamner un "harcèlement managérial".

Depuis quelques années nous avons vu proliférer de multiples contentieux relatifs à des problèmes de harcèlement. Mais désormais ce sont d'autres manifestations de souffrance au travail qui se développent de manière préoccupante sans être nécessairement liées à une question de harcèlement ainsi qu'en a jugé la Cour d'Appel de Versailles le 15 janvier 2018.

Notre métier de conseil en droit social nous amène certes à traiter surtout des "trains qui déraillent"... mais force est de constater de multiples et fréquentes dérives d'un management obsédé par la recherche de la "performance financière" au détriment de l'attention (pour ne pas dire bienveillance) qu'il convient de porter davantage sur les conditions effectives de travail.

L'invocation de chartes éthiques ou de R S E est trop souvent un leurre tentant de masquer une réalité sacrifiée sur l'autel de la compétitivité.

Aussi, il nous est apparu utile de tenter de dresser un inventaire de ces dérives et des mesures susceptibles à mettre en œuvre pour les enrayer.

CES NOUVEAUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

A - LE BURN-OUT

Les textes concernant la reconnaissance du burn-out.

L'art L 461-1 du code de la sécurité sociale considère que seule une maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles est "PRÉSUMÉE PROFESSIONNELLE "sans que le salarié n'ait à prouver le lien entre cette maladie et le travail.

Toutefois les pathologies psychologiques peuvent être reconnues comme maladie d'origine professionnelle. Il en est ainsi après une action engagée auprès de la Sécurité Sociale ou des Tribunaux.

L'OMS le 28 mai 2019 l'a décrit comme "un syndrome ...résultant d'un stress chronique, un travail qui n'a pas été géré avec succès et qui se caractérise par trois éléments : Un sentiment d'épuisement, du cynisme ou des sentiments négatifs liés à son travail, et une efficacité professionnelle réduite. La Haute Autorité de la Santé retient aussi cette notion de "syndrome". La ministre Muriel PENICAUD commentant l'avis de l'OMS a déclaré que, "*Ce n'est pas une maladie professionnelle au sens strict car il y a un cumul avec la vie personnelle...la définition n'est pas médicalement prouvée et on n'est pas obligé de suivre l'avis de l'OMS.*"

La jurisprudence

La Cour de Cassation l'a reconnu comme maladie professionnelle sur le fondement de l'art L 1152 du code du travail si le salarié prouve le lien de causalité entre la maladie et ses conditions de travail, et même s'il n'y a pas eu harcèlement. Cass soc 15/11/2006 n° 05-41.489

Le salarié en arrêt maladie prolongée du fait d'un burn-out sera alors protégé contre son licenciement. - Cass soc 13/03/2013 n°11-22.082

Comment faire reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle ?

On doit saisir la CPAM d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle par la saisine du comité régional de reconnaissance des MP qui statue sur les maladies à caractère professionnel non inscrites sur un tableau via un décret.

De telles situations peuvent aboutir à une reconnaissance et les cas sont d'ailleurs en augmentation. Toutefois il est nécessaire d'avoir une reconnaissance d'incapacité partielle permanente d'au moins 25%. C'est une condition qui écarte beaucoup de dossiers.

Référence : le livre de François Baumann (1/7/2015 ,312 p, LE BURN OUT éditions Jorette LYON)

B - LE BORE-OUT

Présentation

Inspiré du burn-out, un autre phénomène se développe désignant l'épuisement au travail, cette fois ci par l'ennui ou l'absence de sens dans les tâches effectuées, sans oublier les personnes délibérément mises au placard....

Repéré dès 1958 par le sociologue James G MARCH et le prix Nobel d'économie Herbert SIMON, le bore-out a été vulgarisé en 2007 par deux consultants suisses Peter WERDER et Philippe ROTHLIN dans leur ouvrage "UNTERFORDERT; diagnose boreout"

Selon une étude du journal le MONDE du 4 juillet 2019 :

- 33% de personnes seraient inoccupées pendant au moins deux heures par jour, suite à une enquête aux U S A en 2005 auprès de 10 000 salariés.
- 10% de salariés suisses" s'ennuyant "au travail en 2006
- 32% seraient également inoccupées au moins deux heures par jour, selon une enquête faite dans 7 pays en Europe et 11238 personnes en 2009.

Il est cependant étonnant de relever dans ce même article du Monde que 88% des salariés considéreraient occuper un emploi utile pour leur entreprise mais 56% jugent qu'ils ne sont pas rémunérés à leur juste valeur ?

N'est ce pas en fait un problème de manque de reconnaissance plutôt que d'absence de sens dans leur travail. C'est l'avis du sociologue allemand Axel HONNETH et du Professeur Christian BOURION de Nancy, auteur de "le bore-out syndrome".

La jurisprudence

Le Conseil de Prud'hommes de Paris a condamné le 16 mars 2019 par décision du juge départiteur la société Interparfums pour harcèlement moral d'un salarié licencié pour absence prolongée alors que celle ci était la conséquence de sa " placardisation". Le licenciement est donc jugé nul.

Référence : le BURN OUT de F BAUMANN.

C - LE BROWN-OUT

Ce phénomène qui est une forme de souffrance au travail et qui se développe également de façon préoccupante a été analysé par François BAUMANN dans un livre publié le 09 aout 2018.

Le terme se réfère à l'anglais qui signifie une coupure d'électricité, une chute de tension, une panne de courant. Il se manifeste par une perte de motivation du fait que le salarié éprouve le sentiment que son travail n'a plus de sens, ou est à l'opposé de ce qu'il conviendrait de faire

selon lui. Il affecte notamment par exemple des DRH ou des Directeurs Financiers qui se voient attribuer des primes pour avoir réalisé des "coupes budgétaires" ou des licenciements.

Contrairement au burn-out ou au bore-out, le salarié reste alerte et capable à son poste, mais trouve son travail absurde.

On constate alors cette perte de motivation qui se traduit par un refus de s'investir davantage, un ennui lors des réunions, une tendance à procrastiner...et un accroissement de l'absentéisme pour maladie avant d'aboutir à une démission ou une rupture conventionnelle... car la solution paraît être dans le changement de job.

Le sociologue David GRAEBER a évoqué "un job à la con" et des "emplois inutiles" notamment avec des organigrammes à rallonge ou l'intéressé ne rencontre plus son supérieur hiérarchique et n'a jamais vu "le grand patron".

Référence : le BULLSHITJOB de David GRAEBER ,416p, Editions les liens qui libèrent 2018.

D - ET LE SYNDROME DE STOCKHOLM ?...

A coté des attitudes ci dessus, peut être pris en compte un autre "dégât collatéral" des formes toxiques de management.

Il s'agit du syndrome de Stockholm analysé par Tessa MELKOUNIAN, et dans lequel le sujet a de la difficulté à quitter un environnement professionnel nocif.

Ce concept a été exprimé au début des années 1970 à la suite du braquage d'une banque dans la capitale suédoise avec prise de quatre otages pendant six jours.

On a pu alors observer un phénomène d'empathie envers les ravisseurs, s'expliquant par la recherche de protection, de la profonde angoisse ressentie et allant jusqu' à ADOPTER LE POINT DE VUE DE L'AGRESSEUR.

Il y a trois caractéristiques :

- Le sentiment de confiance, voire de sympathie pour l'agresseur.
- L'hostilité vis à vis des forces de l'ordre qui veulent réprimer les ravisseurs
- La progression d'un sentiment positif du ravisseur lui même pour son otage.

RAPPORTE AU MONDE DU TRAVAIL ?

Il apparait que l'individu soumis à des conditions de travail extrêmes avec un management toxique considère qu'il NE PEUT PLUS FUIR l'entreprise, du fait de son âge, et/ou des difficultés de trouver un autre emploi, et donc il préférera garder son emploi.

Dès lors il s'adaptera à la personne toxique et pourra parfois lui donner raison et aller même jusqu' à l'admirer...

CONSÉQUENCES NÉGATIVES

Sur le plan énergétique ; le salarié dépense ses capacités pour maintenir sa fausse représentation du persécuteur et de la situation, alors il s'épuise.

Sur le plan social et familial ; l'entourage est impuissant à faire sortir la victime de sa situation, dès lors qu'elle a tendance à "protéger" son persécuteur.

II - A LA QUÊTE D'INSTRUMENTS DE RÉPARATION

A - L'INVOCATION DE LA CLASSIFICATION DE L'OMS ET DE CERTAINES LÉGISLATIONS.

Connu depuis les années 1970, le burn-out n'est cependant toujours pas reconnu comme une maladie professionnelle. L'examen de certaines législations européennes apporte d'utiles enseignements.

- La Belgique reconnaît le burn out comme une maladie liée au travail, mais elle n'est pas inscrite sur la liste des maladies professionnelles.
- Le Danemark a inscrit une pathologie psychique mais il s'agit du stress post-traumatique.
- Les autres pays scandinaves ont des approches différentes.
- La Suède ne possède pas de liste et la Finlande ne reconnaît les maladies que liées à un problème matériel.
- Il en est de même pour l'Allemagne.

En France, comme cela a été précisé les troubles psychologiques ne sont pas au tableau. La difficulté de la reconnaissance tient à deux éléments :

- L'épuisement professionnel peut être un facteur aggravant ou générant d'autres maladies.
- Mais surtout il faut définir les éléments déclencheurs.

Toutefois il convient de faire état des initiatives relatives à la reconnaissance.

B - LES TENTATIVES DE RECONNAISSANCE AU TITRE DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE.

A l'appui de leur propos les soutiens de cette reconnaissance ont des difficultés à s'appuyer sur des études précises. Par ailleurs elles sont peu nombreuses. Il est vrai que la matière est complexe, les outils d'analyse peu existants et les statistiques difficiles à obtenir. On peut citer deux études principales.

Le cabinet Technologia qui indiquait en 2014, suite à ses travaux, que trois millions de personnes présentaient un risque de burn out.

Par ailleurs les pouvoirs publics évaluent à 30 000 le nombre de salariés soumis à ce risque pour la période 2007-2012.

1- Des initiatives parlementaires et législatives.

Il convient de citer l'amendement de Benoit HAMON au projet de loi sur le dialogue social en 2015. Le burn out avait été voté en première lecture par les députés mais le Sénat l'avait retiré de la liste.

L'amendement était rédigé ainsi :

Le burn out est "tout symptôme médicalement constaté lié au surmenage d'origine professionnelle, notamment en cas de pression excessive sur les délais de réalisation des objectifs, ou au harcèlement dont le salarié peut être victime dans le cadre de ses relations de travail."

La loi REBSAMEN du 17 août 2015, complétée par celle du 30 décembre 2017, marque une évolution et permet de compléter l'article L 461-1 du code de la Sécurité Sociale en précisant que :

"Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladie professionnelle"

Le 14 février 2016, Benoit HAMON, a nouveau annoncé le dépôt d'une proposition de loi pour faciliter la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel burn out en tant que maladie professionnelle permettant dès le 06 juillet 2016, le lancement d'une mission parlementaire sur le burn out pour mieux cerner le syndrome d'épuisement afin d'en améliorer la reconnaissance et la réparation.

Puis poursuivant l'évolution, la Haute Autorité de la Santé a publié le 22 mai 2017 une série de recommandations à destination des médecins traitants et des médecins du travail pour diagnostiquer le burn out, le prendre en charge de façon adaptée et accompagner le retour au travail.

Toutefois, plus récemment l'Assemblée Nationale a rejeté le 01 février 2019 la proposition de loi sur le burn out déposée par le groupe La France Insoumise pour la reconnaissance comme maladie professionnelle les pathologies psychiques liées au burn out.

2- Et des réponses limitées

Toutefois, cette pathologie peut être actuellement reconnue par application des dispositions de l'article L 461-1 du code de la Sécurité Sociale sous deux conditions :

- Elle doit être liée directement et essentiellement à l'environnement du travail, ce qui suppose d'en apporter la preuve.
- Mais surtout, entraîner une incapacité d'au moins 25%

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie dès lors peut reconnaître la maladie après avis du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles.

Le CRRMP a été mis en œuvre par décision législative du 27 janvier 1994, son concours est de justifier par avis le lien de causalité entre l'environnement et la maladie.

Et suite aux initiatives parlementaires et à la réflexion plus approfondie de cette maladie, le décret du 7 juin 2016 complète l'expertise du Comité en permettant l'intervention d'un praticien spécialisé en psychiatrie.

Dès lors, si les conditions ci dessus sont remplies la Caisse ne peut que reconnaître le caractère professionnel. Ce principe a été rappelé récemment ainsi : "*La décision de reconnaissance d'une maladie professionnelle hors tableau prise sur la base d'une incapacité permanente prévisible d'au moins 25% ne peut être déclarée inopposable à l'employeur au motif qu'après consolidation, le taux d'incapacité réel a finalement été fixé à un taux inférieur à la limite minimale de 25%*". - Cass 2° Civ 19-01-2017 n° 15-26.655

C - LE RECOURS A LA JUSTICE... QUI PERMET D'AVANCER SANS ATTENDRE LE CLASSEMENT AU TABLEAU.

A la suite de travaux, recherches, colloques etc ... cette pathologie est de plus en plus analysée et comprise, favorisée également par la médiatisation de certaines affaires.

Les tribunaux ont été sollicités et ont appréhendé cette pathologie à plusieurs niveaux.

1 - Par la référence directe.

A - Par l'intervention du juge judiciaire

C'est ainsi que la Cour d'Appel de Versailles dès l'année 2008 a introduit la notion de burn out dans un arrêt. CA Versailles 15 janvier 2008,06/00415. En l'espèce, l'expert commis avait déclaré : "*La dégradation des conditions de travail, croisée avec les certificats médicaux attestant tous de l'existence d'un tableau clinique de burn out débouchent sur l'existence d'un lien direct et essentiel entre l'organisation du travail et la pathologie présentée*".

Les juges ont fait la distinction entre les notions de harcèlement et de maladie en précisant que : "*Toutes les pathologies de surcharges professionnelles ne se réduisent pas à l'hypothèse du harcèlement.*"

A nouveau, la Cour d'Appel de Versailles par les décisions des 09 et 23 mai 2012 a reconnu le burn out, suite à un stress important, et a accordé 15 000€ de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral. De même la Cour de Bordeaux a reconnu l'origine professionnelle du burn out. C A Bordeaux 10/11/2011 N° 10/06357.

B - Par l'intervention du juge administratif

Le Tribunal Administratif de LILLE a reconnu le burn out d'une salariée aide- soignante, qui dès le 15 février 2012 avait été mise en arrêt de travail, pour "burn out avec réaction dépressive

et anxieuse". Le rapporteur du Tribunal avait évoqué "une usure professionnelle et un "engagement relationnel important"

Le Tribunal a suivi en reconnaissant le syndrome d'épuisement professionnel.

2 - Le salarié, victime d'un burn out peut également (en l'absence de reconnaissance en tant que maladie professionnelle) rechercher la **responsabilité de l'employeur** sur deux fondements.

A - En cas de harcèlement moral

En effet le burn out peut être la conséquence d'un harcèlement moral. L'art L 1152-1 du code du travail précise : "*Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*"

La jurisprudence a déjà reconnu la possibilité d'obtenir réparation de harcèlement antérieur à la prise en charge par la CPAM de la maladie professionnelle.

Cass soc 15 novembre 2006 n° 05-41.489 - Cass soc 16 décembre 2010 N° 09-41.640

Le harcèlement moral à l'origine d'une "placardisation" entraînant le licenciement pour absence prolongée conduit à déclarer nul ce licenciement - Conseil de Prud'hommes de Paris, départage, jugement du 16 mars 2019.

B - En cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés. - L'Art L 4121-1 du Code du Travail précise les mesures à prendre par l'employeur, il s'agit :

- Des actions de prévention des risques
- Des actions d'information et de formation
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

C'est par la contestation du licenciement, suite à inaptitude constatée et impossibilité de reclassement, que la jurisprudence a pris en considération cette pathologie en cas de manquement à la sécurité.

C'est ainsi que la haute juridiction a confirmé l'annulation d'un licenciement pour inaptitude médicale sans reclassement possible et concernant un salarié victime d'un burn out. - Cass soc 26 septembre 2012 N° 11-14.742

La jurisprudence a évolué en 2013. La Haute Juridiction précise qu'il convient de rechercher "la situation de surcharge conduisant à un épuisement professionnel "à la suite d'une exposition à un stress permanent et prolongé. - Cass soc 13 mars 2013 N° 11-22.082

3 - Le salarié peut également solliciter la condamnation de l'employeur par la voie de la résiliation judiciaire ou la prise d'acte.

 A - La résiliation judiciaire.

Les manquements de l'employeur doivent être suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. - Cass soc 26 mars 2014 N° 12-35.040


Et ils sont souverainement appréciés par les juges du fond. Si le manquement à l'obligation de sécurité de résultat entraîne la dégradation de la santé, la résiliation sera prononcée. - Cass soc 08 juin 2017 N° 16-10.458

En l'espèce, il s'agissait d'une secrétaire dont la Cour a retenu la souffrance mais surtout "l'absence de mesure prise pour remédier à la situation de souffrance."

Toutefois il faut souligner l'inflexion de la jurisprudence concernant l'obligation de sécurité de résultat. Afin d'échapper à la condamnation l'employeur pourra démontrer que toutes les mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 ont été prises. - Cass soc 25 novembre 2015 N° 14-24.444. C'est la fameuse affaire AIR FRANCE.

C'est désormais une obligation de moyen renforcée. Ce principe a été repris en ce qui concerne le harcèlement moral. - Cass soc 01 juin 2016 N° 14-19.702

Mais l'engagement d'une telle procédure pour résiliation judiciaire, se révèle difficile à gérer. Cela suppose que les deux parties puissent continuer "à coopérer" pendant plusieurs mois alors qu'elles sont en conflit déclaré.

 B - La prise d'acte

A priori cette action possède l'avantage de rompre immédiatement le contrat. Toutefois l'incertitude pèse lourdement sur le salarié quant à la décision que prendra le juge (également de longs mois après) pour dire s'il s'agit d'un licenciement ou d'une démission...avec ce que cela implique pour le droit à l'assurance chômage !

4 - Par le recours à l'inspection du travail et /ou du médecin du travail en vue d'une reconnaissance en inaptitude.

EN CONCLUSION

Les contentieux relatifs aux risques psychosociaux ne sont sans doute pas près à se réduire, surtout avec l'application du barème Macron qui permet de s'en affranchir pour "toucher" des indemnités supérieures au plafond s'il est constaté que le licenciement est nul suite à un harcèlement, une discrimination, ou une atteinte "aux libertés fondamentales"... d'autant que ces dernières restent quelque peu confuses.

On ne peut manquer de s'inquiéter de l'augmentation constante entre 2014 et 2018 des arrêts maladie, comme des arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle, telle que

révélée par une enquête du cabinet GRASOYE publiée le 26/08/2019 (cf Liaisons sociales du 30/08/2019).

Ainsi le **taux d'absentéisme s'est élevé** à 3,73% en 2018(contre 3,21% en 2014 soit + 16%) avec 27% des salariés ayant pris un arrêt d'une durée moyenne de 50,3 jours.

Certes 39% des arrêts ne durent que de 4 à 7 jours mais 5% durent entre 6 et 12 mois, et l'absentéisme augmente plus vite chez les 30/39 ans (+ 18%) et les 40/49 ans (+ 15%) et les non-cadres (+13%) alors qu'il n'augmente que de +5% chez les cadres.

Aussi l'assistance d'un avocat spécialiste en droit du travail parait plus que jamais indispensable tant pour analyser la situation que pour assurer l'accompagnement du salarié dans le choix et la conduite des diverses procédures évoquées ci -dessus.

Et également pour accompagner l'entreprise et l'aider à mettre en place les différents outils pour éviter cette dérive et les potentiels contentieux.

Jacques Brouillet
Avocat en droit social
Barreau de PARIS
CABINET A C D

Gilles Joureau
Avocat en droit social
Barreau de TOURS
CABINET G J AVOCAT