

Du « Burn out » au « Bore out » : quelle stratégie d'action pour le CHSCT ?

Cabinet AEPACT

Expert agréé CHSCT, organisme de formation CHSCT

Conférence ELUCEO – Les Assises du CHSCT

29 septembre 2016

Introduction : un sujet tabou enfin levé

- Alors que le « Burn out » pourrait être reconnu comme une maladie professionnelle, un nouveau mot est venu caractériser d'autres maux du travail connus mais cachés voire tabous : le "Bore out", **syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui** qui génère troubles et symptômes psychologiques comme l'insatisfaction, la perte de l'estime de soi, la frustration, la dépression...

Introduction : un sujet tabou enfin levé

- Les IRP et notamment le CHSCT doivent se mobiliser pour prévenir le risque de « Bore out », au même titre que les autres risques professionnels dans des organisations en changement permanent et donc en amont des réorganisations ;
- En aval, rechercher ce qui dans le travail et son organisation conduit à des conditions de travail dégradées portant atteinte à la santé physique et mentale des salariés : salariés reclassés, placardisés, déqualifiés, activités standardisées, parcellisées et dénuées de sens et de finalité, initiatives bridées, poids des process et des outils...
- **Le Bore out, un facteur de risque psychosocial**

Le Burn out aujourd'hui

- Définition de l'association France Burn out : le « Burn out » est un » processus autant qu'un état, conduisant à un effondrement physique, intellectuel et émotionnel provoqué par une modification majeure et durable du rythme de vie professionnel. »
- Ni une dépression, ni une maladie psychique, il peut conduire à des pathologies psychiques.
- Surcharge, sur-investissement, sur-engagement : attention à ne pas responsabiliser la personne
 - À titre d'exemple : quand le salarié fait des heures supplémentaires et qu'il demande leur paiement, l'employeur répond qu'il ne lui pas demandé d'en faire ...ou bien que, si il est obligé d'en faire c'est qu'il est mal organisé!

Le Burn out aujourd'hui

- **Evolution de la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel : le « Burn out » peut être déclaré par le médecin comme un accident du travail**
- D'après le Code de la Sécurité Sociale (article L411-1), est considéré comme un accident de travail, un accident qui survient par le fait du travail, pendant l'exercice du travail, sur le lieu de travail à toute personne, salariée ou non, qui travaille, en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. Un accident de travail n'est pas une maladie professionnelle.
- Le « Burn out » est un processus long avec des symptômes bien identifiés. Il est aujourd'hui possible pour le salarié de faire les démarches de reconnaissance de maladie professionnelle.
 - **Des tribunaux ont reconnu la qualification d'accident du travail lorsqu'un événement soudain imputable au travail déclenche un processus psychologique malade (Cass. 2e civ., 1er juill. 2003, n° 02-30.576).**

Le Burn out aujourd'hui

- Depuis 2012, la Cour de Cassation admet que la faute inexcusable de l'employeur peut être invoquée si l'accident du travail est dû à un stress subi résultant d'une politique de surcharge de la part de l'employeur.
 - Il a été jugé à plusieurs reprises que « des méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral, dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».
 - En mai 2012, la cour d'appel de Versailles a reconnu le préjudice subi par des salariés en situation de « burnout » suite à un stress important au travail et a condamné les employeurs à leur verser 15.000 € en réparation de leur préjudice moral (décisions des 9 et 23 mai 2012).

Le Burn out aujourd'hui

- En 2013, la Cour de cassation censure la Cour d'appel pour ne pas avoir recherché si, comme il était soutenu par la salariée, elle n'avait pas été exposée à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc 13 mars 2013 n° 11-22082)
- La loi relative au dialogue social et à l'emploi «Rebsamen», du 17 août 2015 constitue une étape supplémentaire vers la reconnaissance du Burn-out en tant que maladie professionnelle.
 - Elle apporte un complément à l'article L.461-1 du Code de la Sécurité Sociale en indiquant que : *«les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle»*. Ces maladies non inscrites dans le tableau des maladies professionnelles, elles suivront la procédure de reconnaissance hors tableau.

Le Burn out aujourd'hui

- Ce nouvel alinéa vise notamment le Burn-out
 - Benoit Hamon et 80 députés ont déposé le 17 février 2016 une proposition de loi visant à faire reconnaître le Burn-out comme maladie professionnelle, ainsi qu'une pétition afin de garantir des droits aux salariés.
- En mai 2016, dans le cadre de la Loi Travail, le droit à la déconnexion et le Burn-out ont été débattu à l'Assemblée
 - En juin 2016, lors de son passage au Sénat, un sénateur socialiste a déposé de nouveau un amendement visant à faciliter la reconnaissance des « Burn-out » en maladie professionnelle.
- La loi Travail institue un droit à la déconnexion
 - La loi Travail reprend a minima plusieurs préconisations du rapport Mettling sur la transformation numérique mais un nouveau rapport sur le sujet est attendu avant la fin de l'année. Le gouvernement devra remettre au Parlement, avant le 1er décembre 2016, un rapport sur l'**adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail** liée à l'utilisation des outils numériques.

Le Burn out aujourd'hui

- À compter du 1er janvier 2017, la négociation annuelle « *égalité professionnelle et qualité de vie* » portera également sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et sur la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.
 - À défaut d'accord, l'employeur devra élaborer une charte, après avis des IRP. Ce document prévoira notamment des actions de formation et de sensibilisation des salariés à l'usage des outils numériques à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction.

Le Burn out aujourd'hui

- Mais parallèlement, la Cour de cassation (cass. soc. 1er juin 2016 n°14-19.702- Cass. soc.25 novembre 2015 n° 14-24.444) reconnaît depuis peu la possibilité pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses salariés, mais uniquement si celui-ci a rempli toutes ses obligations en la matière.

Du Burn out au Bore out

- Ce terme vient de l'anglais « to bore » qui signifie s'ennuyer. On parle du Bore-out depuis que deux consultants suisses, Peter Werder et Philippe Rothlin, ont publié un ouvrage sur le sujet en 2007 « **Diagnosis Bore out** » pour qualifier ce syndrome d'**épuisement professionnel** par l'ennui
- Ses caractéristiques :
 - manque de travail,
 - mise au placard
 - perte de missions, d'activités, de responsabilités,
 - déqualification
- Il conduit à une perte d'intérêt, de motivation, attaque l'estime de soi et se traduit par une tension psychologique et une mise en conflit entre travail et emploi qui a longtemps conduit les salariés victimes de bore out à se taire.
- Le Bore-out, nouveau risque psychosocial

Du Burn out au Bore out

- Le 2 mai 2016, le Conseil des prud'hommes de Paris a examiné la demande d'un salarié qui jugeait avoir été licencié "sans cause réelle et sérieuse", après un épuisement professionnel dû à l'ennui.
- Le Conseil des prud'hommes, qui devaient rendre leur décision le 27 juillet, ont décidé de renvoyer le dossier devant un juge professionnel. La date de cette nouvelle audience n'a pas encore été fixée.

Du Burn out au Bore out

- Point commun ? La souffrance du salarié :
 - Selon Marie Pez , docteur en psychologie et membre du réseau « souffrance et travail » : « quand un employé n'arrive pas à donner un sens à son action quotidienne, il s'en porte très mal ». « Les symptômes varient selon le contexte et selon l'individu, mais ils peuvent se traduire par une alchimie négative, explosive et destructrice ».
 - Dominique Lhuillier, professeure en psychologie du travail décrit quant à elle que « les salariés confrontés au vide de leur activité se sentent déqualifiés. Ils ne peuvent pas exercer leurs compétences, ni les entretenir, encore moins les développer. Ils ont le sentiment de rétrograder, de rétrécir. Le travail n'a plus de sens ».
- Des causes souvent similaires : réorganisations, harcèlement...
- Comment réagir ? Comment agir ?
- **Inciter les salariés à « parler » et donc organiser des espaces de parole confidentiels**

Du Burn out au Bore out

- Les acteurs de la prévention et de la santé au travail au premier plan
 - **Médecin, CHSCT...Et bien sûr employeur**
- Si on comprend la difficulté pour un salarié d'en discuter avec son manager, la DRH ou l'employeur, il s'agit alors pour les représentants du personnel à exercer ses prérogatives, aller à la rencontre de leurs collègues...

Comment détecter ?

- Par le collectif de travail, les DP, les inspections et les enquêtes du CHSCT, le médecin du travail, les managers,...

Comment prévenir ?

- Exercer une vigilance particulière en cas de réorganisation, reclassement après PSE, conflit entre salarié et manager, mobilité contrainte, changement de poste, de nomination...
- Mettre en place systématiquement une commission de suivi HSCT lors des réorganisations pour évaluer les impacts des réorganisations lors de leur mise en œuvre.

Du Burn out au Bore out

- Mettre en place une GPEC (négociation obligatoire) et son suivi
- Se saisir de la nouvelle négociation sur la QVT pour intégrer la prévention du « Burn out » et du « Bore out » et anticiper les mutations du travail et des organisations ; cette négociation doit aborder plusieurs thèmes :
 - L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
 - Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation prof. ;
 - Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - **L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés. Ce dispositif demeure peu répandu bien que soumis à négociation obligatoire ;**
 - La prévention de la pénibilité
 -

Du Burn out au Bore out

- Intégrer des indicateurs de suivi des facteurs de Burn out et Bore out dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire du CE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation porte spécifiquement sur :
 - l'évolution de l'emploi,
 - les qualifications,
 - le programme pluriannuel de formation,
 - les actions de prévention et de formation
 - l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage,
 - les conditions de travail,
 - les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail,
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

Du Burn out au Bore out

- Evaluer les risques psychosociaux intégrant le Burn out et le Bore out,
- Aborder et travailler « autrement » la question de la charge de travail
 - Intégrer dans les programmes d'action la qualité du travail, c'est-à-dire le droit à un travail « de qualité » pour tous les salariés.
- Rappelons que le rapport annuel et le programme annuel de prévention (PAPRIACT) doivent faire l'objet d'une consultation :
 - « Le CHSCT émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.
 - L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au CE accompagnés de l'avis du CHSCT. » (Article L. 4612-17).

Du Burn out au Bore out

Article L4612-16

- Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :
 - 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sections 1 et 2. Dans ce cadre, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement. Dans les entreprises recourant au travail de nuit, il doit faire l'objet d'une présentation spécifique dans le rapport annuel ;
 - 2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Article L4612-17

- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Du Burn out au Bore out

En aval, le CHSCT dispose :

- D'un droit d'alerte
- D'un droit d'enquête
- D'un droit d'inspection
- Du droit à recourir à l'expertise en cas de risque grave

Les membres de droit comme le médecin du travail mais aussi l'inspection du travail peuvent être saisis de ces problématiques : ils peuvent agir en conseil, en alerte.

- L'inspection peut mettre en demeure l'employeur dans le cadre de ses obligations.

Rôle et prérogatives du CHSCT

- Attention à la confusion des rôles entre instance et représentant du personnel au sein de l'instance ;
- Les prérogatives et l'action du CHSCT et des élus restent très encadrées ;
- Rôle du CHSCT :
 - Article L. 4612-1 : « Le CHSCT a pour rôle de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il veille également au respect des dispositions légales et réglementaires dans ces matières ».

Rôle et prérogatives du CHSCT

- ❖ Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à la disposition de celui-ci par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
- ❖ Veiller à l'observation de prescriptions réglementaires adoptées dans ce but.
- ❖ Analyser les conditions de travail et les risques professionnels exposant les salariés de l'établissement et en particulier les femmes enceintes.
- ❖ Evaluer les facteurs de pénibilité
- ❖ Être consulté avant tout aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et lors de l'introduction de nouvelles technologies

Rôle et prérogatives du CHSCT

■ Le CHSCT

- ❖ procède à des inspections régulières,
- ❖ réalise des études
- ❖ effectue des enquêtes.

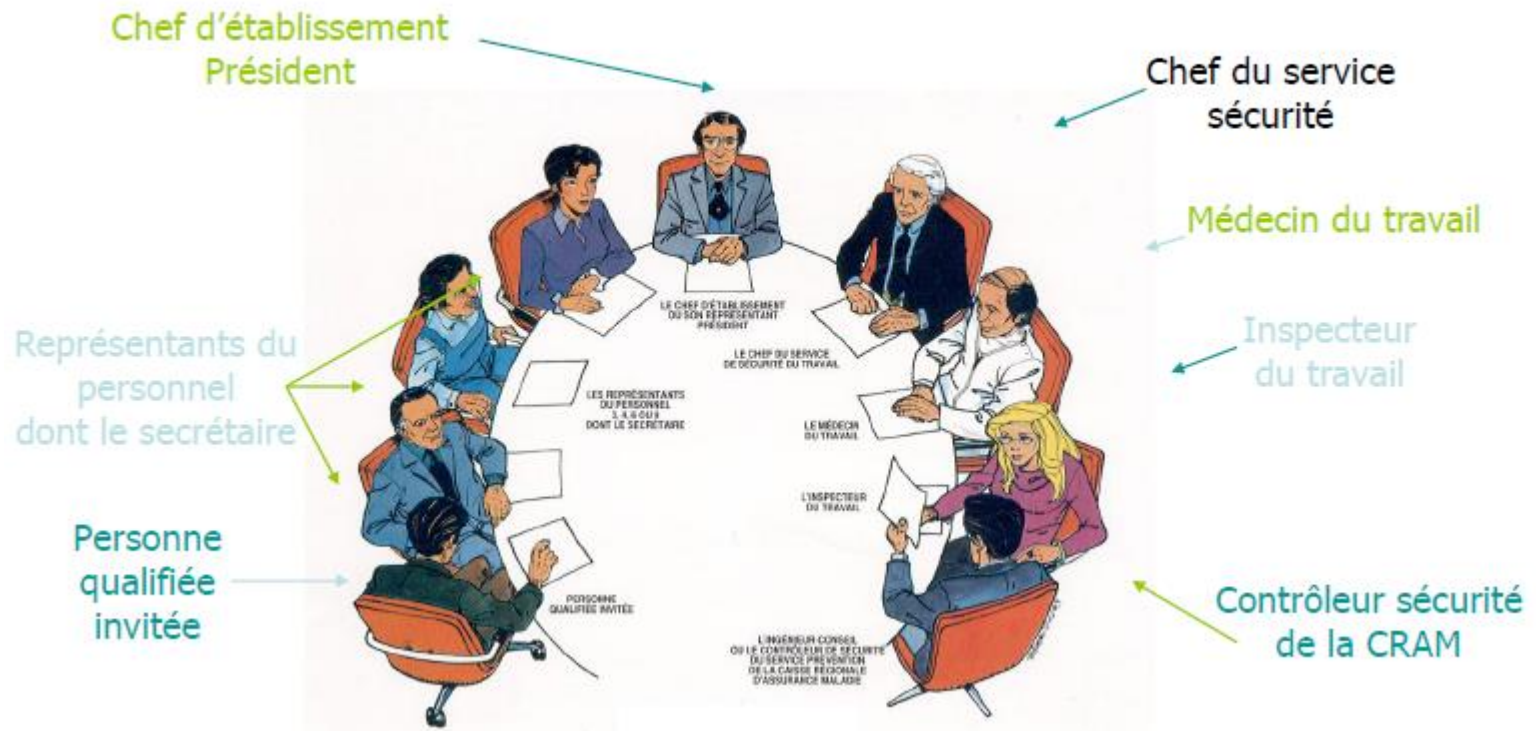
Le chef d'établissement doit mettre à sa disposition les informations nécessaires à ses missions et les moyens destinés à la préparation et à l'organisation des réunions et déplacements imposés par les enquêtes et inspections.

Rôle et prérogatives du CHSCT

- Pour résumer :
 - Le CHSCT contribue à la santé, à la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail ;
 - Le CHSCT analyse et prévient les risques professionnels.

Du rôle de l'instance au rôle des représentants : de nombreux acteurs en présence

Sa composition :



Les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail : d'abord une obligation de résultat pour l'employeur et un devoir d'action

- Les obligations de l'employeur en matière de la prévention des risques
 - Article L. 4121-1 : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :
 - 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
 - 2° Des actions d'information et de formation ;
 - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

Les obligations de l'employeur : un devoir d'action

- Article L. 4121-2 : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
 - 1° Eviter les risques ;
 - 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
 - 3° Combattre les risques à la source ;
 - 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
 - 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 - 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

Les obligations de l'employeur : un devoir d'action

- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Les obligations de l'employeur : un devoir d'action

- ❖ Au moins une fois par an, le chef d'établissement doit présenter au CHSCT :
 - Un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et rappelant les actions ayant contribué, au cours de l'année écoulée, à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
 - Un programme annuel de prévention (PAP) des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Qui donne lieu à une consultation :

- « Le CHSCT émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.
- L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au CE accompagnés de l'avis du CHSCT. » (Article L. 4612-17)

Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- Si le CHSCT n'a pas de réels pouvoirs décisionnels, la responsabilité pleine et entière demeurant à l'employeur, il n'est pas seulement une instance consultative :
 - ❖ Il exerce une activité de veille et de surveillance (respect de la réglementation et des conditions de travail)
 - ❖ Il dispose de capacités d'intervention (inspections, enquêtes, expertises externes, droit d'alerte)
 - ❖ Il doit faire des propositions (analyses, actions de prévention, formation à la sécurité).

Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- La délégation a donc un droit :
 - de déplacement
 - d'inspection
 - d'alerte particulier.

- **Important : les crédits d'heures de délégation sont mutualisables.**

Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- Instance délibérative : la délégation du personnel **délibère (vote) sous forme de résolution** :
 - Pour ce qui concerne le fonctionnement et l'organisation des travaux,
 - Pour la formulation de ses avis lorsqu'il est consulté,
 - Pour la formulation de ses demandes et propositions.
- Les votes sont acquis à la majorité des membres présents, ayant voix délibérative ;
- Le Président du CHSCT ne vote pas lorsque le Comité s'exprime en qualité de délégation du personnel.

Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- Dans le cadre de sa **consultation**, la délégation du personnel au CHSCT exprime ses avis en adoptant, à la majorité des présents, une résolution :
 - La pratique qui consiste à voter pour ou contre un projet n'est pas conforme. Il s'agit de voter un texte (la résolution) qui exprime l'avis collectif (le plus possible) de la délégation du personnel. De même un vote par OS n'est pas recevable.

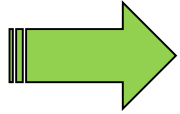
Quel pouvoir d'agir pour la délégation du personnel au CHSCT ?

- La délégation peut aussi déclencher un **droit d'alerte** en cas de danger grave et imminent
 - Suite au constat d'un danger grave et imminent la délégation doit : en aviser immédiatement l'employeur, le consigner sur un registre spécial, mener une enquête conjointement avec l'employeur afin de déterminer les mesures préventives à mettre en place ;
 - En cas de désaccord sur l'existence d'un danger grave et imminent, une réunion du CHSCT est organisée dans un délai n'excédant pas 24h, l'inspecteur du travail et la CARSAT en sont informés. Si le désaccord persiste, l'employeur doit saisir sans délai l'inspecteur du travail qui prend la main. **L'employeur engage sa responsabilité civile et pénale en cas de réalisation du danger signalé, pour faute inexcusable**
- Il existe une possibilité d'intervention de la délégation du personnel en cas de **risque grave (qui donne lieu au recours à l'expert)** ;
- La délégation du personnel peut **ester en justice**.

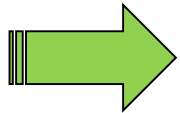
Attention au « sur-investissement » de la fonction

- La délégation du personnel face aux sollicitations individuelles :
 - On constate le transfert de missions « RH » au niveau des représentants du personnel au CHSCT ;
- Le mal être et la souffrance des salariés :
 - Les représentants du personnel sont exposés et non accompagnés ;
- Une **insatisfaction** des représentants au regard de leur l'investissement et de la nature et gravité des sujets traités...
 - et une colère face à l'immobilisme de leur direction et à « l'absence » des RH sur les questions relatives au travail.

Attention au « sur-investissement » de la fonction



L'action des représentants du personnel, c'est d'abord « d'adresser » à l'employeur ses constats, ses propositions, ses avis dont il doit tenir compte. Pour cela, l'action doit être construite, tracée et les résolutions étayées.



Le CHSCT ne peut transformer seul les situations de travail : la question de la qualité du dialogue social est centrale en matière de conditions de travail et de santé au travail.

Poursuivons le débat venez échanger, prenez conseil

- **Pendant le salon**
 - **Stand 18 et Loge 143**
- **Après le salon**
 - www.aepact.com
 - AEPACT, expert agréé et organisme de formation agréé
 - contact@aepact.com ; formation@aepact.com
 - Valerie Pérot : valerie.perot@aepact.com ; Tel. 06 81 97 46 94