

# DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'ACOSET

Juin 2025

## BURN-OUT : SYMPTOMES ET RECONNAISSANCE EN TANT QUE MALADIE PROFESSIONNELLE



### Que veut dire burn-out ?

Reconnu officiellement depuis 2019 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme une maladie, le **burn-out se traduit par un "épuiement physique, émotionnel et mental** qui résulte d'un investissement prolongé

dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel".

Des **signes** plus ou moins fréquents, voire quotidiens, doivent **alerter** l'employeur : diminution de la concentration, stress chronique, dévalorisation, fatigue excessive, irritabilité, émotivité, addictions...

### Actualité : un médecin traitant peut-il prescrire un arrêt pour burn-out ?

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*"

Il était d'usage de dire que pour motiver la prolongation de l'arrêt de travail par l'existence d'un "burn-out", le médecin traitant 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.

Le 28 mai 2024, le Conseil d'État a rendu un arrêt qui pourrait faire jurisprudence, donnant à un médecin traitant, la légitimité d'arrêter un salarié pour burn-out, sans avoir à se fonder sur l'analyse préalable du médecin du travail.

### Comment la médecine du travail peut-elle intervenir en cas de burn-out ?

La **médecine du travail** joue un rôle essentiel dans la prévention et la gestion du burn-out. En travaillant en étroite collaboration avec les salariés, les employeurs et les autres professionnels de santé, le médecin du travail contribue à améliorer la santé mentale des travailleurs et à réduire les coûts liés à l'absentéisme et au turn-over. En cas de suspicion de burn-out, le médecin du travail peut confirmer le **diagnostic** et orienter le salarié vers les soins adaptés. Il peut également **prescrire un arrêt de travail** pour permettre au salarié de se reposer et de récupérer, mais aussi, **l'aider à reprendre progressivement** son activité professionnelle en proposant des aménagements de poste ou un suivi médical régulier.

### Comment un salarié peut-il faire reconnaître le burn-out comme une maladie professionnelle ?

Le Code de la sécurité sociale donne **une liste des maladies professionnelles**.

Il **n'existe pas de tableau des maladies professionnelles pour les pathologies psychiques** telles que le burn-out.

Cependant, il est toutefois possible de faire reconnaître ce syndrome d'épuisement professionnel comme étant **d'origine professionnelle** si les **2 conditions** cumulatives suivantes sont réunies :

- il est établi que la **pathologie est essentiellement et directement causée par le travail** : 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 ;
- elle a entraîné une **incapacité permanente partielle (IPP)** égale ou supérieure à 25 %.

Les délais obtention de décision sont toutefois assez longs.

### Impacts de la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle

Du fait de l'augmentation des cas de reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle, les entreprises sont de plus en plus incitées à mettre en place des mesures de prévention plus efficaces pour lutter contre les **RPS** (mesures améliorant les conditions de travail, renforçant le bien-être des salariés et réduisant les risques de burn-out, stress et autres troubles psychologiques).

Il est vrai qu'en investissant dans le bien-être de ses employés, l'entreprise **réduit les risques** de burn-out et améliore ainsi sa **productivité à long terme**.

Des mesures telles qu'une répartition équitable de la charge de travail de chaque salarié, la formation des managers, l'amélioration de la communication, la lutte active contre le **harcèlement sexuel et moral** (...) peuvent être mises en place pour un meilleur bien-être au travail.

Elles permettront également de **réduire les coûts liés à l'absentéisme**, à la dégradation de la qualité du travail fourni par les salariés, aux éventuels contentieux et au turn-over.

Pour mémoire, l'employeur est soumis à une **obligation de sécurité de moyens** vis-à-vis de ses salariés. Cela signifie que ce dernier doit **garantir la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés**.

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.

### Responsabilité en cas de faute

En cas de contentieux, la **responsabilité de l'employeur** peut être sérieusement engagée. En effet, une **faute inexcusable** peut être retenue à l'encontre de l'employeur lorsque le salarié démontre que ce dernier avait (ou aurait dû avoir) **conscience du danger** auquel il l'exposait mais qu'il **n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver**.