



BORE-OUT : UNE NON-VICTOIRE POUR LES SALARIÉS, UNE VRAIE DÉFAITE POUR L'ACADÉMIE FRANÇAISE

Jeudi 11 juin 2020 – Par Maître Robin NABET,
Département droit du travail et protection sociale

L'employeur doit veiller à garantir la santé de ses salariés. Si cette mission passe actuellement par des mesures de lutte contre le Covid-19, elle ne doit pas lui permettre d'oublier le suivi régulier de la santé mentale de ses employés. La Cour d'appel de Paris vient (pour la première fois en France) de reconnaître l'existence d'une situation de bore-out, constitutif de harcèlement moral (CA Paris, 2 juin 2020, n°18/05421).

L'ennui au travail, nouvelle forme de harcèlement ?

Employeurs, salariés et experts du secteur RH connaissaient le « *burn-out* », caractérisé par une forme de harcèlement contre soi-même et une surcharge avérée de travail. Aux antipodes, a été reconnu le « *bore-out* », correspondant à un état d'épuisement mental et physique induit par un ennui profond et chronique au travail.

Beaucoup pensent qu'il s'agit là d'une nouveauté majeure. Rappelons que la « placardisation », constitue déjà un élément matériel propre à caractériser des faits de harcèlement (Cass. soc. 23 novembre 2011 n°10-18.571; CA Nancy 31 octobre 2008 n° 07-675).

Alors quelle est la nouveauté de de cet arrêt ?

Les magistrats de la cour d'appel de Paris se mettent à l'anglais et **utilisent la notion de *bore-out*** (en reprenant les arguments du salarié).

Cet arrêt tant commenté n'est pourtant pas une « révolution ». Ne cédon pas à l'engouement de la nouveauté permanente. La Cour d'appel a jugé que « le manque d'activité et l'ennui » du salarié étaient constitutifs de harcèlement moral. Les magistrats se sont appuyés sur les attestations produites par le salarié, l'état de santé du salarié et l'absence de visite auprès de la médecine du travail.

Alors que le *burn-out* peut être reconnu comme une maladie professionnelle (à condition de démontrer un lien de causalité direct avec le travail et que le salarié présente un taux d'incapacité permanente au moins égal à 25%), le *bore-out* (du moins son expression) n'était jusqu'à présent pas reconnu en tant que tel devant les juridictions françaises. **La Cour d'appel de Paris a donc fait le premier pas vers une utilisation du terme « *bore-out* » et de ses conséquences sur la caractérisation d'une situation de harcèlement moral.**

POINT DE VIGILANCE

L'utilisation du terme « *bore-out* » risque de surgir dans de nombreux contentieux pour harcèlement. Tant l'employeur que le salarié disposent de moyens pour prévenir l'ennui et se protéger contre ses conséquences.

Prouver sa souffrance vs s'armer contre l'argument de l'ennui

Vous êtes employeur ?

Pour éviter de voir votre responsabilité engagée, il s'agit d'éprouver la politique managériale face à des jalons juridiques que vous devez mettre en place :

- Investir et garantir les processus réglementaires RH : médecine du travail, remontées d'alertes managériales en matière de RPS, DUERP, implication du CSE, etc. ;
- Poser un cadre managérial propre à limiter votre exposition en tant que dirigeant et employeur : former les équipes par une sensibilisation à la frontière entre management et harcèlement ;
- Rappeler que l'insatisfaction relative à la prestation professionnelle d'un salarié ne justifie pas une placardisation par son manager. Traiter en amont les éventuelles tensions suscitées par les qualités professionnelles d'un salarié.

Vous êtes salarié ?

La placardisation ou l'attribution d'aucune tâche, dite *bore-out*, constitue un élément du harcèlement qui doit être étayé par des éléments concordants:

- Faire remonter votre détresse et votre ennui auprès de votre responsable ou des représentants du personnel ;
- Consulter régulièrement la médecine du travail et votre médecin traitant.

Pour toute demande complémentaire, contacter Maître NABET au 06 88 04 16 57, robin.nabet@mayerprezioso.com