



Le burn-out : maladie professionnelle ?

Le burn-out est généralement défini comme un syndrome d'épuisement physique, émotionnel et mental lié à une dégradation du rapport d'un salarié à son travail.

Ce trouble psychosocial peut, sous certaines conditions, être reconnu comme une maladie professionnelle.

➤ **Un syndrome non désigné dans les tableaux réglementaires**

Par principe, est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau (CSS art. L. 461-1, al. 2).

Ainsi, les maladies pouvant être prises en charge au titre de la législation professionnelle sont énumérées dans des tableaux numérotés, créés par des décrets en Conseil d'Etat.

Il existe 3 catégories de tableaux selon la nature des maladies :

- les maladies présentant des manifestations morbides d'intoxication aiguë ou chronique (CSS art. L. 461-2, al. 1),
- les infections microbiennes (CSS art. L. 461-2, al. 2),
- les affections résultant d'une ambiance ou d'attitudes particulières (CSS art. L. 461-2, al. 3).

Pour être prise en charge au titre de maladie professionnelle, l'affection dont est atteint le salarié doit être expressément mentionnée dans un tableau.

Or, le burn-out ne figure dans aucun tableau de maladies professionnelles.

Pour autant, ce syndrome d'épuisement professionnel peut, dans certains cas particuliers, être reconnu comme une maladie professionnelle.

En effet, le Code de la sécurité sociale prévoit que l'origine professionnelle d'une maladie peut, le cas échéant, être reconnue par la CPAM, à l'issue d'une procédure fondée sur une expertise individuelle :

- même si la victime ne remplit pas les conditions fixées par les tableaux visés ci-dessus,
- ou si son affection ne figure dans aucun tableau.

La reconnaissance du burn-out au titre d'une maladie professionnelle peut intervenir dans la seconde hypothèse, après une expertise individuelle.

➤ **Un syndrome pouvant être qualifié de maladie professionnelle sur expertise individuelle**

Peut être reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles (CSS art. L. 461-1, al. 4 et R. 461-8) :

- lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime,
- et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

Ces dispositions de droit commun sont applicables aux affections psychologiques, dont le syndrome d'épuisement professionnel.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a amélioré la reconnaissance du caractère professionnel des pathologies psychiques en inscrivant, au niveau législatif, la possibilité de reconnaître ces pathologies en tant que maladies professionnelles, sur la base d'une expertise individuelle effectuée par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Les comités peuvent s'entourer de « *tout avis médical ou technique* » qu'ils estiment nécessaire à l'instruction du dossier.

En application de la loi, le décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 prévoit, s'agissant des affections psychiques, que le comité fait appel à l'avis d'un médecin spécialiste ou compétent en psychiatrie chaque fois qu'il l'estime utile.

Ces dispositions ont permis aux salariés de faire reconnaître plus aisément le burn-out comme maladie professionnelle.

Ainsi, selon l'Assurance-maladie (Accidents du travail et maladies professionnelles en entreprise : quel bilan 2019 ? – 20/10/2020) :

« Les troubles psychosociaux (dépressions, burn out...) continuent leur hausse, qu'ils soient reconnus en maladie professionnelle (+ 6 %) ou en accident du travail (+ 20 000 cas). En cause : le mal être au travail ou l'agression d'un salarié en contact avec le public. »

La jurisprudence fournit des exemples de situation d'épuisement professionnel ayant été reconnues au titre d'une maladie professionnelle, voire d'un accident du travail :

CA Paris, Pôle 6 – chambre 13, 14 mai 2021 (n° 18/10518) :

« Le 13 février 2015 Mme X a formé une demande de reconnaissance du caractère professionnel d'un syndrome dépressif. Suite à l'avis favorable du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles de Paris en date du 13 avril 2016, la caisse a reconnu le caractère professionnel de cette dépression. »

CA Paris, Pôle 6 – chambre 13, 8 janvier 2021 (n° 18/04145) :

« Il résulte de ce qui précède que la caisse établit, autrement que par les affirmations de l'assuré, que M. Y a été victime d'une altération brutale de son état psychique, présentant un burn out aigu, survenu aux temps et lieu de travail, faisant immédiatement suite à un entretien de nature disciplinaire auquel il avait été convoqué par son employeur. »

Cour d'appel de Versailles, 15e chambre, 29 avril 2020 (n° 17/05960) :

« Mme X a été placée en arrêt de travail le 19 mai 2014, prolongé jusqu'à la déclaration d'inaptitude du 26 juin 2019, en raison d'un burn out, ou épuisement professionnel, reconnu comme maladie professionnelle par la CPAM en octobre 2015. »

En conclusion, rappelons que, lorsque le salarié est atteint d'une maladie non mentionnée dans un tableau, la caisse primaire (CPAM) ne peut reconnaître l'origine professionnelle de la maladie qu'après avoir recueilli l'avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Ce comité, composé d'experts médicaux, a pour mission de statuer sur le lien de causalité entre la maladie et le travail habituel de la victime.

Son avis se fonde sur un dossier préalablement constitué par la CPAM et s'impose à cette dernière.