

UN SALARIÉ PEUT-IL INVOQUER LA RUPTURE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL AUX TORTS DE SON EMPLOYEUR LORSQU'IL EST VICTIME D'UN *BURN OUT* ?

Récemment, la NVA a avancé l'idée de permettre aux salariés victimes d'un *Burn Out* de pouvoir tester d'autres emplois auprès d'autres employeurs.

L'idée n'est pas mauvaise – sous réserve des modalités de son application qui ne sont pas détaillées – car une réinsertion professionnelle peut, dans certains cas, participer au processus de guérison.

Toutefois, si un salarié victime d'un *Burn Out* trouve un autre emploi alors même qu'il est toujours lié à son employeur précédent, il devra démissionner et perdra, notamment, le bénéfice de son ancienneté alors même que ce dont il souffre peut être de la responsabilité de ce même employeur.

Dans cette hypothèse, le travailleur pourrait être doublement pénalisé : même si sa pathologie résulte de la faute de son employeur (surcharge consciente de travail, non respect des règles psycho-sociales...) il est dans l'obligation de démissionner. Ce qui suppose aucune indemnisation et l'obligation éventuelle de payer une indemnité de préavis s'il veut conserver le travail de reclassement qu'il a pu trouver durant son incapacité.

La question qui se pose est donc la suivante : un salarié peut-il invoquer la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur lorsqu'il est victime d'un *burn out* et lui réclamer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi¹ ?

La première étape de l'analyse consistera à déterminer si l'employeur est directement ou indirectement responsable de l'état dans lequel se trouve le salarié. La seconde étape consistera dans le choix du mode de rupture : démission pour motif grave, acte équipollent à rupture ou résolution judiciaire du contrat de travail.

Commençons cependant par quelques définitions.

A.- DÉFINITIONS :

On entend par **risques psychosociaux au travail** la probabilité qu'un ou plusieurs membre(s) du personnel subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Parmi les risques psychosociaux, l'on trouve notamment le *Burn Out* et le *Bore Out*.

¹ La présente analyse couvre certes le cas d'un *Burn Out* mais est également valable pour le *Bore Out*, la violence au travail ou encore les faits de harcèlements moral ou sexuel, soit, en d'autres termes, le bien-être psychosocial du travailleur. Il en est de même pour les discriminations au travail.

Le **Burn Out** est un « *syndrome d'épuisement professionnel* ». C'est l'aboutissement d'un processus de dégradation qui aboutit à un épuisement autant physique que psychique. Les causes du *Burn Out* professionnel² sont doubles.

- (i) Les conditions de travail. Citons notamment la surcharge de travail, les contraintes quantitatives ou qualitatives imposées par l'employeur, le rythme de travail, l'importance des responsabilités vis-à-vis de l'employeur ou des tiers, le manque de reconnaissance et de valorisation, l'absence de moyens mis à disposition pour arriver aux objectifs fixés, l'absence de déconnexion dans la relation employeur/salarié³, etc...
- (ii) La personnalité du salarié. Citons notamment un engagement total dans la vie professionnelle, une conscience professionnelle, un sens du devoir et des responsabilités poussés à l'extrême, un très grand perfectionnisme, se fixer des objectifs élevés voire même inaccessibles, l'oubli de soi, l'absence de déconnexion dans la relation employeur/salarié², etc...

Le *Burn Out* professionnel est une combinaison de ces deux facteurs de risque.

Le **Bore Out** est quant à lui un « *syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui* ». Trois éléments caractérisent le syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui, à savoir l'ennui, l'absence de défis et le désintérêt (S. Billy, P. Brasseur & J-Ph Cordier, La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, EPDS, Kluwer, 2016, 47).

Christian BOURION (Docteur ès sciences économiques, spécialiste de la gestion du travail et rédacteur en chef de la Revue Internationale de Psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels) décrit notamment les conséquences du Bore-Out dans son ouvrage « *Le Bore-Out Syndrom - Quand l'ennui au travail rend fou* », soit la perte de moral, le mépris de soi, la dépression et enfin la prise de goût à ne rien faire ce qui peut mener mène à l'inemployabilité.

B.- LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR :

Les obligations de l'employeur sont notamment les suivantes :

- (i) Faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus⁴ ;
- (ii) Veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur⁵ ;
- (iii) Prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁶. Par bien-être on entend notamment les aspects psychosociaux du travail⁷ ;
- (iv) Les membres de la ligne hiérarchique et l'employeur doivent détecter les problématiques d'ordre psychosocial et veiller à ce qu'elles soient traitées de façon précoce⁸. Ils sont donc les véritables responsables de la prévention des risques psychosociaux ;

2 Une situation personnelle difficile peut également aboutir à un *Burn Out*.

3 A ce sujet, voir « Le droit à la déconnexion en Belgique ? Une interview de Me Bruno-Henri Vincent dans Le Soir du 7 janvier 2017 » et « Le droit à la déconnexion en Belgique ? – Une analyse de Me Dimitri SAVOSTIN ».

4 Art. 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5 Art. 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

6 Art. 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

7 Art. 4, 3° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

8 Article 13, alinéa 2, 3°/1, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

(v) Exécuter ses obligations de bonne foi⁹.

Enfin, l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat¹⁰.

Manquer à ces obligations est fautif. Le dommage qui en résulte doit être réparé. Une forme de réparation peut être la rupture du contrat de travail aux torts et griefs de l'employeur.

Il importe cependant, avant d'engager la responsabilité de l'employeur et, le cas échéant, de rompre le contrat de travail à ses torts, de démontrer que celui-ci :

(i) Est l'auteur ou le responsable de la situation dans laquelle se trouve le salarié ;

OU

(ii) Qu'il avait connaissance de la situation dans laquelle se trouve le salarié et n'a rien fait pour y remédier comme les dispositions légales précitées l'y obligent.

L'on ne pourrait en effet reprocher une quelconque faute à un employeur qui n'est pas informé de la situation du salarié ET qui n'était pas en mesure de détecter lesdits risques psychosociaux. Tel est le cas, par exemple, lorsque des faits de harcèlement – moral ou sexuel – ou de violence lui sont cachés ou encore lorsque l'incapacité de travail résultant d'un *Burn/Bore Out* intervient subitement et sans signe avant-coureur visible.

C'est au salarié qu'il incombe de démontrer la réalité et la gravité desdits manquements¹¹¹².

Cette preuve sera difficile à apporter dans la mesure où il appartiendra au salarié de démontrer que son état d'épuisement professionnel résulte des modalités et conditions de travail imposées par l'employeur et non pas de son seul désir d'excellence ou encore de circonstances étrangères à la relation de travail.

C.- LE CHOIX DU MODE DE RUPTURE :

Outre la démission « classique », le droit du travail connaît trois autres modes de rupture par le salarié de son contrat de travail : (i) la démission pour motif grave, (ii) l'acte équipollent à rupture et (iii) la résolution judiciaire.

1. La démission pour motif grave :

1.1.-

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur¹³.

9 Art. 1134 C. civ.

10 Art. 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

11 Articles 1315 C. civ & 870 C. jud.

12 Sous réserve du mécanisme de partage de la charge de la preuve prévu par l'article 32^{undecies} de la loi du 4 août 1996 en ce qui concerne les faits de harcèlement ou de violence au travail ou par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. NEVEN, LAMBINET et GILSON, le partage du fardeau de la preuve, R.D.S. 2013, p.399

13 Article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les démissions pour motif grave sont rares et les décisions de jurisprudence y relatives tout autant. Toutefois, il a déjà été jugé que :

- ✓ Une démission pour motif grave peut, notamment, résulter d'un manquement commis par l'employeur à ses obligations édictées par les articles 16 et 20 de la loi du 3 juillet 1978¹⁴,
- ✓ les insultes et les menaces proférées par l'employeur à l'encontre de l'employé ainsi que les voies de fait commises par son préposé en agressant violemment celui-ci¹⁵.
- ✓ Des gestes et paroles déplacées à caractère sexuel sont constitutifs d'un motif grave de rupture autorisant le salarié à rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité¹⁶.
- ✓ Les termes « je ne vois plus ta sale gueule » ou « tu la boucle ta (...) gueule de pétasse » adressés par un employeur à son employée, constituent des propos injurieux et humiliants justifiant l'arrêt immédiat et définitif des relations de travail, celle-ci ne pouvant plus se poursuivre de façon sereine¹⁷.

1.2.-

Tout comme l'employeur, le salarié qui rompt son contrat de travail pour motif grave doit respecter les formes et délais prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans la mesure où la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail, le congé pour motif grave doit être notifié dans des délais très stricts. (3 jours ouvrables). Il doit en outre être parfaitement motivé.

Le salarié qui démissionne pour motif grave ne peut réclamer à son employeur une indemnité compensatoire de préavis. Toutefois, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail l'autorise à réclamer des dommages et intérêts sur base du droit commun de la responsabilité civile ou contractuelle à charge pour lui de démontrer l'existence et l'étendue de son dommage.

Il a ainsi été jugé que « *dès lors que le dommage subi par l'employé qui a dû rompre son contrat pour motif grave, est la perte de son emploi avec toutes ses composantes dont l'ancienneté est la principale, il lui revient à titre de dommages et intérêts un montant égal à l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié* »¹⁸.

Dans son arrêt du 13 février 2006¹⁹, la Cour de cassation a toutefois pris en considération, pour l'évaluation du dommage, le fait que le salarié avait retrouvé un nouvel emploi. En outre, les juridictions du travail pourraient considérer que la rupture immédiate des relations de travail constitue une adéquate réparation du dommage subit par le salarié du fait de la faute grave de l'employeur.

Le salarié qui invoque à tort un motif grave de rupture sera redevable à son employeur d'une indemnité compensatoire de préavis de démission.

2. L'acte équipollent à rupture :

14 CT Mons, 21 novembre 2011, JTT, 2012, 137

15 CT Mons, 20 mars 2013. – Chron. dr. soc., 2015, 370

16 CT Bruxelles 16 janvier 2002, Juridat

17 CT Bruxelles 30 janvier 2013, Juridat

18 CT Liège, 17 avril 2001, JTT, 304.

19 JTT, 2006, 211.

2.1.-

Les parties aux contrats de travail doivent respecter les conditions de travail qu'elles ont convenues au moment de l'engagement. L'acte équipollent à rupture est l'acte par lequel une partie au contrat de travail manifeste sa volonté de ne plus respecter les éléments essentiels du contrat de travail tel qu'il a été convenu entre parties²⁰.

Pour être constitutif d'acte équipollent à rupture, la modification d'un élément du contrat de travail doit répondre aux conditions suivantes²¹ :

- ✓ La modification doit être unilatérale ;
- ✓ La modification doit porter sur un élément essentiel du contrat de travail ou, en tout cas, sur un élément qui est considéré par les parties comme essentiel à leur relation de travail²² ;
- ✓ La modification doit être importante si elle porte sur un élément essentiel du contrat ou légère si elle porte sur un élément convenu²³ ;
- ✓ La modification doit être certaine.

2.2.-

Une inexécution fautive du contrat de travail ou d'une disposition légale ne constitue pas, en soi, un acte équipollent à rupture. En conséquence, si la violation de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail constitue bien une inexécution fautive du contrat de travail, celui-ci n'en sera pas pour autant résilié. Ce n'est que si l'inexécution fautive traduit la volonté de l'employeur de ne plus exécuter le contrat qu'elle pourra être considérée comme un acte équipollent à rupture²⁴.

En tout état de cause, le salarié devra impérativement mettre son employeur en demeure⁵ de respecter ses obligations légales en matière de bien-être au travail.

Enfin, le salarié qui invoque à tort un acte équipollent à rupture sera redevable à son employeur d'une indemnité compensatoire de préavis de démission.

3. La résolution judiciaire :

Le principe de la résolution judiciaire des contrats est fort simple et réside dans l'article 1184 du Code civil qui précise que « *la partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution [en justice] avec dommages et intérêts* ».

Le salarié qui estime que son employeur a commis une faute – qui ne se confond pas avec la notion de motif grave évoquée ci-dessus mais qui doit être suffisamment importante – peut demander au juge qu'il rompe le contrat de travail aux torts de son employeur et de lui allouer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

20 V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 1996, p 773.

21 V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 1996, p 776.

22 P. Crahay, *Modification des conditions de travail et résiliation du contrat de travail*, *J.T.T.*, 1985, p. 6.

23 Cass., 20.12.1993, CDS, 1994, p. 105 ; *Voy. ég.* : Cass., 30.11.1998, *J.T.T.*, 1999, p. 150 ; Cass., 23.06.1997, *J.T.T.*, 1997, p. 333. J. Clesse, « La rupture non motivée », in *Contrat de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, Bruxelles, Ed. du Jeune Barreau, 1998, p. 168.

24 Cass., 15 décembre 1988, *J.T.T.* 1989, p. 125 – Cass., 27 octobre 1986, C.D.S. 1987, p.116

Le contrat perdure pendant toute la durée de la procédure judiciaire et les parties sont tenues de respecter leurs obligations respectives.

Si le juge fait droit à la demande, le contrat est rompu aux torts et griefs de l'employeur. Le juge peut allouer des dommages et intérêts qu'il évaluera souverainement mais pourrait aussi considérer que la rupture des relations de travail constitue une adéquate et suffisante réparation du dommage subi par le salarié du fait de la faute de l'employeur.

Par contre, si la demande du salarié est rejetée, le contrat de travail se poursuivra. Le salarié ne sera condamné à rien d'autre que l'indemnité de procédure, sous réserve bien entendu de dommages et intérêts pour procédure téméraire ou vexatoire si sa demande est manifestement farfelue ou uniquement formée à dessein de nuire.

E.- EN GUISE DE CONCLUSION :

Il ne fait aucun doute que la violation des dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et de son arrêté d'exécution du 27 mars 1998 est constitutive de faute. Il n'est par ailleurs pas inutile de rappeler ici que ces dispositions sont également pénalement sanctionnées²⁵²⁶.

Le mode de rupture choisit par le salarié dépendra essentiellement des circonstances factuelles de sa situation.

La démission pour motif grave impose le respect du strict délai de 3 jours pour la notification du congé, délai qui peut être difficile à tenir, surtout dans l'hypothèse d'un *Burn Out*.

6

En effet, la victime d'un *Burn Out* ne se rend bien souvent compte de son état qu'au moment où elle tombe en incapacité de travail et aura, à ce moment-là, d'autres impératifs que de penser à rompre son contrat de travail pour motif grave.

L'acte équipollent à rupture impose au juge de constater non seulement qu'il y a une inexécution fautive de la loi du 4 août 1996 mais aussi que cette inexécution traduit de manière certaine la volonté de l'employeur ne plus exécuter le contrat.

Cette nécessaire double analyse rend le mécanisme de l'acte équipollent à rupture fort risqué.

Enfin, le choix de la résolution judiciaire du contrat est quasiment sans risque pour le salarié – sous réserve de ce qui a été dit supra – mais présente l'inconvénient du maintien de la relation de travail durant toute la durée de la procédure et ce alors même que le salarié se trouve, par définition, dans une situation de grande souffrance.

En résumé, une situation difficile à résoudre par un choix qui l'est tout autant.

LITIS-S
Dimitri SAVOSTIN
Avocat – Senior Associate
Spécialiste en droit du travail

25 Code Pénal Social, articles 119 et suivants.

26 Il en est de même en ce qui concerne les discriminations.

PS. Vous trouverez aisément les dispositions légales citées sur le site :
<http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>
Certaines décisions de jurisprudence citées ici sont disponibles sur le site :
<http://jure.juridat.just.fgov.be/JuridatSearchCombined/?lang=fr&jur=>

La présente note constitue une analyse théorique. Elle ne peut en aucun cas se substituer à une analyse détaillée des éléments factuels propres à chaque cause.

◇ ◇ ◇