

Le syndrome du *burn-out* et ses impacts sur les entreprises

Depuis que l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a inclus le syndrome du *burn-out* – également appelé le syndrome de l'épuisement professionnel – dans le Classement International des Maladies (CID), le reconnaissant comme une maladie liée au travail depuis le 1 janvier 2022, les personnes qui étudient les relations du travail ne parlent plus d'autre chose, avec raison, considérant l'impact que cette décision pourra avoir pour les entreprises.

En effet, les employés souffrant de cette maladie auront droit non seulement à leurs prestations de sécurité sociale, de FGTS et au maintien du plan de santé offert par l'entreprise pendant cette période, mais aussi à une stabilité provisoire d'un an à leur poste après la fin du bénéfice, à une éventuelle indemnisation pour préjudices moraux et, dans les cas les plus graves menant à une retraite anticipée pour invalidité, à une pension à vie. L'employeur devra aussi publier le CAT (Communiqué d'Accident du Travail), responsable d'autres impacts tels que l'augmentation du FAP (Facteur Accidentel de Prévention), modifiant ainsi la contribution patronale.

Mais qu'est-ce que le *burn-out* ? Selon la définition de l'OMS, c'est "un syndrome résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été géré avec succès" et qui se caractérise par "une sensation d'épuisement, du cynisme ou des sentiments négatifs liés au travail" ainsi que par une "efficacité professionnelle réduite". Il s'agit donc d'un épuisement psychique ayant pour cause exclusive (ou primordiale) la relation au travail de cet employé.

On peut toutefois observer que même si la décision de l'OMS a un impact significatif sur les relations de travail, surtout pour la Sécurité Sociale qui doit gérer les bénéfices liés aux accidents du travail, il est certain que pour

Le syndrome du *burn-out* et ses impacts sur les entreprises

responsabiliser l'entreprise devant la justice une expertise médicale sera indispensable, en plus d'éventuels témoignages, pour attester le lien de cause à effet et pouvoir affirmer sans erreur possible que la maladie est liée directement au travail¹.

Malgré tout, l'impact est immense, considérant que les cas d'employés souffrant du syndrome du *burn-out* sont de plus en plus fréquents et ont augmenté de façon significative pendant la pandémie, le Brésil étant le deuxième pays le plus affecté au monde, d'après un sondage effectué par l'International Stress Management Association (ISMA-BR) en 2020². Selon une autre enquête, publiée par *Women in the Workplace 2021* et faite par McKinsey & Company et LinkedIn, les femmes sont les plus touchées par le *burn-out* avec 42%, contre 35% pour les hommes³.

Ainsi, il est certain que les employeurs devront plus que jamais être attentifs à offrir à leurs employés des lieux de travail moins toxiques, à renforcer la communication avec eux et à instaurer constamment des politiques visant au bien-être, évitant à tout prix charges de travail excessives et fixation d'objectifs déraisonnables, ainsi que marques de manque de respect pouvant être assimilées à du harcèlement. Ils devront aussi autoriser leurs employés à se déconnecter, encore plus dans le contexte actuel de télétravail et de modèles de travail hybrides renforcés par la pandémie.

Il s'agit en tous cas d'un défi important, qui ne sera surmonté que par les employeurs investissant dans une politique efficace de gestion de personnel et

¹ Une décision en ce sens a été prise récemment par la 16^e Chambre du TRT de la 2^e Région et publiée le 14/12/2021.

² Voir le lien suivant: <https://www.folhavoria.com.br/saude/noticia/08/2020/brasil-e-o-2-pais-com-o-maior-numero-de-pessoas-com-sindrome-de-burnout>

³ Voir le lien suivant: <https://veja.abril.com.br/saude/sobrecarregadas-mulheres-sao-principais-vitimas-da-sindrome-de-burnout/>

Le syndrome du *burn-out* et ses impacts sur les entreprises

capables d'adopter des mesures pour rendre leur lieu de travail plus sain et plus sûr.



Fernanda Rochael Nasciutti

fna@bmalaw.com.br

BMA French Desk

frenchdesk@bmalaw.com.br

Les informations contenues dans cet article n'engagent que ses auteurs. Le rôle du COMJUR se limite à la divulgation des productions intellectuelles de ses membres, n'exerçant aucun contrôle sur le fond du sujet.