



# Burn-out et autres risques psychosociaux au travail

## L'EMPLOYEUR, GARANT DU BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE DE SES TRAVAILLEURS

L'employeur a la responsabilité du bien-être de ses travailleurs. Il est question tant de leur bien-être physique que psychologique.

Pendant longtemps, il a essentiellement été question pour ce second aspect de harcèlement et de violence au travail. Aujourd'hui encore, on a du mal à percevoir l'ensemble des éléments que recouvre la notion de bien-être psychologique au travail.

Pourtant en 2014, le droit belge s'est doté d'une législation en matière de risque psychosocial au travail. Celui-ci y est défini comme la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, après avoir été exposé à un des facteurs de risques suivants : organisation du travail (absence de reconnaissance, décision injuste, etc.), conditions de travail (horaires, incertitude quant à l'avenir professionnel, etc.), contenu du travail (ambiguïté des rôles, charges physique et mentale, etc.), conditions de vie au travail (locaux, environnement, etc.), ou relations interpersonnelles

au travail (isolement social, injonctions contradictoires, etc.).

Il s'agit donc d'une définition plus large que les seuls cas de harcèlement et de violence au travail. Le burn-out, le stress, l'angoisse, la dépression sont enfin reconnus comme des états pouvant résulter du contexte professionnel et plus particulièrement des facteurs de risques professionnels précités.

Cette législation met l'accent sur la prévention. Il revient en effet à l'employeur d'identifier, via une analyse de risques, si au sein de son entreprise, des facteurs de risques sont susceptibles de porter atteinte à la santé psychique ou physique de ses travailleurs et de prendre des mesures visant à supprimer ceux-ci ou à les réduire. Idéalement, cette démarche doit être réalisée en concertation avec les travailleurs et les éventuels organes de représentation (délégation syndicale, comité de prévention et de protection au travail).

L'objectif de cette législation est donc de limiter la survenance de risques et de favoriser la recherche d'une solution interne à l'entreprise si un tel risque survient.

## QUE PEUT FAIRE LE TRAVAILLEUR LORSQUE LE RISQUE SURVIENT ?

Le travailleur dispose de plusieurs options plus ou moins contraignantes pour l'employeur.

Il peut alerter son employeur, un membre de la ligne hiérarchique, le comité de prévention et de protection au travail, un délégué syndical ou la personne de confiance de la situation de risque afin que des mesures soient prises pour supprimer, limiter ou gérer celle-ci.

Il peut également formuler une demande d'intervention psychosociale, procédure spécifique à la matière des risques psychosociaux au travail consacrée par la « nouvelle » législation de 2014 (cf. ci-dessus). Cette demande pourra, selon sa nature, être introduite auprès du service interne ou externe de prévention au travail ou de la personne de confiance. Elle pourra être informelle ou formelle, individuelle ou collective. La procédure aura pour objectif d'amener l'employeur à prendre les mesures utiles, sur la base des recommandations formulées par le conseiller en prévention, afin que les conditions de travail soient à nouveau conformes aux principes en matière de bien-être au travail.

Si les circonstances le justifient, le travailleur a également la faculté d'interpeller l'Inspection sociale, l'Auditorat du travail ainsi que les juridictions civiles ou pénales.

## COMMENT CHOISIR LA BONNE OPTION POUR REMÉDIER À LA SITUATION DE RISQUE ?

Le type de structure, la personnalité des différents intervenants, la nature du risque mais également la fonction exercée par le travailleur constituent autant de facteurs déterminants dans le choix de la démarche à entreprendre pour tenter de rétablir un contexte de travail conforme à la notion de bien-être au travail.

Les options précitées poursuivent des objectifs différents. A titre d'exemple, la demande d'intervention n'a pas une vocation punitive ni pour objectif de rendre justice à celui qui l'active. Cette procédure vise uniquement à conduire l'employeur à identifier les dangers existants et à prendre les mesures utiles pour éliminer ce danger ou, à tout le moins, le limiter.

Par ailleurs, la fragilité psychologique du travailleur est parfois un frein à toute démarche ayant pour effet de confronter l'employeur, un collègue ou un tiers à ses responsabilités. De même, lorsque l'employeur est à l'origine du mal-être de son travailleur ou n'entend pas remettre en question son attitude ou la gestion de son entreprise, toute interpellation non contraignante aura peu de chance de conduire à l'amélioration des conditions de travail.

Par conséquent, selon les circonstances propres à chaque situation professionnelle, il y aura lieu de déterminer la voie la plus à même de rétablir un cadre de travail serein ou, si cela n'est pas possible, de permettre au travailleur d'être libéré d'un contexte professionnel générateur de mal-être.

L'avocat en droit social, en ce qu'il maîtrise la législation relative à cette matière et est coutumier des rapports de forces au sein de l'entreprise, peut-être une aide précieuse pour informer, conseiller, représenter en justice mais également pour mener des négociations ou jouer un rôle de médiation.