

# **Burn out :** **quand quitter son emploi devient la seule issue...**

**L'individualisation d'un problème de société**



Valérie V.

Cette brochure a été rédigée par **Anne Van Landschoot** – Référence T24 – Novembre 2018

Permanence juridique : le mardi de 9h à 12h et de 13h à 16h - le mercredi de 9h à 12h

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles - [www.atelierdroits sociaux.be](http://www.atelierdroits sociaux.be)

## Table des matières

Avant-propos .....	<u>3</u>
En bref... Les différentes façons de rompre un contrat de travail .....	<u>6</u>
Quitter son emploi dans le cadre d'un burn out : un triple enjeu, un triple obstacle .....	<u>7</u>
De trois maux, il faut choisir le moindre... ..	<u>17</u>
Conclusion .....	<u>20</u>



### à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : [www.atelierdroitssociaux.be](http://www.atelierdroitssociaux.be)

## Avant-propos

C'est un fait alarmant et de plus en plus documenté, le travail tel qu'il est organisé dans notre société engendre non seulement du stress mais il peut également être la cause de pathologies plus ou moins sévères. Parmi ces maladies générées par les conditions de travail, se trouve le burn out. Mais au-delà du sujet de société régulièrement traité par les médias, que faut-il entendre sous le terme de « burn out » ?

Il n'existe aucune définition juridique du terme mais le SPF Emploi le définit comme suit :

*« Même si à l'heure actuelle il n'y a pas d'unanimité scientifique quant à une définition du burnout, les scientifiques se réfèrent à ses trois dimensions principales pour l'établir :*

- 1. **L'épuisement émotionnel** : c'est un état de fatigue, un manque d'énergie qui peut se manifester tant au niveau physique, émotionnel ou cognitif. C'est la dimension centrale du burnout, mais malgré sa nécessité, elle n'est pas suffisante.*
- 2. **La dépersonnalisation** : c'est une réponse négative envers autrui, une perte de considération pour les patients, les usagers, les collègues, les étudiants, les clients, etc. Elle peut également se caractériser par de l'irritabilité, une perte d'idéalisme, du cynisme ainsi qu'une attitude de retrait.*
- 3. **La diminution de l'accomplissement personnel** : c'est la tendance à évaluer son travail négativement, la diminution du sentiment de compétence, de succès et/ou d'efficacité.*

*Il est constaté que :*

- Le burnout apparaît chez des personnes dites "normales", sans trouble psychique.*
- L'épuisement émotionnel est la dimension centrale, entraînant la fatigue et éventuellement la dépression.*
- L'accent est mis sur les symptômes mentaux et comportementaux plutôt que sur les symptômes physiques.*
- Il s'agit d'une expérience individuelle négative qui influence les sentiments, les attitudes, les motivations et les attentes.*
- Le burnout est considéré comme étant en lien avec le travail.*

*Le burnout peut être associé à une longue exposition au stress. Il peut conduire à un décrochage professionnel et mener à une dépression généralisée.*

*De manière générale, le burnout apparaît lorsque le travailleur est dans l'impossibilité de faire son travail comme il le doit ou comme il voudrait le faire. »<sup>1</sup>*

À l'heure actuelle, nombre de spécialistes s'accordent pour dire que le burn out trouve ses origines dans une conjonction de trois types de facteurs : en premier lieu, des facteurs liés à

---

1. Extrait du site Internet du SPF Emploi : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=45949#burnout>

notre modèle de société, basée sur le profit, la rentabilité, la performance et l'individualisme ; viennent ensuite des facteurs liés à l'organisation du travail (surcharge de travail, mauvaise répartition des tâches, manque de soutien, harcèlement...) au service de ce modèle sociétal ; enfin, des facteurs individuels telle qu'une certaine vulnérabilité au stress.

Les deux premiers facteurs (sociétal et organisationnel) sont clairement identifiés comme les déterminants les plus importants du burn out par rapport aux facteurs individuels.<sup>2</sup>

Face à l'augmentation criante des cas de burn out ces dernières années<sup>3</sup>, nos gouvernants ont tenté de mettre en place des dispositifs censés y remédier ou, en tout cas, diminuer le nombre de pathologies y étant liées.

Ces dispositifs consistent essentiellement en :

- ♦ la mise en place de parcours de réintégration des travailleurs malades via la médecine du travail<sup>4</sup> ;
- ♦ la possibilité de faire appel à l'intervention d'un conseiller en prévention spécialiste des questions psychosociales au travail afin qu'il établisse des propositions d'aménagement des conditions de travail<sup>5</sup> ;
- ♦ le financement de projets de prévention du burn out au sein des entreprises.<sup>6</sup>

Ces mesures se focalisent surtout sur les aspects individuels du burn out et, accessoirement, sur ses aspects organisationnels, sans postuler aucun changement sociétal. Il s'agit en fait essentiellement de proposer des solutions adaptatives au burn out plutôt que transformatrices de notre modèle de société.

En outre, ces solutions adaptatives sont prioritairement tournées vers le travailleur de telle sorte qu'il lui revient de consulter le conseiller en prévention aspects psychosociaux et/ou le médecin du travail pour trouver des solutions à « son » problème de burn out. Certes, ces solutions peuvent consister en des propositions d'aménagement de l'organisation et des conditions de travail mais elles restent individualisées dans le sens où elles opèrent à l'échelon du travailleur et de l'entreprise, jamais au niveau de la collectivité.

---

2. Voir notamment l'étude du Conseil Supérieur de la Santé, *Burnout et travail*, Bruxelles, septembre 2017 (CSS n°9339), pp.16 svtes.

3. Le 29 janvier 2018, la Une du journal le « Le Soir » titrait, par exemple : « 28.000 Belges souffrent de burn-out. Cette pathologie du stress menace de toucher jusqu'à un travailleur sur six ». D'après l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, le stress serait le deuxième problème le plus répandu dans le monde du travail et, en Belgique, 32,7 % des travailleurs déclarent ressentir un stress lié au travail (Conseil Supérieur de la santé, *Burnout et travail*, p.4).

4. Arrêté royal du 28.10.2016 modifiant l'arrêté royal du 28.05.2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail.

5. Arrêté royal du 10.04.2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail et loi du 28.02.2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

6. Arrêté royal du 30.07.2018 modifiant l'arrêté royal du 26.11.2013 en exécution de l'article 191, §3, de la loi du 27.12.2006 portant des dispositions diverses (I) relatif aux projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail.

De même, le financement de projets de prévention s'adresse aux employeurs et aux commissions paritaires (en tant qu'ensembles d'employeurs) en particulier sans émettre de propositions concrètes permettant d'agir sur notre modèle de société.

Il est pourtant devenu incontestable à l'heure actuelle que la disparition du burn out ne passera que par des changements sociétaux :

*« Étant donné que le burn out est lié au modèle de société, le CSS [Conseil Supérieur de la Santé] recommande d'abord que les acteurs sociaux et les pouvoirs publics mènent une réflexion générale sur le modèle de société, et plus particulièrement sur un nouveau modèle d'organisation du travail plus « durable » et « soutenable », qui serait moins orienté vers la performance ».*<sup>7</sup>

*« Ainsi, il est d'abord important que les mondes académique, clinique et politique se mobilisent pour conscientiser à propos de la domination du monde économique par rapport au bien être collectif et individuel, et que des changements à ce niveau soient mis en œuvre. Prévenir ou soigner le burnout doit en effet inclure un changement dans le modèle de société, plutôt que de reposer uniquement sur des solutions adaptatives, ou sur la médication ou la psychologisation ».*<sup>8</sup>

Malgré les nombreux signaux d'alerte, nous verrons dans les pages qui suivent que l'individualisation de la problématique du burn out reste courante à l'heure actuelle.

Ainsi, le travailleur en burn out est-il toujours confronté, seul, à la douloureuse question de trouver une issue à sa situation. Certes, il lui est permis, voire conseillé, de faire appel au médecin du travail et/ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux pour analyser les possibilités de sa réintégration au travail après la maladie mais, dans bien des cas, le travailleur se trouvera précisément dans l'impossibilité de reprendre l'emploi qui l'a fait basculer dans la maladie. En effet, au vu du préjudice subi, nombre de travailleurs ayant vécu un burn out se sentent le plus souvent incapables non seulement de reprendre le poste qu'ils occupaient auparavant mais aussi simplement de retourner sur leur lieu de travail, dans les mêmes bureaux, avec les mêmes collègues, etc. La seule issue possible reste alors de partir, quitter cet emploi devenu pathogène. Or rien n'est prévu à ce niveau pour que ce départ puisse se dérouler dans de bonnes conditions. Nous allons voir, en effet, que les « solutions » applicables généralement à une rupture de contrat présentent toutes de sérieux obstacles quand celle-ci est liée à un burn out. Il reviendra dès lors au travailleur, seul, de choisir le moindre des maux inhérents à ces « solutions »...

---

7. Conseil Supérieur de la Santé, *Burnout et travail*, Bruxelles, septembre 2017 (CSS n°9339), p.35.

8. Idem, p.20.

## En bref... Les différentes façons de rompre un contrat de travail

Avant de nous pencher davantage sur les spécificités d'une rupture du contrat dans le cadre d'un burn out, il nous paraît utile de revenir quelque peu sur les différentes façons de rompre un contrat de travail.

Dans le cadre de cette brochure, nous nous pencherons essentiellement sur le licenciement, la démission, la rupture de commun accord et la fin de contrat pour force majeure<sup>9</sup> :

- ♦ **Le licenciement** : avec ce mode de rupture, c'est l'employeur qui choisit de rompre le contrat de façon unilatérale. La législation lui confère ce droit de rompre le contrat de façon unilatérale mais l'oblige à en aviser préalablement le travailleur en lui permettant de prêter un préavis. L'objectif du préavis est de permettre au travailleur d'avoir le temps de faire face à la rupture du contrat en continuant à travailler pendant une certaine période. La durée du préavis est fixée par la loi, en fonction de l'ancienneté du travailleur.

L'employeur peut faire le choix de ne pas respecter une période de préavis. Il devra, dans ce cas, payer au travailleur une indemnité de rupture équivalant à la durée du préavis qui aurait dû être presté.

- ♦ **La démission** : c'est le travailleur qui choisit de rompre le contrat de façon unilatérale. Il est également obligé de respecter une période de préavis déterminée en fonction de son ancienneté mais cette période est toujours plus courte pour une démission que pour un licenciement.

Le travailleur peut également faire le choix de ne pas respecter une période de préavis mais il devra, dans ce cas, payer une indemnité de rupture à l'employeur équivalant à la durée du préavis qui aurait dû être presté.

- ♦ **La rupture de commun accord** : l'employeur et le travailleur se mettent d'accord pour rompre le contrat de travail à la date qu'ils souhaitent. Ce mode de rupture ne s'accompagne généralement d'aucun préavis ni indemnité de rupture mais le travailleur et l'employeur peuvent décider d'une période de préavis ou du versement d'une indemnité de départ au travailleur pour récompenser ses services.

Il est vivement conseillé d'établir cette rupture par écrit afin d'éviter tout malentendu.

- ♦ **La fin de contrat pour force majeure** : ce n'est ni l'employeur ni le travailleur qui rompt le contrat mais c'est un événement de force majeure (c'est-à-dire imprévu, insurmontable et indépendant de la volonté des parties) qui rend la poursuite du contrat impossible. Lorsque cet événement est lié à des raisons de santé rendant le travailleur définitivement inapte à continuer le travail pour lequel il a été engagé, on parle de force majeure médicale.

Dès que la force majeure est constatée, le contrat prend fin sans préavis ni indemnité de rupture.

---

9. Voir articles 32 et svts de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail.

## Quitter son emploi dans le cadre d'un burn out : un triple enjeu, un triple obstacle

Nous allons voir que tous les modes de rupture exposés ci-dessus posent des problèmes majeurs lorsqu'il s'agit de sortir de son emploi suite à un burn out. Dans cette optique, nous détaillerons chacune de ces façons de rompre le contrat en mettant en exergue les différents enjeux et obstacles auxquels sont régulièrement confrontés les travailleurs concernés.

### 1. Enjeux et obstacles liés à une démission ou à une rupture de commun accord : peut-on quitter son emploi sans risquer de perdre son droit aux allocations de chômage ?

Le travailleur qui démissionne ou signe une rupture de commun accord est toujours confronté à un obstacle de taille : peut-il rompre son contrat de travail sans risquer d'être pénalisé au chômage ? Il existe, en effet, une singularité propre au droit social tel qu'il est conçu aujourd'hui, qui veut que, d'une part, un travailleur est toujours libre de quitter son emploi quand il le souhaite au moyen d'une démission ou d'une rupture de commun accord, mais que, d'autre part, celui-ci n'a directement accès au chômage que s'il n'a pas quitté lui-même son emploi. Le travailleur qui rompt lui-même son contrat risque, en effet, une pénalité au chômage dans la mesure où la réglementation considère qu'il arrive au chômage de façon « volontaire ». Or le caractère involontaire du chômage constitue une des principales conditions d'octroi des allocations.<sup>10</sup>

La pénalité encourue consiste en une exclusion des allocations pendant une période pouvant aller, d'après la réglementation, de 4 semaines à 52 semaines.<sup>11</sup> Concrètement toutefois, la durée moyenne de l'exclusion pour une démission ou une rupture de commun accord est de huit semaines.<sup>12</sup>

Dans la pratique, il revient à l'ONEM de décider si le travailleur sera ou non pénalisé et, le cas échéant, à combien de semaines s'élèvera cette pénalité. Cette décision est prise sur la base d'un entretien qu'a l'ONEM avec le travailleur ayant introduit une demande d'allocations après avoir quitté son emploi, l'ONEM ayant toujours l'obligation d'entendre le chômeur avant de lui imposer une pénalité.<sup>13</sup>

Suite à cet entretien, l'ONEM peut également décider de ne pas pénaliser le travailleur si celui-ci démontre, par exemple, que l'emploi quitté n'était pas ou plus « convenable » ou que le travailleur avait un motif « légitime » de rompre son contrat.

10. Cette condition est réglée par l'article 51 de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage.

11. Article 52bis du même arrêté. En cas de récidive ou si l'abandon d'emploi a lieu dans l'intention de demander le bénéfice des allocations, le travailleur perd le droit aux allocations jusqu'à ce qu'il prouve une nouvelle période d'emploi comme s'il devait ouvrir un droit aux allocations pour la première fois.

12. *L'ONEM en 2017*, vol.1 : *Rapport d'activités*, téléchargeable sur [www.onem.be](http://www.onem.be) => documentation => Rapports annuels, pp.75-76.

13. Article 144 de l'arrêté royal du 25.11.1991.

Reste à savoir si l'ONEM considère généralement le burn out comme un critère permettant d'établir que l'emploi n'était pas convenable ou qu'il y avait un motif légitime de le quitter. Or c'est précisément là que le bât blesse car rien ne permet vraiment dans la réglementation du chômage d'établir clairement un lien entre une situation de burn out et le caractère non convenable d'un emploi ou un motif légitime de le quitter.

Voyons ce qu'il en est précisément :

La réglementation du chômage établit une liste des critères permettant de déterminer si un emploi peut être qualifié de convenable ou non.<sup>14</sup> Ces critères portent essentiellement sur la rémunération, le versement des cotisations sociales, la durée des déplacements du domicile au lieu de travail... Est, par exemple, considéré comme non convenable l'emploi dont la rémunération n'est pas conforme aux barèmes légaux.<sup>15</sup>

La réglementation prévoit que ces critères ne sont pas limitatifs, ce qui implique que l'ONEM a la possibilité de considérer un emploi comme non convenable en se basant sur d'autres critères que ceux énumérés par la réglementation.

Qu'en est-il des situations de burn out ? La réglementation du chômage semble *a priori* faire l'impasse sur le burn out, de même qu'elle n'envisage explicitement aucun risque psychosocial lié au travail comme constituant un critère susceptible de rendre un emploi non convenable. Elle semble ignorer les cas de harcèlement, violence, pressions, stress au travail... de telle sorte qu'il pourrait paraître impossible pour le travailleur de faire valoir ces situations comme autant de raisons rendant son emploi non convenable.

La réglementation indique cependant qu'est considéré comme non convenable l'emploi dans lequel « *l'employeur persiste à ne pas respecter les dispositions légales et réglementaires en matière de paiement de la rémunération, de durée ou de conditions de travail* ». <sup>16</sup> Parmi ces conditions de travail, on voit mal comment ne pas y faire figurer les conditions liées au bien-être au travail, régies par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Celle-ci définit le bien-être au travail comme regroupant « *l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué* », tels que :

- ♦ la sécurité au travail
- ♦ la protection de la santé du travailleur au travail
- ♦ les aspects psychosociaux du travail
- ♦ ...<sup>17</sup>

---

14. Articles 22 à 32<sup>quater</sup> de l'arrêté ministériel du 26.11.1991.

15. Pour plus de détails, voir notamment [Obligations et sanctions des chômeurs. Le bâton ou la carotte ?](#), l'Atelier des Droits Sociaux, mai 2018, pp.6 et svtes.

16. Article 24, 2°, du même arrêté.

17. Article 3, §1<sup>er</sup>, 1° de la loi du 04.08.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.



Les risques psychosociaux au travail sont, eux, définis comme « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(ent) 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* ». <sup>18</sup> Le burn out est unanimement reconnu comme figurant dans la liste des risques psychosociaux au travail.

Partant de ces définitions, le travailleur ayant quitté son emploi pour cause de burn out devrait pouvoir se prévaloir de mauvaises conditions de travail pour invoquer le caractère non convenable de son emploi auprès de l'ONEM. Mais, dans la pratique, ce n'est pas chose aisée car il revient toujours au travailleur de démontrer auprès de l'ONEM que ses conditions de travail étaient telles qu'elles ont conduit au burn out.

En outre, il revient également au travailleur de prouver que son état de santé ne lui permettait plus de poursuivre son contrat. L'ONEM pourrait, en effet, reconnaître la situation de burn out comme problématique mais considérer qu'après une période d'incapacité de travail, le travailleur aurait très bien pu reprendre son emploi sans être dans l'obligation de le quitter définitivement.

À ce propos, l'ONEM indique, en effet, clairement « *qu'une simple inaptitude temporaire au travail, qui n'est pas liée aux conditions dans lesquelles un emploi est exercé ne fait pas perdre son caractère convenable à cet emploi (...). Pour qu'une inaptitude au travail justifie l'abandon d'emploi [c'est-à-dire une démission ou une rupture de commun accord] il faut donc :*

- ♦ *soit que le travailleur ait été reconnu [par le médecin du travail] définitivement inapte à exercer l'emploi convenu ;*
- ♦ *soit, si l'inaptitude n'est pas définitive, qu'elle soit intimement liée à l'emploi lui-même ou aux conditions dans lesquelles il est exercé, **en manière telle que le travailleur « rechuterait » de manière quasi certaine s'il devait reprendre son travail au terme de la période d'incapacité de travail.***

*Ce n'est que dans ces hypothèses qu'on peut considérer que l'emploi cesse d'être convenable pour ce travailleur.*

***Une inaptitude purement temporaire a, quant à elle, pour seul effet de suspendre, pour une période déterminée, l'exécution du contrat de travail ; Le chômeur ne peut par conséquent invoquer une telle inaptitude pour justifier un abandon (...) d'emploi (...)*** ». <sup>19</sup>

Le travailleur devra donc prouver à l'ONEM que le burn out l'a rendu définitivement inapte à poursuivre son contrat de travail ou que les conditions de travail étaient telles qu'il aurait rechuté s'il avait repris son emploi, ce qui a eu pour conséquence qu'il s'est vu dans l'obligation de quitter celui-ci.

---

18. Art.2, 3°, de l'arrêté royal du 10.04.2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

19. Instruction de l'ONEM du 27.11.2008, *Chômage volontaire*, RIODOC 07 0514, p.52.

Mais comment apporter la preuve de cela ?

Deux situations peuvent se présenter<sup>20</sup> :

- soit, alors qu'il était toujours sous contrat de travail, le travailleur a demandé un examen médical auprès du médecin du travail. Aux termes d'un trajet de réintégration,<sup>21</sup> le médecin du travail l'a déclaré inapte définitivement à poursuivre son contrat. Cette déclaration mène généralement à une fin de contrat pour force majeure, constatée par l'employeur (voir [p.6](#) et [p.19](#)). Il peut cependant arriver que suite à cette déclaration, le travailleur démissionne ou signe une rupture de commun accord sans que soit constatée la fin de contrat pour force majeure...

Dans ces situations, comme l'inaptitude définitive au travail a été établie par le médecin du travail, l'ONEM ouvrira le droit au chômage du travailleur sans le pénaliser. Il pourra cependant exiger que le travailleur soit examiné par le médecin de l'ONEM afin de faire vérifier que l'état de santé de celui-ci lui permette d'être disponible sur le marché de l'emploi en général (voir ci-après).

- soit le travailleur n'a pas demandé d'examen médical auprès du médecin du travail, son contrat a été rompu par démission ou rupture de commun accord et, lors de son entretien à l'ONEM, il invoque le fait que son burn out l'a rendu inapte définitivement à continuer son contrat ou que les conditions de travail étaient telles qu'il aurait rechuté s'il l'avait fait. L'ONEM exigera, dans ce cas, qu'il soit examiné par le médecin agréé de l'ONEM afin que celui-ci détermine si le travailleur était effectivement devenu inapte à continuer d'exercer cet emploi ou qu'il y avait un risque certain de rechute.

Étant donné l'enjeu de cet examen médical, il est vivement conseillé de se munir d'un dossier médical circonstancié (rapports de médecins, résultats d'examens médicaux, rapport d'hospitalisation...) permettant d'établir que l'état de santé du travailleur au moment de la rupture du contrat était bien lié aux mauvaises conditions de travail et que son inaptitude à continuer d'exercer cet emploi était définitive ou temporaire avec un risque certain de rechute .

Lors de cet examen médical, le médecin de l'ONEM décidera :

- soit que le travailleur était inapte définitivement à poursuivre son contrat de travail.  
L'ONEM décidera dès lors de ne pas pénaliser le travailleur pour avoir démissionné ou signé une rupture de commun accord ;
- soit que le travailleur était inapte à poursuivre son contrat mais seulement de façon temporaire, sans risque certain de rechute, et/ou que l'inaptitude n'était pas liée aux conditions de travail.

Dans ce cas, l'ONEM pourra pénaliser le chômeur parce qu'il considère que le travailleur aurait pu reprendre le travail après le burn out.

---

20. Voir idem, pp.49 svtes.

21. Pour plus de détails sur le trajet de réintégration, voir, par exemple, « Trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail », [Info S@nté, n°167](#), novembre 2016.

- ♦ soit que le travailleur était apte à travailler dans cet emploi.

L'ONEM pourra dès lors pénaliser le travailleur.

Lorsque le médecin de l'ONEM estime que le travailleur était inapte (définitivement ou temporairement) à poursuivre son contrat de travail, il vérifie aussi que son état de santé lui permette d'être disponible sur le marché de l'emploi en général. Il pourrait, en effet, considérer qu'au moment où il examine le travailleur, celui-ci est toujours en burn out, et ce même si son contrat de travail est terminé. Le cas échéant, le travailleur ne pourra percevoir des allocations de chômage étant donné que pour bénéficier du chômage, un travailleur doit toujours être apte au travail de façon générale.<sup>22</sup> Il devra dès lors se tourner vers sa mutuelle pour bénéficier des indemnités d'incapacité de travail.

La décision du médecin de l'ONEM peut toujours faire l'objet d'un recours devant le tribunal du travail, dans un délai de trois mois suivant la date de la notification de cette décision.

Si le travailleur souhaite contester la façon dont s'est déroulé l'examen médical (comportement ou actes posés par le médecin), il peut aussi introduire une plainte auprès du médecin coordinateur de l'ONEM.<sup>23</sup> Ce service n'est cependant pas compétent pour analyser les plaintes relatives au résultat de l'examen médical.

En conclusion, nous dirons que le fait de démissionner ou de signer une rupture de commun accord pour se départir d'un burn out comporte toujours un risque de pénalité au chômage, excepté dans les cas où le travailleur a été déclaré définitivement inapte par le médecin du travail.

Ce risque peut être minimisé lorsque le travailleur présente à l'ONEM un dossier médical circonstancié permettant d'établir, d'une part, le lien entre le burn out et les conditions de travail et, d'autre part, le caractère définitif de l'inaptitude au travail ou la quasi certitude de rechute en cas de reprise du travail.

Il n'empêche que, même s'il peut être minimisé, le risque de sanction existe et qu'il est impossible de savoir à l'avance si le dossier d'un travailleur concerné lui permettra d'avoir accès au chômage sans être pénalisé. L'ONEM étudie, en effet, au cas par cas la probabilité de sanctionner ou non le travailleur, en fonction de ce que celui-ci apportera lors de son entretien mais aussi et surtout en se basant sur l'avis du médecin de l'ONEM.

Le travailleur ne pouvant se permettre de risquer une telle sanction qui, rappelons-le, se traduit par une privation d'allocations de chômage pendant un ou plusieurs mois, il tentera peut-être dès lors de privilégier d'autres modes de rupture de son contrat que la démission ou la rupture de commun accord. Il pourra, de ce fait, essayer de se faire licencier par son employeur ou passer par la procédure de fin de contrat pour force majeure dans le cadre d'une inaptitude définitive au travail. Malheureusement, ces deux

---

22. Art. 60 de l'arrêté royal du 25.11.1991.

23. Administration centrale de l'ONEM – Direction Réglementation chômage et Contentieux, Bd de l'Empereur, 7 – 1000 Bruxelles.

possibilités présentent, elles aussi, leurs limites qui pourront s'avérer de véritables obstacles dans des situations de burn out.

## 2. Enjeux et obstacles liés au licenciement : peut-on quitter son emploi sans risquer de devoir retourner sur son lieu de travail pour prêter un préavis ?

Contrairement à ce que nous venons de voir pour la démission ou la rupture de commun accord, le licenciement du travailleur ne comporte, en principe, pas de risque de pénalité au niveau du chômage.

Encore faut-il que le travailleur ne se soit pas fait licencier par sa faute. La réglementation du chômage pénalise, en effet, à titre de chômage « volontaire » (donc au même titre que la démission ou la rupture de commun accord) tout licenciement dû à une attitude fautive du travailleur et ce, même si la faute n'a pas donné lieu à une procédure de licenciement pour « faute grave ».<sup>24</sup>

L'ONEM se basant en premier lieu sur le motif du licenciement indiqué sur le formulaire C4, il vaut donc mieux éviter que ce motif fasse apparaître une faute de la part du travailleur comme, par exemple : « le travailleur ne fait pas ce qu'on lui demande », « le travailleur persiste à arriver en retard malgré les avertissements lui ayant été notifiés », « le travailleur est agressif envers ses collègues »...

Bien entendu, l'ONEM ne pourra pas s'appuyer uniquement sur le motif renseigné sur le C4 pour décider de pénaliser le travailleur. En cas de suspicion, il devra convoquer celui-ci à un entretien afin de l'entendre sur les faits reprochés et il enquêtera normalement aussi auprès de l'employeur.

En tout état de cause, il reviendra à l'ONEM de prouver que le travailleur a bien commis une faute, à l'origine du licenciement, pour pouvoir le sanctionner.

Hormis donc les cas de licenciement liés à une faute du travailleur, le fait d'être licencié permet généralement au travailleur d'avoir accès au chômage sans risquer de pénalité, contrairement à la démission ou à la rupture de commun accord.

Avant même de démissionner ou de signer une rupture de commun accord, le travailleur pourrait dès lors examiner si son employeur n'est pas prêt à le licencier à sa demande en veillant à ce que n'apparaisse nulle trace écrite de cette demande (mail, lettre, sms...). L'ONEM pourrait sinon suspecter que le licenciement est, en réalité, une démission déguisée et, par conséquent, sanctionner le travailleur.

Si le licenciement semble donc apparaître comme une solution aux yeux du travailleur en burn out pour quitter son emploi, il présente cependant un obstacle de taille : la prestation du préavis.

De façon générale, l'employeur procédant au licenciement d'un de ses travailleurs est toujours libre de choisir si ce licenciement s'accompagne d'un délai de préavis, dont la

---

24. Article 52 de l'arrêté royal du 25.11.1991.

durée est fixée par la loi, ou du versement d'une indemnité de rupture équivalant à la rémunération correspondant à cette durée.<sup>25</sup> Cette indemnité doit, sauf exceptions, être versée en une fois au travailleur et le contrat prend fin de façon immédiate.

Le licenciement avec versement d'une indemnité de rupture se présente généralement comme la mieux adaptée aux situations de burn out dans la mesure où, suite à sa maladie, le travailleur se trouve le plus souvent en incapacité de retourner sur son lieu de travail pour y prêter un préavis. L'employeur lui verse dès lors une indemnité de rupture correspondant au délai de préavis fixé par la loi et le contrat est rompu sans que le travailleur doive retourner au travail pour le préavis.

Nombre d'employeurs évitent cependant de procéder de la sorte et préfèrent passer par la prestation d'un préavis car le versement d'une indemnité de rupture implique que la rémunération du travailleur lui soit payée sans que le travail soit effectué puisque le contrat est rompu de façon immédiate.

Beaucoup de travailleurs licenciés alors qu'ils sont en burn out se retrouvent, par conséquent, dans la situation inextricable de devoir retourner au travail pour y prêter un préavis. Pire encore, alors qu'ils sont pour la plupart en incapacité de travail au moment de leur licenciement, cette incapacité repousse continuellement l'instant où commencera ce préavis dans la mesure où la législation sur le travail dispose qu'un préavis ne peut prendre cours pendant une période de maladie.<sup>26</sup> Il faut donc attendre que la période d'incapacité de travail soit terminée pour que débute le préavis. Dans la même optique, si le travailleur a commencé à prêter son préavis mais qu'il tombe malade pendant ce préavis, celui-ci est suspendu jusqu'à ce que le travailleur soit de nouveau apte à retravailler. Or c'est précisément là que le bât blesse, peu de travailleurs se sentant capables de réintégrer leur travail après un burn out étant donné que c'est ce travail qui les a fait basculer dans la maladie...

Alors même que le législateur a, au départ, tenté de protéger le travailleur malade victime d'un licenciement en lui permettant de bénéficier d'une période de préavis malgré la maladie (d'où la suspension du préavis pendant la maladie), c'est cette protection qui se retourne ici contre le travailleur dans la mesure où, par sa nature, le burn out empêche la plupart des travailleurs concernés de reprendre ce travail qui les a rendu malades.

C'est qu'au moment de l'élaboration de la loi relative aux contrats de travail, en 1978, le législateur était sans doute loin d'envisager qu'un pourcentage important de maladies des travailleurs allait, quarante ans plus tard, trouver son origine dans le travail lui-même... Notons au passage qu'en cas de démission, la règle s'inverse : le préavis s'écoule pendant l'incapacité de travail de telle sorte que le travailleur a la possibilité de ne pas retourner au travail s'il est couvert par un certificat médical jusqu'à la fin de la période de préavis.<sup>27</sup>

---

25. Articles 37 et 39 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail. La durée des préavis est fixée en fonction de l'ancienneté du travail dans l'entreprise. Elle est reprise à l'article 37/2 de la même loi.

26. Article 38, §2, de la même loi.

27. Article 38, §1.<sup>er</sup>

Au vu de cette situation, le travailleur licencié pourrait être tenté de proposer à son employeur de réduire la période de préavis, voire de la supprimer, afin d'échapper à ce préavis inextricable. Du point de vue du droit du travail, cela est envisageable pour autant que le travailleur et l'employeur concluent, par écrit, un accord en ce sens, qui spécifie bien qu'ils ne se doivent en échange aucune indemnité de rupture.

Cette possibilité est cependant hautement problématique en matière de droit au chômage car l'ONEM n'accordera, en principe, aucune allocation pour la période qui aurait dû être couverte par un préavis, donc par un salaire, étant donné que l'assurance chômage n'intervient pas pour des périodes pour lesquelles le travailleur a expressément renoncé à une rémunération à laquelle il avait droit.<sup>28</sup>

*Exemple : la législation dispose qu'avec une ancienneté de 4 ans dans l'entreprise, un travailleur a droit à 15 semaines de préavis. S'il conclut une convention avec son employeur pour ramener le préavis à 5 semaines, le travailleur ne pourra pas obtenir d'allocations de chômage durant les 10 semaines auxquelles il a renoncé. Si cette convention dispose que le travailleur et l'employeur sont d'accord pour qu'il n'y ait ni préavis ni indemnité de rupture, le travailleur ne pourra pas bénéficier d'allocations de chômage pendant 15 semaines.*

Une autre possibilité est que le travailleur et l'employeur établissent, par écrit, une convention dispensant le travailleur de venir travailler pendant son préavis ou lui permettant de le prêter à temps partiel ou sous la forme d'un télétravail. Cette possibilité n'engendre aucune conséquence négative sur le droit au chômage du travailleur mais elle n'est, elle aussi, envisageable que moyennant l'accord écrit de l'employeur et du travailleur, détaillant très précisément les modalités de ce qu'ils conviennent. Concrètement, cela signifie que l'employeur licencie le travailleur avec une période de préavis, lui paie chaque mois le salaire jusqu'à la fin de cette période, mais qu'ils s'entendent tous les deux pour que le travailleur soit dispensé totalement ou en partie de venir travailler ou qu'il travaille à la maison selon des modalités précises. Nombre d'employeurs refusent cependant de dispenser totalement le travailleur de venir travailler car cela suppose à nouveau que le salaire soit payé sans que le travail soit effectué...

S'il ne lui est vraiment pas possible d'échapper à la prestation du préavis, reste la possibilité au travailleur de faire appel au médecin du travail afin que celui-ci propose à l'employeur d'aménager le poste de travail pour permettre au travailleur de prêter son préavis en évitant autant que possible l'exposition aux facteurs susceptibles d'induire une rechute.

Ceci est cependant difficilement réalisable dans la pratique, d'une part, parce que nombre d'employeurs rechignent à modifier les conditions de travail d'un travailleur qui est sur le point de quitter l'entreprise et, d'autre part, parce que la plupart des travailleurs ayant connu un burn out se sentent le plus souvent incapables non seulement

---

28. Article 46 de l'arrêté royal du 25.11.1991.

de reprendre le poste qu'ils occupaient auparavant mais aussi simplement de retourner sur leur lieu de travail, dans les mêmes bureaux, avec les mêmes collègues, etc., même pour y prêter un préavis. Finalement, seules les grandes entreprises en capacité de proposer un tout autre environnement de travail au travailleur en le changeant de service, de bureau, d'affectation... seraient dès lors susceptibles de permettre à celui-ci de prêter son préavis sans trop risquer de rechute. Encore faut-il que ces entreprises aient la volonté de proposer de tels changements et que le travailleur s'y retrouve...

On le voit, qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une démission ou d'une rupture de commun accord, il est loin d'être aisé pour un travailleur en burn out de quitter l'emploi qui l'a rendu malade... La fin de contrat pour force majeure peut dès lors sembler plus adaptée à la situation mais elle comporte, elle aussi, des limites de taille qu'il est important de prendre en considération quand on y a recours.

### 3. Enjeux et obstacles liés à une fin de contrat pour force majeure médicale : peut-on quitter son emploi sans passer par la petite porte ?

La fin de contrat pour force majeure permet au travailleur de quitter son emploi sans qu'il soit confronté aux obstacles inhérents aux modes de rupture développés ci-dessus.

Au niveau du chômage, le travailleur dont le contrat a pris fin pour force majeure médicale n'encourt, en principe, pas de sanction pour chômage « volontaire » dans la mesure où c'est le médecin du travail qui décide que l'inaptitude du travailleur ne permet plus la poursuite du contrat. Ce n'est donc pas le travailleur lui-même qui est à l'initiative de la fin du contrat mais le médecin du travail. Le travailleur pourrait toutefois être pénalisé s'il s'avère que l'employeur a offert au travailleur un travail de remplacement adapté à son état de santé et que celui-ci l'a refusé. Il s'agirait, dans ce cas, d'une pénalité pour refus d'emploi.<sup>29</sup>

Au moment de la demande d'allocations de chômage, l'ONEM ne remettra donc, en principe, pas en cause la décision du médecin du travail car « *si le médecin du travail a reconnu le travailleur définitivement inapte à la fonction exercée, l'ONEM reconnaît que la force majeure est établie à suffisance, sans que la réalité de l'inaptitude doive encore être vérifiée par le médecin [de l'ONEM]* ». <sup>30</sup> L'ONEM pourra cependant exiger du travailleur qu'il soit examiné par le médecin de l'ONEM pour vérifier que son état de santé au moment où il demande les allocations lui permette d'être disponible sur le marché de l'emploi en général. Le cas contraire, le travailleur devrait se tourner vers sa mutuelle pour être indemnisé par celle-ci étant donné que l'assurance chômage n'intervient pas pour les travailleurs qui sont reconnus en incapacité de travail.<sup>31</sup>

La fin de contrat pour force majeure ne prévoit ni période de préavis ni indemnité de rupture, contrairement à la démission et au licenciement. Le contrat cesse dès que l'employeur constate qu'il ne peut se poursuivre du fait de l'inaptitude au travail du travailleur établie par le médecin du travail. Cela signifie qu'avec ce type de fin de

---

29. Instruction de l'ONEM du 27.11.2008, *Chômage volontaire*, RIODOC 07 0514, p.54.

30. Idem, p.48.

31. Article 60 de l'arrêté royal du 25.11.1991.

contrat, le travailleur ne se trouve pas confronté à la douloureuse question de la prestation du préavis évoquée plus haut.

Cette fin de contrat peut, par conséquent, apparaître comme une solution permettant au travailleur en burn out de quitter son emploi sans craindre un éventuel retour au travail ni une éventuelle sanction au chômage. N'oublions cependant pas qu'elle repose exclusivement sur la décision d'inaptitude définitive au travail, prise par le médecin du travail. Or celui-ci est tout à fait libre de décider, par exemple, que l'inaptitude est temporaire ou que proposition sera faite à l'employeur d'essayer de trouver un poste de travail adapté. Dans ces deux cas de figure, la décision du médecin du travail ne permet pas de conclure, en tout cas directement, à une fin de contrat pour force majeure. Elle peut, en outre, être le point de départ d'une procédure de réintégration du travailleur pouvant s'avérer longue et pénible.

Il subsiste donc toujours une incertitude pour le travailleur lorsqu'il démarre un parcours d'intégration auprès du médecin du travail, ce parcours pouvant aboutir ou non à une décision d'inaptitude définitive au travail. Nul ne peut donc savoir à l'avance si la procédure mènera effectivement à cette décision ni, le cas échéant, combien de temps prendra la procédure.

La fin de contrat pour force majeure médicale présente, par ailleurs, un inconvénient majeur en termes d'impact psychologique pour le travailleur. Son inaptitude définitive est, en effet, considérée comme l'élément de force majeure mettant fin au contrat. À aucun moment, il n'est spécifié que c'est le travail lui-même, ou plutôt les conditions dans lesquelles il devait s'effectuer, qui ont conduit au burn out et, par conséquent, à l'impossibilité de poursuivre le contrat. En ce sens, la fin de contrat pour force majeure tend à déplacer le problème d'un dysfonctionnement dans l'organisation du travail vers un problème de santé individuel chez le travailleur. En mettant en avant la responsabilité du travailleur (c'est son état de santé qui met fin au contrat), on fait, par là-même, l'impasse sur la responsabilité de l'employeur (c'est la façon dont il organise le travail qui rend la poursuite du contrat impossible).

Du point de vue du travailleur, la fin de contrat pour force majeure peut, par conséquent, être vécue comme un départ par la petite porte : il ne bénéficie d'aucune indemnité de rupture et, par sa maladie, il endosse, seul, la responsabilité de la fin du contrat.



## De trois maux, il faut choisir le moindre...

Nous avons vu que rien ne permet vraiment au travailleur en burn out de quitter son emploi sans craindre d'être pénalisé au chômage (en cas de démission ou rupture de commun accord), de devoir retourner sur son lieu de travail pour y prêter un préavis (en cas de licenciement) ou que sa maladie soit considérée comme responsable de la fin de son contrat (en cas de fin de contrat pour force majeure). Impossible, en effet, à l'heure actuelle, de quitter son emploi dans le cadre d'un burn out sans devoir faire face à l'un de ces trois obstacles.

Aussi nous a-t-il semblé important de faire le point sur les aspects positifs et négatifs caractérisant les différents modes de rupture du contrat afin d'aider le travailleur à opérer son « choix » en connaissance de cause :

### La démission

Rappel :

Par ce mode de rupture, le travailleur rompt le contrat de travail de façon unilatérale, moyennant une période de préavis ou (très rare car coûteux pour le travailleur) le versement à l'employeur d'une indemnité de rupture correspondant à la durée du préavis.

Aspects positifs :

- ♦ le travailleur rompt le contrat quand il le souhaite, sans que soit requis l'accord de l'employeur ;
- ♦ la durée du préavis est toujours plus courte en cas de démission qu'en cas de licenciement ;
- ♦ la démission peut être notifiée à l'employeur pendant une période de suspension du contrat (incapacité de travail, vacances...). Autrement dit, le travailleur peut démissionner même s'il est sous certificat médical ;
- ♦ le préavis court pendant une période de suspension du contrat (incapacité de travail, vacances...). Autrement dit, le préavis s'écoule pendant la maladie de telle sorte que le travailleur a la possibilité de ne plus retourner sur son lieu de travail s'il est sous certificat médical pendant toute la durée du préavis.

Aspects négatifs :

- ♦ le travailleur risque une pénalité au chômage (exclusion de plusieurs semaines, voire de plusieurs mois).

### Le licenciement

Rappel :

Par ce mode de rupture, l'employeur rompt le contrat de façon unilatérale, moyennant une période de préavis ou le versement d'une indemnité de rupture correspondant à la durée du préavis.

### Aspects positifs :

- ♦ Le travailleur ne court, en principe, pas de pénalité au chômage (pour autant que le motif du licenciement ne le mette pas en faute) ;
- ♦ si l'employeur décide de licencier le travailleur en versant une indemnité de rupture plutôt qu'en lui faisant prêter un préavis, le travailleur ne doit plus retourner sur son lieu de travail.

### Aspects négatifs :

- ♦ la décision de licencier revient à l'employeur. Même s'il peut tenter de lui demander (oralement) d'être licencié, le travailleur n'a, en général, aucune marge de manœuvre pour obliger l'employeur à le faire ;
- ♦ dans la même optique, seul l'employeur décide si le licenciement s'accompagne d'une période de préavis ou s'il paye une indemnité de rupture ;
- ♦ si l'employeur décide de licencier avec un préavis, le travailleur est obligé de prêter ce préavis. Contrairement à la démission, le préavis ne s'écoule pas pendant les périodes de suspension du contrat (incapacité de travail, vacances...), il s'arrête pour ne reprendre qu'à partir du moment où le travailleur reprend le travail.

Comme on l'a vu plus haut, il est, par ailleurs, déconseillé de conclure un accord avec l'employeur permettant de réduire la durée du préavis ou de supprimer celui-ci si le travailleur demande le chômage car l'ONEM ne payera, en principe, pas d'allocations pour la période de préavis qui aurait dû être prestée, à laquelle le travailleur a renoncé.

La seule issue possible pour éviter que le travailleur doive retourner sur son lieu de travail pour y prêter le préavis est qu'il se mette d'accord avec son employeur pour qu'il ne doive pas venir travailler pendant le préavis ou qu'il puisse travailler uniquement à temps partiel ou en télétravail (voir [p.14](#)).

## **La rupture de commun accord**

### Rappel :

Par ce mode de rupture, le travailleur et l'employeur se mettent d'accord pour rompre le contrat, généralement sans préavis ni indemnité de rupture.

### Aspects positifs :

- ♦ le travailleur peut être très rapidement libéré de son contrat de travail, sans préavis ni indemnité de rupture, puisqu'il choisit avec l'employeur quelle sera la date de fin du contrat.

### Aspects négatifs :

- ♦ ce mode de rupture n'est envisageable qu'avec l'accord de l'employeur. Cela nécessite de rentrer en contact avec celui-ci et de négocier un accord sur les modalités de la rupture ;
- ♦ en cas de demande d'allocations de chômage, la rupture de commun accord est assimilée à une démission puisque le travailleur a manifesté sa volonté de mettre fin

au contrat de travail de telle sorte que le travailleur risque une pénalité (exclusion de plusieurs semaines, voire de plusieurs mois).

## La fin de contrat pour force majeure médicale

### Rappel :

Le contrat prend fin automatiquement du fait de l'inaptitude définitive du travailleur (constatée par le médecin du travail) à exercer le travail pour lequel il a été engagé, cette inaptitude étant considérée comme un événement de force majeure empêchant la poursuite de la relation de travail.

### Aspects positifs :

- ♦ le contrat prend fin sans que le travailleur doive prêter un préavis ;
- ♦ le travailleur ne risque, en principe, pas de pénalité au chômage.

### Aspects négatifs :

- ♦ le contrat prend fin sans préavis mais aussi sans indemnité de rupture, et ce quelle que soit l'ancienneté du travailleur. Il n'y a donc aucune reconnaissance de cette ancienneté ;
- ♦ Le motif de la fin de contrat est l'inaptitude du travailleur. On déplace ainsi le problème d'un dysfonctionnement dans l'organisation du travail vers un problème de santé individuel chez le travailleur.

Au vu de ces éléments, il reviendra donc au travailleur de choisir quel mode de rupture conviendra, tant bien que mal, à sa situation (médicale, psychologique, mais aussi familiale et financière), en analysant bien tous les obstacles inhérents au mode de rupture choisi.

En tout état de cause, il sera toujours conseillé au travailleur de prendre le temps de réfléchir aux conséquences d'une rupture de contrat, tant au niveau de ses droits en tant que travailleur qu'à celui de ses droits en tant que chômeur. Ce temps sera celui de l'incapacité de travail, celle-ci permettant, nous l'espérons, au travailleur en burn out de prendre du recul, de se reposer mais aussi de se reconstruire.

## Conclusion

En novembre 2016, l'exposé des motifs au projet de loi aménageant la fin de contrat pour force majeure dans le cadre de la mise en place du trajet de réintégration auprès du médecin du travail, indiquait qu'un des objectifs de cet aménagement consistait à « *décourager une certaine forme de fraude sociale ; à savoir invoquer [de la part du travailleur] la fin du contrat de travail pour force majeure **uniquement pour pouvoir bénéficier du droit à des allocations de chômage*** ». <sup>32</sup> Autrement dit, un changement de loi s'imposait pour éviter que les travailleurs n'aient trop souvent recours à la fin de contrat pour force majeure dans l'unique but de bénéficier du chômage (!). Au regard de ce que nous avons vu plus haut, ces considérations ont de quoi faire froid dans le dos...

Deux ans plus tard, on peut dire que, suite à ces mesures applicables depuis 2017, la fin de contrat pour force majeure médicale est non seulement devenue de plus en plus utilisée mais qu'elle constitue l'aboutissement d'un peu plus des deux tiers des trajets de réintégration. <sup>33</sup> L'objectif de la réintégration des travailleurs malades est donc finalement loin d'être atteint. Dans ce sens, les organisations syndicales ont fait savoir que « *contrairement à ce qui était initialement attendu par tous les interlocuteurs sociaux, seulement une trop petite partie du nombre de décisions [prises par les médecins du travail] (...) offrent une perspective de réintégration et que contrairement à ce qui était attendu, la grande majorité des décisions des médecins du travail (...) sont sans perspective de réintégration auprès de l'employeur concerné* ». <sup>34</sup>

Ces mesures ont, par contre, grandement facilité le recours à la fin de contrat pour force majeure par les employeurs étant donné que la réglementation leur permet désormais de solliciter un trajet de réintégration auprès du médecin du travail pour un travailleur malade, déjà à partir de quatre mois d'incapacité de travail. <sup>35</sup> Quand on sait que plus des deux tiers des trajets de réintégration mènent à une fin de contrat pour force majeure, on a tôt fait de comprendre pourquoi il peut sembler très intéressant pour certains employeurs d'y avoir recours... Cette procédure leur permet, en effet, de se « débarrasser » aisément des travailleurs malades, sans préavis, sans indemnité de rupture, sans devoir justifier le motif

32. Projet de loi du 16.11.2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, Chambre des représentants de Belgique, 4<sup>e</sup> session de la 54<sup>e</sup> législature, DOC 54 2155/001, p.5.

33. 68 % des trajets de réintégration aboutissent à une décision d'inaptitude définitive avec impossibilité d'effectuer chez le même employeur un travail adapté ni un autre travail ; 12 % aboutissent à une inaptitude définitive avec possibilité de reprendre un travail adapté ou un autre travail chez le même employeur ; 11 % aboutissent à une inaptitude temporaire avec possibilité, à terme, de reprendre le travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail ; dans 9 % des cas, le médecin du travail considère qu'il n'est pas opportun, au moment de la demande, de démarrer un trajet de réintégration. Ces données sont issues du Conseil National du Travail, *Plate-forme de concertation entre acteurs impliqués dans le processus de retour au travail volontaire des personnes présentant un problème de santé – Evaluation et propositions relatives à la réglementation en matière de réintégration*, Séance du mardi 25.09.2018, Avis n°2.099, p.9 svtes.

34. Idem, p.14.

35. Livre Ier, titre 4, chap. VI, art. I.a-73, §1<sup>er</sup>, du Code du bien-être au travail (promulgué le 28.04.2017).

de la fin de contrat (la force majeure constitue un motif à part entière) et sans devoir remettre en question l'organisation du travail pathogène.

Dans cette optique, la fin de contrat pour force majeure médicale semble donc être devenue LA solution facile pour écarter les travailleurs épuisés par leur travail. Elle permet à l'employeur de se débarrasser du travailleur malade plutôt que de remettre en question l'organisation et les conditions de travail devenues nocives dans son entreprise. Notons que celles-ci ne sont cependant bien souvent que le reflet d'une conception du travail à l'œuvre dans notre société tout entière, au service de la rentabilité plutôt que du bien-être collectif et individuel. Dans ce contexte, le burn out et sa fulgurante ascension apparaissent plus comme l'expression d'un mal-être sociétal qu'un mal-être individuel.

Il est dès lors regrettable de constater que toutes les initiatives mises en place à l'heure actuelle pour pallier la problématique du burn out se concentrent uniquement sur des considérations d'ordre individuel, à l'échelon du travailleur ou de l'entreprise, plutôt que sur des considérations d'ordre sociétal.

Dans ce contexte, nous nous permettrons ici de laisser le mot de la fin à Vincent de Gaulejac en conclusion à son ouvrage, *Travail, les raisons de la colère*, consacré à la souffrance au travail :

*« La restauration de la confiance entre les personnes est essentielle. Il faut considérer les salariés comme des sujets qui réfléchissent, qui ont le goût du travail bien fait, et recherchent le sens de leur engagement dans la réussite collective. À condition que l'organisation leur apporte la sécurité et la considération dont ils ont besoin pour s'impliquer.*

(...)

*Mais surtout, la confiance n'est possible que si les considérations de rémunération, de dialogue social, d'efforts demandés, sont jugées équitables. Les profits doivent être partagés de façon plus égalitaire entre les actionnaires, les salariés et l'entreprise. Les primes doivent récompenser les performances collectives et être également réparties entre tous ceux qui y contribuent. Les écarts de rémunérations entre les cadres dirigeants et les salariés doivent être justes et donc se réduire.*

(...)

*À côté des résultats financiers, il convient de prendre en compte d'autres éléments comme la qualité de l'outil industriel, la santé au travail, l'amélioration des conditions de production, la fiabilité des produits et des services, le respect de l'environnement, la responsabilité sociale de l'entreprise.*

(...)

*Il s'agit, en définitive de réintroduire de la démocratie au cœur du fonctionnement organisationnel, de redonner du pouvoir aux salariés face aux pouvoirs de l'actionnaire, de rééquilibrer le rapport entre le capital et le travail, de relativiser le poids des logiques économiques et financières par rapport à l'ensemble des composantes qui contribuent à 'faire société' ».<sup>36</sup>*

---

36. Vincent DE GAULEJAC, *Travail, les raisons de la colère*, Seuil, 2011, p.404-406.

---

## **L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux**

---

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1<sup>ère</sup> ligne par la FWB.

