

Un salarié poursuit son ancien employeur qui l'aurait intentionnellement écarté de toute responsabilité, avant de le licencier. A la différence du «burn out», le «bore out» n'est pas reconnu comme une maladie professionnelle en France.

Peut-on poursuivre son employeur pour une sous-charge de travail? Le tribunal des prud'hommes de Paris examine ce lundi une affaire singulière, dans laquelle un salarié poursuit son ex-employeur qu'il accuse de l'avoir «placardisé». Le plaignant a été licencié fin 2014 après un arrêt maladie de sept mois. Mais il reproche à son ex-entreprise, de l'avoir poussé à l'épuisement professionnel en le mettant progressivement «au placard». Un processus qu'il décrit aujourd'hui comme une «descente aux enfers insidieuse, un cauchemar». De cette période découlerait ses graves problèmes de santé: «épilepsie, ulcère, troubles du sommeil, grave dépression», énumère-t-il.

Cette «placardisation» est survenue, selon lui, à la «suite à la perte d'un gros contrat pour l'entreprise et d'une restructuration à venir». Responsable des services généraux où il s'occupait à la fois des tâches logistiques et administratives, il explique avoir été brusquement ostracisé, perdant toutes ses attributions, n'ayant «plus aucune tâche» à exécuter, ses «amis» devenant «ses ennemis», «chacun ne pensant plus qu'à sauver son poste». «J'ai déprimé, j'avais honte d'être payé à ne rien faire. Je suis épileptique et j'ai eu un accident de voiture dû à cette épilepsie, puis une grave dépression. Le plus terrible, c'est la négation de cette souffrance», ajoute-t-il.

«Incohérences» et «absences de preuves»

Aujourd'hui, il accuse son employeur de l'avoir poussé à bout intentionnellement. «Mon client a clairement a clairement été victime d'une mise à l'écart intentionnelle de la part de son ex-employeur qui a atteint son objectif: le licencier sans avoir à lui payer d'indemnités et notamment d'indemnité compensatrice de préavis», explique son conseil .Outre le paiement du préavis, il réclame des dommages intérêts à hauteur de 150.000 euros.

L'avocat de l'entreprise, rejette l'ensemble des accusations du plaignant, dont il entend pointer les «incohérences» et «l'absence de preuves». Il relève que l'agent a été condamné en décembre 2015 pour «diffamation», le tribunal évoquant une «animosité personnelle de sa part envers la société». La société «dont les effectifs sont restés quasiment stables» à la suite de la perte de contrat à laquelle se réfère l'agent et pour laquelle elle a touché un dédommagement de «181 millions d'euros».

» Si le burn-out est officialisé, le «bore-out» reste dénigré

L'avocat s'étonne que le plaignant ne se soit «jamais manifesté, ni par courriel, ni par courrier auprès de l'entreprise pour faire part de son mal-être». Selon lui, il aurait même «changé d'argumentaire au fil du temps, parlant d'abord de 'burn out', épuisement professionnel par suractivité, puis à partir de 2015 seulement, de 'bore out'». Si le «burn out», comme le «bore out», ne sont pas reconnus en France dans leur nouvelle terminologie comme maladies professionnelles, les faits qu'ils désignent l'ont été plusieurs fois, selon Sylvain Niel, avocat spécialiste du droit du travail: «il existe 244 arrêts de la chambre sociale de la cour de Cassation portant sur des faits de mise au placard ou de déshérence professionnelle intentionnelles, considérés comme harcèlement moral».