

## Bulletin d'information CGT du 4<sup>ème</sup> Trimestre 2021.

Le 1<sup>er</sup> Octobre 2021

### Sommaire :

1. Introduction (page 1).
2. Les réunions du 4<sup>ème</sup> trimestre (page 1).
3. Le Burn-Out. (page 2 & 3).
4. L'assistant.e social.e (page 4).

**Par l'union, vous vaincrez. Etouffez toutes les haines, éloignez tous les ressentiments, soyez unis, vous serez invincibles.**

Victor HUGO

### 1- Introduction.

Vos élu.es arrivent à mi-mandat, c'est dans un contexte particulier que ces deux premières années de mandat se sont déroulées. La COVID-19 aura complexifié le rôle de vos élu.es, que ce soit dans l'organisation des activités sociales et culturelles, que dans leur rôle de préventeur de la santé et la sécurité au travail. L'ensemble de la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** aura été présente aux côtés des salarié.es et aura fait de son mieux pour apporter des réponses à leurs besoins.

Espérons maintenant que le plus dur est derrière nous et que les deux années restantes de mandat se dérouleront dans des conditions normales.

**Tous ensemble, restons forts et unis!**

### 2- Les réunions du 4<sup>ème</sup> trimestre.

- ⇒ Le 5 & 6 octobre : réunion paritaire.
- ⇒ Lundi 25 octobre à 9h00 : réunion de CS2E.
- ⇒ Le 16 & 17 novembre : réunion paritaire.
- ⇒ Lundi 22 novembre à 9h00 : réunion de CS2E.
- ⇒ Lundi 13 décembre à 9h00 : réunion CSSCT.
- ⇒ Le 13 & 14 décembre : réunion CSE Central.
- ⇒ Lundi 20 décembre à 9h00 : réunion de CS2E.



### 3- Le BURN-OUT ?



L'expression « **burn-out** » s'est imposée dans le langage courant pour décrire le syndrome d'**épuisement professionnel** ou de **surmenage** des salariés, qui est souvent en lien avec des faits de harcèlement moral.

Le « **burn-out** » dont la principale source est le **stress** au travail, tant il touche aussi bien les cadres que les employés, les salariés du public comme ceux du privé. Près de 13% des actifs présentent un risque élevé de burn-out, selon un sondage réalisé en 2014 par le cabinet TECHNOLOGIA. Vous êtes concernés dès lors que vous êtes victime de mauvaises conditions de travail qui sont susceptibles d'altérer **votre santé** ou de compromettre **votre évolution de carrière**.

#### Les conditions à remplir pour faire reconnaître une pathologie psychique.

La grande spécificité des maladies psychiques est qu'elles peuvent être déclarées soit en tant que **maladie professionnelle**, soit en tant qu'**accident du travail** :

- ⇒ la pathologie sera qualifiée de **maladie professionnelle** si elle procède d'une évolution lente,
- ⇒ en revanche, celle survenue au temps et au lieu du travail, sera qualifiée d'**accident du travail** si elle est consécutive à un fait précis.

#### Déclarer le burn-out en maladie professionnelle.

L'inscription du **burn-out** dans un tableau de maladies professionnelles est un sujet d'actualité, régulièrement débattu devant l'assemblée nationale. Pour l'heure, ce syndrome n'est pas inscrit en tant que tel dans un tableau. La présomption d'imputabilité au travail n'est donc pas applicable.

A priori, cette inscription constituerait une avancée dans le droit des victimes en permettant une reconnaissance automatique au titre de la législation professionnelle dès lors que les conditions énumérées dans le tableau seraient satisfaites.

En théorie, le « **burn-out** » peut être reconnu comme une maladie professionnelle au titre de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale. En effet, la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social a complété cet article, qui prévoit désormais la possibilité de prendre en compte l'origine professionnelle des **pathologies psychiques**.

La reconnaissance au titre de la législation professionnelle passe par un système dérogatoire devant un **Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP)**.

En fait, l'inscription de ce syndrome dans un tableau se heurte au refus catégorique des organisations patronales d'avancer dans ce sens. Chacun défend ses intérêts évidemment.

Il s'agit d'un symptôme, non d'une maladie.

Il y a un CRRMP par région. Pour le saisir, il convient de s'adresser à la CPAM compétente, c'est à dire la caisse de son lieu de résidence, et de déclarer le burn-out en tant que maladie professionnelle : la caisse saisira ensuite le CRRMP.

Le CRRMP qui est saisi dispose d'un délai de 4 mois pour rendre une décision. Il a deux mois supplémentaires en cas de nécessité de procéder à des examens ou enquêtes complémentaires.

#### Déclarer le burn-out en accident du travail.

L'**accident du travail** est défini comme l'**accident survenu** par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Il faut donc un **événement soudain** à une **date certaine**. Par exemple, un choc psychologique suite à un entretien professionnel conflictuel.

## **Que faire en cas de refus de reconnaissance au titre de la législation sur les risques professionnels ?**

Le salarié touché sera alors en arrêt maladie, et devra dès lors se contenter d'une couverture très partielle de sa maladie par la sécurité sociale.

Tant le montant de son indemnité journalière que la durée du versement de celle-ci est limité, à moins qu'une mutuelle santé ne vienne améliorer son sort.

### **Les recours en justice cas de burn-out.**

Même en l'absence d'accident du travail ou de **maladie professionnelle**, le salarié victime d'un **burn-out** peut rechercher la responsabilité de son employeur au titre de **l'obligation de sécurité**, et plus précisément de l'absence « d'effectivité » de la protection de sa santé.

Ce contentieux ne se déploie pas devant le **Tribunal des affaires de sécurité sociale** mais devant le **Conseil de prud'hommes**. Si besoin contactez vos élu.es **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just**.

Ainsi, le salarié exposé à un risque pour sa santé peut d'abord **alerter le médecin du travail**, et ensuite saisir la justice en invoquant le manquement de l'employeur à son **obligation d'assurer la santé et la sécurité mentale et physique de ses salariés**, afin d'obtenir du **conseil de prud'hommes** :

- ⇒ la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur par la voie d'une **prise d'acte** de la rupture ou d'une action en **résiliation judiciaire**,
- ⇒ ou la remise en cause d'un **licenciement (licenciement pour faute grave** par exemple) ou d'une autre **sanction disciplinaire** prononcé par l'employeur en violation de sa propre obligation de sécurité.
- ⇒ ou encore la condamnation de l'employeur au versement de **dommages-intérêts** au titre de préjudices, y compris d'un **préjudice moral**.

À de nombreuses reprises, la Cour de cassation a admis qu'en cas de **harcèlement moral** ou de violences physiques ou morales subis par un salarié dans le cadre de son travail, l'employeur manque à son **obligation de sécurité**.

L'employeur n'a pas l'obligation de supprimer totalement les **risques**, notamment **psycho-sociaux**, mais doit prendre les **mesures nécessaires** pour assurer la **sécurité** et **protéger la santé physique et mentale** des salariés.

S'il ne prend pas ces mesures, il commet alors une faute et engage alors son **obligation de sécurité** de résultat.

Ces mesures sont listées notamment par l'article L. 4121-1 du code du travail et comprennent :

- des **actions d'information et de formation** ;
- des **actions de prévention des risques professionnels** et de la **pénibilité au travail** ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

### **La preuve du burn-out en justice.**

Sur le plan de la **preuve**, **c'est à l'employeur qu'il appartient de démontrer qu'il a satisfait à son obligation, et non au salarié de prouver que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité**. Ce point est fondamental dans tout procès pour **burn-out**.

L'épuisement professionnel peut avoir pour origine une surcharge de travail par exemple, ce qui implique dans ce cas d'établir l'existence d'**heures supplémentaires anormalement élevées**.

Peu importe à cet égard que le salarié soit soumis à un forfait en jours ou en heures sur l'année, car un bilan doit être réalisé en fin d'année afin d'apprécier si sa **charge de travail** n'est pas excessive au regard de la protection légitime de sa vie privée et familiale.



## 4- L'Assistant.e Social.e.

Depuis plusieurs années, un service social du travail intervient au sein de l'entreprise.

M<sup>me</sup> MONIOT Blandine accompagne les salariés de DS SMITH S<sup>t</sup> Just depuis début 2021.

Assistante de Service Social du Travail au sein de l'association **SSTRN**, M<sup>me</sup> MONIOT est à votre écoute, et tenue au secret professionnel. (Art. 226-13 et 226-14 du code pénal)

Le **SSTRN (Service Social du Travail Région Nord)** est une association datant de 1935, créée pour accompagner les salariés.

Vous pouvez la rencontrer sur RDV, les jeudis après-midi, de 13h30 à 17h00, dans le bureau du Médecin du Travail.

Plusieurs solutions pour prendre RDV : en contactant le secrétariat social au 03.20.15.80.14 ou en envoyant un mail sur l'adresse : [secretariat-social@sstrn.com](mailto:secretariat-social@sstrn.com).

### **LES MODES D'INTERVENTION.**

- ⇒ Entretiens individuels dans le bureau du Médecin du Travail.
- ⇒ Visites à domicile dans le cadre d'un arrêt.
- ⇒ Téléphone, courrier, mail.
- ⇒ Ateliers, Actions collectives...

### **LES MISSIONS**

- ⇒ Accompagner et soutenir les salariés dans la résolution de leurs difficultés liées à la sphère privée et/ou professionnelle.
- ⇒ Les informer et les conseiller en visant leur autonomie.
- ⇒ Faire le lien avec les services internes de l'entreprise, service de santé au travail, et acteurs de l'entreprise.
- ⇒ Orienter vers les partenaires externes.

### **QUELLES THEMATIQUES PEUVENT ÊTRE ACCOMPAGNÉES ?**

#### **LE TRAVAIL :**

- ⇒ L'accompagnement au projet professionnel.
- ⇒ La retraite.
- ⇒ Le vécu au poste de travail...

#### **LA FAMILLE :**

- ⇒ L'aide aux aidants.
- ⇒ La parentalité.
- ⇒ Les relations familiales (couple, enfants, ascendants...).
- ⇒ Décès d'un proche.
- ⇒ La maladie...

#### **LA SANTÉ AU TRAVAIL, LE HANDICAP :**

- ⇒ Le maintien dans l'emploi.
- ⇒ L'invalidité.
- ⇒ L'accompagnement lors d'arrêts maladies...

#### **LE BUDGET :**

- ⇒ Aide à la gestion budgétaire.
- ⇒ Accompagnement endettement/surendettement...

#### **LE LOGEMENT :**

- ⇒ Aide à l'accès au logement.
- ⇒ Partenariat avec l'Action Logement.
- ⇒ Prévention des expulsions...

