

Le bore-out ou une forme de harcèlement moral, rien de nouveau !

La presse s'est affolée ce matin autour d'un non-événement pour les juristes: pour la première fois le conseil de prud'hommes de Paris doit juger une affaire de bore-out, in french: placardisation d'un salarié.

Les journalistes pensent tenir le scoop de la journée et nous juristes et avocats nous désespérons de ce faux événement et de cette mauvaise information comme certainement beaucoup de salariés qui sont allés devant le Conseil de Prud'hommes, la Cour d'appel et même la Cour de cassation, afin de faire reconnaître un harcèlement moral qui se manifestait par un isolement, une placardisation, un bore-out !

Ce petit billet qui a pour but de remettre les choses au point:

- ce n'est pas la première fois que le Conseil de Prud'hommes de Paris ou toute autre juridiction est saisie par une affaire, un dossier dans lequel un salarié est victime de placardisation
- le bore-out n'est pas un concept juridique, aucune loi « anti bore-out » n'existe, il s'agit en fait d'un banal dossier de harcèlement moral que nous traitons au sein de nos cabinets presque tous les jours et que les Conseils de Prud'hommes tranchent également presque tous les jours

1- Ce n'est pas la première fois que le Conseil de Prud'hommes de Paris est saisi

par un tel dossier

-La Cour d'appel de Paris a rendu un arrêt le 3 février 2016, chambre 6, Pôle 6, une salariée avait subi une mise au placard, le Conseil de Prud'hommes de Paris avait statué sur le harcèlement moral et n'avait pas donné gain de cause à la salariée qui a interjeté appel, le jugement a été confirmé (arrêt n° RG 13/05436)

-La Cour d'appel de Paris a rendu un autre arrêt le 30 mars 2016, dans lequel elle reconnaît un harcèlement moral et une mise au placard d'une salariée (exclue des communications générales de l'employeur), le Conseil de Prud'hommes de Paris avait statué dans ce dossier. (arrêt RG S 15/03350)

Je pourrais multiplier les exemples, tout simplement parce que depuis 2002, date d'entrée en vigueur de la loi sur le harcèlement moral, les saisines des Conseils de Prud'hommes de Paris ou d'ailleurs se sont multipliées, les salariés souffrant au travail et étant victimes d'agissements répétés et notamment de surcharge de travail (burn-out) ou absence de travail (bore-out).

2- le bore-out constitue un agissement qui peut être qualifié de harcèlement moral.

Il est FAUX de dire ou d'écrire comme le font la plupart des médias qu'une juridiction statue pour la première fois sur du bore-out !

Le bore-out n'est pas un concept juridique, ni non plus une maladie professionnelle (comme le burn-out), il s'agit d'un ensemble d'agissements de l'employeur qui ont pour but d'isoler le salarié, de le placarder.

Aussi, la juridiction prud'homale est saisie d'une banale affaire de harcèlement moral, harcèlement qui est sanctionné

par le Code du travail (ce n'est pas le bore-out qui est sanctionné).

En effet l'article L 1152-1 du Code du travail dispose:

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ne pas donner de travail à un salarié intentionnellement et faire en sorte qu'il s'ennuie et qu'il devienne « malade » de cet ennui, est un agissement qui peut constituer un harcèlement moral encore faut-il démontrer l'intention de l'employeur et l'absence réelle de travail.

Ce n'est pas si simple de démontrer le harcèlement moral et un tel agissement, tous les jours des salariés ou encore des avocats de salariés plaident la placardisation, le bore-out car la souffrance au travail est malheureusement très fréquente. Ce n'est pas une première, le Conseil de Prud'hommes de Paris « en a vu d'autres ».

Ce bruit autour du bore-out aura eu au moins ce seul mérite c'est que nous puissions reparler du harcèlement moral qui existe toujours est qui est le concept juridique général qui recouvre des comportements comme le bore-out et qui englobe parfois une surcharge de travail qui mène au burn-out.

Sans doute que le mot de harcèlement moral n'est pas assez tendance, a little english c'est toujours mieux !

Lire aussi l'article des Echos: Un salarié attaque son employeur pour mise au placard.