

Le *Bore-out* : quand l'ennui au travail constitue un harcèlement moral !

Un salarié placé en arrêt de travail depuis 2014 a été licencié pour absence prolongée désorganisant l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif.

L'intéressé a alors contesté son licenciement en saisissant la juridiction prud'homale.

Pour ce dernier, ce sont ses conditions de travail dégradées qui sont à l'origine de la dégradation de son état de santé dans la mesure où il a subi pendant 4 ans une mise à l'écart caractérisée par le fait d'avoir été maintenu pendant les dernières années de sa relation de travail sans se voir confier de réelles tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions contractuelles et une affectation à des travaux subalternes.

Par jugement du 16 mars 2018, le Conseil de Prud'hommes de Paris a condamné la société pour harcèlement moral et licenciement nul.

Dans ce contexte, la Cour d'appel de Paris a eu à connaître du litige.

Le principe dégagé par la Cour d'appel de Paris

La Cour d'appel de Paris rappelle qu'en application de l'article L.1152-1 du Code du travail :

« 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 ».

Elle relève que la mise à l'écart et l'ennui du salarié sont corroborés par de nombreuses attestations de salariés et de proches.

Elle déduit de ces données circonstanciées, que le salarié a établi la matérialité des faits précis et concordants à l'appui d'un harcèlement répété et que pris dans leur ensemble, ces faits permettent de présumer un harcèlement moral, sans que l'employeur ne parvienne à le renverser.

Comment prévenir les situations de bore-out ?

Dans le cadre de son obligation de prévention des risques professionnels qui résulte des articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il est donc de la responsabilité de l'employeur d'éliminer, sinon de réduire l'ennui au travail, et l'absence de satisfaction des salariés dans le cadre professionnel, et en tout état de cause ne las le générer.

Son action consistera à identifier et à agir sur les caractéristiques du travail susceptibles de provoquer de l'ennui tels que :

- le caractère répétitif ou monotone des tâches ;
- l'absence de travail ou d'initiatives ;
- l'isolement, le sentiment d'inutilité.

Surtout, il appartient à l'employeur d'affecter le salarié à des missions en adéquation avec sa formation et sa qualification. A défaut, cette mise au placard constitue nécessairement une situation de harcèlement moral.

Ce sera notamment le cas des postes d'attente ou d'étoffement-extinction dans les entreprises à statut.

Pour faire le point sur la responsabilité de l'employeur en matière de risques professionnels générés par la crise Covid 19, télétravail, risques psychosociaux, contamination et AT/MP, le cabinet Z&A organise un nouveau Webinar le mercredi 17 juin à 14 heures.

Pour vous inscrire : [cliquez ici](#)