**Le bore-out constitue une forme de harcèlement moral**

*On parle de bore-out lorsqu’un salarié souffre d’une intense fatigue causée non par un excès de travail (burn-out) mais, au contraire, par l’absence de travail confié. La cour d’appel de Paris vient de reconnaître le bore-out comme une forme de harcèlement moral. Le licenciement qui en découle est donc nul.*

**Harcèlement moral (rappel)**

On parle de harcèlement moral lorsque l’on est en présence d’agissements répétés qui ont pour objet, ou pour effet, une dégradation des conditions de travail d’un salarié qui est susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Il doit s’agir d’agissements répétés (c. trav. [art. L. 1152-1](https://urldefense.com/v3/__http:/rfedition.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1152-1&idspad=LEGIARTI000006900818__;!!BnkV9pdh5V0!QLb4kPzOUpPxRw_1W5KmvYv7S9J2smxDCR47Ifs-KTiT4z2o70nZLNJXnXFSf4zMGFib0uo$)).

L’employeur doit protéger les salariés de tels comportements, les prévenir et les faire cesser immédiatement. Il doit aussi sanctionner un salarié qui commet de tels actes (c. trav. [art. L. 1152-4](https://urldefense.com/v3/__http:/rfedition.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1152-4&idspad=LEGIARTI000029144897__;!!BnkV9pdh5V0!QLb4kPzOUpPxRw_1W5KmvYv7S9J2smxDCR47Ifs-KTiT4z2o70nZLNJXnXFSf4zMVbur8x4$) et [L. 1152-5](https://urldefense.com/v3/__http:/rfedition.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1152-5&idspad=LEGIARTI000006900822__;!!BnkV9pdh5V0!QLb4kPzOUpPxRw_1W5KmvYv7S9J2smxDCR47Ifs-KTiT4z2o70nZLNJXnXFSf4zM8ajz3NA$)).

**Le bore-out (définition et cas d’espèce)**

Les salariés qui ne trouvent pas d’intérêt dans leur travail, ou qui n’ont pas assez de tâches à effectuer, peuvent souffrir de **bore-out**. On parle aussi de « syndrome d’épuisement professionnel par l’ennui » (à l’inverse du burn-out causé par un excès de travail).

Dans l’affaire jugée par la **cour d’appel de Paris**, un salarié, responsable des services généraux, avait été en arrêt maladie pendant 6 mois à la suite d’une crise d’épilepsie au volant de sa voiture. Il avait alors été licencié pour absence prolongée désorganisant l’entreprise et nécessitant son remplacement définitif.

Le salarié avait saisi les juges pour contester son licenciement. Il reprochait à son employeur la dégradation de ses conditions de travail, dégradation à l’origine de son malaise, selon lui.

Il soutenait ainsi avoir subi pendant 4 ans des faits de harcèlement moral de la part de son employeur, à savoir :

-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 ;

-le fait d’avoir été affecté à des travaux subalternes relevant de fonctions d’homme à tout faire ou de concierge privé au service des dirigeants de l’entreprise ;

-la dégradation de ses conditions de travail, de son avenir professionnel et de sa santé du fait de ces agissements.

Il avançait également avoir souffert de bore-out *« faute de tâches à accomplir »*.

**Le bore-out peut relever du harcèlement moral**

La cour d’appel de Paris a retenu la chronologie des faits avancés par le salarié et a reconnu la matérialité des faits précis et concordants à l’appui d’un harcèlement répété.

Plusieurs attestations de salariés confirmaient la mise à l’écart du salarié. De plus, différents échanges d’e-mails révélaient que le salarié était chargé d’effectuer de « menus dépannages ou courses pour le compte de dirigeants de l’entreprise » et qu’il en était réduit « sur ses heures de bureau à configurer l’Ipad du PDG, à s’occuper de la réparation de la centrale vapeur ou se rendait à son domicile pour accueillir le plombier ». Un autre email indiquait que « c’est un manque d’activité professionnelle qui visiblement a causé cet accident [la crise d’épilepsie de mars 2014] ». « Le manque d’activité et l’ennui » du salarié étaient caractérisés.

Enfin, le salarié produisait des certificats médicaux attestant de sa dépression et de son épilepsie, ainsi que des attestations de proches témoignant de la dégradation progressive de son état de santé en lien avec sa situation au travail.

Pour les juges, pris dans leur ensemble, ces faits permettaient de présumer un harcèlement moral.

**Condamnation de l’employeur**

Il incombait donc à l’employeur de prouver que ces agissements n’étaient pas constitutifs d’un harcèlement moral et que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Mais ce dernier n’avait pas établi les tâches confiées au salarié et n’avait pas contesté « les opérations de maintenance au domicile du PDG de la société », tout « en maintenant que celles-ci étaient toutefois rarissimes ». Il attribuait l’origine des difficultés professionnelles du salarié au fait que celui-ci n’avait vu ses responsabilités évoluer vers un poste de responsable sociétal de l’entreprise.

Pour la cour d’appel, ces arguments étaient insuffisants pour démontrer l’absence de harcèlement moral de la part de l’employeur.

Le harcèlement moral a donc été reconnu et le préjudice du salarié indemnisé par des dommages et intérêts fixés à 5 000 €.

De plus, le licenciement étant jugé nul (c. trav. [art. L. 1152-1](https://urldefense.com/v3/__http:/rfedition.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1152-1&idspad=LEGIARTI000006900818__;!!BnkV9pdh5V0!QLb4kPzOUpPxRw_1W5KmvYv7S9J2smxDCR47Ifs-KTiT4z2o70nZLNJXnXFSf4zMGFib0uo$) à [L. 1152-3](https://urldefense.com/v3/__http:/rfedition.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=L1152-3&idspad=LEGIARTI000006900820__;!!BnkV9pdh5V0!QLb4kPzOUpPxRw_1W5KmvYv7S9J2smxDCR47Ifs-KTiT4z2o70nZLNJXnXFSf4zMy4dtDF4$)), il a été octroyé au salarié :

-35 000 € de dommages et intérêts au titre du licenciement nul ;

-8 855 € au titre de l’indemnité compensatrice de préavis (indemnité compensatrice de congés payés, inhérents au préavis, comprise).

*CA Paris 2 juin 2020, RG 18/05421*[https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/20200608\_CAParis\_bore\_out\_2juin20.pdf](https://urldefense.com/v3/__https:/revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/20200608_CAParis_bore_out_2juin20.pdf__;!!BnkV9pdh5V0!QLb4kPzOUpPxRw_1W5KmvYv7S9J2smxDCR47Ifs-KTiT4z2o70nZLNJXnXFSf4zMzsxJ3l4$)