



Burn Out : Que faire ?



Autrement Solidaires LCL

Mise à jour novembre 2025



Vous êtes salarié et souffrez d'un état de fatigue intense, de stress chronique, de troubles du sommeil ou encore d'un manque d'enthousiasme au travail : Il se peut que **ces symptômes résultent du syndrome d'épuisement professionnel** qui, en ne faisant rien, se terminera par un burn-out. Ce syndrome a de forte chance d'être causé par votre travail et vous ne savez pas comment faire pour remonter la pente.

Comment savoir si je suis concerné ?

le burn-out se caractérise par un épuisement des ressources internes de l'individu et la diminution de son énergie, de sa vitalité et de sa capacité à fonctionner.

Le burn-out est aussi appelé « syndrome d'épuisement professionnel ». Selon l'Institut National de Recherche et de Sécurité, le burn-out est "un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique dans lesquelles la dimension de l'engagement est prédominante". **Le burn-out, ou l'épuisement professionnel, peut concerner n'importe lequel d'entre vous.** Chaque salarié, à un moment donné, peut être en état d'épuisement professionnel. Cet état d'épuisement professionnel peut se caractériser par 3 dimensions :

- L'épuisement émotionnel : état de surcharge émotionnelle face à l'effort.
- La dépersonnalisation ou le cynisme : vision négative, déshumanisation de la relation à l'autre.
- Le sentiment de non-accomplissement personnel au travail : sentiment d'infériorité, de ne pas réussir ce qui est demandé.

Les conséquences de cet état d'épuisement professionnel peuvent se ressentir sur votre santé, notamment au niveau émotionnel, cognitif, comportemental et physique. Elles peuvent être néfastes et parfois longues à soigner. Ne prenez rien à la légère.

Les Causes du burn out

Les causes du burn-out sont principalement liées à des facteurs de stress (surcharge de travail, faibles récompenses, conflits de valeur...). **Pour certains, vous avez de plus en plus de mal à décrocher de votre travail le midi, le soir, le week-end, pendant les vacances, ou même lorsque vous êtes en arrêt maladie.** Répondre aux mails ou prendre des appels liés à l'activité professionnelle en dehors des horaires de travail est devenu naturel pour beaucoup d'entre vous. En outre, **les politiques managériales** mises en

place ces dernières années **peuvent également être à l'origine de l'apparition du stress** chez certains d'entre vous. Néanmoins, vous ne réagissez pas tous de la même manière face aux directives qui vous sont imposées. **Certains sont plus résistants à la pression que d'autres. Ainsi, quand les conditions de travail de l'entreprise ont pour conséquence un syndrome d'épuisement professionnel pour certains, pour d'autres, elles n'entraînent aucune conséquence néfaste sur leur santé. C'est pourquoi, chaque syndrome d'épuisement professionnel doit être étudié au cas par cas**, pour déterminer si l'origine est bien professionnelle et ne relève pas de votre vie personnelle et familiale. Par exemple, un divorce, la perte d'un proche, des problèmes d'argent peuvent aussi conduire à tomber dans un état de dépression, sans que cela ait un quelconque lien avec votre activité professionnelle.

Bon à savoir : Depuis quelques années, **le nombre de cas de salariés souffrant de burn-out en France a augmenté. En effet, avec le développement du télétravail, les risques de burn-out se sont décuplés.** Vous avez tendance à faire plus d'heures supplémentaires, à faire face à une surcharge de travail, mais également à une dégradation des conditions de travail. Pour éviter les risques de burn-out, vous devez respecter votre droit à la déconnexion. C'est un droit qui "s'entend comme le droit pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, en dehors de son temps de travail, que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à sa disposition par l'employeur, ou de son matériel personnel". Chez LCL il existe une charte sur le droit à la déconnexion. Demandez-nous la.

Quels sont les symptômes d'un burn out ?

Le burn-out peut avoir des conséquences néfastes sur votre santé qui diffèrent en fonction de votre personnalité et des pathologies de chacun. Certains signes devraient néanmoins vous alerter:

- variation de poids
- excès de fatigue anormal et permanent
- diminution de la concentration et tendance à être débordé dans l'organisation de ses tâches
- irritabilité et émotivité : chaque remarque de vos supérieurs ou de vos collègues peut être mal perçue
- dévalorisation de soi-même : l'impression de ne pas réaliser le travail demandé correctement, ne pas être compétent et de ne pas avoir sa place au sein de l'entreprise
- addiction à diverses substances telles que l'alcool, le tabac, les médicaments ou la drogue

IL arrive régulièrement que les certains d'entre vous, victimes de burn-out, ne se rendent pas compte de ces changements ou ne veulent pas les admettre.

Comment prévenir et lutter contre l'épuisement professionnel ?

Pour lutter contre le burn-out, plusieurs solutions existent. L'employeur comme le salarié peuvent, chacun, contribuer à éviter ou du moins réduire les risques d'épuisement professionnel.

A. Les actions qui peuvent être menées par l'employeur

L'employeur a une obligation de sécurité : il doit protéger votre santé physique et mentale. Il peut mettre

en place diverses actions pour prévenir les risques de burn-out au sein de l'entreprise. Il est notamment possible de former et sensibiliser les collaborateurs, les managers et les représentants du personnel sur les risques liés au surmenage. **L'objectif est de détecter les salariés qui rencontrent des difficultés dans l'avancement et l'accomplissement de leur travail et d'adapter, après discussion avec les collaborateurs et les managers, l'organisation du travail, les plannings ou encore les objectifs, voire les horaires de travail.** Favoriser la communication entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques est nécessaire pour qu'une cohésion d'équipe puisse se mettre en place et demeure pérenne. Pour cela, il est possible d'organiser des activités extra-professionnelles (repas, activités sportives, etc.) pour permettre aux salariés et aux managers de créer des interactions et un lien social dans l'entreprise, tout en respectant la vie privée de chacun. Ce type d'évènements favorise à la fois la bonne entente entre collègues et un meilleur soutien entre eux.

Chaque manager, quel que soit sa position hiérarchique, a beaucoup à gagner à ce qu'une cohésion d'équipe existe entre les salariés et leurs managers. Le bien-être au travail est un gage de production et d'efficacité et donc un facteur de rentabilité pour tout dirigeant d'entreprise.

Le CSE a aussi un rôle très important. D'ailleurs, il est vivement recommandé aux employeurs d'échanger avec le Comité social et économique (CSE), s'il existe, sur le sujet. En effet, le CSE peut leur proposer des solutions pour améliorer les conditions de travail et améliorer la qualité de vie au travail, pour diminuer les risques de burn-out.

B. Les précautions qui peuvent être prises par le salarié

Pour éviter d'être victime d'un burn-out, chaque salarié peut, de sa propre initiative, adopter les bons gestes et avoir les bons réflexes, la liste n'étant pas exhaustive :

- avoir un mode de vie sain : manger équilibré, dormir suffisamment, participer à des activités sportives ou culturelles en dehors du travail
- prendre des pauses déjeuner d'une durée suffisante afin de faire un break le midi
- savoir décrocher de son travail après sa journée, éviter de ramener du travail chez soi, de répondre aux appels ou mails insistants
- savoir refuser de nouvelles missions lorsque l'on ne se sent pas capable d'endosser plus de responsabilités ou de livrer le travail demandé dans les délais impartis
- prendre les congés auxquels on a le droit
- exercer son droit à la déconnexion.

Cependant, nombreux sont les salariés qui, par conscience professionnelle ou peur de perdre leur emploi, ne s'accordent pas du temps pour eux. Lorsqu'il est trop tard et qu'un salarié est victime de burn-out, il lui est conseillé de ne pas garder son mal-être pour lui et d'en parler. Il a la possibilité de se tourner vers plusieurs interlocuteurs.

En premier lieu, il est judicieux de discuter avec sa ou son manager. Celle-ci ou celui-ci peut ne pas s'être rendu compte que les objectifs demandés sont trop ambitieux ou de la pression qu'il exerce sur son collaborateur.

Le CSE est également un interlocuteur indispensable puisqu'il peut proposer à l'employeur des solutions visant à améliorer les conditions de travail.

Le médecin du travail ou son médecin de famille peut aussi avoir un rôle à jouer. Un arrêt de travail et l'éloignement de la sphère professionnelle peuvent aider un salarié à se relever.

L'aide d'un psychologue permet aussi de se confier et d'entamer une reconstruction émotionnelle. L'important est de ne pas rester isolé. Il faut mettre des mots sur les maux pour se reconstruire.

La reconnaissance en tant que maladie professionnelle : est-ce possible ?

A. Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau (Article L461-1 du Code de la Sécurité sociale). Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des tableaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle, une maladie non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsque 2 conditions cumulatives sont remplies :

- lorsqu'il est établi que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime
- et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25%.

Si ces 2 conditions sont remplies, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP ou C2RMP).

B. Les pathologies psychiques, comme le burn out, peuvent-elles être reconnues comme maladies professionnelles ?

Les pathologies psychiques peuvent être reconnues d'origine professionnelle bien qu'elles ne soient pas inscrites dans les tableaux de maladies professionnelles. La loi sur le dialogue social du 17 août 2015, dite aussi loi Rebsamen, a inscrit explicitement dans la législation, la possibilité de reconnaître des pathologies psychiques comme maladie professionnelle « hors tableau ». Si cette loi n'a pas inscrit les pathologies psychiques et donc le burn-out dans les tableaux de maladies professionnelles, il peut néanmoins être reconnu en tant que telle dès lors que les 2 conditions cumulatives précédemment définies sont remplies. D'ailleurs, un décret du 7 juin 2015 définit les modalités spécifiques applicables au traitement des demandes de reconnaissance des maladies psychiques en tant que maladie professionnelle. Il améliore aussi la reconnaissance du caractère professionnel des pathologies.

Vos élus et vos représentants AS en région sont à votre disposition pour vous aider.

Vous souhaitez plus d'informations : contacter le centre du burn out, 13 Rue Duvivier, 75007 Paris
Vous disposez également de leur site internet : <https://www.centreduburnout.org/>



Parce que la solidarité n'est plus une option



DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE**NOTICE D'UTILISATION**

Madame, Monsieur,

Votre médecin vient de constater une altération de votre état de santé qu'il estime avoir été causée par les différents travaux que vous avez été amené(e) à effectuer au cours de votre carrière professionnelle.

Il est conseillé d'établir votre déclaration de maladie professionnelle lorsque vous êtes en possession du certificat médical initial établi par votre médecin. Cela facilitera pour vous le remplissage de cette demande et nous permettra de la traiter plus rapidement.

Vous adresserez alors à votre organisme de sécurité sociale les deux premiers volets du présent formulaire de déclaration dès que possible et au plus tard 15 jours suivant le début de l'arrêt de travail que votre médecin vous aura éventuellement prescrit.

A noter : cette déclaration peut également être remplie par un membre de la famille ou un proche en cas de décès de la victime.

Maladies d'origine professionnelle
(Art. L 461-1 du Code de la sécurité sociale)

- 1 - Il s'agit, tout d'abord, des maladies désignées dans les tableaux de maladies professionnelles et contractées dans les conditions prévues à ces tableaux.
- 2 - Cependant, peuvent également être reconnues comme étant d'origine professionnelle les maladies désignées dans les tableaux de maladies professionnelles lorsqu'elles sont directement causées par le travail habituel et ceci en l'absence d'une ou plusieurs conditions prévues aux tableaux (délais de prise en charge, durée d'exposition, liste limitative des travaux).
- 3 - Une maladie caractérisée, ne figurant pas aux tableaux des maladies professionnelles peut être également reconnue d'origine professionnelle, s'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel et si elle entraîne le décès ou une incapacité permanente au moins égale à 25 %.
- 4 - Enfin, une maladie en lien avec une exposition aux pesticides peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'elle est désignée dans les tableaux des maladies professionnelles ou, lorsque les conditions prévues ne sont pas remplies ou que la maladie n'est pas désignée dans un tableau, après examen par un comité de reconnaissance des maladies professionnelles. Si vous pensez que votre pathologie est consécutive à une exposition aux pesticides liées à votre activité professionnelle, cochez la case prévue à cet effet afin que votre CPAM transmette votre dossier au fonds d'indemnisation des victimes de pesticides.

N° 16130*01

DMP-PRE

Première demande OUI NON si NON date de la première demande

LA VICTIME

N° d'immatriculation

Date de naissance

Nom et prénom
(nom de famille (de naissance) suivi du nom d'i gUf Ygff mU]Yi #

Adresse

Code postal Commune

N° de téléphone Courriel :

LE DECLARANT (à compléter si la victime est décédée)

Nom et prénom
(nom de famille (de naissance) suivi du nom d'i gUf Ygff mU]Yi #

Adresse

Code postal Commune

N° de téléphone Courriel :

Lien avec la victime

LA NATURE DE LA MALADIE f{ W@a d'fhf dUf Uj jWja Yzg] Y`Y YghXfWfXfYzdUf `YXfWUfUbH.

Le(la) soussigné(e), déclare être atteint(e) de (ou que la victime est atteinte de) :

Pensez-vous que cette maladie est en rapport avec une exposition aux pesticides ? OUI NON

LE DERNIER EMPLOYEUR f{ W@a d'fhf dUf Uj jWja Yzg] Y`Y YghXfWfXfYzdUf `YXfWUfUbH.

Nom et prénom ou raison sociale de l'employeur :

Date d'embauche chez le dernier employeur :

Profession exercée chez le dernier employeur :

Adresse du site sur lequel vous travaillez :

Code postal Commune

N° de téléphone (facultatif)

N° SIRET de l'établissement
(disponible sur un bulletin de salaire)

LA DUREE DE L'EXPOSITION AU RISQUE f{ W@a d'fhf dUf Uj jWja Yzg] Y`Y YghXfWfXfYzdUf `YXfWUfUbH.

Emplois qui, selon vous, pourraient être à l'origine de cette maladie

Emploi occupé	du	Periode	au	Nom / adresse de l'employeur
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(1) Joindre, autant que possible, la copie des certificats de travail correspondant à ces emplois.

Fait à Signature

(à compléter par la victime ou le déclarant)

Date

Conformément au Règlement européen n°2016/679/UE du 27 avril 2016 et à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données vous concernant auprès du Directeur de votre organisme d'assurance maladie ou de son délégué à la Protection des Données.

En cas de difficultés dans l'application de ces droits, vous pouvez introduire une réclamation auprès de la Commission nationale Informatique et Libertés.

Modèle de lettre

Déclaration de maladie professionnelle à la Sécurité sociale



Vous avez des questions ?

01 75 75 90 90

www.juritravail.com

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Tribunal à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

Contexte :

Vous êtes atteint d'une maladie constatée par votre médecin. Ce dernier a rédigé un **certificat** établissant un lien éventuel avec votre activité professionnelle.

Vous préparez votre dossier pour demander à l'organisme de Sécurité sociale une **prise en charge de votre maladie au titre des maladies professionnelles** et joignez ce courrier à votre dossier.

Ce que dit la loi :

Le salarié ou ancien salarié qui apprend que l'affection dont il souffre est susceptible d'être **d'origine professionnelle** peut demander à l'organisme de Sécurité sociale dont il dépend la prise en charge de sa maladie au titre des maladies professionnelles ([articles L461-1 et suivants et R441-10 et suivants du Code de la Sécurité sociale](#)).

Pour cela, il doit envoyer un dossier, se composant :

- du formulaire Cerfa adéquat complété ([Cerfa n°16130*01](#)) ;
- d'une attestation de salaire, que son employeur est tenu de lui transmettre ([article R461-6 du Code de la Sécurité sociale](#)) (même si, dans la pratique, c'est souvent l'employeur qui envoie ultérieurement ce document à la caisse) ;
- des 2 premiers volets du certificat médical initial qui mentionne le lien possible entre l'activité professionnelle et la maladie ([Circ. DSS n°99/316, 1er juin 1999](#)), qui mentionne les pathologies dont l'intéressé souffre et les suites probables.
- du certificat médical permettant de déterminer la date de la première constatation médicale de la maladie.

Le dossier peut être complété d'une lettre dont voici le modèle.

Le + de la rédaction :

Pour des raisons de preuve, vous pouvez envoyer votre demande en **lettre recommandée avec accusé de réception**.

N'oubliez pas de formuler votre demande de prise en charge dans les délais impartis. Vous disposez de **2 ans** à compter du jour de l'accident ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière ou de la date à compter de laquelle vous avez été informé du lien possible entre votre maladie et votre travail ([articles L461-5 alinéa 3 et L431-2 du Code de la Sécurité sociale](#)).

À réception de votre dossier, la caisse vous adresse un accusé de réception sur lequel elle précise le délai dans lequel elle va instruire votre demande.

Nom Prénom du salarié
Adresse

Caisse d'assurance maladie
Adresse

Fait à (lieu), le (date)

Lettre recommandée avec accusé de réception

Objet : déclaration de maladie professionnelle

Madame, Monsieur,

Salarié(e) dans l'entreprise (*indiquez le nom et l'adresse*) où j'exerce (*exerçais*) la profession de (*précisez*) depuis le (*ou de..... à*) (*précisez*), je présente les symptômes d'une maladie que mon médecin considère d'origine professionnelle.

En conséquence, vous trouverez, ci-joint, mon dossier de déclaration de maladie professionnelle.

Je me tiens à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

PJ :

- *CERFA de déclaration de maladie professionnelle ;*
- *attestation de salaire ;*
- *certificat médical initial ;*
- *résultat des examens médicaux complémentaires le cas échéant prévus par les tableaux de maladies professionnelles.*