

**Parlement francophone bruxellois**  
(Assemblée de la Commission communautaire française)



27 mars 2019

---

SESSION ORDINAIRE 2018-2019

---

**PROPOSITION DE RÉOLUTION**

**relative à la sensibilisation et au statut du burn-out**

déposée par M. Marc LOEWENSTEIN, M. Jamal IKAZBAN et M. Pierre KOMPANY

**RAPPORT**

fait au nom de la commission du Budget, de l'Administration,  
des Relations internationales et des Compétences résiduelles

par M. Sevket TEMIZ

**SOMMAIRE**

1. Désignation du rapporteur .....	3
2. Exposé de M. Marc Loewenstein, coauteur de la proposition de résolution .....	3
3. Exposé de M. Jamal Ikazban, coauteur de la proposition de résolution.....	4
4. Discussion générale .....	5
5. Discussion et vote du préambule et du dispositif .....	7
6. Vote de l'ensemble de la proposition de résolution .....	8
7. Approbation du rapport.....	8
8. Texte adopté par la commission.....	9

Mesdames,  
Messieurs,

La commission du Budget, de l'Administration, des Relations internationales et des Compétences résiduelles a examiné, en sa réunion du 27 mars 2019, la proposition de résolution relative à la sensibilisation et au statut du burn-out.

## 1. Désignation du rapporteur

À l'unanimité des 7 membres présents, M. Sevket Temiz est désigné en qualité de rapporteur.

## 2. Exposé de M. Marc Loewenstein, coauteur de la proposition de résolution

Pour rappel, le burn-out est un état affectif négatif associant, sur une large période, un épuisement émotionnel, une fatigue physique intense à une diminution significative des capacités cognitives.

Le burn-out peut donc être considéré comme la résultante d'une exposition chronique à un stress au travail comportant trois dimensions symptomatiques :

- l'épuisement mental,
- le cynisme amenant à une démotivation importante
- et un sentiment d'échec et d'incompétence dans le travail.

Depuis la fin de l'année 2016, même si cela n'est pas sa seule source, le burn-out est considéré comme une maladie liée au travail.

S'il s'agit là d'une avancée qui ouvre la porte à une meilleure prévention, car le burn-out est désormais reconnu officiellement comme étant causé de façon directe et déterminante par l'exercice d'une profession, il n'est toujours pas considéré comme une maladie professionnelle pouvant permettre à une indemnisation plus importante que l'indemnité de 60 % du salaire brut perçue aujourd'hui par le travailleur victime d'une maladie non reconnue comme une maladie professionnelle.

De nombreux patients souffrent aujourd'hui d'un manque de reconnaissance. C'est important de déstigmatiser le burn-out et d'offrir une réelle reconnaissance de la maladie.

Quant au terme burn-out, il est encore trop souvent galvaudé. Beaucoup de personnes pensent être en burn-out alors que ce n'est pas le cas et cela a des

conséquences néfastes pour celles et ceux qui sont vraiment malades. D'où la nécessité de disposer d'un cadre.

Selon l'INAMI, 80.000 Belges souffriraient chaque année de burn-out. Cela constitue un coût important pour l'INAMI, estimé à 600 millions d'euros par an d'indemnisations, ce qui équivaut à 10 % du budget de l'assurance-invalidité.

Une étude du SPF Santé publique montre par ailleurs qu'il existe une prévalence de 0,8 % parmi les travailleurs belges victimes de burn-out décompensé sur trois mois. Ce pourcentage augmentera par la force des choses sur une période d'un an et, bien sûr encore plus, sur toute une carrière professionnelle.

Ces chiffres sont interpellants et poussent les décideurs à apporter des solutions pour une meilleure prévention, une prise en charge spécifique et pluridisciplinaire ainsi qu'une meilleure indemnisation.

Mais avant cette prise en charge financière consécutive à la maladie, il faut essayer d'éviter d'en arriver là. Il est impératif de mieux détecter les cas de pré-burn-out pour éviter que des personnes en souffrance continuent jusqu'à atteindre l'épuisement total et l'impossibilité de se concentrer. Des efforts doivent donc être réalisés sur la sensibilisation et la prévention.

À l'ère des ordinateurs portables et des smartphones, les conditions de travail exigent davantage de flexibilité de la part des travailleurs et la porosité de la barrière entre vie privée et vie professionnelle est de plus en plus importante.

Il faut que les employeurs et managers prennent conscience des risques psycho-sociaux d'une telle situation. C'est la raison pour laquelle les auteurs souhaitent par ce texte renforcer la sensibilisation par le biais de formations au sein des entreprises, à leur attention, afin qu'ils comprennent et préviennent le burn-out avant qu'il ne soit trop tard.

Si certains doutent encore d'un cas de burn-out auquel ils peuvent être confrontés, soit par ignorance, soit par impression de simulation, cette maladie est bel et bien réelle et il est essentiel que les pouvoirs publics lui accordent une attention particulière, tant en terme de prévention, de sensibilisation, que de reconnaissance des cas les plus sévères.

Au-delà des coûts économiques et sanitaires pour la société, le burn-out peut aussi engendrer une dégradation des relations sociales et familiales de la personne en souffrance et de son entourage, d'où la nécessité de développer une approche transversale pour y remédier.

Au niveau fédéral, il faut noter que la ministre fédérale des Affaires sociales et de la Santé publique, Mme Maggie De Block, travaille avec diverses institutions concernées à une politique de prévention intégrée et coordonnée en matière d'affections mentales liées au travail, dont le burn-out.

Ainsi, douze projets d'une durée d'un an ont été sélectionnés et pourront compter sur une subvention de 10.000 à 300.000 euros.

Il s'agit sans aucun doute d'un pas dans la bonne direction qu'il convient de poursuivre et d'amplifier.

Au niveau de la Commission communautaire française, les auteurs de la proposition de résolution proposent de lancer un projet-pilote « burn-out » au sein de l'administration en concertation avec le comité de concertation de base « bien-être » et de sensibiliser le secteur associatif lié à la santé mentale au sujet de l'importance d'une prise en charge spécifique et pluridisciplinaire du burn-out.

Par ce texte, les auteurs souhaitent par ailleurs :

- saisir la Conférence interministérielle Santé afin d'obtenir une étude du Centre fédéral d'Expertise (KCE) en vue d'objectiver la problématique;
- interpellier la Fédération Wallonie-Bruxelles en vue d'encourager le développement de la recherche et de la formation relative à la psychopathologie du travail sur base des analyses psychosociales réalisées;
- demander par ailleurs au Gouvernement fédéral :
  - de renforcer la sensibilisation des employeurs et des managers par le biais de formations au sein des entreprises en vue de comprendre et prévenir le burn-out sur le lieu de travail;
  - d'étudier la possibilité de reconnaître les cas de burn-out les plus sévères comme une maladie professionnelle en vue de permettre aux travailleurs malades de percevoir les indemnités d'incapacité de travail auxquelles ils peuvent prétendre, au lieu de l'indemnité d'incapacité de travail égale à 60 % du salaire brut octroyée dans le cas de maladie non professionnelle.

Enfin, il y a lieu d'améliorer le texte déposé par le biais de trois amendements :

- le premier vise à corriger une erreur lexicale et remplacer le « Fonds des maladies professionnelles » par la FEDRIS.

La rédaction du texte a débuté en 2016. Depuis 2017, l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) a repris toutes les missions du Fonds des maladies professionnelles. Elle est désormais la seule institution publique à s'occuper de tout ce qui est lié aux risques professionnels;

- le deuxième vise à corriger la date à laquelle le projet-pilote fédéral a effectivement commencé et en profiter pour compléter le public-cible visé par celui-ci, suite à un complément d'informations reçu après avoir rédigé le texte;
- le troisième amendement vise à améliorer la cohérence de l'étude demandée au Fédéral et à réparer une erreur quant à la référence à la législation et au pourcentage d'indemnisation.

L'indemnisation des travailleurs souffrant d'une maladie professionnelle dépend de la nature de cette incapacité. Si c'est un pourcentage de 72 % qui a été mentionné, il convient d'être plus clair et préciser que les pourcentages d'indemnisation varient selon que la maladie entraîne une incapacité :

- temporaire totale,
- temporaire partielle,
- permanente supérieure ou égale à 16 %,
- ou permanente supérieure à 25 %.

A par ailleurs été supprimée la référence à l'article 62*bis* des lois coordonnées du 3 juin 1970 qui concerne les maladies liées au travail. Et les auteurs ont choisi de ne pas faire référence à son article 30 (qui concerne la liste fermée des maladies professionnelles) ou à l'article 30*bis* (qui prévoit une reconnaissance par le Gouvernement fédéral/par la FEDRIS de maladies professionnelles qui ne sont pas sur la liste de l'article 30). En d'autres termes, les auteurs estiment qu'il ne leur appartient pas de déterminer si le burn-out sera repris dans la liste de l'article 30 ou pris en charge en vertu de l'article 30*bis*.

L'orateur en termine en remerciant les collègues députés M. Ikazban et M. Kompany d'avoir apporté leur soutien à cette proposition, en espérant qu'il soit partagé par l'ensemble de l'Assemblée.

### **3. Exposé de M. Jamal Ikazban, coauteur de la proposition de résolution**

Cette résolution est l'occasion de s'attarder sur la question du burn-out et de lui reconnaître un statut particulier dans le monde du travail.

Aujourd'hui de plus en plus de travailleurs sont exposés en permanence au risque de se retrouver en situation de burn-out. Selon l'INAMI, le burn-out touche 80.000 Belges tous les ans.

Il convient de savoir de quoi on parle en définissant le burn-out qui est un état dépressif lié au milieu du travail et qui touche tous les types d'emploi. Il s'agit d'une maladie qui se déclenche suite à une exposition constante et prolongée au stress au travail.

Le concept du « burn-out » est posé, dès 1959, par le Français Claude Veil, mais les premières recherches sur le syndrome d'épuisement au travail sont attribuées au psychiatre et psychothérapeute Herbert Freudenberger, en 1974.

L'organisation contemporaine du travail grignote régulièrement la frontière entre vie privée et vie professionnelle, la rendant plus perméable de jour en jour.

Une organisation quasi robotisée puisque l'on parle même d'une « gestion algorithmique » qui non seulement exige de la part des travailleurs d'avantage de flexibilité et de polyvalence, mais les soumet aussi à des conditions de travail déshumanisantes.

Le nombre de burn-out explose, de sorte que certains parlent même du mal du siècle.

Jusqu'à présent, l'employé en burn-out était exclu de son environnement de travail. Cette approche du phénomène pose question car elle consiste à assimiler le burn-out à une dépression.

Or, le burn-out est une autre forme de dépression plus spécifique qui provient de l'interaction entre un individu et l'organisation de travail dans laquelle il évolue.

Si les travailleurs sont effectivement en souffrance, il faut absolument prévenir ce phénomène en expansion, en mettant en place des mesures de prévention et d'accompagnement pour les personnes menacées ou touchées par le burn-out.

Ces dernières années, l'approche du phénomène d'épuisement au travail a évolué puisque les différents niveaux de pouvoir semblent aller vers une reconnaissance du burn-out en tant que maladie liée au travail. C'est le cas au niveau fédéral.

Néanmoins, pour une meilleure reconnaissance et indemnisation, il semble primordial au député de reconnaître le burn-out non pas au titre de maladie liée au travail mais en tant que maladie professionnelle.

Même si la maladie est multi-causale, dès lors que l'environnement de travail a participé à l'apparition de la pathologie ou l'a aggravée, on doit l'indemniser comme une maladie professionnelle.

C'est l'optique que défendent les auteurs de la proposition de résolution.

En ce sens, cette proposition de résolution rejoint celle portée par la députée Catherine Moureaux et qui concerne le système de prévention et d'indemnisation des maladies professionnelles.

Il est également demandé par ce texte que soit entrepris un projet-pilote au sein de l'Administration de la Commission communautaire française.

Il faut prévenir le burn-out aussi bien dans le secteur public que privé. Il reste un travail considérable à effectuer dans la prévention des psychopathologies.

Il faut donc espérer la participation de la Commission communautaire française afin d'endiguer ce « mal du siècle ».

Le problème est systémique et sa résolution à long terme doit passer par un changement radical dans le fonctionnement du leadership et le management des entreprises est la seule solution.

Pour conclure, le député rappelle que, lors de ses interventions sur le télétravail, il en avait exposé les avantages parmi lesquels celui d'augmenter le bien-être des travailleurs. Il s'agit d'une piste à garder en tête dans une optique de prévention.

## 4. Discussion générale

**M. Gaëtan Van Goidsenhoven (MR)** déclare que, selon les résultats de plusieurs études analysées par le cabinet du ministre fédéral de l'emploi, 28 % des travailleurs belges sont confrontés à un excès de stress au travail.

Les conclusions de ces études mettent en évidence que le nombre de troubles physiques et psychosociaux, tels que le burn-out, sont en augmentation en Belgique. Autant les hommes que les femmes, principalement âgés entre 40 et 55 ans, sont les personnes les plus sensibles au stress. De plus en plus de professions sont concernées par le stress au travail et la problématique du burn-out.

Plus préoccupant encore, le burn-out et la dépression constituent aujourd'hui les premières causes d'absence prolongée du travail, les travailleurs étant soumis à des rythmes de travail de plus en plus sou-

tenus et devant faire face à des délais de plus en plus serrés.

Le bien-être des travailleurs est également influencé par d'autres facteurs dits « biomécaniques ». Ces facteurs concernent les conséquences des sollicitations musculo-squelettiques et sont directement liés aux impacts physiques de la charge de travail. L'exécution de mouvements répétitifs et le travail avec ordinateur constituent, en Europe et en Belgique, les deux facteurs biomécaniques les plus contraignants pour les travailleurs. Un Belge sur deux ressent également le fait de rester en position debout comme l'une des contraintes déterminantes.

Les exigences de travail telles que les délais et la vitesse d'exécution des tâches, ainsi que le contrôle du travail, jouent un rôle essentiel dans l'évaluation du stress psychosocial au travail.

L'ensemble de ces éléments démontre clairement l'ampleur du phénomène en Belgique et la nécessité de poursuivre les efforts pour mieux prévenir et agir sur cette maladie. Dès lors, le groupe MR ne peut qu'appuyer la plupart des demandes formulées par les auteurs de la présente résolution, à savoir :

- la nécessaire sensibilisation du secteur associatif lié à la santé mentale au sujet de l'importance d'une prise en charge spécifique et pluridisciplinaire du burn-out;
- la sensibilisation des employeurs et des managers par le biais de formations au sein des entreprises en vue de comprendre et prévenir le burn-out sur le lieu de travail;
- ou encore l'importance de poursuivre le développement de la recherche et de la formation relative à la psychopathologie du travail.

En revanche, le député déclare souhaiter obtenir des auteurs quelques éclaircissements sur les autres points du dispositif de la proposition résolution.

Il est question au point 1 d'entreprendre un projet-pilote « burn-out » au sein de l'administration de la Commission communautaire française en collaboration avec le comité de concertation de base « bien-être ». Quels sont dans le cas présent les objectifs poursuivis ? S'agit-il de mesurer l'ampleur de l'affection au sein de l'administration ou d'organiser (comme au Fédéral) un trajet d'accompagnement sur mesure pour les personnes en burn-out ou menacées de l'être ?

Au point 3, les auteurs souhaitent que la Conférence interministérielle Santé soit saisie, afin d'obtenir une étude du Centre fédéral d'Expertise (KCE)

en vue d'objectiver la problématique. Qu'entend-t-on par « objectiver » le phénomène ? Quel est le champ d'application de l'étude demandée (Administration de la Commission communautaire française, Région bruxelloise, Fonction publique ... ) ?

Pour ce qui est des demandes adressées au Gouvernement fédéral, elles portent davantage sur le statut du burn-out puisqu'il est question de la possibilité de reconnaître les cas de burn-out les plus sévères comme une maladie professionnelle.

À cet égard, il convient de rappeler, comme les auteurs l'ont d'ailleurs fait, ce qui est réalisé par la ministre fédérale de la Santé :

- l'élaboration avec diverses institutions concernées d'une politique de prévention intégrée et coordonnée en matière d'affections mentales liées au travail, et ce en raison de leur augmentation;
- 12 projets-pilotes ont ainsi vu le jour en vue de mieux comprendre, de prévenir et de traiter le burn-out;
- un projet-pilote permet depuis novembre 2018 à près de 1.000 travailleurs, issus des milieux hospitalier et bancaire, en burn-out ou menacés de l'être, de bénéficier d'un trajet d'accompagnement sur mesure. Ces séances comprennent une consultation clinique et portent, par exemple, sur la gestion du stress, l'hygiène de vie et le projet professionnel du travailleur. Il s'agit d'un droit à la déconnexion visant à faire en sorte que l'utilisation des outils numériques ne porte pas atteinte au respect des temps de repos et de congé, ainsi qu'à l'équilibre entre le travail et la vie privée.

Quant au statut du burn-out, il s'agit ici de revenir sur un élément de la proposition de résolution. Dans le projet-pilote précité, le burn-out est considéré en effet comme une maladie en relation avec le travail et non comme une maladie professionnelle.

Cela signifie que le travail est un facteur parmi d'autres qui peut conduire à l'apparition de la maladie. C'est d'ailleurs la définition que reprennent les auteurs de la présente proposition de résolution, en soulignant que le lien causal entre le travail et l'affection est moins fort dans le cas du burn-out.

La reconnaissance du burn-out comme maladie liée au travail est une avancée majeure qui a pour conséquence de permettre la mise en place de programmes de prévention et de revalidation subventionnés dont le travailleur pourra bénéficier.

C'est, d'ailleurs, en ce sens que les autorités compétentes ont décidé de poursuivre leurs efforts en

organisant l'accompagnement du travailleur tout en agissant sur l'organisation où il travaille. Ce trajet ne vise donc pas une indemnisation complémentaire à l'indemnité classique d'incapacité de travail mais un accompagnement ciblé et personnalisé.

Le projet-pilote, qui est en cours, fera bien entendu l'objet d'une évaluation par FEDRIS (Agence fédérale des risques professionnels) au terme de deux ans pour conclure à la mise en place d'un programme permanent en la matière.

Dès lors, il semble prématuré de changer de cap et de tendre vers une possible reconnaissance en tant que maladie professionnelle des cas de burn-out les plus sévères, et ce d'autant plus que cette notion n'est pas définie. Il y a un risque de désorganiser le modèle qui est actuellement mis en œuvre dans le cadre du projet-pilote.

Ceci justifie l'abstention du groupe MR sur l'ensemble du dispositif.

**M. Marc Loewenstein (DéFI)** remercie la ministre Cécile Jodogne pour l'intérêt qu'elle porte à cette proposition à travers sa présence aux travaux de la commission.

Pour répondre à M. Van Goidsenhoven, le député précise que le point 1 du dispositif a pour objectif de répondre à la nécessité de la sensibilisation et de la prévention au sein de l'administration de la Commission communautaire française.

Il faut promouvoir les bonnes pratiques et les comportements adéquats en vue de prévenir les burn-out et éviter les cas d'épuisement total.

Il s'agit également de promouvoir les actions nécessaires pour les personnes qui sont en situation de burn-out, dans le cadre de leur accompagnement d'abord, puis de leur réintégration ensuite.

Ce travail doit se réaliser de façon transversale au sein de l'Administration. Il va de soi que c'est à cette dernière qu'appartient le soin de développer les initiatives nécessaires par rapport à sa composition et à sa structure.

Il ne sera peut-être pas inutile de prendre exemple sur des initiatives menées au sein d'autres administrations. La dynamique doit être lancée et la Commission communautaire française pourrait servir d'exemple à d'autres institutions bruxelloises ou belges.

Concernant le point 3 du dispositif, l'objectivation a pour but de lister les critères qui permettent de définir les différents niveaux de burn-out et d'en déterminer les plus sévères soumis à reconnaissance.

Depuis 2016, le burn-out est considéré comme une maladie liée au travail et certains estiment qu'il n'y aurait pas lieu dès lors de la reconnaître comme une maladie professionnelle.

Vu l'ampleur des burn-out, vu les liens entre ceux-ci et l'environnement de travail, vu les possibilités prévues dans la loi (liste fermée des maladies professionnelles prévue à l'article 30 de la loi de 1970, pouvoir d'appréciation dans le chef de la FEDRIS pour la reconnaissance des maladies professionnelles prévu à l'article 30*bis* de la même loi), il est envisageable d'intégrer certaines catégories de burn-out les plus sévères au titre de maladies professionnelles. Il s'agit encore une fois d'un des objectifs poursuivis par la proposition de résolution.

## 5. Discussion et vote du préambule et du dispositif

### *Considérents A à C*

Les considérants A, B et C sont adoptés à l'unanimité des 7 membres présents.

### *Considérant D*

Un amendement n° 1, déposé par M. Marc Loewenstein, M. Jamal Ikazban et Mme Julie de Groote, est libellé comme suit :

Dans le considérant D, les mots « Fonds des maladies professionnelles » sont remplacés par les mots « Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) ».

### *Justification*

Cet amendement vise à corriger une erreur lexicale. De fait, depuis 2017, l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) a repris toutes les missions du Fonds des maladies professionnelles. Elle est désormais la seule institution publique à s'occuper de tout ce qui est lié aux risques professionnels.

L'amendement n° 1 portant sur le considérant D est adopté à l'unanimité des 7 membres présents.

Le considérant D, tel qu'amendé, est adopté à l'unanimité des 7 membres présents.

### *Considérant E*

Le considérant E est adopté à l'unanimité des 7 membres présents.

*Référents F à K*

Les référents F à K sont adoptés à l'unanimité des 7 membres présents.

*Considérant L*

Un amendement n° 2, déposé par M. Marc Loewenstein, M. Jamal Ikazban et Mme Julie de Groote, est libellé comme suit :

Le considérant L est remplacé comme suit :

« Vu le projet-pilote « burn-out » mis en place par FEDRIS au niveau des secteurs des services financiers (hors assurances et caisses retraites), des activités hospitalières ou de l'hébergement médical sous statut privé ou administrations provinciales et locales (APL) qui a débuté en janvier 2019 et qui instaure un trajet d'accompagnement de travailleurs menacés ou atteints à un stade précoce par un burn-out à la suite d'un risque psychosocial en relation avec le travail ».

*Justification*

Cet amendement vise à corriger la date à laquelle le projet-pilote a effectivement commencé et à compléter le public-cible visé par celui-ci.

Le considérant L, tel que remplacé, est adopté à l'unanimité des 7 membres présents.

*Points 1 et 2 du dispositif*

Les points 1 et 2 sont adoptés à l'unanimité des 7 membres présents.

*Point 3 du dispositif*

Le point 3 est adopté par 6 voix pour et 1 abstention.

*Point 4 du dispositif*

Le point 4 est adopté à l'unanimité des 7 membres présents.

*Point 5.1 du dispositif*

Le point 5.1 est adopté à l'unanimité des 7 membres présents.

*Point 5.2 du dispositif*

Un amendement n° 3, déposé par M. Marc Loewenstein, M. Jamal Ikazban et Mme Julie de Groote, est libellé comme suit :

« Le point 5.2 est remplacé comme suit :

d'étudier la possibilité de reconnaître les cas de burn-out les plus sévères comme une maladie professionnelle en vue de permettre aux travailleurs malades de percevoir les indemnités d'incapacité temporaire ou permanente de travail auxquelles ils peuvent prétendre, au lieu de l'indemnité d'incapacité de travail égale à 60 % du salaire brut octroyée dans le cas de maladie non professionnelle ».

*Justification*

Cet amendement vise à améliorer la cohérence de l'étude.

D'une part, l'indemnisation des travailleurs souffrant d'une maladie professionnelle dépend de la nature de cette incapacité. Ainsi, les pourcentages d'indemnisation varient selon que la maladie entraîne une incapacité :

- 1) temporaire totale,
- 2) temporaire partielle,
- 3) permanente supérieure ou égale à 16 %,
- 4) permanente supérieure à 25 %.

En conséquence, il ne s'indique pas de mentionner un pourcentage précis. Par contre, les indemnités liées à une maladie non reconnue comme professionnelle est bien égale à 60 % du salaire brut (pendant la 1<sup>ère</sup> année d'incapacité).

L'amendement n° 3 remplaçant le point 5.2 est adopté par 6 voix pour et 1 abstention.

## **6. Vote de l'ensemble de la proposition de résolution**

L'ensemble de la proposition de résolution est adopté par 6 voix pour et 1 abstention.

## **7. Approbation du rapport**

Il est fait confiance à la présidente et au rapporteur pour l'élaboration du rapport.

## 8. Texte adopté par la commission

### PROPOSITION DE RÉSOLUTION relative à la sensibilisation et au statut du burn-out

#### *Préambule*

Le Parlement francophone bruxellois,

- A. Considérant la recrudescence des cas de burn-out liés aux conditions de travail actuelles exigeant flexibilité de la part des travailleurs, ainsi que la porosité de plus en plus importante de la barrière entre vie privée et vie professionnelle;
- B. Considérant le fait que les troubles psychiques constituent actuellement la cause la plus importante pour laquelle les personnes reçoivent des indemnités d'invalidité;
- C. Considérant l'importance des mesures préventives d'accompagnement et de soutien pour les travailleurs encore au travail mais menacés de burn-out ou de problèmes psychosociaux liés au travail;
- D. Considérant que l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) peut jouer un rôle important en matière de prévention secondaire de la charge psychosociale liée au travail, comme il a pu déjà le faire en matière de prévention secondaire des affections musculo-squelettiques;
- E. Considérant la nécessité impérieuse de définir un ou plusieurs trajets de réinsertion adaptés aux personnes en arrêt de travail prolongé à la suite d'un burn-out ou de problèmes psychosociaux liés au travail;
- F. Vu les lois coordonnées relatives à la réparation des dommages en matière de maladies professionnelles du 3 juin 1970;
- G. Vu l'avis du Conseil supérieur de la santé de septembre 2017 pointant l'absence de critères officiels de diagnostic du burn-out;
- H. Vu la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

- I. Vu la loi du 28 mars 2014 modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires;
- J. Vu l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail;
- K. Vu le protocole conclu entre le Fonds des maladies professionnelles, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et l'INAMI;
- L. Vu le projet-pilote « burn-out » mis en place par FEDRIS au niveau des secteurs des services financiers (hors assurances et caisses retraites), des activités hospitalières ou de l'hébergement médical sous statut privé ou administrations provinciales et locales (APL) qui a débuté en janvier 2019 et qui instaure un trajet d'accompagnement de travailleurs menacés ou atteints à un stade précoce par un burn-out à la suite d'un risque psychosocial en relation avec le travail;

#### *Dispositif*

Demande au Gouvernement francophone bruxellois :

- 1. d'entreprendre un projet pilote burn-out au sein de l'administration générale de la commission communautaire française en collaboration avec le comité de concertation de base « bien-être »;
- 2. de sensibiliser le secteur associatif lié à la santé mentale au sujet de l'importance d'une prise en charge spécifique et pluridisciplinaire du burn-out;
- 3. de saisir la Conférence Interministérielle Santé afin d'obtenir une étude du Centre Fédéral d'Expertise (KCE) en vue d'objectiver la problématique;
- 4. d'interpeller la Fédération Wallonie-Bruxelles en vue d'encourager le développement de la recherche et de la formation relative à la psychopathologie du travail (recherche scientifique et formation) sur base des analyses psychosociales réalisées;
- 5. de demander au Gouvernement fédéral :
  - 5.1. de renforcer la sensibilisation des employeurs et des managers par le biais de formations au sein des entreprises en vue de comprendre et prévenir le burn-out sur le lieu de travail;

- 5.2. d'étudier la possibilité de reconnaître les cas de burn-out les plus sévères comme une maladie professionnelle en vue de permettre aux travailleurs malades de percevoir les indemnités d'incapacité temporaire ou permanente de travail auxquelles ils peuvent prétendre, au lieu de l'indemnité d'incapacité de travail égale à 60 % du salaire brut octroyée dans le cas de maladie non professionnelle.

*Le Rapporteur,*

Sevket TEMIZ

*La Présidente,*

Julie de GROOTE



