

Table des matières

Introduction	9
Steve GILSON	
Qu'est-ce que le burn-out ?	17
Patrick MESTERS	
Section 1. Le diagnostic est médical	18
Section 2. Burn-out ou dépression ?	18
Section 3. Existe-t-il une cause physique ?	19
Section 4. Sommes-nous tous égaux face au burn-out ?	20
Section 5. La prévention	21
Burn-out : recentrage clinique d'un terme à la mode	23
Véronique BACHY	
Section 1. Un mot dans l'air du temps et utilisé à tort et à travers	23
Section 2. Un peu d'histoire	24
Section 3. Le burn-out : une entité clinique spécifique	25
§ 1. Tentatives de définition	25
§ 2. Des symptômes non spécifiques à quatre niveaux	25
§ 3. Trois dimensions caractéristiques	26
§ 4. Une interaction particulière	27
§ 5. Un long et insidieux processus	27
§ 6. Des outils d'aide au dépistage et au diagnostic	28
Section 4. Les diagnostics différentiels	28
§ 1. La dépression	29
§ 2. Le stress chronique	29
§ 3. La fibromyalgie	30
§ 4. La fatigue chronique	30
Section 5. Burn-out : une prise en charge spécifique	31
Section 6. Deux rôles du médecin du travail : le retour au travail et le dépistage précoce	32
§ 1. Le retour au travail	32
ANTHEMIS	245

§ 2. Burn-out et trajet de réintégration	33
§ 3. Un dépistage précoce	34
Le burn-out : un risque psychosocial ?	
Le point de vue d'un conseiller en prévention interne	37
Vincent JAMINON	
Section 1. Le burn-out	37
§ 1. Notion de risque	37
§ 2. Notion de risque psychosocial	38
§ 3. Où situer le burn-out ?	39
§ 4. Quelle est l'ampleur du burn-out ?	40
§ 5. Quel est le vécu des travailleurs face au burn-out ?	42
§ 6. Bore-out et brown-out	46
§ 7. La souffrance au travail	49
Section 2. Aspects psychosociaux du travail : psychologique ou psychosocial ?	54
§ 1. Une approche psychosociale et non psychologique	55
§ 2. Le regard psychosocial	57
§ 3. Les niveaux d'appréhension du psychosocial	59
A. Évolution des conceptions de l'accident	59
B. Niveaux de la réalité psychosociale	60
C. Lectures à différents niveaux psychosociaux du phénomène de stress	63
Section 3. Missions du conseiller en prévention aspects psycho-sociaux	67
§ 1. Comment l'employeur peut-il déceler le burn-out ?	72
§ 2. Comment prévenir le burn-out (et autres RPS) ?	76
§ 3. Le burn-out va-t-il diminuer ?	76
§ 4. Que faudrait-il pour qu'il diminue ?	77
Les risques psychosociaux constitutifs d'accidents du travail à la lumière de la jurisprudence	83
Steve GILSON et Zoé TRUSGNACH	
Section 1. Un événement soudain qui doit avoir causé une lésion	85
§ 1. L'événement soudain ne doit pas être instantané	86

§ 2. Au sein d'un même <i>continuum</i> de difficultés, il est possible d'identifier un ou plusieurs événements soudains	88
§ 3. La soudaineté n'exige pas l'imprévisibilité	93
§ 4. L'événement soudain ne doit pas se distinguer de l'exécution normale de la tâche journalière	94
§ 5. L'événement soudain doit simplement être de nature à avoir causé la lésion	100
Section 2. L'accident doit survenir dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail	102
Le burn-out coûte cher à la société, mais combien à l'employeur ?	107
Amélie DE BONHOMME	
Section 1. Le sort du contrat de travail	108
§ 1. Pendant l'incapacité de travail	108
§ 2. À l'issue de l'incapacité de travail	109
A. Reprise du travail	109
B. Rupture du contrat de travail	111
Section 2. Indemnisation du dommage du travailleur	119
§ 1. Exclusion du régime de réparation des risques professionnels	119
§ 2. Absence de régime de responsabilité et probatoire particulier	120
§ 3. L'indemnisation en cas de burn-out au travail	122
A. La faute de l'employeur et/ou son (ses) préposé(s)	122
B. Le lien de causalité	125
C. Le dommage	125
L'avocat et le client en burn-out : regards croisés sur une autre manière d'être avocat	129
Séverine EVRARD	
Section 1. Étude locale : statistiques personnelles	131
Section 2. Comment l'avocat peut-il défendre adéquatement les intérêts de son client en burn-out ?	135
§ 1. Le profil du client	135
§ 2. L'état psychologique et physique du client qui consulte l'avocat	137
ANTHEMIS	247

Section 3. Les moyens mis à la disposition du client.	
Quelle approche privilégier ? Et dans quelle situation ?	137
§ 1. La négociation	137
§ 2. Le droit collaboratif	139
§ 3. La médiation	139
§ 4. L'action judiciaire	141
§ 5. La conciliation judiciaire	142
§ 6. La spécificité du travail de l'avocat avec le client en burn-out	142
La réintégration au travail après un arrêt maladie pour burn-out	149
Anne-Cécile MASSART	
Section 1. L'accompagnement en coaching	150
§ 1. Le travail du coach s'inscrit dans une approche multidisciplinaire	150
§ 2. S'interroger sur les causes de son burn-out... Changer ce qui doit l'être et qui peut l'être...	151
§ 3. Réinvestir sa vie personnelle	152
Section 2. La durée de l'arrêt de travail	152
§ 1. Un processus en étapes	152
§ 2. Faut-il pousser vers une reprise précoce ?	153
Section 3. Retourner chez son employeur ?	154
§ 1. Comment se passe le retour au travail ?	154
§ 2. La reprise de contact avec l'employeur	155
§ 3. À quel moment le travailleur va-t-il reprendre contact ?	155
§ 4. Qui prend l'initiative ?	156
§ 5. À quel moment ?	158
§ 6. Avec qui prendre contact pour préparer le retour ?	159
§ 7. Mais finalement mon employeur, c'est qui ?	161
§ 8. Les droits et les devoirs de chacun	161
§ 9. Retourner travailler : franchir la porte	162
§ 10. Retourner dans sa fonction ou changer de fonction	163
§ 11. Le mi-temps médical	164
Section 4. Quitter son employeur ?	165

Section 5. Besoin d'un conseil juridique ?	167
Section 6. À long terme, que deviennent les travailleurs ayant fait un burn-out ?	168
§ 1. Des travailleurs perdus pour leur employeur ?	168
§ 2. En définitive, le plus important, c'est de retrouver un espace de liberté et de choix...	168
La souffrance au travail sous l'angle de l'assurance maladie-invalidité : quelques réflexions	171
Steve GILSON, Caroline CANDITO, Hélène PREUMONT et Zoé TRUSGNACH	
Section 1. Les principes relatifs à l'octroi des indemnités de maladie-invalidité	173
§ 1. La réduction de la capacité de gain (art. 100, § 1 ^{er})	173
§ 2. La reprise d'un travail autorisé (art. 100, § 2)	176
A. La possibilité de reprendre un travail autorisé	176
B. La demande d'autorisation auprès du médecin-conseil de la mutuelle permettra de circonscrire les conditions de reprise d'une activité « autorisée » par le travailleur	176
Section 2. Les concepts de <i>fatigue chronique</i> , <i>fibromyalgie</i> et de <i>burn-out</i> au regard de la jurisprudence et leur place dans le cadre de l'appréciation de l'octroi des indemnités de maladie-invalidité	179
§ 1. La fatigue chronique	179
§ 2. La fibromyalgie	180
§ 3. Le burn-out	189
L'assurance revenu garanti : tour d'horizon	195
Claude DEVOET	
Section 1. Le besoin d'assurance	195
§ 1. Situation des travailleurs indépendants	195
A. Indemnité d'incapacité primaire de travail – Montant journalier	196
B. Indemnité d'invalidité	196
§ 2. Situation des travailleurs salariés	196
ANTHEMIS	249

Section 2. Les garanties de l'assurance	197
§ 1. Les incapacités indemnisables	197
§ 2. Les garanties assurées	198
§ 3. Détermination du niveau des prestations assurées	199
§ 4. Les modalités du paiement des rentes d'incapacité de travail	200
§ 5. Détermination de l'incapacité de travail	201
§ 6. Exclusions de garantie	203
§ 7. Éléments de la tarification	204
Section 3. Le contrat d'assurance revenu garanti	206
§ 1. Distinction entre les contrats liés à l'activité professionnelle et les autres	206
§ 2. Distinction entre assurance incapacité de travail et assurance invalidité	206
§ 3. Règles communes à toutes les assurances incapacité de travail	207
§ 4. Règles propres aux contrats « non liés à l'activité professionnelle »	208
A. Régime des omissions et inexactitudes	208
B. Durée du contrat	209
C. Modifications du contrat	210
§ 5. Règles propres aux contrats liés à l'activité professionnelle	211
Section 4. La fiscalité de l'assurance revenu garanti	213
§ 1. L'assurance souscrite à titre individuel	213
A. La fiscalité des primes	213
B. La fiscalité des prestations	214
§ 2. L'assurance souscrite par une entreprise pour ses besoins propres	219
§ 3. L'assurance souscrite par un employeur pour les membres de son personnel, par une entreprise pour ses dirigeants, ou pour un membre de son personnel ou un dirigeant	219
A. Fiscalité des primes dans le chef de l'employeur ou de l'entreprise	220
B. Fiscalité des primes dans le chef des assurés	223
C. Fiscalité des prestations d'assurance	224

Le burn-out du soignant, une maladie de l'âme en deuil de son idéal	231
Raymond GUEIBE	
Section 1. Soignant, un métier à risque	231
Section 2. Le nécessaire questionnement des valeurs	233
Section 3. De l'adaptation à la rigidité	235
Section 4. « Faire son devoir », une expression perverse	239
Section 5. Y a-t-il une personnalité prédisposée à vivre pareil burn-out ?	240
Section 6. Une équipe en burn-out	241
Section 7. La prévention est-elle possible ?	243