

LE PETIT LIVRE DU BIEN-ÊTRE · CHAPITRE 0.4 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN

Stress, épuisement, burn-out : reconnaître et réagir

OMS CIM-11 · CO 328 Le stress n'est pas l'ennemi : un défi ponctuel mobilise. Ce qui use, c'est le stress qui dure sans récupération. L'OMS décrit le burn-out comme un phénomène lié au travail, et non comme une maladie : le repérer tôt change tout.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Le **stress aigu** mobilise puis s'efface ; le **stress chronique** s'installe quand la récupération ne suffit plus.
- L'OMS définit le **burn-out** comme un syndrome dû à un stress chronique au travail mal géré, avec trois dimensions : épuisement, distance ou cynisme envers le travail, efficacité en baisse.
- En 2022, **30,3 %** des actifs en Suisse se disaient émotionnellement épuisés (Job-Stress-Index de Promotion Santé Suisse).
- Les premiers signes : sommeil perturbé, irritabilité, erreurs inhabituelles, retrait ; en parler tôt, au responsable, aux RH ou au médecin.

3 dimensions du burn-out (OMS)	**30,3 %** d'actifs épuisés (2022)	**30 jours** détection précoce AI	**CO 336c** protection en cas d'incapacité

2 La base légale, article par article

- L'employeur protège la santé et prévient le **surmenage** (LTr 6 ; OLT 3 art. 2) ; il doit agir quand il sait qu'une personne est surchargée (CO 328).
- En cas d'incapacité de travail, le salaire est dû pour un temps limité (CO 324a) ou une assurance perte de gain prend le relais ; la protection contre le licenciement dure 30, 90 ou 180 jours selon l'ancienneté (CO 336c al. 1 let. b).
- Après 30 jours d'incapacité ininterrompue ou en cas d'absences répétées, l'employeur peut annoncer la personne à l'office AI pour une **détection précoce** (LAI 3b ; OAI 1ter).
- Le burn-out n'est en principe pas une maladie professionnelle au sens de la LAA : il faudrait une cause professionnelle exclusive ou nettement prépondérante (LAA 9 al. 2).

3 Les règles, cas par cas

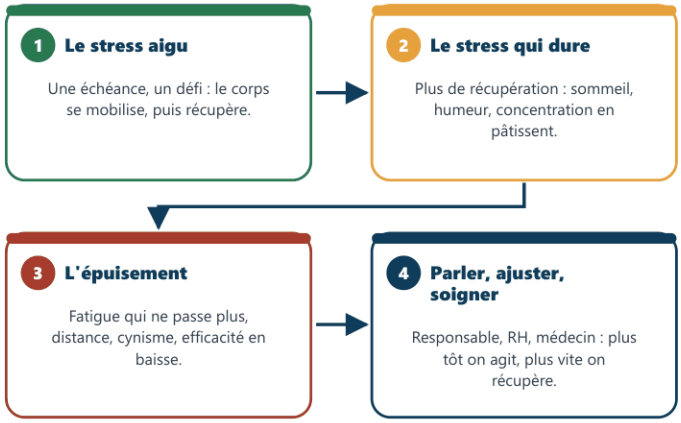
Situation	Règle	Article
Un collaborateur dort mal et fait des erreurs inhabituelles	Entretien bienveillant, examen de la charge, orientation vers le médecin	CO 328
Une absence de plus de 30 jours	Contact régulier ; détection précoce AI avec l'accord de la personne si possible	LAI 3b
Le retour après un épuisement	Reprise progressive selon le certificat médical, tâches ajustées	CO 328
Licencier pendant l'incapacité	Nul pendant la période de protection	CO 336c
Demander le diagnostic	Non : le certificat atteste l'incapacité, pas la maladie	CO 328b

4 La méthode, dans l'ordre

1. Observer les changements.
2. En parler tôt, sur les faits.
3. Regarder la charge.
4. Orienter : médecin, personne de confiance.
5. Préparer le retour progressif.

> **« Le signal d'alarme, ce n'est pas le stress : c'est l'absence de récupération. »**

5 Le schéma



Du stress utile à l'épuisement : le signal, c'est l'absence de récupération

6 Les pièges

Attendre que la personne demande de l'aide : l'épuisement réduit justement la capacité à le faire.

Côté RH et paie : Le rôle du service RH

- Prévoir une procédure simple : qui contacte la personne absente, à quelle fréquence, qui décide d'une annonce à l'AI.
- Organiser le retour : entretien avant la reprise, plan progressif, point à deux semaines ; voir le plan de reprise.
- Pour le salaire pendant l'absence : maladie et accident.

7 Le cas type du chapitre

Les signaux faibles. Marc, comptable, d'habitude précis, a fait trois erreurs de saisie en deux semaines. Il arrive tôt, part tard, ne déjeune plus avec l'équipe et a répondu sèchement à deux collègues.

a. Que traduisent ces signaux ?
b. Que fait son responsable ?
c. Que ne doit-il pas faire ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- La CIM-11 (en vigueur depuis le 1er janvier 2022) classe le burn-out parmi les facteurs influençant l'état de santé (code QD85), réservé au contexte du travail.
- Selon l'OFS (2022), 53 % des personnes stressées au travail se disent émotionnellement épuisées ; le secteur de la santé et du social est le plus touché (29 % de stressés).
- Le SECO publie un dépliant de détection précoce de l'épuisement et une liste de contrôle des risques psychosociaux, utiles pour l'entretien.

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? Pour l'OMS, le burn-out est une maladie.
2. Vrai ou faux ? Le stress aigu peut être utile.
3. Vrai ou faux ? L'employeur peut exiger de connaître le diagnostic.
4. Vrai ou faux ? Un licenciement pendant la période de protection est nul.
5. Vrai ou faux ? L'employeur peut annoncer une incapacité à l'AI pour une détection précoce.
6. Vrai ou faux ? Un tiers environ des actifs se disent épuisés émotionnellement.
7. Cas express : Un responsable peut-il dire à un collaborateur « tu fais un burn-out » ?
8. Résolvez le cas type de la section 7, « Les signaux faibles », questions a à c.
9. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Faux : Un phénomène lié au travail (CIM-11, QD85).

2. Vrai : Il mobilise ; c'est la durée sans récupération qui use.

3. Faux : Le certificat atteste l'incapacité (CO 328b).

4. Vrai : CO 336c.

5. Vrai : LAI 3b.

6. Vrai : 30,3 % en 2022 (Job-Stress-Index).

7. Non. Il décrit ce qu'il observe et oriente vers le médecin ; il ne pose pas de diagnostic.

8.

1. Peut-être un début d'épuisement : changement de comportement, erreurs inhabituelles, retrait. Ce n'est pas un diagnostic.

2. Un entretien seul à seul, sur les faits observés, avec une question ouverte (« comment vas-tu en ce moment ? ») ; regarder ensemble la charge ; rappeler les appuis : médecin, personne de confiance, RH.

3. Ni diagnostic (« tu fais un burn-out »), ni reproche sur les erreurs seulement, ni promesse qu'il ne peut tenir. Voir l'épuisement dans le livre RH.

9. 1) Observer les changements. ; 2) En parler tôt, sur les faits. ; 3) Regarder la charge. ; 4) Orienter : médecin, personne de confiance. ; 5) Préparer le retour progressif. Base : LTr 6 ; OLT 3 art. 2 ; CO 324a, 328, 328b, 336c ; LAI 3b ; OAI 1ter ; LAA 9 ; OMS 2019 ; OFS 2024.