

ASSEMBLÉE NATIONALE

8 octobre 2021

PLFSS POUR 2022 - (N° 4523)

Rejeté

AMENDEMENT

N ° AS659

présenté par

M. Quatennens, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud,
M. Larive, M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Ratenon,
Mme Ressiguiet, Mme Rubin et Mme Taurine

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 12, insérer l'article suivant:**

Après le deuxième alinéa de l'article L. 241-5 du code de la sécurité sociale, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le taux net de cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, applicable aux entreprises dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés et soumises à la tarification individuelle ou mixte, fait l'objet de majorations spécifiques lorsque l'indice de sinistralité de ces entreprises, au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles et particulièrement au titre du syndrome d'épuisement professionnel, est supérieur à un seuil dans des conditions définies par décret. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le syndrome d'épuisement professionnel a été mis en évidence dans les années 1975 par un psychiatre américain. Loin d'être une vue de l'esprit, il s'agit d'un mal bien réel, qui ronge la santé mentale de millions de travailleurs dans le monde. Particulièrement dans nos sociétés « développées » où la compétitivité est devenue l'alpha et l'oméga de nos économies, où la concurrence entre les États, les entreprises, les individus, est devenue la norme. Avec la poursuite effrénée de la croissance et de l'augmentation du profit, c'est la diminution de tous les coûts qui est recherchée. Et parmi ces coûts, maintenant, on compte l'humain. « L'homme est un coût pour le financier » pourrait écrire un Thomas Hobbes au XXI^e siècle.

Le burn-out, car c'est de cela dont il s'agit, touche toutes les catégories professionnels et tous les âges. Près de 40 % des salariés estiment avoir déjà souffert d'épuisement professionnel. On peut le mesurer, classer ses différentes formes. Mais aujourd'hui, il n'est pas reconnu comme maladie professionnelle. Ce déni public, souvent ajouté à celui de l'employeur, enfonce dans la culpabilité, dans la honte, dans la solitude, dans le « c'est de ma faute ».

Nous proposons de réparer ce manque, en taxant davantage les entreprises de plus de 50 salariés dont la proportion d'arrêt maladie pour burn out est supérieure à un certain seuil. Ainsi, pourront être mises en place de vraies politiques de prévention des risques psycho-sociaux, pour éviter que la machine continue de broyer l'homme, aussi bien physiquement que mentalement.