

Les risques psychosociaux liés aux besoins du travail : Comment le législateur belge appréhende-t-il la situation des travailleurs à bout de forces ?

Auteur : Brandt, Sebastian

Promoteur(s) : Clesse, Jacques

Faculté : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

Diplôme : Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspects belges, européens et internationaux)

Année académique : 2017-2018

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/4976>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

**Les risques psychosociaux liés aux besoins du travail:
Comment le législateur belge appréhende-t-il la situation
des travailleurs à bout de forces?**

Sebastian BRANDT

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité spécialisée en droit social

Année académique 2017-2018

Recherche menée sous la direction de :

Monsieur Jacques CLESSE

Professeur

RESUME

Le législateur social se préoccupe du bien-être psychique des travailleurs à travers la notion de risque psychosocial. Parmi ces risques psychosociaux, on retrouve, entre autres, le stress, la surcharge, les tensions émotionnelles et le mécontentement. Il s'agit de phénomènes qui sont causés par les besoins du travail ou, pour le dire d'une autre manière, par tout ce qui est nécessaire pour que l'entreprise fonctionne de manière la plus rentable. À long terme, ils poussent le travailleur souvent à la limite de ce qui est supportable. Les conséquences sont par exemple des pathologies et syndromes comme l'épuisement professionnel, des dépressions, des états de stress post-traumatiques et des maladies cardio-vasculaires.

Pour éviter ces conséquences néfastes des risques psychosociaux, le législateur a mis en place un certain nombre de dispositions qui obligent l'employeur à poursuivre une politique de prévention du bien-être au travail. En plus, les travailleurs qui souffrent en raison de leur travail, disposent de plusieurs moyens pour tenter d'obtenir une amélioration de leur situation.

L'intervention du législateur porte donc essentiellement sur la prévention et sur la prise en charge des risques psychosociaux par l'employeur. Cependant, il y a d'autres problèmes qui ne sont pas résolus par la législation relative au bien-être des travailleurs. Ainsi, lorsqu'un travailleur subit un dommage psychosocial, le législateur ne prévoit ni de règle particulière pour faciliter la réparation de ce dommage, ni un *droit* au licenciement.

Par conséquent, le travailleur qui souhaite obtenir une réparation de son dommage psychosocial n'a pas d'autres possibilités que de recourir au droit commun ou au régime des risques professionnels. Or, l'un comme l'autre de ces voies d'action constituent des défis majeurs pour un travailleur à bout de forces. Sur base du droit commun, le travailleur aura, dans la majorité des cas, des difficultés à démontrer l'existence d'une faute dans le chef de son employeur et, sur base du régime des risques professionnels, il devra démontrer que le phénomène psychosocial constitue un événement soudain ou un risque professionnel – ce qui est loin d'être aisé.

Quant à la dissolution de la relation de travail, les moyens d'action du travailleur sont limités à ce qui est prévu par la loi relative aux contrats de travail. Or, ces moyens ne sont pas toujours adaptés à la situation du travailleur à bout de forces.

En conclusion, nous saluons l'intervention du législateur pour favoriser le bien-être psychique des travailleurs, mais en même temps, nous espérons que cette intervention se complétera par des dispositions pour faciliter la réparation des dommages psychosociaux – par des forfaits, par exemple (comme c'est prévu en matière de harcèlement sexuel et moral) – et la dissolution du contrat de travail sans inconvénients pour le travailleur.



S. Coss, *Posttraumatic stress disorder*,
disponible sur www.shawncossart.com, octobre 2016.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	6
I.- LA DEFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LIES AUX BESOINS DU TRAVAIL	8
A.- LE RISQUE PSYCHOSOCIAL ET SES PHENOMENES	8
1) <i>Généralités.....</i>	8
2) <i>Distinctions et limitations</i>	9
3) <i>Les phénomènes psychosociaux liés aux besoins du travail</i>	9
B.- LES CAUSES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX: LES BESOINS DU TRAVAIL	11
C.- LES CONSEQUENCES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LIES AUX BESOINS DU TRAVAIL: LE DOMMAGE PSYCHOSOCIAL	13
II.- LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LIES AUX BESOINS DU TRAVAIL	15
A.- LA PREVENTION A PRIORI	15
1) <i>La politique de prévention du bien-être au travail</i>	15
2) <i>Les caractéristiques de la politique de prévention du bien-être au travail.....</i>	15
a) Gestion dynamique des risques	15
b) Analyse et évaluation des risques	16
c) Principes de prévention préétablis	17
d) Inscription de la politique dans deux plans.....	17
B.- LA PREVENTION A POSTERIORI: ANALYSE DES RISQUES POUR UNE SITUATION SPECIFIQUE DANS LAQUELLE UN DANGER EST DETECTE	17
III.- LES MOYENS D'ACTION DU TRAVAILLEUR A BOUT DE FORCES	19
A.- MOYENS AYANT COMME BUT LA MODIFICATION DE LA SITUATION AU TRAVAIL	19
1) <i>L'appel à l'employeur, aux membres de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité de Prévention et de Protection au Travail ou à un délégué syndical</i>	19
2) <i>Les demandes d'intervention psychosociale</i>	20
a) Condition préalable	20
b) Demande d'intervention psychosociale informelle	20
c) Demande d'intervention psychosociale formelle	21
3) <i>La réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement</i>	22
4) <i>La médiation volontaire.....</i>	23
5) <i>La plainte auprès de la police, de l'inspection Contrôle du bien-être au travail ou du ministère public: la question de la responsabilité pénale de l'employeur, de son préposé ou mandataire.....</i>	24
B.- MOYENS AYANT COMME BUT LA REPARATION D'UN DOMMAGE PSYCHOSOCIAL	25
1) <i>Le régime de droit commun: la question de la responsabilité civile de l'employeur</i>	25
2) <i>Le régime des risques professionnels</i>	28
a) Avantages et inconvénients par rapport au régime de droit commun	28
b) Le régime des accidents du travail.....	29
1. Bases légales	29

2.	Les conditions d'admission à l'indemnisation et la notion de l'événement soudain	29
3.	Le phénomène psychosocial comme événement soudain?	32
c)	Le régime des maladies professionnelles.....	36
1.	Bases légales	36
2.	Les conditions d'admission à l'indemnisation.....	36
a.	Généralités	36
b.	Le système ouvert	37
3.	Le dommage psychosocial comme une maladie professionnelle?.....	37
C.-	MOYENS AYANT COMME BUT LA FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL.....	41
	CONCLUSION	44
	BIBLIOGRAPHIE.....	46
1)	<i>Législations et réglementations</i>	<i>46</i>
2)	<i>Travaux préparatoires et questions parlementaires</i>	<i>47</i>
3)	<i>Jurisprudence</i>	<i>47</i>
a)	Tribunal du travail	47
b)	Cour du travail.....	47
c)	Cour de cassation.....	48
4)	<i>Doctrine</i>	<i>49</i>
5)	<i>Littérature scientifique en matière de psychologie du travail.....</i>	<i>50</i>
6)	<i>Articles de journal</i>	<i>51</i>
7)	<i>Autres sources.....</i>	<i>51</i>
a)	Ouvrages.....	51
b)	Sites web	51

INTRODUCTION

« Travailler, agir, c'est courir à la déception, se détruire lentement »¹. Voilà comment l'écrivain français Léautaud décrit le travail.

Sans vouloir être aussi pessimiste sur la conception de celui-ci, il est tout de même vrai qu'il peut avoir une influence considérable sur notre bien-être psychique.

On pense, par exemple, aux enseignants angoissés qui doivent craindre chaque jour un nouveau conflit avec leurs élèves. À titre illustratif, un enseignant s'est vu récemment agresser par un élève dans une école située à Laeken². On pense également aux chauffeurs de bus épuisés, faisant chaque jour le même trajet et en passant toujours par les mêmes chantiers³. Les caissiers des supermarchés en sont une autre illustration: la dépression les guette suite aux tâches répétitives et monotones qu'ils effectuent, sous la lumière artificielle.

Ainsi, il n'est pas étonnant de constater que d'après un sondage organisé par *Right Management*, un travailleur sur cinq effectue un travail qui ne lui plaît pas⁴. L'intensification de ce travail, les exigences du patron, une demande de flexibilité maximale, la pression du temps et encore bien d'autres facteurs poussent le travailleur souvent à la limite de ce qui est supportable.

Face à cette situation, la question qui s'impose aux juristes est de savoir comment le législateur appréhende-t-il cette situation. En effet, comme le constate S. REMOUCHAMPS, les juristes sont de plus en plus consultés par des travailleurs à bout de forces pour se renseigner sur leurs moyens d'action⁵.

Afin de répondre à cette question, nous envisageons principalement la législation relative au bien-être des travailleurs. Celle-ci se préoccupe de la santé psychique des travailleurs à travers la notion de risque psychosocial. Il s'agit d'un nouveau « concept générique »⁶, issu d'une réforme de 2014⁷, par lequel le législateur reconnaît l'existence

¹ P. LÉAUTAUD, *Le Petit ami*, 1903.

² X, « Un élève agresse sauvagement son professeur à Laeken, la scène est filmée », disponible sur www.lalibre.be, 8 février 2018, consulté le 13 avril 2018.

³ Sur base d'un témoignage de mon oncle, chauffeur de bus.

⁴ S. BERGER, « Un travailleur sur 5 a un emploi qui ne lui convient pas: quelles solutions? », disponible sur www.lalibre.be, 8 avril 2018, consulté le 21 avril 2018.

⁵ S. REMOUCHAMPS, « Les risques psychosociaux », disponible sur www.terralaboris.be, 2016, consulté le 2 mars 2018.

⁶ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P., CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 13.

⁷ La réforme a été mise en place par 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.

d'autres risques que le harcèlement (sexuel et moral) et la violence au travail. C'est sur ces "*autres risques*" que nous nous concentrons dans le cadre de ce travail.

Concrètement, nous allons définir tout d'abord la notion de risque psychosocial et, après avoir retranché le harcèlement et la violence, analyser ses manifestations, ainsi que ses causes et conséquences.

Ensuite, nous nous attardons à la prévention de ces risques psychosociaux nouvellement reconnus depuis 2014.

Enfin, la troisième partie de ce travail est consacrée aux moyens d'action des travailleurs à bout de forces. Pour éviter la survenance d'un dommage psychosocial, la législation relative au bien-être des travailleurs prévoit quelques mécanismes permettant au travailleur d'obtenir une amélioration de sa situation de travail. Cependant, dans l'hypothèse où le dommage psychosocial s'est déjà produit, il convient d'analyser si le travailleur peut obtenir une réparation de ce dommage et comment il peut mettre fin à son contrat de travail (à moindre coûts). Étant donné que ces deux dernières questions ne sont pas réglées par la législation relative au bien-être des travailleurs, il convient de se baser sur le droit commun et, le cas échéant, le régime des risques professionnels.

I.- LA DÉFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LIÉS AUX BESOINS DU TRAVAIL

A.- LE RISQUE PSYCHOSOCIAL ET SES PHÉNOMÈNES

1) Généralités

L'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 définit le risque psychosocial comme « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger »⁸.

Le risque psychosocial n'est donc rien d'autre qu'un danger directement lié au travail⁹. C'est donc la *possibilité* de subir un dommage psychique et, le cas échéant, un dommage physique, à cause de certains aspects du travail.

Ce danger peut se traduire par plusieurs phénomènes que nous qualifions de phénomènes psychosociaux. Par phénomène psychosocial, nous entendons des sous-catégories de risques psychosociaux¹⁰. Il s'agit d'une première manifestation des dangers du travail qui augmente le risque pour le travailleur de subir un dommage. S. REMOUCHAMPS évoque le concept de « phénomènes psychosociaux pathogènes », c'est-à-dire des « incidents [du travail] nuisibles à la santé »¹¹. Autrement dit, il s'agit d'une situation ou d'un événement perturbant qui s'interpose entre les causes du risque psychosocial (C) et ses conséquences (D).

Généralement, le législateur et la doctrine ont toujours cité le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que la violence au travail comme phénomènes psychosociaux. Or, à côté de ces phénomènes bien connus, il y en a d'autres. À titre d'exemple, le législateur cite, depuis la réforme de 2014, le stress comme un phénomène psychosocial. À cet égard, il suffit de consulter le titre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 s'intitulant « Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, [...] ».

⁸ Article 32/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

⁹ Cela correspond aux différentes définitions du risque donné par les dictionnaires en ligne. Le site *le dictionnaire*, par exemple, définit le risque comme un « *hasard dangereux* » ou comme un « *péril possible* » : www.le-dictionnaire.com, consulté le 25 février 2018.

¹⁰ K. REYNIERS, A. VAN REGENMORTEL, *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Mortsel, Intersentia, 2015, p. 37.

¹¹ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 183.

2) *Distinctions et limitations*

Selon nous, il est possible de classer les phénomènes psychosociaux en deux catégories.

En effet, nous constatons qu'il y a, d'une part, des phénomènes qui sont caractérisés par la violation de l'intégrité morale, sexuelle ou physique du travailleur. Il s'agit des cas de harcèlement (moral ou sexuel) et de la violence au travail.

D'autre part, certains phénomènes sont plutôt caractérisés par une intensification du travail. En d'autres termes, ils sont la conséquence de la nécessité de rentabilité la plus efficace possible de l'entreprise. Pour cette raison, nous avons décidé de regrouper les phénomènes de cette seconde catégorie sous la dénomination de risques psychosociaux liés aux besoins du travail.

Dans le cadre de ce travail, nous nous limitons à cette deuxième catégorie de risques psychosociaux.

3) *Les phénomènes psychosociaux liés aux besoins du travail*

A titre d'exemple, on peut classer dans cette catégorie notamment le stress avec tous ses symptômes¹², le surmenage, la surcharge, la nervosité, les tensions émotionnelles, la langueur, les difficultés relatives à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, l'insatisfaction, le mécontentement, les chocs psychologiques, la perte de motivation et l'ennui¹³.

La liste de ces phénomènes est exemplative et non limitative¹⁴. Il nous semble utile de faire trois remarques relatives à cette liste.

La première remarque concerne la notion de stress. De manière générale, le stress est une notion difficile à décrire. Il s'agit d'un phénomène assez complexe et controversé qui fait l'objet d'une multitude de définitions dans la littérature scientifique¹⁵.

Ainsi, selon les psychologues du travail COX et MCKAY, un état de stress se crée lorsque les exigences de l'employeur dépassent les capacités du travailleur¹⁶. Cela correspond

¹² Voici quelques symptômes du stress: angoisses, apathie, troubles du sommeil, agitation, défaillance de la mémoire, comportement de fuite, sécrétion d'adrénaline, rythme cardiaque accéléré, changement de la respiration, etc. (C. KAHLE, « Stress », disponible sur www.meine-gesundheit.de, 1^{er} mars 2016, consulté le 19 mars 2018).

¹³ Comme nous allons le voir plus tard (B), l'ennui peut être justifié par les besoins du travail, même si, a priori, il ne résulte pas d'une intensification du travail.

¹⁴ S. Remouchamps rappelle que le législateur vise *tous* les incidents nuisibles à la santé du travailleur: S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 183.

¹⁵ Quant au législateur, il ne définit pas ce qu'il faut entendre par stress.

avec la définition de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, selon laquelle « [l]es travailleurs ressentent du stress à partir du moment où ce que l'on exige d'eux sur le plan professionnel dépasse leur capacité à satisfaire ces exigences »¹⁷. Enfin, selon la Convention collective de travail n° 72, devenue obsolète depuis la réforme de 2014, le stress est un « état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail »¹⁸.

Quant à la deuxième remarque, elle concerne le caractère subjectif des phénomènes psychosociaux liés aux besoins du travail. En effet, la survenance du stress et des autres phénomènes dépendent largement de la personnalité du travailleur, de sa perception et de sa capacité de s'adapter à la situation de travail¹⁹. C'est précisément la raison pour laquelle la loi du 4 août 1996 ne s'applique qu'aux situations « sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent *objectivement* un danger »²⁰. Comme nous allons le voir plus tard, cela a une conséquence importante sur la responsabilité civile de l'employeur²¹. Selon les travaux préparatoires de la loi du 28 février 2014, « [...] la responsabilité de l'employeur ne peut être mise en cause que dans la mesure où il a un pouvoir d'action sur le danger et sur les facteurs de risque qui peuvent participer à la survenance d'un dommage »²².

Enfin, la troisième remarque est relative à l'absence de l'épuisement professionnel (*burn-out*) dans l'énumération. Cela ne constitue pas un oubli. Il est vrai que certains auteurs considèrent l'épuisement professionnel comme un phénomène psychosocial²³. Néanmoins, nous ne partageons pas cet avis. Par définition, un phénomène psychosocial ne constitue qu'un danger probable et éventuel pour le travailleur. Or, l'épuisement professionnel constitue, selon nous, la réalisation effective de ce danger. Même si l'épuisement professionnel n'est pas

¹⁶ « [...] stress results when the perceived demands outweigh the perceived capability of the workers » (X, « Work-related stress: Nature and management », disponible sur www.oshwiki.eu, *s.d.*, consulté le 18 mars 2018; T. COX, C.J., MACKAY, « A transaction approach to occupational stress », *Stress Work Design and Productivity*, E.N. Corlett and J. Richardson (Eds.), Chichester: Wiley & Sons, Chichester, 1981).

¹⁷ X, « Risques psychosociaux et stress au travail », disponible sur www.osha.europa.eu, *s.d.*, consulté le 21 avril 2018.

¹⁸ Article 1^{er} de la Convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999 conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail.

¹⁹ Sur ce sujet: J.R.P. FRENCH, W. ROGERS, S. COBB, « Adjustment as person-environment fit », *Coping and adaptation*, G.V. Coelko, D.A. Hamburg, J.E. Adams (eds.), New York: Basis Books.

²⁰ C'est nous qui soulignons; article 32/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

²¹ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 182 - 183.

²² Projet de loi 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, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch., 2013-2014, n° 53 3101/001.

²³ A titre d'exemple: K. REYNIERS, A. VAN REGENMORTEL, (*Te*) *hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Mortsel, Intersentia, 2015, p. 36; S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 188.

(encore?) officiellement reconnu comme maladie par la classification internationale des maladies, il présente toutes les caractéristiques d'une pathologie. En effet, il s'agit d'un syndrome dont les symptômes sont largement semblables, voire identiques à ceux de la dépression clinique et de la neurasthénie²⁴. Par conséquent, nous ne considérons pas l'épuisement professionnel comme un risque psychosocial, mais comme une conséquence de celui-ci (C).

B.- LES CAUSES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX: LES BESOINS DU TRAVAIL

Comme nous l'avons déjà vu, les risques psychosociaux, qui font l'objet de ce présent exposé, sont causés par les besoins du travail. La définition de l'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 classe ces besoins en cinq catégories: l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles au travail.

Par l'organisation du travail, on vise notamment le style de management, la répartition des tâches, la collaboration entre les services et les politiques de l'entreprise²⁵. Par exemple, le fait que le management distribue les tâches de manière injuste et non équilibrée constitue un risque. Une telle politique peut mener au stress pour les uns et à l'ennui pour les autres. Comme le constatent S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, l'ennui « peut apparaître lorsque le personnel d'encadrement [...] accapar[e] les travaux les plus intéressants et ne laissent que quelques tâches parmi les plus ennuyeuses aux autres »²⁶.

Le contenu du travail constitue la deuxième catégorie des facteurs de risque. Il vise, entre autres, la quantité des tâches, leur complexité et leur variété, la pression liée au temps et à la rapidité, la charge émotionnelle, mentale et physique, le contact avec des clients, l'information sur la raison d'être de la tâche et les objectifs à atteindre²⁷. Ainsi, selon les enquêtes réalisées pour la Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail, l'employé d'un *call center* est soumis à un grand risque psychosocial en étant en contact avec des clients difficiles. Le fait de ne pas pouvoir exprimer ses émotions telles que

²⁴ X, « Burnout – eine Erkrankung? », disponible sur www.burnout-fachberatung.de, *s.d.*, consulté le 15 décembre 2017.

²⁵ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P., CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 24; I. HANSEZ, *Psychologie du bien-être au travail – risques psychosociaux*, slides du cours, Université de Liège, Liège, 2016, slide 3.

²⁶ X, « Syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui », disponible sur www.fr.wikipedia.org, *s.d.*, consulté le 24 février 2018; S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P., CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 47.

²⁷ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P., CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 28.

l'employé les ressent, accroît de façon considérable la charge émotionnelle²⁸. La monotonie constitue également un risque.

Quant aux conditions de travail, elles concernent tous les critères qui ont une influence sur l'exécution du contrat de travail²⁹. Font donc partie de cet ensemble, le statut du travailleur, les horaires, la rémunération, les possibilités de formation et de promotion, etc. D'après un sondage, ce sont notamment les opportunités de carrière qui constituent un déterminant de la santé important³⁰.

Il convient de ne pas confondre les conditions de travail avec les conditions de vie au travail. Ces dernières font référence à la quatrième cause des risques psychosociaux. Elles regroupent tout ce qui concerne l'environnement physique du travail, c'est-à-dire l'aménagement des locaux, les équipements mis à la disposition des travailleurs, le lieu du travail, etc.³¹. Par exemple, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication constituent un risque majeur³².

Enfin, les relations interpersonnelles au travail renvoient aux relations sociales entre collègues, mais aussi entre les travailleurs et leurs supérieurs hiérarchiques³³.

Ces cinq causes sont fortement liées entre elles et forment souvent un ensemble indissociable. Elles s'influencent mutuellement³⁴. Concrètement, cela signifie qu'un travail présente rarement un défaut qui ne concerne qu'une seule de ces cinq causes.

Une illustration permet de mieux comprendre ce caractère « multifactoriel »³⁵ des risques psychosociaux. Imaginons une entreprise dont le management répartit les tâches de manière arbitraire, injuste et non équilibrée. *A priori*, ce défaut ne concerne que l'organisation du travail. Or, cette organisation fait peser sur certains travailleurs une charge de travail plus lourde que sur d'autres. Cette charge elle-même, qui concerne le contenu du travail, peut transformer le climat de travail. D'ailleurs, lorsque l'organisation du travail est jugée irraisonnable par les travailleurs, ceux-ci deviennent plus susceptibles et plus facilement enclins au sentiment de jalousie, par exemple. Un conflit au niveau des relations interpersonnelles est la conséquence de ces faits.

²⁸ X, « Call centers: recherche sur les conditions de travail », disponible sur www.emploi.belgique.be, 2012, consulté le 7 février 2018.

²⁹ V. FLOHIMONT, C. LAMBERT, J. BERREWAERTS, S. ZAGHDANE, M. DESSEILLES et A. FÜZFA, « Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail », disponible sur http://www.sesentirbienautravail.be/sites/5028.fedimbo.belgium.be/files/explorer/PSR_FR_2013_LIGHT/index.pdf, 23 septembre 2013, consulté le 05 février 2018.

³⁰ I. HANSEZ, *Psychologie du bien-être au travail – Introduction*, slides du cours, Université de Liège, Liège, 2016, slide 19.

³¹ *Ibidem*.

³² Sur ce sujet: B. MUNEZERO, « Les risques psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2015.

³³ V. FLOHIMONT, C. LAMBERT, J. BERREWAERTS, S. ZAGHDANE, M. DESSEILLES et A. FÜZFA, « Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail », disponible sur http://www.sesentirbienautravail.be/sites/5028.fedimbo.belgium.be/files/explorer/PSR_FR_2013_LIGHT/index.pdf, 23 septembre 2013, consulté le 05 février 2018.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ K. REYNIERS, A. VAN REGENMORTEL, *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Mortsels, Intersentia, 2015, p. 36.

Une telle situation peut devenir un véritable cercle vicieux. Pour mettre fin à celui-ci, il est important que l'employeur soit capable d'identifier la source des problèmes. D'où l'importance de regrouper les éléments du travail en cinq catégories.

C.- LES CONSÉQUENCES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LIÉS AUX BESOINS DU TRAVAIL: LE DOMMAGE PSYCHOSOCIAL

Dans le pire des cas, le risque psychosocial se réalise et le dommage psychosocial, autrefois probable, devient réel. Selon les travaux préparatoires de la loi du 28 février 2014, le dommage psychosocial est « l'ensemble des entraves au bon fonctionnement psychique mais aussi éventuellement physique d'un être humain »³⁶.

Ce dommage psychosocial peut être de deux types. Le législateur vise ainsi les dommages psychiques et les dommages physiques.

Parmi les dommages psychiques on retrouve notamment l'épuisement professionnel (*burn-out*)³⁷, la neurasthénie, la dépression clinique, l'état de stress post-traumatique et certains troubles mentaux comme par exemple les troubles anxieux, les troubles de l'adaptation et les troubles névrotiques et phobiques³⁸.

L'épuisement professionnel est défini comme « un état d'esprit négatif persistant lié au travail, chez les individus "normaux"; qui est caractérisé par de l'épuisement, un sentiment d'inefficacité, une démotivation et de comportements dysfonctionnels au travail. Cet état d'esprit n'est souvent pas remarqué par le travailleur pendant un long moment. Il résulte d'une différence entre les intentions et la réalité du travail. Souvent, les travailleurs entretiennent cet état d'esprit par des stratégies d'adaptation qui sont inefficaces. »^{39 40}

³⁶ Projet de loi 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, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch., 2013-2014, n° 53 3101/001, p. 22.

³⁷ Nous rappelons que nous considérons l'épuisement professionnel comme une conséquence du risque psychosocial.

³⁸ Projet de loi 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, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch., 2013-2014, n° 53 3101/001, p. 22.

³⁹ I. HANSEZ, P. MAIRIAUX, P. FIRKET et L. BRAECKMAN, *Recherche sur le burn-out au sein de la population active belge*, octobre 2009-octobre 2010, Bruxelles, éd. S.P.F. Emploi, travail et concertation sociale.

⁴⁰ Autre définition: A. ZORBAS et G. ZORBAS définissent l'épuisement professionnel comme « le résultat d'un déséquilibre prolongé entre les attentes, les résultats escomptés et les valeurs de l'individu face à la réalité effective sur le lieu de travail » (A. ZORBAS et G. ZORBAS, « Charge psychosociale, stress, burn-out et dépression, les compagnons du harcèlement moral », *L'auditorat du travail: compétences civiles et pénales*, Liber amicorum Robert Blondiaux, C.-E. Clesse (dir.), Bruxelles, Larcier, 2012, p. 110).

Pour la définition des autres dommages psychiques nous renvoyons au chapitre 5 relatif aux troubles mentaux et de comportement de la Classification internationale des maladies (CIM-10)⁴¹.

En ce qui concerne les dommages physiques, les phénomènes psychosociaux liés aux besoins du travail peuvent, sur une longue durée, causer des maladies cardiovasculaires, comme par exemple l'hypertension, l'angine de poitrine ou l'infarctus du myocarde. Les ulcères, cancers, anévrismes artériels intracrâniens, hémorragies cérébrales, palpitations, troubles gastro-intestinaux, ainsi que l'épigastralgie, sont encore d'autres dommages physiques.

⁴¹ <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2008/fr#/F60-F69>.

II.- LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LIÉS AUX BESOINS DU TRAVAIL

A.- LA PRÉVENTION A PRIORI

1) La politique de prévention du bien-être au travail

La loi du 4 août 1996 met en place une obligation pour l'employeur de procéder à une politique de prévention du bien-être de ses travailleurs. En vertu de l'article 5, § 1^{er} de la loi, « l'employeur prend des mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail »⁴².

L'article 4 de la même loi rajoute que le bien-être du travailleur peut être recherché, entre autres, par des mesures relatives aux aspects psychosociaux du travail. Autrement dit, l'employeur est obligé d'intégrer les aspects psychosociaux dans sa politique de prévention du bien-être. Ceci est confirmé par l'article 32/2, § 1^{er} de la loi: « [l]'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques »⁴³. Il s'agit d'une nouveauté de la réforme de 2014.

Cette politique de prévention est soumise à quatre caractéristiques qui sont spécifiées par le Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

2) Les caractéristiques de la politique de prévention du bien-être au travail

a) Gestion dynamique des risques

La politique de prévention du bien-être doit s'inscrire dans le cadre d'une gestion dynamique des risques⁴⁴. Concrètement, cela veut dire que l'employeur doit adapter sa

⁴² Article 5, § 1^{er} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

⁴³ Article 32/2, § 1^{er} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

⁴⁴ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 93; articles I.2-2 à I.2-14 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

politique après chaque changement de circonstances⁴⁵. En d'autres termes, la politique demande un engagement actif de la part de l'employeur.

Tout d'abord, l'employeur doit déterminer les objectifs à atteindre afin de pouvoir identifier ses moyens d'action. Ensuite, il est amené à déterminer les méthodes de travail et les obligations de toutes les parties concernées par la politique. Puis, après avoir mis en œuvre la politique, l'employeur doit déterminer les responsabilités de toutes les personnes concernées. Enfin, il doit évaluer la politique et la réadapter en fonction des observations. En plus, l'article I.3-6, § 2, alinéa 1^{er} du Code du bien-être au travail prévoit que l'employeur doit évaluer les mesures de prévention au moins une fois par an.

b) Analyse et évaluation des risques

La politique de prévention du bien-être doit se baser sur une analyse des risques.

En vertu de l'article I.2-6 du Code du bien-être au travail, l'employeur doit, tout d'abord, rechercher et identifier tous les dangers susceptibles de causer un dommage psychosocial. À cette fin, il doit prendre en compte « notamment des situations qui peuvent mener au stress ou au burnout occasionné par le travail [...] »⁴⁶.

A titre d'exemple, une de ces situations visées est le contact avec des clients. Comme nous l'avons vu, les contacts externes constituent un facteur de risque majeur. En effet, comme le constate A. JEANTET, « pas moins de 75 % des salariés travaillent en front office, dans le secteur de l'accueil, de la vente, du conseil, du soin d'une organisation et/ou d'une profession qui leur fournit un ensemble de prescriptions [...] comportementales et émotionnelles: ils sont ainsi priés de sourire, d'être aimables et enthousiastes en toutes circonstances [...] »⁴⁷.

Pour cette raison, l'article I.3-3 du Code du bien-être au travail permet aux travailleurs de déclarer toutes les situations énervantes qu'ils ont subi avec des clients dans un registre des faits de tiers, tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux. L'employeur est alors obligé de tenir compte de ces déclarations dans l'analyse des risques.

Ensuite, l'employeur doit définir et déterminer les risques pour le bien-être des travailleurs. Autrement dit, il doit examiner dans quelle mesure les dangers identifiés constituent un risque pour les travailleurs.

Enfin, il doit évaluer les risques afin de déterminer la gravité du dommage psychosocial qui pourrait découler de ces dangers.

⁴⁵ Article I.2-3, *in fine* du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁴⁶ Article I.3-1 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁴⁷ A. JEANTET, « Relations de service et formes de domination », *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, Editions La Découverte, 2015, p. 180.

c) Principes de prévention préétablis

Lors de la détermination des mesures de prévention, il faut respecter les principes fixés par l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996 et par l'article I.2-7, alinéa 1^{er} du Code du bien-être au travail⁴⁸.

Ces principes donnent lieu à un système en cascade qu'on peut résumer comme suit. L'employeur doit favoriser toutes les mesures qui éliminent le phénomène psychosocial à la source. Lorsque ceci n'est pas possible, il doit tenter de prendre des mesures qui le limitent. Enfin, lorsque la limitation du phénomène psychosocial n'est pas non plus possible, l'employeur doit mettre en place des mesures pour protéger les travailleurs de manière collective, et, en dernier lieu, de manière individuelle.

d) Inscription de la politique dans deux plans

La politique de prévention de bien-être doit être documentée par deux plans: d'une part, le plan global de prévention quinquennal et, d'autre part, le plan annuel d'action⁴⁹.

B.- LA PRÉVENTION A *POSTERIORI*: ANALYSE DES RISQUES POUR UNE SITUATION SPÉCIFIQUE DANS LAQUELLE UN DANGER EST DÉTECTÉ

En vertu de l'article 6, alinéa 2, 4^o de la loi du 4 août 1996, les travailleurs sont tenus de communiquer à l'employeur toute situation de travail dont ils pensent qu'elle pourrait leur causer des dommages psychosociaux. Lorsque tel est le cas, l'article I.3-4 du Code du bien-être au travail permet à l'employeur de procéder à une analyse des risques psychosociaux au niveau d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté.

Cette démarche revêt un caractère obligatoire dans le cas où la demande émane d'un membre de la ligne hiérarchique ou d'au moins un tiers des représentants des travailleurs au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail⁵⁰.

Il convient de faire deux remarques relatives à cette prévention *a posteriori*. Tout d'abord, comme le remarquent S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, la prévention *a posteriori*, « ne s'applique pas à la situation de travail d'un travailleur en particulier ou de plusieurs travailleurs vivant séparément des situations différentes »⁵¹. En d'autres termes, il

⁴⁸ Article I.3-2 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁴⁹ Articles I.1-4 et I.2-8 et I.2-9 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁵⁰ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 101.

⁵¹ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 100.

doit s'agir d'une situation de travail commune à plusieurs travailleurs qui ressentent tous le même danger. Ensuite, il ne faut pas perdre de vue que l'analyse des risques détectés doit s'inscrire dans le cadre d'une *prévention*. Ainsi, cela signifie que l'employeur est tenu d'agir avant que le dommage psychosocial ne se réalise⁵².

⁵²S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 100.

III.- LES MOYENS D'ACTION DU TRAVAILLEUR À BOUT DE FORCES

A.- MOYENS AYANT COMME BUT LA MODIFICATION DE LA SITUATION AU TRAVAIL

Nous venons de voir que les travailleurs doivent communiquer à leur employeur chaque situation de travail susceptible de leur causer un dommage psychosocial. L'employeur peut alors procéder à une analyse des risques *a posteriori*. Néanmoins, nous avons vu que cette analyse *a posteriori* s'inscrit dans le cadre d'une prévention qui ne peut pas être réalisée pour un travailleur individuel. La question qui se pose est donc de savoir ce qu'un travailleur individuel peut faire lorsque celui-ci risque de subir (ou subi déjà) un dommage psychosocial au travail. De quels moyens dispose-t-il pour faire changer la situation de travail?

1) L'appel à l'employeur, aux membres de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité de Prévention et de Protection au Travail ou à un délégué syndical

Lorsqu'un travailleur commence à souffrir en raison des phénomènes psychosociaux liés aux besoins du travail, rien ne l'empêche de s'adresser simplement à son employeur, aux membres de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité de Prévention et de Protection au Travail ou à un délégué syndical pour faire appel à leur serviabilité⁵³.

Dans la mesure du possible, ces personnes peuvent alors essayer d'aider le travailleur.

⁵³ Article 32/2, § 2, alinéa 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et article I.3-8 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017. Comme le constate K. REYNIERS: « Door zowel in de Welzijnswet als in het uitvoeringsbesluit expliciet te wijzen op de mogelijkheid om de normale communicatiemiddelen in een onderneming te benutten, drukt de regelgever zijn voorkeur uit om – waar mogelijk – eerst overleg binnen de gewone sociale verhouding te laten spelen. » (K. REYNIERS, A. VAN REGENMORTEL, *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Morsel, Intersentia, 2015, pp. 44 – 45).

2) Les demandes d'intervention psychosociale

L'article 32/2, § 2, alinéa 3 de la loi du 4 août 1996, prévoit une obligation pour l'employeur de mettre en place des procédures permettant au travailleur de demander une intervention psychosociale. Il s'agit des demandes d'intervention psychosociale informelle et formelle. Ces deux procédures sont cependant soumises à une condition préalable.

a) Condition préalable

Avant de pouvoir introduire une demande d'intervention psychosociale, informelle ou formelle, le travailleur est obligé de prendre un premier contact avec la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux désigné par l'employeur à cette fin⁵⁴.

La personne de confiance et le conseiller en prévention aspects psychosociaux sont chargés d'entendre le travailleur et de l'informer sur ses possibilités d'interventions⁵⁵. Le travailleur pourra choisir entre deux options: d'une part, la demande d'intervention psychosociale informelle et, d'autre part, la demande d'intervention psychosociale formelle⁵⁶.

b) Demande d'intervention psychosociale informelle

Lorsque le travailleur opte pour la demande informelle, il peut se manifester, de manière informelle, chez la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Ceux-ci l'aident alors à rechercher une solution à son problème psychosocial. En pratique, ils vont écouter activement le travailleur et le conseiller. Le cas échéant, ils peuvent demander l'intervention d'un tiers, comme par exemple un membre de la ligne hiérarchique, pour voir comment ce dernier peut contribuer à l'amélioration du bien-être du demandeur. Éventuellement, le conseiller ou la personne de confiance peut tenter une conciliation entre toutes les personnes impliquées⁵⁷.

Toute cette procédure est purement informelle. Cela signifie d'ailleurs que l'employeur n'est pas tenu d'être informé par la demande du travailleur et il n'intervient pas nécessairement à la suite de celle-ci. De plus, la procédure ne doit pas être consignée par des écrits, mais doit uniquement être « acté[e] dans un document daté et signé par l'intervenant et le demandeur »⁵⁸.

⁵⁴ Article 32*sexies* de la loi du 4 août 1994 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

⁵⁵ Article I.3-11 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁵⁶ Article 1.3-11 *in fine* du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁵⁷ Article I.3-12 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁵⁸ Article I.3-12, *in fine* du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

Si, à l'issue de la procédure, aucun accord n'a pu être trouvé, le travailleur pourra toujours opter pour la demande d'intervention psychosociale formelle.

c) Demande d'intervention psychosociale formelle

En vertu de l'article I.3-13, § 1^{er} du Code du bien-être au travail, la « demande d'intervention psychosociale formelle consiste pour un travailleur à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions de mesures, faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et reprises dans un avis [...] »⁵⁹.

A la différence de la demande informelle, la demande formelle s'adresse précisément à l'employeur. De plus, la procédure ainsi que les formalités de la demande formelle sont prescrites de manière détaillée par la loi⁶⁰. Enfin, tous les documents créés et émis lors de la procédure, tous les avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux, ainsi que toutes les propositions du conseiller et décisions de l'employeur doivent être actés dans un dossier individuel⁶¹.

La procédure de la demande d'intervention psychosociale formelle se déroule comme suit. Tout d'abord, le travailleur doit transmettre par écrit une demande formelle au conseiller en prévention aspects psychosociaux⁶². Dans cette demande, le travailleur décrit la problématique qu'il rencontre et ce qu'il subit sur son lieu de travail, tout en demandant à l'employeur de prendre une décision.

Après réception de la demande, le conseiller vérifie si elle est recevable. En vertu de l'article I.3-15, § 3 du Code du bien-être au travail, le conseiller peut refuser l'introduction de la demande si la problématique présentée par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux. Lorsque la demande est recevable, la suite de la procédure va prendre différentes directions, selon que les risques mentionnés par le travailleur présentent un caractère individuel ou collectif⁶³.

Dans le premier cas, le conseiller informe l'employeur, examine la situation de travail mentionnée par le travailleur, adresse un avis à l'employeur pour lui proposer des mesures d'intervention et informe toutes les parties concernées. Ensuite, l'employeur doit décider quelle suite il va réserver à la demande⁶⁴.

Dans le deuxième cas, c'est-à-dire dans le cas où les risques présentent un caractère principalement collectif, le conseiller communique la demande directement à l'employeur. S'il y a un Comité de Prévention et de Protection au Travail ou une délégation syndicale dans

⁵⁹ Article I.3-13, § 1^{er} du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁶⁰ Articles I.3-13 à I.3-43 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁶¹ Article 1.3-31 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁶² Article 1.3-15 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁶³ Article I.3-16 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁶⁴ Articles I.3-22 à I.3-30 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

l'entreprise, l'employeur est tenu de se concerter avec ces organes. Ensuite, l'employeur peut procéder à une analyse des risques. Sur base de ces résultats, il détermine les mesures à prendre.

Dans le cas où l'employeur ne prend pas de mesures ou lorsque le travailleur n'est pas d'accord avec celles-ci, le travailleur peut alors se diriger vers la Direction générale du contrôle du bien-être au travail.

3) *La réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement*

Les articles I.4-72 à I.4-82 du Code du bien-être au travail concernent les travailleurs tombés en incapacité de travail qui ne peuvent plus, temporairement ou définitivement, exercer leur fonction⁶⁵. L'objectif de ces dispositions dépasse la problématique des dommages psychosociaux et concerne *toutes* les incapacités de travail. Néanmoins, un travailleur à bout de forces peut très bien profiter de ces dispositions pour tenter de poursuivre son travail dans d'autres conditions.

Imaginons, par exemple, un travailleur qui subit un état de stress post-traumatique en raison du fait qu'il est quotidiennement soumis à l'agressivité de certains clients. Suite à cet état de stress post-traumatique, le travailleur tombe en incapacité de travail.

En vertu de l'article I.4-73, § 1^{er}, 1^o du Code du bien-être au travail, le travailleur peut demander au conseiller en prévention-médecin du travail de démarrer un trajet de réintégration. Cette procédure consiste à vérifier s'il y a des tâches dans l'entreprise que le travailleur peut réaliser malgré son état de santé. L'idée est la suivante: si le travailleur n'est plus apte à accueillir des clients en raison de son état de stress post-traumatique, cela ne lui empêche pas nécessairement d'effectuer un autre travail dans la même entreprise.

Ainsi, lorsque le travailleur a adressé sa demande au conseiller en prévention-médecin du travail, ce dernier doit avertir l'employeur, évaluer les capacités de travail du travailleur et examiner le poste concerné ou l'environnement de travail⁶⁶. Enfin, le conseiller en prévention-médecin du travail évalue les possibilités d'adaptation du poste de travail et transmet ses observations⁶⁷ à l'employeur⁶⁸.

⁶⁵ Le trajet de réintégration est cependant exclu en cas de remise au travail après un accident du travail ou une maladie professionnelle (article I.4-72, alinéa 2 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017).

⁶⁶ Article I.4-73, §§ 2 et 3 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁶⁷ Concrètement, le conseiller en prévention-médecin du travail peut arriver à quatre conclusions différentes. La première possibilité consiste à constater l'existence d'une incapacité de travail temporaire avec une possibilité d'adapter le poste de travail en fonction de la durée de l'incapacité. La deuxième possibilité est que l'incapacité soit temporaire, mais qu'il n'existe pas la possibilité d'adapter le travail. Ensuite, comme troisième possibilité, le conseiller en prévention-médecin du travail peut constater l'existence d'une incapacité de travail définitive avec la possibilité d'adapter le poste de travail à cette incapacité. Enfin, la dernière possibilité est l'existence d'une incapacité définitive sans possibilité d'adapter le poste de travail (art. I.4-73, § 4 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017).

En fonction des observations du conseiller en prévention-médecin du travail, l'employeur peut établir un plan de réintégration en concertation avec toutes les personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration⁶⁹.

Enfin, le travailleur dispose d'un délai de cinq jours ouvrables après la réception du plan de réintégration pour refuser ou pour accepter ce dernier⁷⁰. L'acceptation de ce plan de réintégration s'analyse comme une modification conventionnelle du contrat de travail. Celle-ci peut être temporaire ou définitive, selon les cas⁷¹.

4) *La médiation volontaire*

En vertu de l'article 1724 du Code judiciaire, « [t]out différend susceptible d'être réglé par transaction peut faire l'objet d'une médiation »⁷². Celle-ci consiste à faire appel, d'un commun accord, à un tiers neutre et indépendant afin que ce dernier puisse aider les parties à trouver elles-mêmes une solution au problème⁷³. L'idée n'est donc pas de trancher un litige, mais de chercher ensemble un accord qui arrange tout le monde.

Concrètement, le travailleur peut proposer à son employeur ce mécanisme de médiation pour tenter d'améliorer la situation de travail. Lorsque l'employeur y consent, cette procédure peut se révéler prometteuse. Comme le constatent S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, les procédures de médiation « sont moins coûteuses, plus rapides, plus souples et plus conviviales »⁷⁴ qu'une procédure en justice.

La médiation peut être un outil idéal lorsque les souffrances du travailleur trouvent leur source dans des problèmes de communication avec l'employeur ou dans un management mal ressenti par le travailleur⁷⁵.

⁶⁸ Article I.4-73, §§ 3 et 4 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁶⁹ Article I.4-74, § 1^{er} du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017. Il convient de préciser que le trajet de réintégration n'apporte pas le résultat souhaité par le travailleur, lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail estime qu'une adaptation du travail n'est pas possible ou lorsque l'employeur justifie dans un rapport que l'adaptation du travail « est techniquement ou objectivement impossible, ou que [celle-ci] ne peut être exigé[e] pour des motifs dûment justifiés » (article I.4-74, § 4 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)..

⁷⁰ Article I.4-75, § 1^{er} du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

⁷¹ J. CLESSE, *Droit du travail: Questions spéciales*, syllabus, Université de Liège, Liège, 2017-2018, p. 153.

⁷² Article 1724 du Code judiciaire.

⁷³ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 213.

⁷⁴ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 212.

⁷⁵ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 212; H. FUNCK, « Harcèlement: référé, conciliation et médiation », in (coll.) *La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Deux années d'application*, Actes de l'après-midi d'étude organisé le 18 février 2005 par la Conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 230.

5) *La plainte auprès de la police, de l'inspection Contrôle du bien-être au travail ou du ministère public: la question de la responsabilité pénale de l'employeur, de son préposé ou mandataire*

En matière de risques psychosociaux, le Code pénal social prévoit toute une série d'hypothèses dans lesquelles l'employeur, son préposé ou son mandataire se rend coupable d'une infraction pénale⁷⁶.

A titre d'exemple, lorsque l'employeur (ou le cas échéant son préposé ou mandataire) ne procède pas à une analyse de risques pour prévenir les risques psychosociaux, il peut se voir infliger une sanction de niveau 3⁷⁷. De même, le fait de ne pas prendre les mesures de prévention appropriées pour prévenir un danger sur lequel l'employeur a objectivement un impact ou encore, le fait de ne pas désigner un conseiller en prévention aspects psychosociaux, constituent également des infractions de niveau 3⁷⁸. Notons que certaines de ces infractions sont plus sévèrement punies dans l'hypothèse où elles ont causé des ennuis de santé à un travailleur⁷⁹.

Concrètement, lorsque le travailleur n'a pas la possibilité de faire améliorer sa situation de travail en raison du fait que l'employeur ne respecte pas ses obligations légales incriminées par la loi pénale, il peut envisager de dénoncer les faits aux « autorités chargées de la surveillance »⁸⁰. Par ces autorités, nous entendons les services de police, l'inspection Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le ministère public compétent, en l'occurrence, l'auditorat du travail.

Cependant, en pratique, la dénonciation des faits peut s'avérer dangereuse. En effet, contrairement à ce qui est prévu en matière de harcèlement (moral et sexuel) et de violence au travail, le travailleur qui s'adresse aux autorités pour déposer une plainte ne bénéficie que dans une seule hypothèse d'une protection contre le licenciement et contre des mesures préjudiciables. En effet, en vertu de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996, l'employeur ne peut pas prendre des mesures préjudiciables ou mettre fin au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, lorsque le travailleur a déposé une plainte car l'employeur n'avait pas désigné de conseiller en prévention aspects psychosociaux. Dans toutes les autres hypothèses, le travailleur ne bénéficie pas d'une telle protection.

⁷⁶ Article 80 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail; articles 119 à 122/5 du Code pénal social du 6 juin 2010.

⁷⁷ Ainsi, en vertu de l'article 101, alinéa 4 du Code pénal social, l'employeur risque de se voir infliger une amende pénale de 100 à 1000 euros ou une amende administrative de 50 à 500 euros (à majorer des décimes additionnels).

⁷⁸ Articles 122 et 122/2 du Code pénal social du 6 juin 2010.

⁷⁹ Articles 122 *in fine* et 122/1 *in fine* du Code pénal social du 6 juin 2010.

⁸⁰ Article 17 du Code pénal social du 6 juin 2010.

B.- MOYENS AYANT COMME BUT LA RÉPARATION D'UN DOMMAGE PSYCHOSOCIAL

A côté des moyens ayant comme but la modification de la situation de travail, le travailleur qui subit un dommage psychosocial dispose également d'un recours judiciaire. En vertu de l'article 578, 1° et 11° du Code judiciaire, le tribunal du travail est compétent pour les contestations relatives aux contrats de travail et à tous les risques psychosociaux tels que visés par le chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996⁸¹. Enfin, l'article 734 du Code judiciaire prévoit que « tout débat relatif à une des demandes prévues à l'article 578 [du Code judiciaire] doit être précédé, à peine de nullité, d'une tentative de conciliation »⁸².

En matière de harcèlement (moral et sexuel) et de violence au travail, la législation relative au bien-être des travailleurs prévoit une action en cessation et la possibilité pour la victime de demander une indemnisation forfaitaire sans devoir prouver l'étendue du dommage subi⁸³. Cette possibilité n'est pas prévue pour les risques psychosociaux liés aux besoins du travail. Par conséquent, le travailleur qui souhaite obtenir réparation de son dommage psychosocial doit agir sur base du droit commun⁸⁴. Comme nous allons le voir (1), cela peut s'avérer assez difficile. La question d'une indemnisation dans le régime des risques professionnels semble donc incontournable (2).

1) Le régime de droit commun: la question de la responsabilité civile de l'employeur

Contrairement à ce qui est prévu en matière de harcèlement (moral et sexuel) et de violence au travail, le travailleur ne doit pas préalablement introduire une demande d'intervention psychosociale avant d'agir en justice⁸⁵.

Lorsqu'un travailleur opte pour la réparation de son dommage psychosocial sur base du droit commun, il lui appartient d'établir la preuve de l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage. L'établissement de cette preuve est loin d'être aisé.

⁸¹ Cela est une nouveauté de la réforme de 2014.

⁸² Article 734 du Code judiciaire.

⁸³ Article 32decies, §§ 1/1 et 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

⁸⁴ « *Zo zou de aansprakelijkheid van een werkgever het geding kunnen zijn voor problemen van bijvoorbeeld stress of burn-out voorwaarde dat de werknemer fout, schade en oorzakelijk verband [...] kan bewijzen* » (K. REYNIERS, A. VAN REGENMORTEL, *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Mortsel, Intersentia, 2015, p. 49.)

⁸⁵ Article 32decies, § 1^{er}, alinéa 2 *a contrario* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail; S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 232.

La première difficulté du demandeur est de démontrer l'existence d'une faute. En quoi pourrait consister celle-ci? Est-ce que le simple fait que le travailleur subisse un dommage psychosocial au travail est suffisant pour engager la responsabilité civile de l'employeur?

Pour répondre à cette question, il convient de déterminer la nature des obligations légales qui pèsent sur l'employeur. S'agit-il d'obligations de moyen ou de résultat?

Cette question n'est pas résolue par la loi⁸⁶. Cependant, la majorité de la doctrine considère que l'employeur n'a pas une obligation de résultat d'éviter tout dommage psychosocial⁸⁷. Comme le résume J.-P. CORDIER, « l'employeur a une obligation de résultat de tout mettre en œuvre pour atteindre le bien-être au travail des travailleurs, en ce compris la prévention des risques psychosociaux, mais n'a pas une obligation de résultat – et est donc débiteur d'une obligation de moyen – quant à la réussite effective de la politique du bien-être au travail relative aux risques psychosociaux [...] »⁸⁸.

En d'autres termes, l'employeur qui respecte parfaitement les obligations qui lui sont imposées par la loi du 4 août 1996 ou par le Code du bien-être au travail, ne peut pas être considéré automatiquement comme responsable du simple fait que le travailleur ait subi un dommage psychosocial⁸⁹. À l'inverse, l'employeur qui ne respecte pas ses obligations légales engage sa responsabilité civile⁹⁰. Si l'employeur n'a pas une obligation de résultat d'éviter tout dommage psychosocial, il lui incombe tout de même de respecter les obligations légales relatives à la prévention et la prise en charge des risques psychosociaux. Ceci est confirmé par la jurisprudence.

En effet, le 26 juin 2015, le tribunal du travail de Nivelles a jugé que le « fait de ne pas disposer d'un système de gestion des risques et de ne pas procéder à une analyse de risques est

⁸⁶ REMOUCHAMPS, S., « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 182.

⁸⁷ A titre d'exemple: G. ZORBAS, *Le harcèlement. Droit européen, belge, français et luxembourgeois*, Bruxelles, Larcier, coll. «Droit social », 2010, p. 354; J.-P. CORDIER, « Les principes de la prévention des risques psychosociaux au travail: entre obligations de moyens et obligations de résultat », *Le bien-être des travailleurs: Les 20 ans de la loi du 4 août 1996*, C.-E. Clesse, S. Gilson (dir.), Limal, Anthemis, 2016; L. VOGEL, « La législation sur le bien-être au travail: une réforme à mi-chemin de la systématisation de la prévention des risques », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015.

⁸⁸ J.-P. CORDIER, « Les principes de la prévention des risques psychosociaux au travail: entre obligations de moyens et obligations de résultat », *Le bien-être des travailleurs: Les 20 ans de la loi du 4 août 1996*, C.-E. Clesse, S. Gilson (dir.), Limal, Anthemis, 2016, p. 401.

⁸⁹ Sur ce point, nous renvoyons le lecteur à la page 10 de ce présent travail. Étant donné que la loi du 4 août 1996 ne s'applique qu'aux situations sur lesquelles l'employeur a un impact, il est logique que sa responsabilité ne puisse pas être engagée (sur base du droit commun) si le dommage psychosocial s'explique exclusivement par l'attitude, le caractère et la personnalité du travailleur.

⁹⁰ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 182; S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 94. Illustration: C. trav. Liège, 12 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 138.

constitutif d'une faute qui peut justifier la résolution judiciaire du contrat ainsi que l'octroi de dommages et intérêts pour dommage matériel et moral »⁹¹.

L'arrêt du 28 octobre 2016 de la cour du travail de Mons en est une autre illustration. Cette affaire concerne un conseiller en prévention aspects psychosociaux qui refusait de traiter une demande d'intervention psychosociale formelle. La cour a décidé que dès « l'instant où une plainte formelle avait été déposée [...], il appartenait au conseiller en prévention de traiter celle-ci en ouvrant un dossier individuel, en entendant les parties concernées et en proposant des mesures de soutien psychologique [...] »⁹². La cour ajoute qu'en ignorant la demande d'intervention du travailleur, le conseiller en prévention aspects psychosociaux commet une faute susceptible de rendre l'employeur responsable sur base de l'article 1384, alinéa 1^{er} et 3 du Code civil.

Dans l'hypothèse où l'employeur aurait parfaitement respecté les obligations légales, le travailleur pourra, le cas échéant, démontrer l'existence d'une exécution fautive du contrat de travail dans le chef de l'employeur.

Ainsi, dans les faits qui ont donné lieu à l'arrêt du 2 avril 2008 de la cour du travail de Bruxelles, l'employeur cesse d'occuper suffisamment un membre de son personnel. En raison de la monotonie de ses tâches, celui-ci s'ennui et ressent une insatisfaction profonde qui va lui causer un dommage psychosocial. La cour du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit:

« L'employeur ne prouve pas d'élément de force majeure qui l'aurait empêché de fournir le travail convenu. L'employeur a manqué à son obligation de fournir du travail [au travailleur]. L'employeur doit donc réparer le dommage, conséquence de cette faute. Le dommage moral (l'indemnité de préavis, dont [le travailleur] donne le montant à titre indicatif, est destiné à couvrir le dommage matériel et moral provoqué par la perte de l'emploi, son montant est donc sans rapport avec le dommage moral) provoqué par cette faute peut être évalué en équité [...] »⁹³.

Dans une autre affaire, le travailleur a subi une dépression clinique suite à une mutation unilatérale du lieu d'exécution du contrat de travail. Après avoir constaté que cette mutation constitue en réalité une sanction disciplinaire déguisée, la cour du travail de Liège a décidé que la dépression constitue un dommage moral causé par le comportement fautif de l'employeur et donnant lieu à des dommages et intérêts⁹⁴.

Abstraction faite des hypothèses où l'employeur ne respecte pas la loi ou le contrat de travail, il est quasiment impossible pour le travailleur de prouver que son dommage psychosocial trouve sa cause dans une faute de son employeur.

⁹¹ Trib. trav. Nivelles, 26 juin 2015, inéd. R.G. n° 12/554/A.

⁹² C. trav. Mons, 28 octobre 2016, R.G. 2015/AM/138.

⁹³ C. trav. Bruxelles, 2 avril 2008, inéd. R.G. n° 49.642.

⁹⁴ C. trav. Liège, 26 juin 2007, F-20070626-11 (7558/04), www.juridat.be.

En plus, comme le constate S. REMOUCHAMPS, « [l']établissement d'un dommage en lien causal et la preuve de son étendue sont également des obstacles majeurs »⁹⁵.

Il convient donc d'analyser si les dommages psychosociaux peuvent être couverts par le régime des risques professionnels.

2) *Le régime des risques professionnels*

a) **Avantages et inconvénients par rapport au régime de droit commun**

L'avantage du régime des risques professionnels, c'est-à-dire celui des accidents du travail et des maladies professionnelles consiste dans le fait que le travailleur ne devra pas prouver l'existence d'une faute dans le chef de son employeur⁹⁶. En d'autres termes, dès que les conditions d'admission à l'indemnisation sont réunies, le travailleur a droit à la réparation de son dommage, même si l'employeur n'a commis aucune faute. Il s'agit d'un régime dit de responsabilité objective⁹⁷.

Cependant, en contrepartie de cette responsabilité objective, la réparation n'est que forfaitaire. Concrètement, cela signifie que le travailleur n'a droit qu'à la réparation de son dommage *matériel*. Ce dernier se manifeste par la perte de revenus à cause de l'incapacité de travail et par l'exposition à des frais médicaux⁹⁸. Tous les autres dommages, comme par exemple les dommages aux biens du travailleur ou les dommages moraux sont exclus de la réparation⁹⁹. De même, la réparation du dommage couvert, c'est-à-dire le dommage matériel, n'est que partielle¹⁰⁰.

⁹⁵ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 194.

⁹⁶ Ou, le cas échéant, ses préposés et mandataires.

⁹⁷ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 198.

⁹⁸ Voy. les articles 10 à 33 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et les articles 32 à 48^{quater} des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970. Les frais de déplacement et le décès sont également visés par la réparation.

⁹⁹ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 195; J. CLESSE, *Droit de la sécurité sociale*, syllabus, Université de Liège, Liège, 2015-2016, p. 64 et s.

¹⁰⁰ Le calcul de l'indemnisation se base non pas sur la perte effective des revenus, mais sur la rémunération des 12 derniers mois. Voy. les articles 34 à 40 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et les articles 49 à 50 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970.

Enfin, il convient de préciser que le travailleur ne peut, en principe, pas cumuler le régime de droit commun avec celui des risques professionnels pour obtenir une réparation intégrale de tous ses dommages¹⁰¹.

b) Le régime des accidents du travail

1. Bases légales

La matière des accidents du travail, dans le secteur privé, est régie par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. Dans le secteur public, cette matière est régie par la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public. Dans le cadre de ce travail, nous nous référons aux dispositions de la loi du 10 avril 1971 étant donné que les principes de cette loi sont également applicables au secteur public¹⁰².

2. Les conditions d'admission à l'indemnisation et la notion de l'événement soudain

En vertu de l'article 7 de la loi du 10 avril 1971, un accident du travail est « tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion ». Le terme "accident" lui-même est défini comme un événement soudain qui provoque une lésion¹⁰³.

Il est intéressant de mentionner une jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle il n'est pas nécessaire que l'événement soudain trouve son origine dans une cause extérieure¹⁰⁴. Comme le constate M. JOURDON, « [l]a cause extérieure n'est donc pas un élément de la définition de l'accident du travail »¹⁰⁵. Professeur CLESSE poursuit en précisant

¹⁰¹ Voy. les articles 46 à 48 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et l'article 51 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970.

¹⁰² S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 199.

¹⁰³ J. CLESSE, *Droit de la sécurité sociale*, syllabus, Université de Liège, Liège, 2015-2016, p. 59; article 9 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

¹⁰⁴ A titre d'exemple: Cass., 7 janvier 1991, *Pas.*, 1991, I, p. 414.

¹⁰⁵ M. JOURDON, « L'accident (sur le chemin) du travail: notion et preuve », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 17.

qu' « il suffit que la lésion soit due à une cause extérieure à l'organisme de la victime »¹⁰⁶. En d'autres termes, « événement soudain et cause extérieure peuvent donc coïncider »¹⁰⁷.

Lorsqu'on récapitule ces informations de la loi, de la jurisprudence et de la doctrine, on retient qu'il faut réunir cinq conditions pour être en présence d'un accident du travail: un événement soudain; la survenance de cet événement soudain dans le cours de l'exécution du contrat; la survenance de l'événement soudain par le fait de l'exécution du contrat; une lésion; un lien causal entre la lésion et l'événement soudain.

Analysons brièvement ces conditions l'une après l'autre.

L'existence d'un *événement soudain* constitue la condition principale pour pouvoir appliquer le régime des accidents du travail. Il s'agit du critère qui permet de distinguer un accident du travail d'une maladie professionnelle¹⁰⁸. La notion d'événement soudain est caractérisée comme suit.

Tout d'abord, le terme "événement" est d'interprétation large. Ainsi, la Cour de cassation emploie plutôt le terme "élément"¹⁰⁹. Comme le constate M. JOURDON, la notion d'élément est « multiforme »¹¹⁰. Elle couvre, à la fois, les événements au sens strict, les circonstances, les actions, les états et les faits¹¹¹. Il faut cependant, que ces éléments soient identifiés et précisés. Selon la Cour de cassation, le juge doit clairement identifier le ou les éléments qui ont causé la lésion¹¹².

Ensuite, il est important de préciser que cet "élément" peut résulter de « l'exercice habituel et normal de la tâche journalière [...], à la condition que dans cet exercice puisse être décelé un élément qui a pu produire la lésion »¹¹³. En d'autres termes, l'événement ne doit pas avoir un caractère anormal et ne doit pas nécessairement se distinguer des tâches journalières.

Enfin, il y a une exigence de soudaineté. Cette exigence vise à localiser l'élément dans le temps¹¹⁴. Cela ne veut pas dire que l'élément doit être limité à un moment instantané et momentané¹¹⁵. Selon une tendance de la jurisprudence, il suffit qu'il se produise dans un « délai raisonnable »¹¹⁶. Ainsi, comme le constate Professeur CLESSE, « seule une différence

¹⁰⁶ C'est nous qui soulignons. J. CLESSE, *Droit de la sécurité sociale*, syllabus, Université de Liège, Liège, 2015-2016, p. 61.

¹⁰⁷ *Ibidem*.

¹⁰⁸ M. JOURDON, « L'accident (sur le chemin) du travail: notion et preuve », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 17.

¹⁰⁹ Cass., 11 janvier 1982, *Pas.*, 1982, I, p. 584.

¹¹⁰ M. JOURDON, « L'accident (sur le chemin) du travail: notion et preuve », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 19.

¹¹¹ Un accident du travail ne se limite donc pas aux événements au sens strict (M. JOURDON, « L'accident (sur le chemin) du travail: notion et preuve », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 21).

¹¹² Cass., 8 mars 1993, *J.T.*, 1993, p. 515.

¹¹³ Cass., 19 février 1990, *R.W.*, 1990-1991, p. 393.

¹¹⁴ J. CLESSE, *Droit de la sécurité sociale*, syllabus, Université de Liège, Liège, 2015-2016, p. 60.

¹¹⁵ C. trav. Bruxelles, 19 mai 2003, inéd., R.G. n° 43 257.

¹¹⁶ A titre d'exemple: C. trav. Liège, 9 juin 1986, *R.G.A.R.*, 1988, n° 11 348; C. trav. Gand, 15 novembre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 178.

de degré et non une différence de nature sépare un événement soudain d'un événement à caractère continu »¹¹⁷.

Les deuxième et troisième conditions pour pouvoir appliquer le régime des accidents du travail sont d'une part, l'existence d'une *lésion* et, d'autre part, le *lien causal entre cette lésion et l'événement soudain*¹¹⁸.

Un accident n'est un accident du travail que dans l'hypothèse où il produit réellement une lésion. Ainsi, la probabilité de subir une lésion ne suffit pas¹¹⁹. La lésion est définie comme « tout ennui de santé »¹²⁰. Il en résulte qu'elle peut être de nature physique et de nature mentale.

En ce qui concerne le lien de causalité, il faut que « l'événement [soit] au moins en partie la cause de l'incapacité de travail [ou de la mort de la victime, et] que, sans l'accident, les dommages ne se seraient pas produits tels qu'ils se sont réalisés »¹²¹. Il est important aussi de préciser que la lésion ne doit pas nécessairement apparaître au même moment que l'événement soudain¹²². En vertu de l'article 9 de la loi du 10 avril 1971, le lien causal entre la lésion et l'événement soudain est présumé. Il s'agit d'une présomption réfragable. Le contrôle des juges se limite à un contrôle marginal¹²³.

Les quatrième et cinquième conditions exigent que l'événement soudain survienne *dans le cours de l'exécution du contrat et par le fait de cette exécution*.

La Cour de cassation considère que l'accident survient dans le cours de l'exécution du contrat de travail, lorsque le travailleur se trouve sous l'autorité de son employeur au moment de l'accident¹²⁴. Une fois cette condition établie, le législateur présume que l'accident est survenu par le fait de l'exécution du contrat de travail¹²⁵. Il s'agit d'une présomption réfragable.

¹¹⁷ J. CLESSE, *Droit de la sécurité sociale*, syllabus, Université de Liège, Liège, 2015-2016, p. 60.

¹¹⁸ Certains auteurs présentent le lien de causalité plutôt comme une caractéristique de l'événement soudain. Ainsi, l'événement soudain doit présenter la caractéristique de pouvoir causer ou aggraver la lésion du travailleur. À titre d'exemple: S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 202.

¹¹⁹ J.-P. CORDIER, P. BRASSEUR, « Le bien-être psychosocial au travail: harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits... » *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 92.

¹²⁰ Cass., 28 avril 2008, *Chron. D.S.*, 2009, p. 315, note P. PALSTERMAN.

¹²¹ J.-P. CORDIER, P. BRASSEUR, « Le bien-être psychosocial au travail: harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits... » *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 93.

¹²² J.-P. CORDIER, P. BRASSEUR, « Le bien-être psychosocial au travail: harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits... » *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 92.

¹²³ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 213.

¹²⁴ Cass., 26 septembre 1989, *Pas.*, 1990, I. p. 106.

¹²⁵ Article 7, alinéa 3 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

3. *Le phénomène psychosocial comme événement soudain?*

Lorsqu'un travailleur souhaite obtenir une réparation de son dommage psychosocial, il devra d'abord prouver que les phénomènes psychosociaux, qui lui ont causé le dommage, constituent un événement soudain. Pour rappel, par événement soudain, on entend chaque élément concret et précis qui se produit dans un délai raisonnable et qui est susceptible de causer une lésion.

En matière de harcèlement (sexuel et moral) et de violence au travail, le travailleur n'aura guère de problèmes pour établir l'existence d'un événement soudain. En matière de risques psychosociaux liés aux besoins du travail, la tâche s'avère plus complexe. En effet, deux difficultés sont rencontrées lorsqu'il s'agit de qualifier un phénomène psychosocial d'événement soudain.

Premièrement, les phénomènes comme, par exemple, le stress, le surmenage et la fatigue sont des états très généraux. Pour considérer ces phénomènes comme le fait générateur de l'accident, le travailleur devra, en principe, identifier, dans son travail, un élément concret et précis qui est susceptible de lui causer une lésion. En d'autres termes, ce n'est pas le phénomène lui-même qui peut être retenu comme événement soudain, mais plutôt les circonstances de travail qui l'ont fait apparaître¹²⁶.

Imaginons, par exemple, un travailleur qui est victime d'un infarctus du myocarde en raison du stress qu'il subit au travail. Pour obtenir une réparation de ce dommage sur base du régime des accidents du travail, il ne suffit pas d'invoquer simplement ce stress comme événement soudain¹²⁷. Effectivement, le travailleur devra démontrer toutes les « circonstances particulièrement énervantes ou éreintantes dans lesquelles »¹²⁸ il était placé.

Les décisions suivantes amènent quelques hypothèses dans lesquelles le phénomène psychosocial lié aux besoins du travail a été reconnu comme un élément suffisamment précis: le stress en raison d'une obligation de réaliser des tâches sous des conditions difficiles¹²⁹, les chocs psychologiques suite à des accidents de circulation ou des bagarres¹³⁰, la fatigue en

¹²⁶ M. JOURDON, « L'accident (sur le chemin) du travail: notion et preuve », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 50; C. trav. Gand, 2 janvier 1992, *R.D.S.*, 1992, p.219: « L'événement soudain peut consister dans le stress engendré par l'exécution du travail. Cette circonstance doit être prouvée concrètement et non être relevée comme vraisemblable. La victime d'un infarctus n'a fourni la preuve d'aucun effort et aucun événement stressant au travail n'a été relevé: la preuve de l'existence d'un accident du travail n'est donc pas apportée ».

¹²⁷ C. trav. Bruxelles, 17 avril 1989, *Bull. ass.*, 1989, p. 637: « si les contraintes de la vie moderne et de certaines professions soumettent certains individus à une pression permanente, il faut encore, pour conclure à l'existence d'un accident, déceler l'événement qui déclenche la lésion »; M. JOURDON, « L'accident (sur le chemin) du travail: notion et preuve », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 397.

¹²⁸ M. JOURDON, « L'accident (sur le chemin) du travail: notion et preuve », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 50.

¹²⁹ Cass., 13 octobre 2003, *Chron.,D.S.*, 2004, p. 211.

¹³⁰ Trib. trav. Bruxelles, 10 septembre 2004, inéd., R.G. n° 54 140/03. Dans cette affaire, le choc psychologique d'un enseignant a été entraîné par deux élèves en train de se frapper lors du cours. Autre illustration: Trib. trav. Bruxelles, 19 janvier 1999, inéd. R.G. n° 47 869/97. Ici, le conducteur d'un moyen de transport en commun a subi un choc psychologique lors d'un accident de circulation.

raison du fait qu'un travailleur a dû attendre cinq heures un client à la fin de la semaine¹³¹, la tension émotionnelle suite à des relations sociales détériorées¹³², le stress subi en raison d'une journée très chaotique¹³³ ainsi que la fatigue en raison du trajet à réaliser pour rendre visite à un client¹³⁴.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, il importe peu que l'élément identifié constitue « l'exercice normal et habituel de la tâche journalière »¹³⁵. Une question mérite cependant d'être posée. Étant donné que certains métiers sont plus stressants et épuisants que d'autres, se pose la question de savoir si certains travailleurs doivent être psychologiquement armés pour pouvoir exercer leur métier. En d'autres termes, est-ce que les circonstances normales de stress peuvent être considérées comme événement soudain? Ou, à l'inverse, est-il nécessaire que la situation de stress soit de nature extraordinaire pour le travailleur?

Il y a un certain nombre de décisions judiciaires qui refusent de reconnaître les situations de stress normales comme événement soudain. Dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt du 12 février 2015 de la cour du travail de Liège, un agent pénitentiaire a subi un état de stress post-traumatique suite à des agressions verbales et insultes de la part d'un détenu. La cour du travail n'a pas retenu le choc psychologique de l'agent comme événement soudain en disant qu'il devrait être « psychologiquement armé » pour faire face à ce genre de situations¹³⁶. Dans une autre affaire, un enseignant a été insulté par les parents d'un élève. La cour a refusé l'existence d'un événement soudain en considérant qu'il s'agissait d'une circonstance de stress normale pour un enseignant¹³⁷.

Cette jurisprudence nous semble critiquable. En effet, comme le remarque S. REMOUCHAMPS, une telle jurisprudence ne respecte pas les principes établis par la Cour de cassation¹³⁸:

« [S]ur le plan des principes, il importe peu que le fait soit banal, fréquent, prévisible, peu surprenant [...]. Il faut, mais il suffit, que l'événement soit précisément déterminé dans le temps et dans l'espace [...] »¹³⁹.

Un arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 26 mars 2007 confirme ce point de vue. Les faits relevant de cette affaire concernent un policier, qui a subi un infarctus du myocarde

¹³¹ C. trav. Liège, 22 janvier 1990, *Chron. D.S.*, 1991, p. 56; M. JOURDON, « L'accident (sur le chemin) du travail: notion et preuve », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 51.

¹³² C. trav. Anvers, 11 mars 1992, *Chron. D.S.*, 1995, p. 293.

¹³³ C. trav. Liège, 22 février 2005, inéd., R.G. n° 32 922/04.

¹³⁴ Cass., 16 décembre 1985, *Pas.*, 1986, I, p. 497.

¹³⁵ Cass., 19 février 1990, *R.W.*, 1990-1991, p. 393.

¹³⁶ C. trav. Liège, 12 février 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 129: « Un agent pénitentiaire doit normalement être armé psychologiquement pour faire face à un certain degré d'agressivité verbale, banale dans un milieu carcéral ».

¹³⁷ C. trav. Liège, 11 janvier 2007, *Bull. Ass.*, 2007, p. 187.

¹³⁸ En effet, l'arrêt du 19 février 1990 de la Cour de cassation, déjà cité, concerne un travailleur de haute responsabilité qui a subi une thrombose cérébrale suite à un entretien professionnel stressant. Les faits ont été retenus comme accident du travail, alors qu'il s'agissait d'une situation de stress normal pour un tel travailleur.

¹³⁹ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 218.

dans son véhicule, suite à des manœuvres surprenantes d'un motard souhaitant avancer dans des embouteillages¹⁴⁰. Dans ces circonstances, le stress subi par le policier a été reconnu comme événement soudain et cela, malgré, le caractère banal de la situation. Les arrêts du 15 mars 2004 et du 7 avril 2008 de la cour du travail de Liège représentent une autre illustration où un événement soudain a été retenu, à juste titre selon nous, malgré le caractère banal des circonstances de stress¹⁴¹.

Le deuxième problème que peut rencontrer un travailleur pour obtenir une réparation de son dommage psychosocial est l'exigence de soudaineté. Une fois identifié un élément-fait générateur précis, il faut pouvoir localiser cet élément dans un délai raisonnable. Ce problème concerne notamment les travailleurs qui sont, de manière permanente ou répétée, soumis à des risques psychosociaux dans leur métier.

Il y a un nombre assez important de décisions judiciaires qui refusent l'existence d'un événement soudain au motif que l'existence du phénomène psychosocial s'étend sur une période trop longue. À titre d'exemple, nous pouvons citer les décisions suivantes.

Dans un arrêt du 10 septembre 1987, la cour du travail de Gand a décidé qu'une fatigue excessive pendant une période de plusieurs mois ne constitue pas un événement soudain, mais une « détérioration progressive de l'état de santé » du travailleur¹⁴².

Dans une autre affaire, la cour du travail de Gand a jugé que « les situations de stress auxquelles est exposé depuis longtemps un travailleur sont inhérents à sa fonction de cadre dirigeant et ne peuvent pas, comme telles, être considérées comme un événement soudain, et ce, même si ces situations entraînent indubitablement une détérioration progressive de la santé de l'intéressé »¹⁴³.

Enfin, la troisième décision que nous citons explique qu'« il n'y a pas événement soudain susceptible d'entraîner un stress particulier si la situation décrite perdurait depuis plusieurs semaines [...] »¹⁴⁴.

Sur base de ces décisions, on constate que les juges ont tendance à exiger un élément anormal et particulier lorsque les circonstances énervantes s'étendent sur une période plus longue¹⁴⁵. Il résulte de cette jurisprudence qu'un élément "normal" qui fait partie d'une chaîne d'autres éléments ne peut pas constituer un événement soudain, et cela même si cet élément est suffisamment bien identifié.

¹⁴⁰ C. trav. Bruxelles, 26 mars 2007, R.G. n° 47.355, www.terralaboris.be.

¹⁴¹ C. trav. Liège, 15 mars 2004, inéd., R.G. n° 31 164/002; C. trav. Liège, 7 avril 2008, inéd., R.G., n° 34.771/07. Les faits de ce dernier arrêt sont présentés *infra*.

¹⁴² C. trav. Gand, 10 septembre 1987, *Bull. ass.*, 1988 p. 640.

¹⁴³ M. JOURDON, « L'accident (sur le chemis) du travail: notion et preuve », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 399; C. trav. Gand, 21 décembre 2000, *Bull. ass.*, 2003, p. 525.

¹⁴⁴ M. JOURDON, « L'accident (sur le chemis) du travail: notion et preuve », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 396; C. trav. Mons, 17 juillet 1997, *Bull. ass.*, 1998, p. 190.

¹⁴⁵ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 211.

Ce raisonnement est qualifié de « théorie du dépassement du seuil de tolérance »¹⁴⁶. Cette théorie consiste à considérer la lésion comme la conséquence d'une évolution régressive de l'état de santé du travailleur. Ainsi, un élément normal invoqué par le travailleur comme événement soudain ne pourrait pas constituer la cause de la lésion. Cet élément serait uniquement considéré comme le moment où le travailleur s'est rendu compte de l'existence d'une lésion¹⁴⁷. En d'autres termes, dans un contexte de phénomènes psychosociaux permanents ou répétés, un élément invoqué par le travailleur ne pourrait pas être retenu comme événement soudain.

Pourtant, cette théorie n'est pas unanimement acceptée, ni en jurisprudence, ni en doctrine. Ceci s'explique notamment par le fait que le raisonnement du dépassement du seuil de tolérance revient à exiger la survenance d'un élément particulier et anormal pour pouvoir bénéficier du régime des accidents du travail. Or, une telle condition d'anormalité de l'événement est systématiquement réfutée par la Cour de cassation¹⁴⁸.

Ainsi, on retrouve l'une ou l'autre décision judiciaire qui conclut à l'existence d'un événement soudain, malgré le contexte de risques psychosociaux préexistants. À titre d'exemple nous pouvons citer les arrêts du 24 avril 2006 de la cour du travail de Bruxelles et du 7 avril 2008 de la cour du travail de Liège (déjà cité précédemment).

Le premier arrêt concerne un travailleur qui a dû préparer une conférence internationale¹⁴⁹. Cette préparation impliquait plusieurs jours forts chargés au terme desquels le travailleur a subi une surcharge nerveuse. Ce phénomène psychosocial lui a causé une hémorragie cérébrale. Ici, la cour a, de manière exceptionnelle, considéré que le phénomène psychosocial lui-même est l'événement soudain, et non pas toutes les circonstances qui ont précédé le phénomène¹⁵⁰. En procédant d'une telle manière, l'exigence de soudaineté est respectée étant donné que l'apparition du phénomène psychosocial, en l'occurrence la surcharge nerveuse, est bien limitée dans le temps.

Dans les faits qui ont donné lieu au deuxième arrêt, un enseignant était confronté depuis un certain temps aux comportements irrespectueux de ses élèves¹⁵¹. Un jour, la situation dégénère par les actions de deux élèves; alors que le premier lance le capuchon d'un stylo sur la tête de l'enseignant, le deuxième l'insulte. Ici aussi, la cour aurait pu appliquer la théorie du dépassement du seuil de tolérance. En plus, elle aurait pu conclure qu'un enseignant doit être capable de faire face à ce genre de situations. Or, ce n'est pas ce qu'elle a fait; elle a constaté l'existence d'un événement soudain et a octroyé une indemnité à l'enseignant sur base

¹⁴⁶ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 227.

¹⁴⁷ J.-L. FAGNART, « Le harcèlement soudain ou le sophisme de la dernière goutte », obs. sous C. trav. Liège (sect. Liège), 11 mars 2011, *For. ass.*, 2012, p. 204.

¹⁴⁸ Voy. Cass., 19 février 1990, *R.W.*, 1990-1991, p. 393.

¹⁴⁹ C. trav. Bruxelles, 24 avril 2006, R.G. n° 45 759, www.terralaboris.be.

¹⁵⁰ « [...] il est possible [...] de retenir au titre de l'élément épinglé le choc, l'émotion, la conséquence de la succession des incidents » (S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 211).

¹⁵¹ C. trav. Liège, 7 avril 2008, inéd., R.G. n° 34.771/07.

du régime des accidents du travail. La cour a retenu le dernier élément de la chaîne comme événement soudain.

c) Le régime des maladies professionnelles

1. Bases légales

La matière des maladies professionnelles dans le secteur privé est régie par les lois coordonnées le 3 juin 1970¹⁵² ainsi que par l'arrêté royal du 28 mars 1969 (e. a.)¹⁵³.

Dans le secteur public, la matière est régie par la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public. Dans le cadre de ce travail, nous nous référons aux dispositions des lois coordonnées applicables au secteur privé.

2. Les conditions d'admission à l'indemnisation

a. Généralités

La législation belge met en place deux voies d'action pour obtenir la réparation d'une maladie professionnelle.

La première voie d'action est visée par l'article 30 des lois coordonnées. Il s'agit du système dit de la liste. Ce système concerne toutes les maladies mentionnées par l'arrêté royal du 28 mars 1969, c'est-à-dire les maladies professionnelles provoquées par des agents chimiques, les maladies professionnelles de la peau causées par d'autres substances, les maladies professionnelles causées par l'inhalation d'autres substances, les maladies professionnelles infectieuses et parasitaires, les maladies professionnelles provoquées par des agents physiques et enfin certaines autres maladies professionnelles similaires.

On constate que cette liste ne vise aucune maladie susceptible d'être causée par des risques psychosociaux. Dans cette matière, le système de la liste n'est donc pas applicable. Par conséquent, un travailleur qui subit un dommage psychosocial n'a pas d'autre possibilité que de recourir à la deuxième voie d'action.

Cette deuxième voie d'action est visée par l'article 30*bis* des lois coordonnées. Il s'agit du système ouvert. Dans ce système, le travailleur n'est pas limité à une liste de maladies

¹⁵² Les lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970.

¹⁵³ Arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles.

dressée par le Roi. Il y a cependant un inconvénient majeur par rapport au système de la liste: la charge de la preuve pour établir l'existence d'une maladie professionnelle est plus lourde¹⁵⁴.

b. Le système ouvert

En vertu de l'article 30bis des lois coordonnées, toute maladie qui « trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession » peut donner lieu à une réparation. En plus, l'article 32 rajoute que « la réparation des dommages résultant d'une maladie professionnelle [...] est due lorsque la personne, victime de cette maladie, a été exposée au risque professionnel de ladite maladie [...] ». Enfin, l'article 30bis complète, que la « preuve du lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de cette maladie est à charge de la victime ou de ses ayants droit ».

Ainsi, pour obtenir la réparation d'un dommage psychosocial sur base du régime des maladies professionnelles, le travailleur doit établir une triple preuve.

Tout d'abord, il devra prouver l'existence d'une *maladie qui trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession*¹⁵⁵.

Ensuite, le travailleur devra démontrer l'existence d'un *risque professionnel* auquel il était exposé¹⁵⁶. L'article 32, alinéa 2, définit le risque professionnel comme suit:

« [i]l y a risque professionnel [...], lorsque l'exposition à l'influence nocive est inhérente à l'exercice de la profession et est nettement plus grande que celle subie par la population en général et dans la mesure où cette exposition constitue, dans les groupes de personnes exposées, selon les connaissances médicales généralement admises, la cause prépondérante de la maladie ».

Enfin, il devra prouver un lien de causalité entre l'exposition au risque professionnel et la maladie qu'il a subi¹⁵⁷.

3. Le dommage psychosocial comme une maladie professionnelle?

Nous aurions bien voulu synthétiser la jurisprudence pour savoir comment et dans quelle mesure un dommage psychosocial peut être reconnu comme maladie professionnelle. Malheureusement, une telle jurisprudence est, à l'heure actuelle, presque inexistante¹⁵⁸.

¹⁵⁴ P. DELOOZ, D. KREIT, *Les maladies professionnelles*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 90 et s.

¹⁵⁵ Article 30bis des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970.

¹⁵⁶ Article 32, dernier alinéa des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970.

¹⁵⁷ Article 30bis in fine des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970.

¹⁵⁸ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 249.

Par conséquent, nous nous limitons à analyser dans quelle mesure les trois conditions précitées pourraient poser un problème pour un travailleur souhaitant obtenir réparation de son dommage psychosocial.

Quant à la condition de l'existence d'une maladie, nous nous posons d'abord la question de savoir si une maladie mentale est susceptible de tomber dans le champ d'application de la législation. Pour rappel, par maladie mentale nous visons tout trouble psychique officiellement reconnu comme maladie par le chapitre 5 de la Classification internationale des maladies (CIM-10).

A priori rien ne s'oppose au fait qu'une maladie mentale tombe dans le champ d'application de la législation. La raison d'être du système ouvert est justement de permettre une réparation de maladies non visées par la liste établie par le Roi. Comme le constatent P. DELOOZ et D. KREIT, « [l]e législateur n'avait pas estimé utile de définir en termes généraux la maladie professionnelle [...]. La multiplication des causes de maladies d'origine professionnelle dues au développement industriel et à l'apparition de nouvelles techniques et de nouveaux produits, a toutefois amené le législateur à introduire [...] un article 30bis [...] »¹⁵⁹. Ce raisonnement nous semble également adéquat pour les maladies mentales, qui, en raison d'une augmentation des exigences professionnelles et d'une intensification du travail se développent de plus en plus dans la sphère professionnelle.

Dans un arrêt du 14 mai 2007, la cour du travail de Bruxelles précise que « des pathologies qui ne sont pas encore bien connues dans leurs causes et dans leurs effets peuvent être indemnisées par le régime des maladies professionnelles s'il apparaît que la profession a joué un rôle bien défini [...] dans leur apparition »¹⁶⁰. N'importe quelle maladie peut donc être visée par le système ouvert, sans limitations¹⁶¹.

Ainsi, en date du 5 novembre 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a reconnu un trouble mental comme une maladie professionnelle. Dans cette affaire, il s'agissait d'un « état anxieux léger à modéré, apparenté à un stress post-traumatique, dépressif et asthénique de type réactionnel » subi par un agent d'une entreprise publique de transport¹⁶².

Toujours concernant la condition de l'existence d'une maladie, la deuxième question que nous nous posons est celle de savoir si la maladie doit être officiellement reconnue comme telle pour pouvoir être indemnisée. Cette question concerne plus particulièrement le syndrome d'épuisement professionnel, qui, comme nous l'avons vu, n'est pas considérée comme une maladie par la Classification internationale. Est-ce que cela pourrait empêcher une indemnisation sur base du régime des maladies professionnelles? Le tribunal du travail de Bruxelles s'est posé la même question¹⁶³. Pour obtenir une réponse à cette question, le tribunal a désigné un médecin-expert pour que celui-ci puisse examiner sur base des « connaissances

¹⁵⁹ P. DELOOZ, D. KREIT, *Les maladies professionnelles*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 69.

¹⁶⁰ C. trav. Bruxelles, 14 mai 2007, R.G. n° 48.759, www.terralaboris.be.

¹⁶¹ D. DE BRUCQ, « Maladie professionnelle hors liste, condition de causalité, arrêt de la Cour de cassation, 2 février 1998, FMP c. V », *R.B.S.S.*, 1999, p. 580.

¹⁶² Trib. trav. Bruxelles, 5 novembre 2013, inéd., R.G. n° 07/17171/A.

¹⁶³ Trib. trav. Bruxelles, 28 juillet 2011, inéd., R.G. n° 09/11.447/A.

médicales actuelles » l'existence de cette maladie¹⁶⁴. Malgré l'absence d'une reconnaissance par la Classification internationale des maladies, le syndrome d'épuisement professionnel pourrait donc, le cas échéant, être reconnu comme maladie (professionnelle)¹⁶⁵.

Quant à la deuxième condition, celle relative à l'existence d'un risque professionnel, nous avons vu que le risque doit être inhérent à l'exercice de la profession de sorte que le danger de subir la maladie doit être plus élevé pour le travailleur de *cette* profession que pour un autre membre de la population¹⁶⁶.

Or, le risque de subir un dommage psychosocial, comme par exemple un état de stress post-traumatique ou une maladie cardio-vasculaire n'est pas inhérent à un type particulier de profession. Ainsi, dans ce présent travail, nous avons déjà vu qu'un état de stress post-traumatique a été subi par un agent pénitentiaire, un enseignant et un agent d'une entreprise publique de transport. Est-ce que cela pourrait poser un problème pour obtenir une réparation?

Dans les quelques décisions existantes, cette question est controversée. Ainsi, dans la décision déjà citée, le tribunal a retenu l'état anxieux, post-traumatique et dépressif comme maladie professionnelle¹⁶⁷. Or, dans une autre affaire, le tribunal a raisonné d'une autre manière. Les faits qui ont donné lieu à cette affaire concernent un policier à bout de forces mentales qui subit une dépression clinique en raison de son travail. Le médecin-expert désigné par le tribunal constate l'existence d'une maladie (en l'occurrence, il constate une névrose d'angoisse) et estime que cette maladie trouve sa source dans la profession du demandeur. Cependant, le tribunal estime que la demande du travailleur est non-fondée en ce que l'exposition au risque professionnel n'est pas prouvée. Le tribunal estime que la « charge psychosociale au travail invoquée par [le travailleur n'est pas] inhérent[e] à l'exercice de sa profession de policier, mais propre à l'ensemble des travailleurs. À tout le moins, [il] ne le

¹⁶⁴ Malheureusement, il nous n'est pas connu comment cette affaire s'est clôturée. Nous pouvons cependant citer le jugement d'une autre affaire où le juge a décidé que « [l]e burn-out est une maladie, même s'il n'est pas reconnu comme tel par l'O.M.S. ou comme un trouble à part entière dans les classifications internationales » (Trib. trav. Bruxelles, 9 janvier 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 139). Il convient néanmoins de préciser que cette affaire ne concerne pas un litige relatif à des maladies professionnelles, mais celui entre un travailleur en incapacité et son organisme assureur.

¹⁶⁵ Notons que selon S. REMOUCHAMPS, les projets de recherche initiés par le SPF Emploi « couplés aux citations explicites du burn-out dans la réglementation et dans les travaux préparatoires, devraient permettre de lever les incertitudes quant à l'existence même de ce syndrome et, en conséquence, la possibilité concrète de reconnaissance » (S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 258). Quant à la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, M. DE BLOCK, elle considère que « le burn-out doit faire l'objet d'une reconnaissance comme maladie liée au travail dans le sens de l'article 62bis des lois coordonnées relatives à la réparation des dommages en matière de maladies professionnelles du 3 juin 1970 ». Cependant, elle ne souhaite pas rajouter « le burn-out comme maladie dans la liste des maladies professionnelles reconnues en Belgique » (Question n° 389 de M. le député Daniel Senesael du 3 août 2015 à la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, « Reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle (QO 4231) », QRVA 54 042, 16 septembre 2015, pp. 250-252).

¹⁶⁶ Article 32, alinéa 2 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970.

¹⁶⁷ Trib. trav. Bruxelles, 5 novembre 2013, inéd., R.G. n° 07/17171/A.

prouve pas, tandis que [l'employeur] avance une série d'éléments statistiques en sens contraire [...] »¹⁶⁸. L'avenir nous montrera quelle sera la tendance de la jurisprudence en général.

Enfin, quant à la condition relative au lien de causalité, nous constatons, qu'il est possible, que certains dommages psychosociaux ne sont pas *exclusivement* causés par le travail (ou le risque professionnel).

A titre d'exemple, la dépression peut être influencée par des facteurs extra-professionnels, comme par exemple la situation familiale, la saison (manque de lumière du jour), des problèmes personnels, la prise de certains médicaments et même par la prédisposition génétique de la personne concernée¹⁶⁹.

Les maladies cardio-vasculaires en sont une autre illustration. Si ces maladies peuvent être causées par le stress au travail, il convient de ne pas oublier qu'elles sont également influencées par d'autres facteurs non-professionnels comme par exemple l'alimentation et la sédentarité de la personne.

En d'autres termes, certains dommages psychosociaux sont multifactoriels. Si le travail joue certainement un rôle prédominant dans l'apparence de la pathologie, il n'est pas exclu que d'autres facteurs ont facilité cette apparence.

Est-ce que ce caractère multifactoriel peut poser un problème pour établir le lien de causalité entre la maladie et le risque professionnel?

La condition d'une causalité exige que « sans l'activité ayant exposé la victime au risque, la maladie ne serait pas survenue telle quelle »¹⁷⁰. Dans un arrêt du 2 février 1998, la Cour de cassation a précisé « [q]u'il ne ressort pas des travaux préparatoires que, par les termes "déterminante et directe", l'article 30bis ait disposé que le risque professionnel doit être la cause exclusive ou principale de la maladie [...] »¹⁷¹.

Cette fois-ci, il y a donc une réponse claire de la Cour de cassation. Une multicausalité n'exclut pas nécessairement la réparation de la maladie¹⁷². Ce qui importe est que « l'exercice de la profession a, *parmi d'autres facteurs*, causé la maladie ou l'a aggravée »¹⁷³.

¹⁶⁸ Trib. trav. Bruxelles, 28 août 2013, inéd., R.G. n° 13.534/09.

¹⁶⁹ R. MERKLE, « Ursachen von Depressionen », disponible sur www.palverlag.de, *s.d.*, consulté le 12 avril 2018; X, « Mögliche Ursachen », disponible sur www.depressionen-verstehen.de, *s.d.*, consulté le 12 avril 2018.

¹⁷⁰ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 275.

¹⁷¹ Cass., 2 février 1998, *Chron. D.S.*, 1998, p. 527.

¹⁷² D. DE BRUCQ, « La notion de maladie professionnelle », *Guide Social Permanent – Sécurité Social*, Commentaires, P. I, L. V, T. II, Ch. II, Sect. II, n°440.

¹⁷³ C. trav. Liège, 27 janvier 2012, R.G. n° 2011/AL/273, www.terralaboris.be.

C.- MOYENS AYANT COMME BUT LA FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL

Dans les hypothèses où les efforts du législateur et/ou de l'employeur de rendre le travail le plus agréable possible n'apportent pas le succès souhaité, la meilleure solution d'un travailleur à bout de forces est sans doute le changement d'emploi. Ainsi, le travailleur pourrait déposer sa démission. Celle-ci est cependant accompagnée de quelques inconvénients. D'abord, le travailleur ne peut pas prétendre à une indemnité de rupture. Ensuite, en cas de démission à effet immédiat, c'est lui qui devra payer une indemnité de rupture à son employeur. Enfin, la démission est, en principe, sanctionnée par une exclusion temporaire du droit aux allocations de chômage¹⁷⁴. Nous constatons donc que ces inconvénients pourraient encourager le travailleur à garder son emploi malgré les effets nuisibles de celui-ci sur sa santé.

Face à ce problème, la question des alternatives s'impose. Or, la législation relative au bien-être des travailleurs ne s'occupe pas de cette problématique; elle ne prévoit aucun *droit* au licenciement¹⁷⁵. Il en résulte que les moyens d'action du travailleur sont limités par le droit commun, ainsi que par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Analysons (très) brièvement ces alternatives.

Pour éviter le paiement d'une indemnité de rupture, le travailleur pourrait demander l'accord de son employeur pour rompre le contrat sur base d'un consentement mutuel. Néanmoins, ce procédé ne lui fait pas échapper à l'exclusion du droit aux allocations de chômage¹⁷⁶.

La résolution judiciaire du contrat de travail pourrait constituer une deuxième alternative. Étant donné qu'elle requiert l'existence d'une faute grave dans le chef de l'employeur, elle n'est pas toujours envisageable. Il ne faut pas non plus oublier que la relation de travail est maintenue lors de la procédure judiciaire. Le climat de travail risque donc de s'aggraver dans un premier temps. Néanmoins, dans l'hypothèse où le tribunal retient l'existence d'une faute grave, le travailleur n'est pas sanctionné au niveau des allocations de chômage et peut réclamer des dommages et intérêts. À titre d'exemple, nous renvoyons au jugement du tribunal du travail de Nivelles du 26 juin 2015 déjà cité précédemment¹⁷⁷.

¹⁷⁴ Article 44 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage. Bien évidemment, le travailleur pourrait essayer d'invoquer son état de santé comme un motif légitime justifiant l'octroi des allocations de chômage. Cependant, l'ONEM interprète la notion de motif légitime de manière restrictive (L. MARKEY, « Le chômage: conditions d'admission, conditions d'octroi et indemnisation », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2017, pp. 304 et s.).

¹⁷⁵ Un travailleur à bout de forces ne peut donc pas exiger de son employeur son licenciement moyennant un préavis ou une indemnité compensatoire de préavis.

¹⁷⁶ Article 44 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

¹⁷⁷ Voy. point III. B. 1. page 26 du présent travail: le « fait de ne pas disposer d'un système de gestion des risques et de ne pas procéder à une analyse de risques est constitutif d'une faute qui peut justifier la résolution judiciaire du contrat ainsi que l'octroi de dommages et intérêts pour dommage matériel et moral » (Trib. trav. Nivelles, 26 juin 2015, inéd. R.G. n° 12/554/A).

Comme troisième alternative, le travailleur pourrait, les cas échéant, invoquer un motif grave dans le chef de son employeur. Il s'agit également d'une alternative qui a plutôt un caractère exceptionnel. Le travailleur doit non seulement prouver l'existence d'un motif grave¹⁷⁸, mais aussi qu'il a respecté les formalités et délais prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. En plus, le sort du litige dépend de l'appréciation du juge, ce qui fait naître une insécurité juridique. Néanmoins, comme pour la résolution judiciaire, la rupture pour motif grave n'est pas sanctionnée par l'ONEM¹⁷⁹ et le travailleur peut également demander des dommages et intérêts.

Lorsque la souffrance psychosociale du travailleur résulte d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail, le travailleur pourrait invoquer un acte équipollent à rupture¹⁸⁰. Celui-ci doit être invoqué dans un délai raisonnable suivant la modification unilatérale. L'avantage de l'acte équipollent à rupture est, qu'il s'agit d'une rupture imputable à celui qui a modifié unilatéralement le contrat. Ainsi, le travailleur – victime de la modification peut prétendre à une indemnité de rupture et n'est pas sanctionné par une exclusion du droit aux allocations de chômage.

On constate que tous ces moyens d'actions sont caractérisés par pas mal d'inconvénients. Ainsi, la plupart d'entre eux ne sont envisageables que dans des hypothèses particulières. Dès lors, la question qui se pose est de savoir si l'incapacité du travailleur ne pourrait pas être considérée comme une force majeure justifiant la fin du contrat de travail. Si tel était le cas, le travailleur pourrait arrêter son travail sur le champ et ne serait pas sanctionné par l'ONEM.

En vertu de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « [l]'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu [...] ». En d'autres termes, pour que l'incapacité puisse être considérée comme une force majeure, il faut réunir deux conditions. Premièrement, il faut qu'il s'agisse d'une incapacité *définitive*. Deuxièmement, il convient de procéder au trajet de réintégration visée par les articles I.4-72 à I.4-82 du Code du bien-être au travail déjà analysé précédemment. Lorsque, à terme de ce trajet, le conseiller en prévention-médecin du travail

¹⁷⁸ Comme le constate S. REMOUCHAMPS, le concept de motif grave est d'interprétation restrictive (S. REMOUCHAMPS, « Les risques psychosociaux », disponible sur www.terralaboris.be, 2016, consulté le 2 mars 2018). C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les travailleurs n'invoquent pas souvent un motif grave dans le chef de l'employeur. Comme le précise S. GILSON, la faute de l'employeur doit être « à ce point grave qu'elle rompt la confiance entre parties et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail » (S. GILSON, *Le congé pour motif grave: notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthemis, 2011, p. 377). Généralement, il s'agit de cas où l'employeur a commis des faits de violence ou de harcèlement sexuel ou moral à l'égard du travailleur (C. trav. Liège, 8 juin 1998, *J.L.M.B.*, 2000, p. 1415; C. trav. Bruxelles, 16 janvier 2002, *Chron. D.S.*, 2003, p. 172). Pour ce qui concerne les risques psychosociaux liés aux besoins du travail, il est plutôt conseillé de recourir au mécanisme de la résolution judiciaire.

¹⁷⁹ Sous condition que la rupture pour motif grave soit régulière ou non contestée.

¹⁸⁰ L'arrêt de la cour du travail de Liège du 26 juin 2007, déjà cité précédemment, montre bien qu'une modification unilatérale du contrat de travail, comme par exemple du lieu d'exécution de celui-ci, peut causer un dommage psychosocial (Point III. B.1 de ce présent travail; C. trav. Liège, 26 juin 2007, F-20070626-11 (7558/04), www.juridat.be).

considère que le poste de travail ne peut pas être adapté à l'incapacité du travailleur ou lorsque l'employeur justifie que l'adaptation du travail « est techniquement ou objectivement impossible, ou que [celle-ci] ne peut être exigé[e] pour des motifs dûment justifiés »¹⁸¹, la rupture pour cause de force majeure peut être constatée.

Lorsqu'un travailleur tombe en incapacité définitive à la suite d'un dommage psychosocial, nous pouvons donc conseiller à celui-ci de demander un trajet de réintégration. Ou bien, le trajet sera un succès auquel cas le travailleur obtiendra une amélioration de sa situation au travail, ou bien la réintégration ne sera pas possible auquel cas le contrat peut être rompu pour cause de force majeure. Il s'agit d'une situation *win-win* pour le travailleur en incapacité définitive.

¹⁸¹ Article I.4-74, § 4 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017.

CONCLUSION

En guise de conclusion, nous apprécions les efforts du législateur de rendre le travail le plus agréable possible pour favoriser le bien-être psychique des travailleurs. Évidemment, comme nous l'avons vu, l'intervention législative (et règlementaire) se limite aux situations *objectivement* dangereuses pour le travailleur. Or, dans la mesure où les phénomènes psychosociaux liés aux besoins du travail dépendent largement de la perception subjective du travailleur de son milieu de travail, tous les dommages psychosociaux ne sont pas à éviter.

Si le travailleur a de bonnes chances d'obtenir une réparation de son dommage ou de se retirer de son contrat dans les hypothèses où l'employeur n'a pas respecté ses obligations légales, il n'en va pas de même lorsque ce dernier a parfaitement respecté ses obligations.

Dans ce dernier cas, nous sommes d'avis, que le dispositif légal actuel ne répond pas parfaitement aux attentes du travailleur à bout de forces. Trop nombreuses sont les controverses jurisprudentielles quant à la réparation du dommage psychosocial dans le régime des risques professionnels. En plus, dans cette hypothèse où aucune faute ne peut être reprochée à l'employeur, le travailleur n'a que le choix entre démissionner (avec tous ses inconvénients) ou rester sur place.

Ne serait-il pas possible d'élargir la possibilité d'une réparation forfaitaire, comme c'est prévu pour le harcèlement et la violence, aux dommages psychosociaux causés par les besoins du travail? Ne serait-il pas adéquat que l'ONEM accepte la souffrance mentale d'un travailleur comme un motif justifiant la démission? Poussé jusqu'au bout, ce raisonnement ferait des besoins du travail un véritable risque psychosocial. Or, selon nous, les besoins du travail sont, à l'heure actuelle, plutôt une « exigence économique inévitable »¹⁸².

¹⁸² Economische dwangmatigheid (K. REYNIERS, A. VAN REGENMORTEL, *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Mortsel, Intersentia, 2015).

BIBLIOGRAPHIE

1) Législations et réglementations

C. civ., art. 1384, alinéa 1^{er} et 3.

C. jud., art. 578,1^o; 734; 1724.

C. pén. soc., art. 119 à 122/5.

Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public, *M.B.*, 10 août 1967.

Lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, *M.B.*, 27 août 1970, art. 30 à 55.

Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971, art. 7 à 48^{ter}.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, art. 31/1 à 35.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, art. 4; 5; 6; 32/1 à 94.

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, *M.B.*, 28 avril 2014.

Arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles, *M.B.*, 4 avril 1969, art 1^{er}.

Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *M.B.*, 31 décembre 1991, art. 44.

C. du bien-être au travail, art. I.2-1 à I.3-66 et I.4-72 à I.4-82.

Convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999 conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juin 1999, *M.B.*, 9 septembre 1999, art. 1^{er}.

2) *Travaux préparatoires et questions parlementaires*

Projet de loi 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, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch., 2013-2014, n° 53 3101/001.

Question n° 389 de M. le député Daniel SENESAEL du 3 août 2015 à la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, « Reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle (QO 4231) », QRVA 54 042, 16 septembre 2015, pp. 250-252.

3) *Jurisprudence*

a) **Tribunal du travail**

Trib. trav. Bruxelles, 19 janvier 1999, inéd. R.G. n° 47 869/97.

Trib. trav. Bruxelles, 10 septembre 2004, inéd., R.G. n° 54 140/03.

Trib. trav. Bruxelles, 28 juillet 2011, inéd., R.G. n° 09/11.447/A.

Trib. trav. Bruxelles, 28 août 2013, inéd., R.G. n° 13.534/09.

Trib. trav. Bruxelles, 5 novembre 2013, inéd., R.G. n° 07/17171/A.

Trib. trav. Nivelles, 26 juin 2015, inéd. R.G. n° 12/554/A.

Trib. trav. Bruxelles, 9 janvier 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 139.

b) **Cour du travail**

C. trav. Gand, 15 novembre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 178.

C. trav. Liège, 9 juin 1986, *R.G.A.R.*, 1988, n° 11 348.

C. trav. Gand, 10 septembre 1987, *Bull. ass.*, 1988 p. 640.

C. trav. Bruxelles, 17 avril 1989, *Bull. ass.*, 1989, p. 637.

C. trav. Liège, 22 janvier 1990, *Chron. D.S.*, 1991, p. 56.

C. trav. Gand, 2 janvier 1992, *R.D.S.*, 1992, p.219.

C. trav. Anvers, 11 mars 1992, *Chron. D.S.*, 1995, p. 293.

C. trav. Mons, 17 juillet 1997, *Bull. ass.*, 1998, p. 190.

C. trav. Liège, 8 juin 1998, *J.L.M.B.*, 2000, p. 1415.

C. trav. Gand, 21 décembre 2000, *Bull. ass.*, 2003, p. 525.
C. trav. Bruxelles, 16 janvier 2002, *Chron. D.S.*, 2003, p. 172.
C. trav. Liège, 13 novembre 2002, inéd., R.G. n° 30 677/02.
C. trav. Bruxelles, 19 mai 2003, inéd., R.G. n° 43 257.
C. trav. Liège, 15 mars 2004, inéd., R.G. n° 31 164/002.
C. trav. Liège, 22 février 2005, inéd., R.G. n° 32 922/04.
C. trav. Bruxelles, 24 avril 2006, R.G. n° 45 759, www.terralaboris.be.
C. trav. Liège, 11 janvier 2007, *Bull. Ass.*, 2007, p. 187.
C. trav. Bruxelles, 26 mars 2007, R.G. n° 47.355, www.terralaboris.be.
C. trav. Bruxelles, 14 mai 2007, R.G. n° 48.759, www.terralaboris.be.
C. trav. Liège, 26 juin 2007, F-20070626-11 (7558/04), www.juridat.be.
C. trav. Bruxelles, 2 avril 2008, inéd. R. G. n° 49.642.
C. trav. Liège, 7 avril 2008, inéd., R.G. n° 34.771/07.
C. trav. Liège, 27 janvier 2012, R.G. n° 2011/AL/273, www.terralaboris.be.
C. trav. Liège, 12 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 138.
C. trav. Liège, 12 février 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 129.
C. trav. Mons, 28 octobre 2016, R.G. 2015/AM/138.

c) Cour de cassation

Cass., 11 janvier 1982, *Pas.*, 1982, I, p. 584.
Cass., 16 décembre 1985, *Pas.*, 1986, I, p. 497.
Cass., 26 septembre 1989, *Pas.*, 1990, I, p. 106.
Cass., 19 février 1990, *R.W.*, 1990-1991, p. 393.
Cass., 7 janvier 1991, *Pas.*, 1991.
Cass., 8 mars 1993, *J.T.*, 1993, p. 515.
Cass., 2 février 1998, *Chron. D.S.*, 1998, p. 527.
Cass., 13 octobre 2003, *Chron.,D.S.*, 2004, p. 211.
Cass., 28 avril 2008, *Chron. D.S.*, 2009, p. 315, note P. PALSTERMAN.

4) *Doctrine*

- BILLY, S., BRASSEUR, P., CORDIER, J.-P., « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2016.
- CLESSE, J., *Droit du travail: Questions spéciales*, syllabus, Université de Liège, Liège, 2017-2018.
- CLESSE, J., *Droit de la sécurité sociale*, syllabus, Université de Liège, Liège, 2015-2016.
- CLESSE, J., KÉFER, F., *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015.
- CORDIER, J.-P., « Les principes de la prévention des risques psychosociaux au travail: entre obligations de moyens et obligations de résultat », *Le bien-être des travailleurs: Les 20 ans de la loi du 4 août 1996*, C.-E. Clesse, S. Gilson (dir.), Limal, Anthemis, 2016.
- CORDIER, J.-P., BRASSEUR, P., « Le bien-être psychosocial au travail: harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits... » *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2012.
- DE BRUCQ, D., « La notion de maladie professionnelle », *Guide Social Permanent – Sécurité Sociale*, Commentaires , P. I, L. V, T. II, Ch. II, Sect. II.
- DE BRUCQ, D., « Maladie professionnelle hors liste, condition de causalité, arrêt de la Cour de cassation, 2 février 1998, FMP c. V », *R.B.S.S.*, 1999.
- DELOOZ, P., KREIT, D., *Les maladies professionnelles*, Bruxelles, Larcier, 2015.
- FAGNART, J.-L., « Le harcèlement soudain ou le sophisme de la dernière goutte », obs. sous C. trav. Liège (sect. Liège), 11 mars 2011, *For. ass.*, 2012.
- FUNCK, H., « Harcèlement: référé, conciliation et médiation », in (coll.) *La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Deux années d'application*, Actes de l'après-midi d'étude organisé le 18 février 2005 par la Conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Bruxelles, Kluwer, 2005.
- FUNCK, J.-F., *Droit de la sécurité sociale*, 2e édition, Bruxelles, Larcier, 2014.
- FUNCK, J.-F., MARKEY, L., *Droit de la sécurité sociale*, Bruxelles, Editions Larcier, 2014.
- GILSON, S., *Le congé pour motif grave: notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthemis, 2011.
- JOURDON, M., « L'accident (sur le chemin) du travail: notion et preuve », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2006.
- MARKEY, L., « Le chômage: conditions d'admission, conditions d'octroi et indemnisation », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2017.
- MUNEZERO, B., « Les risques psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2015.

NAYER, A., CLESSE, C.-E. (dir.), *Du risque professionnel au bien-être: approches juridique et psychosociologique*, Limal, Anthemis, 2012.

PRUD'HOMME, J., *Le burnout saisi par les maladies professionnelles?*, mémoire de fin d'études, Université catholique de Louvain, 2014-2015.

REMOUCHAMPS, S., « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015.

REMOUCHAMPS, S., « Les risques psychosociaux », disponible sur www.terralaboris.be, 2016, consulté le 2 mars 2018.

REYNIERS, K., VAN REGENMORTEL, A., *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Mortsel, Intersentia, 2015.

VOGEL, L., « La législation sur le bien-être au travail: une réforme à mi-chemin de la systématisation de la prévention des risques », *Actualités en matière de bien-être au travail*, D. Dumont, P.-P. Van Gehuchten (dir.), Bruxelles, Bruylant, 2015.

ZORBAS, G., *Le harcèlement. Droit européen, belge, français et luxembourgeois*, Bruxelles, Larcier, coll. «Droit social », 2010.

ZORBAS, A., ZORBAS, G., « Charge psychosociale, stress, burn-out et dépression, les compagnons du harcèlement moral », *L'auditorat du travail: compétences civiles et pénales*, Liber amicorum Robert Blondiaux, C.-E. Clesse (dir.), Bruxelles, Larcier, 2012.

5) *Littérature scientifique en matière de psychologie du travail*

COX, T., MACKAY, C.J., « A transaction approach to occupational stress », *Stress Work Design and Productivity*, E.N. Corlett and J. Richardson (Eds.), Chichester: Wiley & Sons, Chichester. 1981.

DE KEYSER, V., HANSEZ, I., « Vers une perspective transactionnelle du stress au travail: Pistes d'évaluations méthodologiques », *Cahiers de médecine du travail*, volume XXXIII, n° 3, 1996.

FRENCH, J.R.P., ROGERS, W., COBB, S., « Adjustment as person-environment fit », *Coping and adaptation*, G.V. Coelko, D.A. Hamburg, J.E. Adams (eds.), New York: Basis Books.

HANSEZ, I., *Psychologie du bien-être au travail – Introduction*, slides du cours, Université de Liège, Liège, 2016.

HANSEZ, I., *Psychologie du bien-être au travail – Risques psychosociaux*, slides du cours, Université de Liège, Liège, 2016.

HANSEZ, I., MAIRIAUX, P., FIRKET, P. et BRAECKMAN, L., *Recherche sur le burn-out au sein de la population active belge*, Bruxelles, éd. S.P.F. Emploi, travail et concertation sociale, octobre 2009-octobre 2010.

6) Articles de journal

BERGER, S., « Un travailleur sur 5 a un emploi qui ne lui convient pas: quelles solutions? », disponible sur www.lalibre.be, 8 avril 2018, consulté le 21 avril 2018.

X, « Un élève agresse sauvagement son professeur à Laeken, la scène est filmée », disponible sur www.lalibre.be, 8 février 2018, consulté le 13 avril 2018.

7) Autres sources

a) Ouvrages

LEAUTAUD, P., *Le Petit ami*, 1903.

JEANTET, A., « Relations de service et formes de domination », *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, Editions La Découverte, 2015.

b) Sites web

COSS, S., « Posttraumatic stress disorder », disponible sur www.shawncossart.com, octobre 2016, consulté le 22 avril 2018.

FLOHIMONT, V., LAMBERT, C., BERREWAERTS, J., ZAGHDANE, S., DESSEILLES, M., FÜZFA, A., « Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail », disponible sur http://www.sesentirbienautravail.be/sites/5028.fedimbo.belgium.be/files/explorer/PSR_FR_2013_LIGHT/index.pdf, 23 septembre 2013, consulté le 05 février 2018.

KAHLE, C., « Stress », disponible sur www.meine-gesundheit.de, 1^{er} mars 2016, consulté le 19 mars 2018.

MERKLE, R., « Ursachen von Depressionen », disponible sur www.palverlag.de, *s.d.*, consulté le 12 avril 2018.

X, « Burnout – eine Erkrankung? », disponible sur www.burnout-fachberatung.de, *s.d.*, consulté le 15 décembre 2017.

X, « Risques psychosociaux et stress au travail », disponible sur www.osha.europa.eu, *s.d.*, consulté le 21 avril 2018.

X, « Work-related stress: Nature and management », disponible sur www.oshwiki.eu, *s.d.*, consulté le 18 mars 2018.

X, « Syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui », disponible sur www.fr.wikipedia.org, *s.d.*, consulté le 24 février 2018.

X, « Call centers: recherche sur les conditions de travail », disponible sur www.emploi.belgique.be, 2012, consulté le 7 février 2018.

<http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2008/fr#/F60-F69>.

X, « Mögliche Ursachen », disponible sur www.depressionen-verstehen.de, *s.d.*, consulté le 12 avril 2018.

X, « A quelles conditions peut-on rompre le contrat pour force majeure médicale? », disponible sur www.droitsquotidiens.be, 19 décembre 2017, consulté le 3 avril 2018.

X, « Procédure civile », disponible sur www.emploi.belgique.be, *s.d.*, consulté le 28 mars 2018.

X, « Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz », disponible sur www.seco.admin.ch, 5 septembre 2017, consulté le 15 octobre 2017.

