

La question de la reconnaissance du burn out en tant que maladie professionnelle en Belgique

Auteur : Gentile, Sarah

Promoteur(s) : Mormont, Hugo

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 : 2018-2019

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/6886>

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.

La question de la reconnaissance du burn out en tant que maladie professionnelle en Belgique

Sarah GENTILE

Travail de fin d'études

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

Année académique 2018-2019

Recherche menée sous la direction de :

Monsieur Hugo MORMONT

Professeur

RESUME

Les maladies professionnelles, en Belgique, font l'objet d'un régime d'indemnisation par Fedris¹ (anciennement « Fonds des Maladies Professionnelles² »), en ce qui concerne le secteur privé. Pour ce qui est du secteur public, comme nous l'expliquons dans le présent travail, le régime des maladies professionnelles est un peu différent.

Deux possibilités s'offrent aux victimes de maladies professionnelles afin d'obtenir une indemnisation : la première est celle du régime dit « fermé » c'est-à-dire que certaines maladies sont reprises dans une liste établie par l'arrêté royal du 28 mars 1969³, et la deuxième est celle du régime dit « ouvert » résultant de l'article 30bis des lois coordonnées le 3 juin 1970⁴. La première voie « de la liste » se concrétise dans un arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation. Il suffit alors, à la victime de la maladie professionnelle ou à ses ayants-droits, de faire la preuve qu'elle est bien atteinte d'une maladie se trouvant sur la liste. En outre, il est également nécessaire de faire la preuve de l'exposition au risque professionnel de ladite maladie. Le lien de causalité entre l'exposition au risque professionnel de la maladie et le dommage est, dans cette première voie, présumé irréfragablement. La deuxième voie est celle du régime dit « hors-liste ». Par l'article 30bis des lois coordonnées le 3 juin 1970, il est possible pour les victimes de maladies professionnelles non reprises sur la liste de l'arrêté royal du 28 mars 1969 d'obtenir une indemnisation. La charge de la preuve est alors plus lourde car la victime ou ses ayants-droits doivent prouver, en plus de la maladie et de l'exposition au risque, qu'il existe bien un lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de cette maladie. Le burn out, sujet de notre propos, ne fait pas partie de la liste établie par arrêté royal c'est pourquoi, dans le présent travail, nous nous consacrerons uniquement au système ouvert.

Après avoir brièvement expliqué le système d'indemnisation des maladies professionnelles en Belgique, nous avons tenté de cerner la notion de risque psychosocial en droit belge. Ensuite, il nous a semblé essentiel d'exposer les difficultés qui se présenteront, au niveau probatoire, aux malades du burn out lorsqu'ils solliciteront une indemnisation pour maladie professionnelle en Belgique. Nous avons évoqué par la suite le projet pilote insufflé par Maggie DE BLOCK⁵ concernant la reconnaissance du burn out en tant que maladie liée au travail et ses conséquences. Enfin, nous avons terminé par donner notre avis personnel concernant la reconnaissance de l'épuisement professionnel en tant que maladie professionnelle en Belgique.

¹ Fedris est l'Agence fédérale des risques professionnels en Belgique. C'est une institution publique au sein de l'administration fédérale.

² Fedris a été créée le 1^{er} janvier 2017 par fusion entre le Fonds des Accidents du Travail (FAT) et le Fonds des Maladies Professionnelles (FMP).

³ 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.

⁴ Lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultants de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, *M.B.*, 27 août 1970.

⁵ Maggie DE BLOCK est la ministre fédérale actuelle en charge des Affaires sociales et de la Santé.

LE BURN-OUT,
UNE NOUVELLE MALADIE PROFESSIONNELLE...



MUTIO, *Le burn-out, une nouvelle maladie professionnelle...*, disponible sur
<http://www.urtikan.net>, mai 2015.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	8
I. LES MALADIES PROFESSIONNELLES EN DROIT BELGE	10
A. DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES APPLICABLES EN MATIERE DE MALADIES PROFESSIONNELLES EN BELGIQUE.....	10
B. NOTION DE MALADIE PROFESSIONNELLE ET BENEFICIAIRES	10
C. LE SYSTEME DES MALADIES CONTENU DANS L'ARTICLE 30BIS DES LOIS COORDONNEES DANS LE SECTEUR PRIVE.	12
D. LE SYSTEME DES MALADIES CONTENU DANS L'ARTICLE 30BIS DES LOIS COORDONNEES ET LA PRESOMPTION DANS LE SECTEUR PUBLIC	13
E. LA PROCEDURE RELATIVE A LA DEMANDE EN REPARATION	14
F. LES MISSIONS ASSIGNEES A FEDRIS DANS LE CADRE DES MALADIES PROFESSIONNELLES	16
II. LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	18
A. DEFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU REGARD DE LA LOI SUR LE BIEN-ETRE	18
B. DEFINITION DU BURN OUT ET APPROCHE JURISPRUDENTIELLE DE CETTE NOTION.....	18
C. CAUSES DU BURN OUT.....	19
D. SYMPTOMES DU BURN OUT	20
E. CONSEQUENCES DU BURN OUT	20
F. TRAITEMENT DU BURN OUT	21
III. LA RECONNAISSANCE DU BURN OUT EN TANT QUE MALADIE PROFESSIONNELLE	22
A. APPRECIATION DES CONDITIONS D'INDEMNISATION POUR LES MALADES DU BURN OUT DANS LE SECTEUR PRIVE.	22
B. DIFFICULTES PROBATOIRES QUE LES MALADES DU BURN OUT VONT RENCONTRER	25
C. APPRECIATION DES CONDITIONS D'INDEMNISATION POUR LES MALADES DU BURN OUT DANS LE SECTEUR PUBLIC	25
D. SITUATION DE LA RECONNAISSANCE DU BURN OUT DANS D'AUTRES PAYS D'EUROPE.....	26
IV. PROJET PILOTE VISANT LA PREVENTION DU BURN OUT.....	28
A. MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE VISANT LA PREVENTION DU BURN OUT EN RELATION AVEC LE TRAVAIL	28
B. INCIDENCE DE LA QUALIFICATION DE MALADIE EN RELATION AVEC LE TRAVAIL	28
V. AVIS PERSONNEL SUR UNE RECONNAISSANCE EVENTUELLE DU BURN OUT COMME MALADIE PROFESSIONNELLE	30
CONCLUSION	32
BIBLIOGRAPHIE.....	35
1) <i>Législations et réglementations</i>	35
2) <i>Travaux parlementaires</i>	36
3) <i>Contributions scientifiques</i>	36

4) <i>Brochures et articles de journaux</i>	38
5) <i>Sources internet</i>	38
6) <i>Jurisprudence</i>	39

INTRODUCTION

« L'un des symptômes d'une proche dépression nerveuse est de croire que le travail que l'on fait est terriblement important »⁶. Telle était la pensée de Bertrand RUSSELL, mathématicien et philosophe anglais du XX^{ème} siècle. Il avait, selon nous, bien compris que le travail et la conception que l'on s'en fait peuvent influencer sur la santé mentale des travailleurs. Ce ne sont pas les victimes de la pathologie du burn out qui diront le contraire. En effet, les personnes qui souffrent de burn out sont au départ des personnes qui sont très impliquées dans leur travail, qui ont une volonté de bien faire leur boulot, voire même qui sont perfectionnistes⁷. Quand elles ne trouvent plus dans leur travail de reconnaissance de leurs efforts, elles ont un sentiment d'inefficacité professionnelle, elles s'épuisent et au fil du temps arrivent à un état de burn out.

En Belgique en 2010, il y avait approximativement 19 000 travailleurs qui souffraient de burn out⁸. Cela nous paraît donc être une problématique à étudier dans la mesure où, en plus de ces 19 000 travailleurs, il convient d'y ajouter tous les travailleurs qui souffrent d'un burn out mais qui n'en sont pas conscients, ne consultant pas de médecin pour cette pathologie et essayant de continuer à travailler sans se faire aider.

Face à l'accroissement continu des cas de burn out en Belgique, la question que nous nous sommes posée est de savoir comment le législateur belge appréhende cette situation. Plus précisément, notre question de recherche était la suivante : les victimes de burn out peuvent-elles demander et obtenir une indemnisation au titre de maladie professionnelle ?

Afin de répondre à cette question, nous nous intéresserons spécialement aux conditions d'obtention d'une reconnaissance de maladie professionnelle dans le système dit « ouvert », et soulignerons les difficultés que les travailleurs atteints de cette maladie rencontrent lorsqu'ils introduisent de telles demandes.

En premier lieu, nous allons nous attarder sur la notion de maladie professionnelle et plus spécifiquement sur le système des maladies « hors-liste » dans le secteur privé et ensuite sur la présomption d'exposition au risque professionnel qui concerne le secteur public. Nous expliquerons également la procédure relative à la demande en réparation des maladies professionnelles et décrirons les missions assignées à Fedris.

En second lieu, nous nous pencherons sur les risques psychosociaux tels que définis par le droit belge, et plus en détail sur le burn out, sujet de notre recherche. Après avoir défini le burn out et donner ses causes, ses symptômes et ses conséquences, nous nous appliquerons à décrire le traitement de cette maladie et finirons par décrire les difficultés quant au diagnostic de cette maladie.

⁶ B. RUSSEL, citation disponible sur <https://citations.ouest-france.fr/citation-bertrand-russell/symptomes-proche-depression-nerveuse-croire-18861.html>, *s.d.*, consulté le 26 mars 2019.

⁷ I. HANSEZ, *notes du cours de psychologie du bien-être au travail*, novembre 2017.

⁸ SPF emploi, travail et concertation sociale, *Recherche sur le burnout au sein de la population active belge*, octobre 2009-octobre 2010, disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=33630>.

En troisième lieu, nous étudierons la reconnaissance du burn out en tant que maladie professionnelle de manière plus concrète, en décrivant le dossier à établir pour la reconnaissance d'une maladie hors-liste, les difficultés probatoires que les malades du burn out vont rencontrer tout en distinguant les travailleurs du secteur privé et ceux du secteur public. Enfin, nous situerons la problématique de la reconnaissance du burn out en tant que maladie professionnelle dans d'autres pays d'Europe.

En quatrième lieu, nous parlerons du projet pilote visant la prévention du burn out en relation avec le travail et la volonté de la Ministre Maggie DE BLOCK de voir reconnaître le burn out en tant que maladie liée au travail, et les incidences d'une telle qualification au niveau de l'indemnisation des victimes.

En dernier lieu, nous nous consacrerons à donner notre avis personnel sur une éventuelle reconnaissance du burn out en tant que maladie professionnelle en Belgique et à évoquer les enjeux d'une telle reconnaissance.

I. LES MALADIES PROFESSIONNELLES EN DROIT BELGE

A. DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES APPLICABLES EN MATIERE DE MALADIES PROFESSIONNELLES EN BELGIQUE

Les travailleurs du secteur privé sont essentiellement visés par deux corps de règles en ce qui concerne les maladies professionnelles. Tout d'abord, il s'agit des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultants de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970 et leurs arrêtés d'exécution. Par ailleurs, il s'agit de l'arrêté royal du 26 septembre 1996 déterminant la manière dont sont introduites et instruites par Fedris les demandes de réparation et de révision des indemnités acquises.

Les travailleurs du secteur public, eux, sont visés 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, et ses arrêtés d'exécution.

Les agents contractuels ou statutaires du secteur public sont distingués selon qu'ils appartiennent aux administrations locales et provinciales ou non. Les travailleurs de cette catégorie sont visés par l'arrêté royal du 21 janvier 1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales affiliées à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales. Pour tous les autres membres du secteur public, est applicable l'arrêté royal du 5 janvier 1971 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles dans le secteur public.

B. NOTION DE MALADIE PROFESSIONNELLE ET BENEFICIAIRES

Les lois coordonnées le 3 juin 1970 n'ont pas défini clairement ce que l'on peut entendre par « maladie professionnelle ». Toute maladie contractée au travail n'est pas considérée comme une maladie professionnelle. En effet, pour qu'elle soit considérée comme telle, la maladie doit avoir été provoquée par le travail.

L'article 30 desdites lois coordonnées⁹ prévoit que le Roi dresse la liste des maladies professionnelles qui donnent lieu à réparation. Le Roi l'a fait par arrêté royal du 28 mars 1969¹⁰ et cette liste est mise à jour régulièrement¹¹. Celle-ci étant limitative, seules les maladies reprises dans cette liste pouvaient faire l'objet de réparation (c'est ce que l'on

⁹ Il faut entendre par « lois coordonnées » les lois coordonnées le 3 juin 1970.

¹⁰ 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.

¹¹ Cet arrêté royal a été modifié en août 2002, décembre 2004, octobre 2009, octobre 2012, décembre 2012 et janvier 2013.

appelle communément le système « fermé »). Dans ce système, il existe une présomption légale de lien causal entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de celle-ci¹². La liste se subdivise en 7 catégories : il y a les maladies provoquées par des agents chimiques, les maladies de la peau, les maladies provoquées par l'inhalation de substances, les maladies infectieuses et parasitaires, les maladies provoquées par des agents physiques et enfin les maladies qui ne peuvent être classées dans une autre catégorie¹³. Nous constatons immédiatement que l'épuisement professionnel n'est pas repris dans cette liste, donc pour en obtenir l'indemnisation la victime ne pourra pas se servir de cet instrument.

Le législateur s'est rendu compte qu'à cause du développement industriel d'autres maladies d'origine professionnelle sont apparues et dès lors, il a introduit un article 30bis dans les lois coordonnées le 3 juin 1970¹⁴. Cet article prévoit que la maladie qui ne figure pas sur la liste de l'arrêté royal peut donner lieu à réparation si celle-ci est « d'une manière déterminante et directe, la conséquence de l'exercice de la profession »¹⁵.

Pour bénéficier du régime issu de l'article 30bis des lois coordonnées le 3 juin 1970, la personne atteinte de la maladie doit fournir la preuve qu'elle a été exposée au risque professionnel pendant la période au cours de laquelle elle avait la qualité de bénéficiaire de la loi (c'est ce que l'on appelle communément le système « ouvert » ou « mixte »)¹⁶. Dans le présent travail, nous expliquerons essentiellement le régime des maladies dans le système « ouvert », étant donné que notre sujet porte sur la maladie qu'est le burn out et que cette maladie n'est pas reprise dans la liste de l'article 30 des lois coordonnées, comme nous l'avons déjà précisé.

Les personnes assurées contre les conséquences d'une maladie professionnelle sont les personnes qui sont occupées en tant que travailleurs salariés mais également les chômeurs, les personnes souffrant de handicap(s) physique(s) qui suivent une réadaptation ou une adaptation professionnelle, les apprentis et les stagiaires. Les étudiants exposés au risque d'une maladie professionnelle peuvent aussi jouir de l'assurance maladies professionnelles. Enfin, les membres du secteur public sont également assurés par l'Agence fédérale des risques professionnels (communément appelée « Fedris ») contre les maladies professionnelles¹⁷.

¹² FONDS DES MALADIES PROFESSIONNELLES, « Fonds des maladies professionnelles : Le système ouvert - Plaintes dorsales et travail astreignant pour le dos », in *Rev. b. séc. soc.*, 1998, p. 433.

¹³ Liste disponible sur <https://www.fedris.be>.

¹⁴ Introduit par l'article 100 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, *M.B.*, 9 janvier 1991.

¹⁵ FONDS DES MALADIES PROFESSIONNELLES, *op.cit.*, p. 433.

¹⁶ P. DELOOZ ET D. KREIT, *Les maladies professionnelles*, 3^e éd., Bruxelles, Larcier, 2015.

¹⁷ FEDRIS, *Mes droits en tant que victime d'une maladie professionnelle. Une brochure pour les salariés du secteur privé*, janvier 2017.

C. LE SYSTEME DES MALADIES CONTENU DANS L'ARTICLE 30BIS DES LOIS COORDONNEES DANS LE SECTEUR PRIVE

L'article 32, alinéa 5, des lois coordonnées le 3 juin 1970¹⁸ prévoit qu'il incombe à la victime ou à ses ayants-droits de fournir la preuve que la victime a été exposée au risque professionnel pendant les périodes visées par son premier alinéa, à savoir celles au cours desquelles elle avait la qualité de bénéficiaire de la loi. La charge de la preuve est assez lourde dans ce système car la victime ou ses ayants-droits doivent prouver l'existence de la maladie, l'exposition au risque professionnel ainsi que le lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de celle-ci¹⁹.

Il est question de maladie au sens de l'article 30bis des lois coordonnées²⁰, selon le comité de gestion du Fonds des Maladies Professionnelles, lorsque « la victime est dans un état physique ou psychique anormal, susceptible d'être constaté objectivement et qui nécessite un traitement médical et/ou entraîne une incapacité de travail et/ou provoque le décès »²¹.

L'article 30bis des lois coordonnées le 3 juin 1970 prévoit que pour qu'une maladie qui ne figure pas sur la liste établie par le Roi soit indemnisée, il faut qu'elle trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession. Le comité de gestion du Fonds des Maladies Professionnelles a déterminé, le 9 mars 1994, ce qu'il fallait entendre par « cause directe et déterminante ». Selon lui, le terme « direct » signifie que le rapport causal entre l'exercice de la profession et la maladie doit être sûr, des possibilités ou des probabilités minimales, voire un doute raisonnable ne pouvant suffire. Quant à l'adjectif « déterminant », il signifie que la cause doit être réellement prépondérante ou décisive de la maladie²².

La Cour du travail de Liège a précisé à son tour la notion de cause « directe et déterminante », dans un arrêt du 28 juin 2000 : « la relation causale entre l'exercice de la profession et la maladie hors-liste doit être directe, c'est-à-dire sans détour ni facteur intermédiaire, et déterminante, adjectif qui crée un pléonasme mais qui tend à exprimer que la cause doit être réelle et manifeste, sans devoir être cependant exclusive ni même principale »²³.

La Cour du travail de Mons a jugé, dans la lignée de la Cour du travail de Liège que : « l'exercice de l'activité professionnelle ne doit pas être la cause unique de la maladie professionnelle et qu'il suffit qu'elle en ait été la cause efficiente et que sans elle la maladie n'eût pu exister dans une telle mesure »²⁴.

¹⁸ Modifié par l'article 101 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, *M.B.* 9 janvier 1991.

¹⁹ P. DELOOZ ET D. KREIT, *op.cit.*, p. 90-91.

²⁰ Il faut entendre par « lois coordonnées » les lois coordonnées le 3 juin 1970.

²¹ FONDS DES MALADIES PROFESSIONNELLES, *op.cit.*, p. 439.

²² FONDS DES MALADIES PROFESSIONNELLES, *op.cit.*, p. 436.

²³ C. trav. Liège, 28 juin 2000, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be/JuridatSearchCombined/?lang=fr>.

²⁴ C. trav. Mons, 20 septembre 2005, R.G. n°18.905, *Chron. D.S.*, 2007, p. 211.

D. LE SYSTEME DES MALADIES CONTENU DANS L'ARTICLE 30BIS DES LOIS COORDONNEES ET LA PRESOMPTION DANS LE SECTEUR PUBLIC

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, en ses articles 3bis et 3quater, permet au Roi de déterminer les avantages accordés aux membres du personnel relevant du secteur public, qu'ils soient contractuels ou statutaires.

L'arrêté royal du 5 janvier 1971 relatif à la réparation des dommages résultants des maladies professionnelles dans le secteur public en son article 4, alinéa 2, prévoit qu' « est présumé, jusqu'à preuve du contraire, avoir exposé la victime au risque visé à l'alinéa 1^{er}, tout travail effectué dans les administrations, services, organismes et établissements au cours des périodes citées audit alinéa ».

Comme l'a écrit S. REMOUCHAMPS²⁵, les arrêtés royaux ne font pas de distinction pas selon que la maladie est inscrite dans la liste de l'arrêté royal du 28 mars 1969 ou non. De ce fait, il faut considérer que le mode de preuve sera le même, c'est-à-dire qu'une présomption réfragable sera applicable pour le secteur public. Selon cette présomption, est présumée maladie professionnelle, tout travail effectué dans le secteur public quand un membre du personnel a été exposé au risque professionnel de ladite maladie et qu'il est atteint de cette maladie.

Contrairement au secteur privé, les salariés du secteur public seraient donc déchargés d'apporter la preuve lourde de l'exposition au risque professionnel de la maladie.

Une controverse existe à ce sujet. En effet, M. BOLLAND²⁶ considère que la loi n'a pas habilité le Roi à établir de sa propre initiative la présomption contenue dans les arrêtés royaux et partant, les arrêtés royaux seraient illégaux. Cet auteur raisonne sur l'arrêté royal du 21 janvier 1993 applicable aux administrations provinciales et locales. Selon lui, les juridictions devraient donc écarter les arrêtés royaux en vertu de l'article 159 de la Constitution (on appelle couramment ce mécanisme « l'exception d'illégalité »).

On notera que J.-F. FUNCK considère également que la présomption d'exposition au risque prévue dans les réglementations applicables au secteur public ne vise pas le système « ouvert »²⁷.

Par contre, M. DEMET est d'accord avec la conception de S. REMOUCHAMPS et considère que les arrêtés d'exécution du 5 janvier 1971 et du 21 janvier 1993 sont légaux en ce que l'article 1^{er} de la loi du 3 juillet 1967 autorise l'application de la loi-cadre aux

²⁵ S. REMOUCHAMPS, La preuve en accident du travail et en maladie professionnelle, *R.D.S. – T.S.R.*, 2013/2, p.467-512.

²⁶ M. BOLLAND, « La réparation des maladies professionnelles dans les administrations provinciales et locales : l'arrêté royal du 21 janvier 1993 », *J.T.T.*, 1995, p. 222.

²⁷ J.-F. FUNCK et L. MARCKEY, « Chapitre VI – Maladies professionnelles », in *Droit de la sécurité sociale*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 607-611.

personnels de diverses administrations, aux conditions que le Roi fixe. Ce faisant, selon lui, cet article délègue au Roi le pouvoir d'établir cette présomption²⁸.

Dans un arrêt du 4 avril 2016²⁹, la Cour de cassation a dit pour droit que, s'agissant de maladies professionnelles, l'arrêté royal du 21 janvier 1993 fait référence aux articles 30 et 30bis des lois coordonnées du 3 juin 1970. L'article 5 de cet arrêté exclut l'application de l'article 32 desdites lois coordonnées et donc il ne doit pas être demandé au travailleur de prouver l'exposition au risque professionnel.

En effet, selon la Cour de cassation, il faudrait déduire du fait que le Roi ne fait pas distinction entre les maladies de la liste et les maladies hors-liste, la conséquence selon laquelle les travailleurs qui demandent une réparation pour maladie professionnelle ne doivent pas prouver la présomption d'exposition au risque, si ceux-ci travaillent dans des administrations provinciales ou locales.

En outre, la Cour de cassation, dans un récent arrêt qui concernait un inspecteur de police³⁰, a confirmé sa position en expliquant que « l'application de cette présomption d'exposition au risque professionnel n'est pas limitée aux seules maladies professionnelles reprises sur la liste dressée par le Roi en exécution de l'article 30, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées du 3 juin 1970 mais s'étend aux maladies qui, tout en ne figurant pas sur cette liste, trouvent leur cause directe et déterminante dans l'exercice de la profession, au sens de l'article 30bis de ces lois ». Par cet arrêt, la Cour consacre clairement la présomption d'exposition applicable au secteur public et déclare qu'il faut exclure l'application de l'article 32 des lois coordonnées le 3 juin 1970.

Concernant le secteur public au sens large, la Cour du travail de Liège semble, dans plusieurs de ses arrêts, avoir la même position que la Cour de cassation et confirme la légalité de l'arrêté royal du 5 janvier 1971³¹.

Il nous semble donc que les travailleurs relevant du secteur public peuvent se prévaloir d'une présomption d'exposition au risque et partant, ne doivent plus en faire la preuve en justice lorsqu'ils demandent la réparation d'une maladie professionnelle. La controverse semble avoir été définitivement tranchée par l'arrêt récent de la Cour de cassation³².

E. LA PROCEDURE RELATIVE A LA DEMANDE EN REPARATION

Avant l'année 2017, pour obtenir réparation d'une maladie professionnelle il fallait, pour le secteur privé, introduire sa demande devant le Fonds des Maladies Professionnelles (FMP). Cependant, le 1^{er} janvier 2017³³ le Fonds des Maladies Professionnelles (FMP) et le

²⁸ F. DEMET et al., *Les maladies professionnelles*, Bruxelles, De Boeck et Larquier, 1996, p. 157.

²⁹ Cass., 4 avril 2016, *Pas.*, 2016/4, p. 757-763.

³⁰ Cass., 10 décembre 2018, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be/>.

³¹ C. trav. Liège, 16 février 2004, *R.G.A.R.*, 2006/2, p. 14086 ; C. trav. Liège, 26 février 2004, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be/>.

³² Cass., 10 décembre 2018, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be/>.

³³ Ce changement résulte de la loi du 16 août 2016 portant fusion du Fonds des Accidents du Travail et du Fonds des Maladies Professionnelles, *M.B.*, 5 septembre 2016.

Fonds des Accidents du Travail (FAT) ont fusionné pour donner naissance à Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels. Dorénavant, il convient de s'adresser à Fedris pour introduire une demande en réparation de maladie professionnelle.

En effet, pour ce qui concerne le secteur privé, Fedris est l'assureur unique du risque de maladies professionnelles. L'Agence examine les demandes, prend une décision et indemnise les victimes de maladies professionnelles. Les indépendants, par contre, doivent se tourner vers le régime assurance-maladie des indépendants et ne relèvent pas de Fedris³⁴.

Dans le secteur public, Fedris est le réassureur des administrations provinciales et locales. L'Agence fédérale des risques professionnels conseille les autorités compétentes et rembourse à celles-ci les indemnités qu'elles ont payées. Concernant les autres administrations publiques, Fedris donne un avis médical (donc, une expertise médicale) à la demande des autorités ou du Medex³⁵.

La procédure en réparation est réglée, pour le secteur privé, essentiellement par les dispositions des articles 52 à 55 des lois coordonnées le 3 juin 1970, ainsi que par l'arrêté royal du 26 septembre 1996 déterminant la manière dont sont introduites et instruites par Fedris les demandes en réparation et de révision des indemnités acquises. La procédure, pour les membres des administrations provinciales et locales, est réglée par l'arrêté royal du 21 janvier 1993.

1) La phase administrative

L'Agence fédérale des risques professionnels a pour mission de statuer sur les demandes de réparation et de révision des indemnités acquises. La demande doit être introduite au moyen du formulaire adéquat que l'Agence met à la disposition des personnes intéressées ou alors au moyen d'un modèle électronique.

Concernant les incapacités temporaires, les demandes doivent être introduites soit au moment de l'incapacité temporaire de travail, interrompue ou non par une ou plusieurs périodes de reprises de travail, soit lorsque se manifestent les symptômes de la maladie professionnelle.

Dès qu'elle a terminé l'instruction de la demande, Fedris prend une décision en ne tenant compte que des éléments portés à sa connaissance au plus tard le jour du dernier examen médical effectué. La décision est motivée et notifiée à la victime ou si celle-ci est décédée à ses ayants-droits. La notification de la décision de l'Agence doit être envoyée par lettre recommandée, sauf exceptions reprises à l'article 13, alinéa 3, de l'arrêté royal du 26 septembre 1996.

³⁴ FEDRIS, *Réparation en cas de maladie professionnelle. Aperçu général*, janvier 2017.

³⁵ Medex est un service public fédéral de l'expertise médicale.

Fedris statue au plus tard dans les quatre mois de la réception de la demande ou du fait donnant lieu à l'examen d'office, conformément à l'article 10, alinéa 1^{er} de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la charte de l'assuré social³⁶.

2) *La phase judiciaire*

L'action judiciaire est un moyen de recours contre la décision administrative rendue, soit par Fedris pour les travailleurs du secteur privé, soit par l'employeur pour les agents du secteur public. Pour que l'action en justice soit recevable, il faut impérativement qu'il y ait eu une procédure administrative préalable et qu'une décision administrative ait été rendue³⁷.

Les décisions donnant lieu à contestation sont tranchées par le tribunal du travail, en vertu de l'article 53 alinéa 1^{er} des lois coordonnées le 3 juin 1970. Le tribunal territorialement compétent est celui du domicile du bénéficiaire des indemnités. En ce qui concerne l'appel du jugement du tribunal, il est porté devant la Cour du travail, quelle que soit la valeur du litige³⁸.

La décision contestée doit, à peine de déchéance, être soumise par la victime ou ses ayants-droit au tribunal du travail compétent dans l'année de sa notification conformément à l'article 53, alinéa 2 des lois coordonnées³⁹.

Il est intéressant de noter que les dépens sont à charge de Fedris pour la totalité, sauf évidemment si la procédure est téméraire et vexatoire⁴⁰.

F. LES MISSIONS ASSIGNEES A FEDRIS DANS LE CADRE DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Fedris a différentes compétences dans le cadre de sa mission d'assurance contre le risque de maladies professionnelles.

L'Agence a plusieurs missions que nous allons globalement énumérer ci-après. Tout d'abord, une de ses missions est d'assurer l'application des lois coordonnées au niveau de la prévention des maladies professionnelles⁴¹. En outre, Fedris peut, à la demande d'autres organismes comme les administrations provinciales et locales, effectuer des examens médicaux et des expertises médicales des victimes de maladies⁴². Elle peut aussi intervenir dans certains frais de surveillance de santé des jeunes qui suivent une formation en alternance⁴³. De plus, peut émettre un avis relatif à l'exposition, à certains lieux ou postes de

³⁶ P. DELOOZ ET D. KREIT, *op. cit.*, p. 219.

³⁷ F. DEMET et al., *op. cit.*, p. 106.

³⁸ *Ibidem*, p. 103.

³⁹ *Ibidem*, p. 104.

⁴⁰ Article 53 des lois coordonnées le 3 juin 1970, in fine.

⁴¹ Article 6, 1^o, des lois coordonnées le 3 juin 1970.

⁴² Article 6, 2^o, des lois coordonnées le 3 juin 1970.

⁴³ Article 6, 6^obis, des lois coordonnées le 3 juin 1970.

travail, aux risques de la maladie professionnelle, à la demande du conseiller en prévention-médecin du travail⁴⁴ ou du C.P.P.T.⁴⁵⁴⁶.

Un conseil scientifique est institué au sein de Fedris et est actif au niveau de la prévention des maladies professionnelles. En effet, le conseil est chargé de rechercher les meilleurs moyens afin d'assurer le traitement et la prévention des maladies professionnelles⁴⁷, de faire toute proposition quant aux risques professionnels qui requièrent une surveillance de santé prolongée ainsi que les conditions et modalités de la surveillance à exercer⁴⁸. Chaque année, le conseil scientifique dresse un rapport sur l'évolution des maladies professionnelles donnant lieu à réparation. Ce rapport est ensuite communiqué au ministre fédéral qui a l'emploi dans ses attributions, actuellement il s'agit de Kris PEETERS⁴⁹.

Un comité de gestion est institué au sein de Fedris. Il assure la direction stratégique de Fedris⁵⁰. Le comité de gestion des maladies professionnelles peut, sur proposition du conseil scientifique, décider d'un projet pilote de prévention visant à éviter l'aggravation d'une maladie⁵¹. Nous verrons, par la suite, dans le présent travail le projet pilote qui concerne la prévention du burn out.

⁴⁴ Le conseiller en prévention-médecin du travail est un médecin chargé à titre principal d'examiner à titre préventif la santé et le bien-être des travailleurs.

⁴⁵ Il s'agit du comité pour la prévention et la protection au travail. Ce comité se doit de chercher et proposer des moyens pour contribuer au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

⁴⁶ Article 6, 7°, des lois coordonnées le 3 juin 1970.

⁴⁷ Article 16, 2°, des lois coordonnées le 3 juin 1970.

⁴⁸ Article 16, 3°, des lois coordonnées le 3 juin 1970.

⁴⁹ Article 17bis des lois coordonnées le 3 juin 1970.

⁵⁰ X., « Comité de gestion », disponible sur <https://www.fedris.be/fr/>, *s.d.*, consulté le 29 avril 2019.

⁵¹ Article 6bis des lois coordonnées le 3 juin 1970.

II. LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

A. DEFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU REGARD DE LA LOI SUR LE BIEN-ETRE

La définition des risques psychosociaux a été insérée, en 2014, dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁵². Selon l'article 32/1 de cette loi, on entend par risques psychosociaux « 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 ».

La loi du 4 août 1996 évoque, parmi les risques psychosociaux, le stress. Quant à la pathologie qui nous occupe, l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail inclut le burn out comme risque psychosocial⁵³. Le stress et l'épuisement professionnel sont donc, depuis 2014, reconnus dans le monde du travail⁵⁴.

B. DEFINITION DU BURN OUT ET APPROCHE JURISPRUDENTIELLE DE CETTE NOTION

C'est Herbert FREUDENBERGER qui est un des premiers à avoir mené une étude complète sur le syndrome du burn out au XX^{ème} siècle et qui en a décrit les symptômes⁵⁵. Il décrit les malades du burn out comme « des personnes qui sont victimes d'incendie, tout comme les immeubles. Sous la tension produite par la vie dans notre monde complexe, leurs ressources internes en viennent à se consumer comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte »⁵⁶.

On définit généralement le burn out comme un « état d'esprit négatif qui est persistant et lié au travail chez des individus normaux. Il est caractérisé par de l'épuisement physique et émotionnel, un sentiment d'inefficacité, une démotivation et des comportements

⁵² La définition a été introduite par la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail. Font notamment partie des risques psychosociaux la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

⁵³ A. ZORBAS ET G. ZORBAS, *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail. Droits belge, français et luxembourgeois*, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 266.

⁵⁴ X., « Pesten en burn-out op het werk ... wijzigingen sinds 1 september ! » in *De sociale maand*, 2014/7, p.13-14.

⁵⁵ CPCP ASBL, *Le burn-out. Trois analyses de Marie-Sarah Delefosse*, octobre 2018, disponible sur <http://www.cpcp.be/medias/pdfs/publications/special-burnout.pdf>.

⁵⁶ H. J. FREUDENBERGER, « Staff Burn-out », in *Journal of Social Issues*, XXX, 1, 1974, p. 159-165.

dysfonctionnés au travail »⁵⁷. Cependant, il est nécessaire de relever qu'il n'existe pas de consensus sur la définition du burn out⁵⁸.

Il est intéressant de noter que le burn out est peu reconnu au sein de la communauté médicale. En effet, il est d'ailleurs absent des principales classifications psychiatriques (DSM V⁵⁹ et CIM 10⁶⁰)⁶¹. Selon certains, il s'en déduit donc que le burn out ne se « caractérise pas par un diagnostic clinique unique et précis, faisant état à la fois de symptômes et de causes bien établis »⁶².

Néanmoins, en Belgique, dans un jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 9 janvier 2018, le juge bruxellois a reconnu le burn out comme étant une maladie. En effet, le tribunal a rappelé que le burn out est, depuis le 1^{er} septembre 2014, reconnu au titre de risque psychosocial et que selon les chiffres de l'I.N.A.M.I.⁶³, les risques psychosociaux sont la première cause d'invalidité dans le secteur de l'assurance obligatoire indemnités et soins de santé. En outre, le juge a mentionné que lors d'une interpellation parlementaire à la Chambre, la Ministre fédérale Maggie DE BLOCK était d'avis que le burn out devait être reconnu comme maladie liée au travail. Compte tenu de tous ces éléments le burn out devait bel et bien être considéré comme une maladie selon le juge⁶⁴.

En France, et ce depuis 2002, la Cour de cassation a reconnu dans le chef de l'employeur une obligation de sécurité de résultat⁶⁵. Si l'employeur ne respecte pas son obligation, toute maladie professionnelle peut être considérée comme un manquement à cette obligation⁶⁶. Un arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 15 janvier 2008, traitait de la problématique du burn out et la Cour a retenu qu'il y avait un lien « direct et essentiel » entre la pathologie que la travailleuse présentait et le travail qu'elle effectuait. Elle a donc conclu que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat et a condamné l'employeur.

C. CAUSES DU BURN OUT

Très souvent, le burn out se manifeste chez des personnes qui sont très investies dans leur travail, qui veulent (trop) bien faire et qui ont du mal à se détacher de leur sphère professionnelle.

⁵⁷ I. HANSEZ, *notes du cours de psychologie du bien-être au travail*, novembre 2017.

⁵⁸ CPCP ASBL, *op. cit.*, p. 8.

⁵⁹ Le DSM est l'abréviation anglaise pour « manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux ». C'est un ouvrage de référence publié par l'Association américaine de psychiatrie.

⁶⁰ CIM est l'abréviation de « Classification internationale des maladies ». Cette classification est publiée par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

⁶¹ CPCP ASBL, *op. cit.*, p. 19.

⁶² X., « Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout. Mieux comprendre pour mieux agir. », disponible sur https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Exe_Burnout_21-05-2015_version_internet.pdf, *s.d.*, consulté le 10 avril 2019.

⁶³ Il s'agit de l'Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité.

⁶⁴ Trib. trav. Bruxelles, 1^{ère} ch., 9 janvier 2018, *J.T.T.*, 2018/9, n°1303, p. 139-143.

⁶⁵ Cass., fr., 23 mai 2002, disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

⁶⁶ M. CAHEN, « La responsabilité de l'employeur en matière de burn out », disponible sur <https://www.legavox.fr/>, le 15 janvier 2016.

Le burn out apparait en général (mais pas toujours) lorsque la personne atteinte de cette maladie a été confrontée à un stress persistant de longue durée⁶⁷. Ce stress peut résulter de plusieurs facteurs dans le milieu professionnel : l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail ainsi que les relations interpersonnelles au travail⁶⁸. Le burn out prendrait donc sa source en réponse à un nombre important de facteurs de stress qui s'inscrivent dans la durée. L'épuisement professionnel serait donc la conséquence de réactions de « stress quotidien ayant usé l'individu »⁶⁹.

D. SYMPTOMES DU BURN OUT

Les symptômes du burn out peuvent être distingués en 3 catégories : il y a d'une part les symptômes physiques, d'autre part les symptômes cognitifs et affectifs et il y a en outre les symptômes comportementaux.

Nous nous bornerons à énumérer les symptômes les plus souvent rencontrés par les personnes atteintes de cette pathologie à notre estime, sans prétendre donner une liste exhaustive de tous les symptômes.

Dans les symptômes physiques se trouvent les troubles du sommeil, la baisse d'énergie, des plaintes gastro-intestinales et une fatigue profonde. Dans les symptômes cognitifs et affectifs, il y a la baisse de motivation, la frustration, l'irritabilité, l'humeur dépressive, l'anxiété, la baisse de mémoire et de concentration. Dans les symptômes comportementaux, figurent le changement d'attitude envers les autres, la tendance à s'isoler, l'absentéisme pour maladie, la baisse de performance et l'agressivité⁷⁰.

E. CONSEQUENCES DU BURN OUT

Le burn out ruine la santé mentale des personnes qui en souffrent. Il augmente la probabilité de souffrir de troubles dépressifs ou anxieux et peut même parfois mener à des idées suicidaires. En outre, le burn out accroît significativement le risque d'infections de type diabètes, ou maladies cardiovasculaires⁷¹.

Au niveau sociétal, les personnes atteintes du burn out se trouvent au fil du temps en incapacité de travailler, s'absentent au travail et souffrent de dépression souvent profonde⁷². Les travailleurs atteints de cette maladie et qui continuent tout de même à travailler sont

⁶⁷ I. HANSEZ, *op. cit.*

⁶⁸ Ces composantes font partie de la définition des risques psychosociaux qui se trouve à l'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

⁶⁹ J.-P. OLIE ET P. LEGERON, Le burn-out: faut-il en faire une maladie?, in *Bulletin de l'Académie nationale de Médecine*, 2016, CC, II, p. 349-365.

⁷⁰ I. HANSEZ, *op.cit.*

⁷¹ CPCP ASBL, *op. cit.*, p. 16.

⁷² S. PETERS ET P. MESTERS, *Vaincre l'épuisement professionnel. Toutes les clés pour vaincre le burn out*, Paris, Robert Laffont, 2007.

néanmoins moins productifs, jusqu'au moment où ils n'arriveront plus du tout à effectuer leurs tâches⁷³.

F. TRAITEMENT DU BURN OUT

Afin d'aider le malade à guérir ou la personne presque atteinte à ne pas développer complètement un burn out, il convient d'influer sur les conditions de travail premièrement. Il est nécessaire d'instaurer de nouvelles conditions de travail qui permettent plus d'autonomie au travailleur, un soutien organisationnel et lui confier un travail qui l'intéresse.

Le travailleur devra se rendre à l'évidence : il souffre d'un stress lorsqu'il est au travail. Une fois cette prise de conscience faite, il faudra s'attaquer aux causes de ce stress et travailler sur son environnement afin de réduire ses anxiétés.

Pour traiter cette maladie, il faudra donc travailler sur les deux variables : organisationnelle d'une part et individuelle d'autre part⁷⁴.

⁷³ R. FLORU et J.-C. CNOCKAERT, « Stress professionnel et Burnout », in *Les Cahiers de l'Actif* - N° 264/ 265, mai-juin 1998, p. 36.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 37-38.

III. LA RECONNAISSANCE DU BURN OUT EN TANT QUE MALADIE PROFESSIONNELLE

A. APPRECIATION DES CONDITIONS D'INDEMNISATION POUR LES MALADES DU BURN OUT DANS LE SECTEUR PRIVE

L'article 30bis des lois coordonnées permet, pour le secteur privé, une indemnisation forfaitaire des maladies qui ne se trouvent pas sur la liste établie par le Roi. Pour qu'il y ait réparation, il faut qu'il y ait une affection qui répond aux conditions de la maladie professionnelle, à savoir que l'affection doit résulter de l'exposition professionnelle au risque de contracter ladite affection⁷⁵.

Tout d'abord, la victime doit prouver qu'elle est atteinte d'une maladie. Comme nous l'avons déjà mentionné, le tribunal du travail de Bruxelles, dans son jugement du 9 janvier 2018⁷⁶ a reconnu que le burn out était une maladie. Cela étant, de toute manière, la Cour du travail de Bruxelles, dans un arrêt du 14 mai 2007, avait déjà indiqué 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 apparait que la profession a joué un rôle bien défini - même non exclusif - dans leur apparition »⁷⁷. Nous pensons donc qu'en justice, la victime d'un épuisement professionnel n'aura pas de mal à faire admettre au juge qu'il s'agit bien d'une maladie, même si celle-ci est encore assez méconnue en médecine. Si réticence dans le chef du juge il y a à considérer le burn out comme une maladie, il recourra sans doute à un expert qui sera chargé de déterminer s'il s'agit réellement d'une maladie⁷⁸. Probablement, en majorité, les experts désignés estimeront, à juste titre selon nous, qu'il s'agit véritablement d'une maladie.

Ensuite, la victime relevant du secteur privé doit apporter la preuve qu'elle a été réellement exposée au risque professionnel de contracter la maladie durant une période de travail couverte par le régime des maladies professionnelles⁷⁹. L'article 32, alinéa 2, des lois coordonnées le 3 juin 1970 est libellé comme suit : « Il y a risque professionnel au sens de l'alinéa 1^{er}, 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 »⁸⁰. La victime du burn out devra identifier des circonstances concrètes et nocives, dans le cadre du travail

⁷⁵ 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 et P.-P. Van Gehuchten (coord.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 235.

⁷⁶ Trib. trav. Bruxelles, 1^{ère} ch., 9 janvier 2018, *J.T.T.*, 2018/9, n°1303, p. 139-143.

⁷⁷ C. trav. Bruxelles, 14 mai 2007, R.G. n°48.759, disponible sur www.terralaboris.be.

⁷⁸ Tel a été le cas d'ailleurs dans un arrêt du tribunal du travail de Bruxelles à savoir : Trib. trav. Bruxelles, 28 juillet 2011, inéd., R.G. n°09/11.447/A.

⁷⁹ Ce critère est contenu dans l'article 32 des lois coordonnées le 3 juin 1970.

⁸⁰ Article 32, alinéa 2 des lois coordonnées le 3 juin 1970.

qu'elle effectue, afin de démontrer un risque professionnel de contracter un burn out. Il faudra donc identifier des « agents, susceptibles de nuire à la santé et auxquels le travailleur a été soumis »⁸¹. Ces agents peuvent résulter de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles. Cela pourrait donc résider dans des facteurs organisationnels qui provoquent du stress à la personne atteinte du burn out, ou par exemple des conflits interpersonnels ou harcèlement sur le lieu de travail qui seraient un danger pour la santé mentale ou pourrait générer un dommage⁸².

L'article 30bis des lois coordonnées⁸³ impose également que la maladie trouve sa cause directe et déterminante dans l'exercice de la profession et c'est à la victime de le prouver⁸⁴.

Sur l'adjectif « direct » la Cour du travail de Liège, dans un arrêt du 21 février 2017⁸⁵, reprenant des enseignements jurisprudentiels de la Cour du travail de Mons⁸⁶ et de la Cour du travail de Liège⁸⁷ a dit que « la cause doit être efficiente, en cela que, sans elle, la maladie professionnelle n'eût pu exister dans une telle mesure, ce qui signifie que l'état de la victime ne serait pas celui constaté après un examen de tous les facteurs extraprofessionnels susceptibles d'expliquer cet état ». Elle a rappelé que des probabilités minimales ne suffisent pas pour y avoir une cause directe et qu'un doute ne peut profiter à la victime. Il faut considérer qu'il y a un doute lorsqu'il n'existe pas de « vraisemblance médicale suffisamment élevée en ce qui concerne la maladie et l'exposition au risque professionnel de la maladie »⁸⁸.

En ce qui concerne l'exigence du caractère « déterminant », La Cour du travail de Liège⁸⁹ a précisé que « la cause doit être réellement prépondérante ou décisive, ce qui signifie réelle, concrète et manifeste sans être exclusive, ni même principale ».

Dernièrement, la victime doit faire la preuve d'un lien de causalité entre la maladie et le risque professionnel de cette maladie.

Le principe en matière de lien causal est celui de la pluri-causalité et il est contenu dans la loi du 24 décembre 1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci. En effet, l'exposé des motifs de cette loi précise que, notamment dans le domaine des maladies professionnelles, « il importe peu que la maladie ne soit pas la seule cause du dommage, de l'incapacité de travail ou du décès, il suffit que, sans elle, le dommage n'eût pas existé ou n'eût pas été aussi grave »⁹⁰. En outre, la théorie de l'équivalence des conditions, comme le relève S. REMOUCHAMPS, est appréhendée

⁸¹ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *op. cit.*, p. 262

⁸² *Ibidem*, p. 258

⁸³ Par « lois coordonnées » il faut entendre les lois coordonnées le 3 juin 1970.

⁸⁴ FEDRIS, *Réparation en cas de maladie professionnelle. Aperçu général*, janvier 2017, p. 8.

⁸⁵ C. trav. Liège, division Liège, 21 février 2017, disponible sur www.terralaboris.be.

⁸⁶ C. trav. Mons, 3ème ch., 20 septembre 2005, *Chron. D.S.*, 2007, p.211.

⁸⁷ C. trav. Liège, division Liège, 29 juin 2016, R.G. 2012/AL/99.

⁸⁸ C. trav. Bruxelles, 6ème ch., 19 mars 2014, disponible sur www.terralaboris.be.

⁸⁹ C. trav. Liège, division Liège, 21 février 2017, disponible sur www.terralaboris.be.

⁹⁰ Doc. Parl. Sénat, sess. ord. 1962-1963, n°237, p. 3-4.

en droit belge et il en résulte que le fait générateur ne doit être ni unique, ni direct, ni « suffisant » ou « déterminant »⁹¹.

La jurisprudence suit ce principe de pluri-causalité. En effet, la Cour de cassation, dans un arrêt du 2 février 1998, a précisé que « [...] le lien de causalité prévu par l'article 30bis entre l'exercice de la profession et la maladie, ne requiert pas que l'exercice de la profession soit la cause exclusive de la maladie ; que cet article n'exclut pas une prédisposition, ni n'impose que l'ayant-droit doive établir l'importance de l'influence exercée par la prédisposition »⁹². Un jugement du tribunal du travail de Gand précise également que : « la prédisposition pathologique ne fait nullement obstacle à la reconnaissance de la maladie professionnelle, même si cette prédisposition en serait la cause principale »⁹³. Le burn out trouvant sa cause dans divers facteurs, comme tous les risques psychosociaux, certains pourraient penser que l'existence de prédispositions pathologiques fermerait aux victimes le droit de réclamer une indemnisation pour leur maladie, mais il n'en est rien à notre avis.

Malgré les développements que nous venons d'apporter, force est de constater que les décisions administratives rendues sur des demandes d'indemnisation qui concernent des maladies psychiques sont généralement rejetées au regard du lien causal, arguant que la maladie n'est pas causée directement ni de manière déterminante par l'exercice de la profession⁹⁴.

Une décision qui porte sur la reconnaissance du burn out en tant que maladie professionnelle émane du tribunal du travail de Bruxelles du 28 juillet 2011⁹⁵. Dans cette affaire, il s'agissait d'un agent du secteur public qui invoquait un burn out causé par son travail. Cet agent se plaignait du refus de sa demande lors de la phase administrative, qui était motivé par une absence de lien direct et déterminant entre la maladie et l'exercice de la profession.

Le tribunal, dans cette affaire, a fait appel à un médecin-expert afin de déterminer si le burn out pouvait être considéré comme une maladie et en déterminer les causes prépondérantes, et si l'exercice des fonctions de l'agent l'ont soumis à un risque d'épuisement professionnel nettement plus grand que celui subi par la population en général. Ceci va dans le prolongement d'un arrêt de la Cour du travail de Liège du 25 mai 2000 qui explique qu'« il ne peut être question de risque professionnel qu'à partir du moment où ce risque est significativement plus important dans l'exercice de la profession que dans le milieu extraprofessionnel »⁹⁶. Selon S. REMOUCHAMPS et nous sommes d'accord avec elle, il faut apprécier ce critère d'une manière raisonnable, sous peine d'imposer une preuve impossible à administrer⁹⁷.

⁹¹ En ce sens, elle cite P. STAQUET, « Troubles psychiques et état antérieur : question des questions ? », in J. De mol, *Troubles somatoformes*, Limal, Anthemis, 2014, p. 137-152.

⁹² Cass., 2 février 1998, *Bull.*, 1998, p. 156

⁹³ Trib. trav. Gand, 31 mai 1999, *T.G.R.*, 2000, p. 149.

⁹⁴ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *op.cit.*, p. 249.

⁹⁵ Trib. trav. Bruxelles, 28 juillet 2011, inéd., R.G. n°09/11.447/A.

⁹⁶ C. trav. Liège, 25 mai 2000, inéd. R.G. n°24/736/96,

⁹⁷ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *op.cit.*, p. 268.

Enfin, le tribunal a demandé à l'expert de déterminer si le burn out subi par l'agent trouvait sa cause directe et déterminante dans une exposition avérée au risque de la maladie⁹⁸.

Concernant le lien de causalité, « il s'agit de déterminer si, en l'absence du facteur professionnel avancé par la victime, la maladie se serait développée de la même manière et aurait présenté l'intensité et les particularités qui peuvent être constatées »⁹⁹. Il ne faut pas exiger un lien causal effectif, mais l'existence d'un danger possible ou éventuel de contracter la maladie à cause du facteur d'exposition suffirait selon nous¹⁰⁰.

B. DIFFICULTES PROBATOIRES QUE LES MALADES DU BURN OUT VONT RENCONTRER

Il est compliqué pour les victimes de pathologies hors-liste, invoquant l'article 30bis des lois coordonnées du 3 juin 1970, d'obtenir une indemnisation. En effet, le lien direct et déterminant entre la maladie et l'exercice de la profession est assez difficile à prouver dans les faits. Il s'avère que seulement 5% des personnes qui font une demande sur cette base réussissent à obtenir une indemnisation¹⁰¹.

C. APPRECIATION DES CONDITIONS D'INDEMNISATION POUR LES MALADES DU BURN OUT DANS LE SECTEUR PUBLIC

Concernant le secteur public, comme nous l'avons déjà mentionné, c'est par la loi du 3 juillet 1967¹⁰² que la réparation des maladies professionnelles est organisée.

La victime de la maladie qui est active dans le secteur public devra à son tour prouver qu'elle est atteinte de la maladie et que celle-ci trouve sa cause directe et déterminante dans l'exercice de la profession. Par contre, une présomption existe en ce qui concerne l'exposition au risque professionnel. La charge de la preuve est donc moins lourde pour le personnel du secteur public¹⁰³. Ne peut-on pas, là, y voir une différence flagrante de traitement créant une discrimination par rapport aux travailleurs du secteur privé ? La question n'a, à notre connaissance, jamais été posée à la Cour constitutionnelle belge.

⁹⁸ Hélas, nous n'avons pas connaissance de l'issue de cette affaire.

⁹⁹ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *op.cit.*, p. 259.

¹⁰⁰ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *op.cit.*, p. 270.

¹⁰¹ J. MATTHYS, « Hoofstuk X - Het professionele risico » in *Arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en handicap*, Gent, Uitgeverij Larcier, 2011, p. 184.

¹⁰² 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.

¹⁰³ 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 et P.-P. Van Gehuchten (coord.), Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 244.

Comme nous l'avons expliqué en amont dans ce travail, il existe une controverse quant à une éventuelle présomption d'exposition au risque professionnel dans le secteur public. Mais nous sommes d'avis que cette présomption s'applique, nous retranchant derrière l'arrêt du 4 avril 2016 de la Cour de cassation¹⁰⁴ ainsi que derrière l'arrêt du 10 décembre 2018 de la Cour de cassation¹⁰⁵ également. Donc, l'exposition au risque professionnel de la maladie est présumée, de manière réfragable, pour tout travail effectué en tant qu'agent du secteur public. Cette présomption va considérablement aider les agents du secteur public qui introduisent une demande de réparation de maladie professionnelle concernant un burn out. Ceux-ci auront, en effet, une charge de la preuve allégée.

Dans l'arrêt du 4 avril 2016 de la Cour de cassation, il s'agissait de la présomption d'exposition au risque professionnel contenue dans l'article 5, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 21 janvier 1993¹⁰⁶. Néanmoins, la Cour du travail de Mons, dans un arrêt du 28 mars 2018¹⁰⁷ a considéré que la présomption est transposable aux autres travailleurs du secteur public dès lors que l'article 4, alinéa 2, de l'arrêté royal du 5 janvier 1971¹⁰⁸ est le « pendant » de l'article 5 alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 21 janvier 1993. En outre, l'arrêt de la Cour de cassation du 10 décembre 2018¹⁰⁹ concernait un inspecteur de police mais la Cour s'est montrée large dans sa manière de formuler son arrêt et a parlé du secteur public en général. Selon la Cour, il convient de rejeter l'application de l'article 32, alinéa 2, des lois coordonnées le 3 juin 1970 pour les agents du secteur public. Par conséquent, elle confirme que la présomption d'exposition au risque professionnel s'applique au secteur public en général aussi bien en ce qui concerne les demandes de réparation de maladies de la liste, qu'en ce qui concerne les demandes de réparation de maladies hors-liste.

D. SITUATION DE LA RECONNAISSANCE DU BURN OUT DANS D'AUTRES PAYS D'EUROPE

Un rapport d'étude a été établi par Eurogip¹¹⁰ en février 2013, comparant la situation de 10 pays européens¹¹¹ sur la problématique de la reconnaissance des pathologies psychiques en maladie professionnelle¹¹².

De ce rapport, il se dégage que le Danemark est le seul pays ayant inscrit un trouble mental sur sa liste de maladies professionnelles en 2005, le stress post-traumatique. Donc dans ce pays, le stress post-traumatique sera indemnisé via le système fermé. Par contre, pour

¹⁰⁴ Cass., 4 avril 2016, *Pas.*, 2016/4, p. 757-763.

¹⁰⁵ Cass., 10 décembre 2018, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

¹⁰⁶ Cet arrêté royal est applicable au personnel appartenant aux administrations provinciales et locales.

¹⁰⁷ C. trav. Mons, 28 mars 2018, disponible sur <http://www.terralaboris.be>.

¹⁰⁸ Cet arrêté royal concerne les agents du secteur public en général.

¹⁰⁹ Cass., 10 décembre 2018, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

¹¹⁰ Eurogip est un organisme français chargé d'étudier les questions relatives aux accidents du travail ainsi qu'aux maladies professionnelles au niveau européen.

¹¹¹ Les pays ayant participé à cette étude sont : l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Italie, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse.

¹¹² Rapport d'étude Eurogip, *Quelle reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail ? Une étude sur 10 pays européens*, février 2013, p. 16 et suivantes.

tous les autres troubles psychiques, une demande d'indemnisation pourra être demandée via le système ouvert. En Belgique, en France, en Italie, en Espagne ou en Suède, c'est par la voie du système ouvert que les victimes de maladies psychiques professionnelles pourront demander réparation.

En Italie, le législateur a choisi de cadrer les reconnaissances et les indemnisations des troubles psychiques, beaucoup plus que dans les autres pays européens. En effet, il s'agit de reconnaître les troubles psychiques comme maladies professionnelles uniquement si ceux-ci sont « causés par des conditions spécifiques et particulières imputables à des dysfonctionnements nés de l'organisation du travail »¹¹³.

En Suède, ces troubles doivent être directement en lien avec le travail pour pouvoir être indemnisés au titre de maladie professionnelle. En outre, pour obtenir une réparation, il faut que la victime ait perdu des revenus et/ou ait gardé des séquelles psychologiques durables du fait de sa maladie.

En France, la maladie indemnisable doit avoir été causée essentiellement et directement par le travail et avoir entraîné une incapacité permanente d'un taux d'au moins 25 %.

En Espagne, on distingue 4 types de pathologies mentales susceptibles d'être reconnues comme maladies professionnelles, à savoir les troubles affectifs, phobiques et névrotiques du comportement et les troubles de la personnalité.

La spécificité du système en Belgique réside dans la présomption de rapport de causalité entre la maladie et le risque professionnel dont bénéficie la victime d'une maladie dans le système « fermé ». Il s'agit comme l'écrit D. DE BRUCQ du « point fort du système belge »¹¹⁴. Cependant, le point faible du système belge est le délai d'attente pour traiter les demandes qui est en général de plus ou moins 12 mois.

Enfin, en Belgique, l'on constate qu'une reconnaissance des troubles psychiques en maladie professionnelle est difficile et très rarement obtenue (seulement deux cas reconnus en 2002)¹¹⁵.

¹¹³ Rapport d'étude Eurogip, *Quelle reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail ? Une étude sur 10 pays européens*, février 2013, p. 16.

¹¹⁴ D. DE BRUCQ, « Une vaste enquête : les maladies professionnelles en Europe. Déclaration, reconnaissance et indemnisation » in *Rev. b. séc. soc.*, 2001, p. 379.

¹¹⁵ Rapport d'étude Eurogip, *op.cit.*, p. 8

IV. PROJET PILOTE VISANT LA PRÉVENTION DU BURN OUT

A. MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE VISANT LA PREVENTION DU BURN OUT EN RELATION AVEC LE TRAVAIL

En 2017, la Ministre fédérale de la Santé publique, Maggie DE BLOCK, a souhaité que le burn out soit reconnu en tant que maladie liée au travail¹¹⁶. Dans la perspective de cette reconnaissance, Fedris a été chargé d'un projet pilote visant la prévention du burn out. Ce projet a débuté en janvier 2019.

Ce projet concernera jusqu'à 1000 travailleurs qui exercent leur profession dans les secteurs financiers et hospitaliers uniquement, ayant déjà été constaté que ces secteurs sont fortement touchés par la pathologie du burn out¹¹⁷. Par cette initiative, Fedris propose aux travailleurs souffrant d'un stade précoce de burn out un trajet d'accompagnement, ce trajet sera individualisé à chaque travailleur à son milieu de travail et aura une durée de 9 mois.

Ce projet vient tout juste de débiter et est prévu pour une durée de 3 ans, donc nous n'avons malheureusement pas encore connaissance de son évaluation.

B. INCIDENCE DE LA QUALIFICATION DE MALADIE EN RELATION AVEC LE TRAVAIL

Le concept de « maladie en relation avec le travail » figure à l'article 62bis des lois coordonnées le 3 juin 1970. En vertu de cet article, sont des maladies en relation avec le travail « les maladies, non visées aux articles 30 et 30bis, qui, selon les connaissances médicales généralement admises, peuvent trouver leur cause partielle dans une exposition à une influence nocive, inhérente à l'activité professionnelle et supérieure à celle subie par la population en général, sans que cette exposition, dans des groupes de personnes exposées, constitue la cause prépondérante de la maladie »¹¹⁸.

La différence essentielle entre les maladies professionnelles et les maladies en relation avec le travail réside dans la nature du risque professionnel et dans le lien de causalité entre la

¹¹⁶ X., « Le burn out en tant que maladie liée au travail », disponible sur <https://www.beswic.be/fr/blog/le-burn-out-en-tant-que-maladie-liee-au-travail>, 24 février 2017.

¹¹⁷ X., « projet pilote burn-out », disponible sur <https://fedris.be>, *s.d.*, consulté le 27 mars 2019.

¹¹⁸ L'article 62bis des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970 a été inséré par la loi du 13 juillet 2006, et est entré en vigueur le 1^{er} mars 2007.

profession et la maladie. En effet, en ce qui concerne la maladie en relation avec le travail, l'exposition au risque professionnel n'est pas la cause principale de la maladie¹¹⁹.

Contrairement à une maladie professionnelle, la maladie en relation avec le travail n'a pas pour cause directe et déterminante l'exposition au risque professionnel. L'exposition au risque professionnel, dans cette perspective, n'est pas la cause unique de la maladie mais un facteur d'aggravation de celle-ci¹²⁰.

Dans un arrêt du 4 avril 2016, la Cour de cassation est venue préciser cette notion de maladie en relation avec le travail. Selon la Cour, la différence entre la maladie professionnelle et la maladie en relation avec le travail réside dans le lien de causalité entre, d'une part, la nature de la maladie et, d'autre part, l'exposition au risque de la maladie. Si le lien causal est suffisamment étroit, on parlera de maladie professionnelle, mais si ce rapport causal est plutôt faible on parlera de maladie en relation avec le travail¹²¹.

Par conséquent, la qualification du burn out emporte des conséquences différentes selon qu'il est reconnu en tant que maladie en relation avec le travail ou en tant que maladie professionnelle.

Aux termes de l'article 62bis, §§2 et suivants des lois coordonnées le 3 juin 1970, Fedris intervient par différentes mesures pour les maladies liées au travail selon des critères à préciser par le Roi. Ces mesures se rapportent à un ou plusieurs postes tels que :

- Les frais pour soins de santé ;
- la reconnaissance du droit à l'allocation forfaitaire prévue par l'article 37 §§3 et 4 des lois coordonnées le 3 juin 1970 quand la victime de la maladie en relation avec le travail accepte une proposition de cessation définitive de l'activité professionnelle nocive ;
- d'autres mesures favorisant la réadaptation et la réintégration dans milieu professionnel ;
- l'octroi de l'avantage prévu à l'article 41bis des lois coordonnées le 3 juin 1970 pour les jours au cours desquels la victime interrompt le travail à la demande de Fedris.

L'on constate, donc, que la reconnaissance d'une maladie en tant que maladie en relation avec le travail a une incidence car la victime d'une telle maladie ne pourra pas demander réparation de celle-ci¹²², contrairement à la victime de maladie professionnelle qui, elle, pourra obtenir une indemnisation en raison de sa maladie.

¹¹⁹ J. VAN LANGENDONCK, A. VAN REGENMORTEL en Y. STEVENS, *Handboek socialezekerheidsrecht*, 9^e ed., Intersentia, Antwerpen, 2015, p. 314-330.

¹²⁰ P. DELOOZ et D. KREIT, *op. cit.*, p. 153.

¹²¹ Cass., 4 avril 2016, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be/>.

¹²² X., « Le burn-out en tant que maladie liée au travail » disponible sur <https://www.beswic.be/fr/blog/le-burn-out-en-tant-que-maladie-liee-au-travail>, 24 février 2017.

V. AVIS PERSONNEL SUR UNE RECONNAISSANCE ÉVENTUELLE DU BURN OUT COMME MALADIE PROFESSIONNELLE

La personne atteinte d'un burn out et qui souhaite obtenir une réparation en tant que maladie professionnelle a sur ses épaules le poids d'établir la preuve que les conditions imposées par la loi¹²³ sont toutes remplies. Il est donc nécessaire que la conviction du juge soit acquise. Cependant, la Cour de cassation, dans un arrêt du 19 octobre 1987, a admis que le juge pouvait se fonder sur un haut degré de vraisemblance concernant les accidents du travail¹²⁴. Il n'est pas contesté que ce principe s'applique également aux maladies professionnelles¹²⁵. Grâce à ce principe admis par la jurisprudence, la preuve à fournir par la victime de maladie professionnelle est quelque peu allégée.

En pratique, le juge se tournera fréquemment vers la mesure d'expertise judiciaire. Bien que celle-ci, en principe, ne doit porter que sur des aspects techniques, force est de constater que dans les faits l'expert a souvent une mission plus étendue, ce que nous regrettons. En effet, l'expert désigné a, bien souvent, la tâche de trancher si la condition de lien de causalité est remplie ou non.

Nous rappelons que la victime pourrait produire des documents devant le juge afin d'apporter des preuves de ce qu'elle déclare devant lui¹²⁶. En outre, le juge pourrait solliciter des témoignages écrits d'autres travailleurs de l'entreprise, par exemple, ou encore recourir à des enquêtes¹²⁷.

Notre avis est donc que, même si ce n'est pas encore entré dans les mœurs en Belgique, la reconnaissance d'un burn out en tant que maladie professionnelle ne doit pas être impossible. Cependant, nous insistons sur le fait que des difficultés probatoires apparaîtront à la victime demanderesse d'une telle indemnisation, nous les avons mentionnées en amont dans le présent travail.

Nous souhaitons que les juridictions qui ont à connaître de litiges concernant la reconnaissance de burn out en tant que maladie professionnelle, tiennent compte de tous les aspects factuels de la cause et se servent de mesures judiciaires telles que l'enquête ou les témoignages et non pas uniquement de la mesure d'expertise, comme cela se passe malheureusement en général actuellement. En outre, il nous apparaît que lorsque les magistrats désignent des experts pour des questions de reconnaissance de maladies psychiques en tant que maladies professionnelles, l'expert a une mission beaucoup trop étendue. En effet, l'expert a souvent la tâche de se prononcer sur des questions qui devraient être tranchées uniquement par le juge, et non par lui. Nous tenons également à rappeler que

¹²³ Les conditions sont reprises dans les lois coordonnées le 3 juin 1970.

¹²⁴ Cass., 19 octobre 1987, *Pas.*, 1998, I, p. 184

¹²⁵ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », *op.cit.*, p. 275.

¹²⁶ Par exemple, des documents qui montrent qu'il y a une mauvaise organisation du travail ou des conditions de travail anormales. Ce qui aurait pour conséquence de créer un stress dans le chef du travailleur.

¹²⁷ *Ibidem*, p. 275.

l'expert désigné rend un avis au juge mais celui-ci ne doit pas oublier que cet avis ne le lie pas et qu'il peut substituer son appréciation à celle de l'expert.

CONCLUSION

La question de la reconnaissance de la pathologie de l'épuisement professionnel en tant que maladie professionnelle dans le système belge nous a intriguée. Comme nous avons pu le constater, il ne sera pas chose aisée d'obtenir une indemnisation pour maladie professionnelle pour cette affection. Néanmoins, cela ne nous paraît pas pour autant impossible.

Dans un premier temps, nous avons essayé de comprendre le système de la réparation des maladies professionnelles en Belgique, tant dans le secteur public, compte tenu de ses spécificités, que dans le secteur privé. A cette occasion, nous avons pu cerner les exigences et les conditions à remplir afin d'être reconnu en tant que victime d'une maladie professionnelle.

Nous avons pu, dans un deuxième temps, appréhender un peu mieux ce qu'est la maladie du burn out et les causes de celle-ci. Tout d'abord nous avons constaté que le burn out est une affection peu reconnue en médecine. Cela étant, au niveau juridictionnel, les magistrats s'accordent, en général, pour le qualifier de maladie. Parmi les causes de cette maladie, nous avons mis en lumière les facteurs organisationnels du milieu de travail, les relations entre collègues ou avec les supérieurs hiérarchiques ainsi que le stress qui en découle.

Malgré le fait que des prédispositions pathologiques ne sont pas exclues en ce qui concerne l'affection du burn out, nous pensons que les travailleurs atteints de cette maladie peuvent cependant obtenir une indemnisation au titre de maladie professionnelle. Pour y avoir droit, il est nécessaire qu'ils démontrent, suffisamment, que le travail qu'ils effectuent les expose au risque professionnel de contracter le burn out. A cette fin, il faudra donc exposer devant le juge du travail¹²⁸ des éléments de faits qui prouvent que le travailleur est exposé à un danger, celui de contracter le burn out. C'est la raison pour laquelle, dans un troisième temps, nous avons exposé les difficultés probatoires que les victimes du burn out allaient rencontrer.

Dans un quatrième temps, nous avons évoqué le projet pilote concernant le burn out mené par Fedris et avons évoqué le souhait de la Ministre fédérale en charge de la Santé, Maggie DE BLOCK, de voir reconnaître la pathologie du burn out en tant que maladie en relation avec le travail. Nous avons estimé, dans un cinquième temps, que cette qualification n'était pas adéquate et était insufflée par le souhait de ne pas voir reconnaître le burn out en tant que maladie professionnelle, ce que nous trouvons déplorable.

Nous avons constaté, qu'en Belgique, très peu de demandes de réparation de maladies professionnelles sont introduites concernant le burn out. Nous trouvons cela regrettable, étant donné qu'il y a énormément de travailleurs qui souffrent de cette maladie dans notre pays.

Nous nous rendons bien compte que les enjeux financiers sont énormes, étant donné qu'une partie significative de la population active belge est affectée par cette maladie et que

¹²⁸ Il sera, en effet, nécessaire d'introduire une action devant les juridictions du travail si une décision de refus a été rendue concernant la demande de réparation à titre de maladie professionnelle dans la phase administrative préalable, comme nous l'avons expliqué.

ce serait un « trou » énorme dans les caisses publiques si cette affection était reconnue en tant que maladie professionnelle, que ce soit pour le secteur privé où Fedris est l'assureur pour la réparation des maladies professionnelles ou pour le secteur public où les organismes publics sont débiteurs d'une telle réparation s'ils n'ont pas fait appel à Fedris en tant que réassureur des risques professionnels.

En guise de conclusion, nous sommes d'avis que les personnes souffrant d'épuisement professionnel doivent pouvoir bénéficier du régime de réparation des maladies professionnelles, même si ces malades sont atteints d'une maladie psychique. Il ne nous paraît pas légitime que ceux-ci soient freinés dans la reconnaissance de leur maladie professionnelle en raison du fait que la maladie qui les affecte est une maladie psychique. Selon nous, tant qu'elles sont en mesure de prouver que le burn out dont elles sont atteintes trouve sa cause directe et déterminante dans l'exécution de leur travail, qu'elles sont exposées au risque professionnel de contracter la maladie (pour les travailleurs du secteur privé uniquement) et qu'il existe un lien causal entre le burn out et l'exposition au risque professionnel, elles doivent pouvoir bénéficier du même régime d'indemnisation que les personnes atteintes de maladies physiques.

BIBLIOGRAPHIE

1) Législations et réglementations

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.

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.

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

Arrêté royal du 5 janvier 1971 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles dans le secteur public, *M.B.*, 19 janvier 1971.

Arrêté royal du 21 janvier 1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales affiliées à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales, *M.B.*, 9 février 1993.

Loi du 11 avril 1995 visant à instituer « la charte » de l'assuré social, *M.B.*, 1^{er} janvier 1997.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996.

Arrêté royal du 26 septembre 1996 déterminant la manière dont sont introduites et instruites par Fedris les demandes de réparation et de révision des indemnités acquises, *M.B.*, 9 octobre 1996.

2) Travaux parlementaires

Doc. Parl, Sénat, sess. ord. 1962-1963, n°237, p. 3-4.

3) Contributions scientifiques

BOLLAND M., « La réparation des maladies professionnelles dans les administrations provinciales et locales : l'arrêté royal du 21 janvier 1993 », *J.T.T.*, 1995.

CLESSE CH.-E., *L'expertise en droit social*, 2^e éd., Waterloo, Wolters Kluwer, 2017.

CLESSE J. et KEFER F., *Manuel de droit du travail*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2018.

DE BRUCQ D., « Une vaste enquête : les maladies professionnelles en Europe. Déclaration, reconnaissance et indemnisation », *Rev. b. séc. soc.*, 2001.

DELOOZ P. ET KREIT D., *Les maladies professionnelles*, 3^e éd., Bruxelles, Larcier, 2015.

DEMET F. et al., *Les maladies professionnelles*, Bruxelles, De Boeck et Larcier, 1996.

FLOHIMONT V., « Appréhension des risques et troubles psychosociaux par la sécurité sociale : une comparaison des approches en droits belge et français », *Risques psychosociaux en droit social : approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Paris, Dalloz, 2014.

FLORU R. ET CNOCKAERT J.-C., « Stress professionnel et Burnout », *Les Cahiers de l'Actif - N° 264/ 265*, mai-juin 1998.

FONDS DES MALADIES PROFESSIONNELLES, « Fonds des maladies professionnelles : Le système ouvert - Plaintes dorsales et travail astreignant pour le dos », *Rev. b. séc. soc.*, 1998.

FREUDENBERGER H. J., « Staff Burn-out », *Journal of Social Issues*, XXX, 1, 1974.

FUNCK J.-F. (collab. L. MARKEY), *Droit de la sécurité sociale*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2014.

HANSEZ I., *Notes du cours de psychologie du bien-être au travail*, novembre 2017.

LANGLET O., *La réparation des maladies professionnelles : de la procédure administrative à la procédure judiciaire*, Waterloo, Kluwer, 2011.

MATTHYS J., « Hoofdstuk X - Het professionele risico » in *Arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en handicap*, Gent, Larcier, 2011.

OLIE J.-P. et LEGERON P., Le burn-out: faut-il en faire une maladie ?, *Bulletin de l'Académie nationale de Médecine*, 2016, CC, II.

PETERS S. ET MESTERS P., *Vaincre l'épuisement professionnel. Toutes les clés pour vaincre le burn out*, Paris, Robert Laffont, 2007.

Rapport d'étude Eurogip, *Quelle reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail ? Une étude sur 10 pays européens*, février 2013.

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 et P.-P. Van Gehuchten (coord.), Bruxelles, Bruylant, 2015.

REMOUCHAMPS S., « La preuve en accident du travail et en maladie professionnelle », *R.D.S. - T.S.R.*, 2013/2.

STAQUET P., « Troubles psychiques et état antérieur : question des questions ? », in *Troubles somatoformes*, Limal, Anthemis, 2014.

VAN LANGENDONCK J., VAN REGENMORTEL A. en STEVENS Y., *Handboek socialezekerheidsrecht*, 9^e éd., Intersentia, Antwerpen, 2015.

X., « Pesten en burn-out op het werk ... wijzigingen sinds 1 september ! », *De sociale maand*, 2014/7.

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

ZORBAS A. ET ZORBAS G., *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail. Droits belge, français et luxembourgeois*, Bruxelles, Larcier, 2016.

ZORBAS G., « Regards sur l'évolution juridique en matière de harcèlement », *Du risque professionnel au bien-être. Approches juridique et psychosociologique*, A. Nayer et C.-E. Clesse (coord.), Limal, Anthémis, 2012.

4) Brochures et articles de journaux

CPCP ASBL, *Le burn-out. Trois analyses de Marie-Sarah Delefosse*, octobre 2018, disponible sur <http://www.cpcp.be/medias/pdfs/publications/special-burnout.pdf>.

FEDRIS, *Mes droits en tant que victime d'une maladie professionnelle. Une brochure pour les salariés du secteur privé*, janvier 2017

FEDRIS, *Réparation en cas de maladie professionnelle. Aperçu général*, janvier 2017.

5) Sources internet

CAHEN M., « La responsabilité de l'employeur en matière de burn out », disponible sur <https://www.legavox.fr/>, le 15 janvier 2016.

X., « Le burn-out en tant que maladie liée au travail » disponible sur <https://www.beswic.be/fr/blog/le-burn-out-en-tant-que-maladie-liee-au-travail>, 24 février 2017.

X., « Projet pilote burn-out » disponible sur https://www.belgium.be/fr/actualites/2018/projet_pilote_burn_out, 8 mai 2018.

X., « 2010 - Burnout au sein de la population active belge » disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=33630>, *s.d.*, consulté le 3 avril 2019.

X., « Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout. Mieux comprendre pour mieux agir. », disponible sur https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Exe_Burnout_21-05-2015_version_internet.pdf, *s.d.*, consulté le 10 avril 2019.

X., « Comité de gestion », disponible sur <https://www.fedris.be/fr/>, *s.d.*, consulté le 29 avril 2019.

6) Jurisprudence

a) Cour de cassation belge

Cass., 19 octobre 1987, *Pas.*, 1998, I, p. 184

Cass., 2 février 1998, *Bull.*, 1998, p. 156.

Cass., 4 avril 2016, *Pas.*, 2016/4, p. 757-763.

Cass., 10 décembre 2018, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

b) Cour de cassation française

Cass., fr., 23 mai 2002, disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

c) Cour du travail

C. trav. Liège, 13 janvier 1992, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

C. trav. Liège, 25 mai 2000, inéd., R.G. n°24.736/96

C. trav. Liège, 28 juin 2000, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

C. trav. Liège, 16 février 2004, *R.G.A.R.*, 2006/2, p. 14086.

C. trav. Liège, 26 février 2004, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

C. trav. Mons, 3^{ème} ch., 20 septembre 2005, *Chron. D.S.*, 2007, p. 211.

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

C. trav. Bruxelles, 6^{ème} ch., 19 mars 2014, disponible sur www.terralaboris.be.

C. trav. Liège, division Liège, 29 juin 2016, RG 2012/AL/99.

C. trav. Liège, division Liège, 21 février 2017, disponible sur www.terralaboris.be.

C. trav. Mons, 28 mars 2018, disponible sur www.terralaboris.be.

d) Tribunal du travail

Trib. trav. Gand, 31 mai 1999, *T.G.R.*, 2000, p. 149.

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

Trib. trav. Bruxelles, 1^{ère} ch., 9 janvier 2018, *J.T.T.*, 2018/9, n°1303, p. 139-143.

