

Accident du travail – secteur public – notion d'événement soudain – art. 2 et 3 L. 3/7/1967 – l'annonce d'un changement d'affectation faite par l'autorité sans respecter ni le principe « *audi alternam partem* », ni les droits de la défense, ni les règles de loyauté et courtoisie élémentaires – preuve de l'événement soudain et d'une lésion qui a pu être provoqué par cet événement soudain - expertise judiciaire.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE SECTION DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 26 avril 2013

R.G. : 2012 /AL/ 333

8^e Chambre

EN CAUSE :

Madame Aurélie L

APPELANTE,

ayant comparu personnellement et assistée par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à LIEGE.

CONTRE :

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (en abrégé, C.H.U.) de LIEGE,

dont le siège est établi à 4031 ANGLEUR, Domaine universitaire du Sart Tilman, B35.

INTIME,

ayant comparu par Maître Michel STRONGYLOS, avocat à LIEGE.

INDICATIONS DE PROCEDURE.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 8 mars 2013, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 29 mars 2012 par le Tribunal du travail de Liège, 5^e chambre (R.G. : 382.097);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 6 juin 2012 et notifiée à l'intimé le 7 juin 2012 par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du Tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 12 juin 2012;
- les conclusions d'appel de l'intimé reçues au greffe de la Cour les 15 octobre et 24 décembre 2012 et 1^{er} mars 2013 et celles de l'appelante y reçues les 30 novembre 2012 et 1^{er} février 2013;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 2 octobre 2012 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 4 octobre 2012;
- le dossier déposé par chacune des parties à l'audience du 8 mars 2013;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à cette même audience.

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délai, est recevable.

2. LES FAITS.

Madame L., ci-après l'appelante, a été engagée à l'Université de Liège, en qualité d'infirmière, sous contrat de travail, le 1^{er} septembre 1978, et affectée au service de radiothérapie.

Elle a été affectée au service du CHU à la suite de la réorganisation des services hospitaliers universitaires à Liège et a toujours travaillé dans le même service.

Nommée en qualité d'infirmière graduée de première classe le 1^{er} février 1991, elle a été promue infirmière en chef au service de radiothérapie le 1^{er} juillet 1995, ce grade devenant « infirmière d'unité » au gré de l'évolution légale des grades de la carrière des infirmiers hospitaliers.

Depuis 2005, M. S. exerçait la fonction de chef de service, hiérarchiquement supérieure à la fonction exercée par l'appelante.

Selon les déclarations de l'administrateur délégué du CHU, M. S. avait été chargé d'une mission de coaching et de réflexion afin d'envisager les modifications nécessaires à l'amélioration du service de radiothérapie.

En 2006, le service était dirigé par le Professeur D.

Le lundi 2 octobre 2006, le Professeur D., admis à la retraite le 30 septembre 2006, a présenté son successeur, le Professeur C., à l'ensemble des membres du service de radiothérapie.

Le lendemain, l'appelante a été appelée subitement par le secrétariat de Madame CO., Directrice du département infirmier, et invitée à se présenter au bureau de cette dernière qui lui a annoncé son transfert, dès le lendemain, vers l'unité de revalidation d'Esneux, dirigée par un chef de service de même grade que le sien.

La décision a été confirmée :

- d'abord dans un document du 3 octobre 2006 qui relate l'entretien et le transfert de l'appelante vers l'unité de revalidation d'Esneux, à la date du 4 octobre 2006 (sous réserve de la récupération d'heures supplémentaires la plaçant en congé jusqu'au 10 octobre),
- ensuite, par un courrier de Monsieur Pol L., administrateur délégué du CHU, daté du 9 octobre 2006.

Le jour des faits, le 3 octobre 2006, l'appelante est allée consulter son médecin traitant qui a établi un premier certificat d'incapacité de travail pour 5 semaines.

Elle n'a pas tardé à consulter le docteur M., psychiatre, lequel l'a prise en traitement après avoir établi un diagnostic de « *névrose post-traumatique PTSD, Post Traumatic Deasease selon la terminologie internationale* ».

Le 15 novembre 2006, l'appelante a introduit une déclaration d'accident de travail.

Par décision du 15 mars 2007 notifiée le 19 mars 2007, le CHU n'a pas reconnu la notion d'accident de travail.

Par arrêt du Conseil d'Etat du 2 mai 2011, la décision de mutation a été annulée pour violation du principe « *audi alteram partem* » et violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

A ce jour, l'appelante n'a pas pu reprendre le travail.

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'appelante a introduit une action devant le Tribunal du travail de Liège afin d'entendre :

- dire pour droit que l'événement du 3 octobre 2006 est un accident de travail au sens de la loi du 3 juillet 1967 sur 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,
- condamner le CHU à en tirer toutes les conséquences administratives et notamment à régulariser le calcul des jours de congé de maladie de l'appelante en tenant compte des périodes d'incapacité de travail résultant de cet accident de travail,
- condamner le CHU à lui payer les salaires pendant la période d'incapacité de travail, somme évaluée sous réserve de précision et notamment d'augmentation en cours d'instance à 10.000 €,
- condamner le CHU à lui payer l'intégralité des frais médicaux évalués sous réserve de précision et notamment d'augmentation en cours d'instance à 5.000 €,
- condamner le CHU à lui payer un dommage moral évalué sous réserve de précision et notamment d'augmentation en cours d'instance à 50.000 €.
-

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 29 mars 2012, le Tribunal du travail a :

- dit l'action recevable mais non fondée,
- condamné le CHU aux dépens taxés à la seule indemnité de procédure.

5. L'APPEL.

L'appelante a interjeté appel contre ce jugement en ce que c'est suite à une mauvaise appréciation tant des faits que du droit que le premier juge a estimé que l'annonce de la mutation du jour au lendemain vers un autre service ne constituait pas un événement soudain au motif que :

- cette annonce est faite dans des conditions normales, sans manœuvre de coercition physique ou psychologique,
- les membres du service s'attendaient à des changements à la mise à la retraite du Professeur qui intervenait à ce moment-là,

alors que :

- le service de radiothérapie est d'une importance « colossale » dont dépend la vie de nombreux patients,
- le départ pour cause de mise à la pension du Professeur dirigeant est inéluctable mais il est illogique que le service se prive en même temps de son autre pilier qui est l'infirmière chef de service,
- cette dernière vouait toute sa carrière et ses loisirs à la radiothérapie, fréquentant régulièrement des congrès internationaux, n'ayant pratiqué que cette matière de sorte qu'elle est hautement performante en ce domaine et aurait par contre, pour revers à la médaille de sa spécialisation, une absence de performance dans d'autres matières qu'elle n'a pas pratiquées,
- le premier juge a perdu de vue que la mutation se fait comme adjointe d'une personne de même grade, ce qui constitue une illégalité,
- le premier juge n'a pas suivi la motivation du conseil d'Etat dans un litige entre mêmes parties ayant même qualité retenant que la mutation a manqué d'élégance et n'a pas expliqué comment il pouvait transgresser le principe de l'autorité de la chose jugée dans la mesure où les éléments indispensables de la motivation font corps avec le dispositif de celle-ci,
- le premier juge n'a pas pris en compte, sans s'en expliquer, le contexte du licenciement, à savoir le harcèlement de la chef du personnel, Madame CO., venant vérifier personnellement si l'appelante partait bien sur le champ, ce qui situe l'animosité existante,
- le premier juge a fait fi des réactions du personnel pourtant décrites dans les conclusions démontrant la stupeur ; à cet égard, l'appelante souligne que si des personnes témoins sont choquées, a fortiori la victime de ces manœuvres l'est encore plus.

L'appelante demande à la Cour :

- de dire l'appel recevable et fondé,
- en conséquence, de mettre à néant la décision entreprise et, réformant, de constater et dire pour droit qu'il y a événement soudain dans l'annonce faite à l'appelante de sa mutation sur le champ,
- avant dire droit, de désigner un expert nanti de la mission habituelle.

6. FONDEMENT : L'ACCIDENT DU TRAVAIL

6.1. Principes.

6.1.1. Principes généraux.

L'article 2 de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention et 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 précise en son alinéa 1^{er} :

« on entend par accident du travail, l'accident survenu dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions et qui produit une lésion. »

L'article 2 poursuit :

« l'accident survenu dans le cours de l'exercice des fonctions est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de l'exercice des fonctions. »

L'article 3 précise :

« lorsque la victime ou ses ayants droit établissent, outre l'existence d'une lésion, celle d'un événement soudain, la lésion est présumée, jusqu'à preuve du contraire, trouver son origine dans un accident. »

Le travailleur qui prétend avoir été victime d'un accident du travail doit donc prouver :

- un événement soudain,
- l'existence d'une lésion,
- la survenance de l'accident dans le cours de l'exercice des fonctions.

Sauf preuve contraire, il bénéficie de présomptions pour le surplus :

- présomption que la lésion a été causée par l'événement allégué,
- présomption que l'accident a eu lieu par le fait de l'exécution du contrat ou des fonctions.

6.1.2. Principes relatifs à l'événement soudain (exercice habituel de l'activité professionnelle, agressions verbales et situations stressantes) et à la lésion.

A. L'événement soudain.

Dans le « secteur public, comme dans le secteur privé, l'exercice habituel et normal de la tâche journalière peut constituer l'événement soudain requis à la condition que, dans cet exercice, soit décelé un élément qui a pu produire la lésion. Il n'est toutefois pas exigé que cet élément se distingue de l'exercice des fonctions. »¹

L'événement soudain, « qui ne se confond pas avec la manifestation soudaine d'une lésion, consiste dans l'action soudaine d'un agent extérieur sur l'organisme de la victime, qui a pu constituer la cause de la lésion ou l'une des causes de celle-ci ».²

¹ Cass., 20 octobre 1986, Pas., 1987, I, 206 ; Cass., 19 février 1990, Pas., 1990, I, 70 ; Cass., 18 mai 1998, J.T.T., 1998, p.329 ; Cass., 14 février 2000, J.T.T., 2000, p. 466 ; Cass., 6 mai 2002, J.T.T., 2003, p. 166 ; Cass., 23 septembre 2002, J.T.T., 2003, p. 21 ; Cass., 13 octobre 2003, J.T.T., 2004, p. 40 ; Cass., 24 novembre 2003, J.T.T., 2004, p. 34 ; Cass., 5 avril 2004, J.T.T., 2004, p. 469. Il n'est toutefois pas exigé que cet élément se distingue de l'exécution du contrat de travail (Cass., 28 mars 2011, R.G. S.10.067.F/1, inédit).

² C. Trav. Liège, 9^e ch., 18 octobre 2010, R.G. 2010/AL/167 et les réf. Citées.

Cette action soudaine d'un agent extérieur peut notamment consister dans une agression verbale, pour autant qu'elle ait pu causer, au moins partiellement, la lésion.³

Cependant, la Cour du travail de Liège a considéré que toute agression verbale n'est pas constitutive d'un événement soudain ; ainsi, *« des insultes et des menaces qui ne sont relatées que par la seule victime sans qu'aucun témoin ne puisse les confirmer, et en l'absence de toute agression physique ne peuvent constituer un événement soudain »*.⁴

De même, la Cour du travail de Liège⁵ a encore jugé que :

« ne peut être qualifié d'événement soudain, toute contrariété subie sur les lieux du travail. L'existence d'un trouble psychique doit également faire l'objet d'une preuve rigoureuse. Le fait d'être interpellé grossièrement, mai sans violence, par un parent, constitue, à notre époque, pour un enseignant un incident usuel, contre lequel il devrait normalement être armé psychologiquement. Ce genre de comportement irrespectueux porte atteinte à l'autorité des enseignants envers les élèves mais ceci est une considération d'ordre pédagogique. On ne peut en tirer de conclusion en ce qui concerne la législation des accidents du travail. »

Il est admis que les violences caractérisées peuvent aussi créer une émotion forte, une situation de stress lorsqu'elles sont commises au cours d'une journée déterminée.⁶

La Cour de cassation⁷ a également jugé que l'événement soudain peut consister dans l'impact soudain sur l'organisme d'une situation vécue par la victime au cours de l'exécution de son contrat pour autant que la perception qu'elle a eue de cette situation repose sur des éléments objectifs.

La notion d'événement soudain peut s'accorder avec une situation qui couvre quelques heures.

L'événement soudain doit être circonscrit dans le temps et doit survenir dans un laps de temps restreint mais doit être distingué de l'événement instantané.⁸

L'événement soudain doit être établi et pas seulement possible.⁹

La Cour de cassation¹⁰ a d'ailleurs confirmé à différentes reprises ce principe en rappelant qu' : *« une lésion n'est présumée avoir été causée par un accident que lorsqu'un événement soudain est déclaré établi et pas seulement possible. »*

B. La lésion.

La lésion consiste dans *« une perturbation physique, une atteinte à l'intégralité corporelle du travailleur prise dans son acception la plus large, en ce compris les dégâts causés à l'équilibre nerveux (...) »*.¹¹

³ C. Trav. Liège, 9^e ch., 25 septembre 2002, R.G. 30.544/01.

⁴ C. Trav. Liège, 11 avril 2008, J.T.T., 2008, 356.

⁵ C. Trav. Liège, 11 janvier 2007, Bull. Ass., 2007, 187.

⁶ C. Trav. Bruxelles, 12 juin 1996, J.T.T., 1997, 411.

⁷ Cass., 15 avril 2002, R.G. S.01.0079F, inédit.

⁸ Cass., 28 avril 2008, R.G. S.07.0079.N.

⁹ C. Trav. Bruxelles, 12 janvier 2004, R.G. 43543.

¹⁰ Cass., 10 mai 2010, Chron. D.S., 2011, p. 260 ; Cass., 10 décembre 1990, J.T.T., 20 février 1991 ; Cass., 6 mai 1996, J.T.T., 1997, p. 34 ; C. Trav. Liège, 21 février 1994, Bull. Ass., 1995, p.102.

¹¹ LES NOVELLES, Droit social, t. IV, Accidents du travail et maladies professionnelles, n° A 272 ; C. Trav. Liège, 9^e ch., 25 septembre 2002, R.G. 30.544/01.

Donc, « la lésion visée par la loi couvre aussi bien une lésion physique qu'une affection mentale. »¹²

6.2. En l'espèce.

6.2.1. L'existence d'un événement soudain.

La notification brutale d'une mesure de mutation avec effet immédiat pour un poste moins attractif et sous le contrôle d'un collègue de même grade constitue, selon l'appelante, l'événement soudain.

S'il est exact, et en cela la Cour partage le point de vue du CHU, qu'une simple instruction donnée par l'employeur à un travailleur ou même l'exercice de l'autorité dans des conditions normales ne peuvent constituer un événement soudain, il en est autrement lorsque l'autorité est exercée de manière peu respectueuse voire même humiliante en sorte que le travailleur se sent amoindri, effondré par le caractère incompréhensible de la décision prise à son égard ou de l'ordre donné.

La situation stressante est générée par la manière dont l'autorité est exercée.

Il s'agit dès lors de vérifier, sur base des éléments objectifs du dossier, si l'entretien du 3 octobre 2006 a pu constituer une situation tellement stressante qu'elle a eu un impact soudain sur l'organisme de l'appelante.

Le caractère objectivement stressant ne peut résulter que d'éléments qui prouvent que la décision de mutation a été communiquée durant cet entretien en contradiction avec les règles de loyauté et de courtoisie qu'un employeur doit toujours respecter, même lorsqu'il communique des décisions déplaisantes pour le travailleur.

La Cour considère qu'il résulte des pièces déposées par l'appelante que l'autorité n'a pas été exercée loyalement.

En effet, l'administrateur délégué du CHU et Madame CO. expliquent longuement les motifs de la décision de mutation qui devait être prise dans l'intérêt du bon fonctionnement du service tout en reconnaissant ne pas avoir clairement informé personnellement et explicitement l'appelante de la situation qui nécessitait une réorganisation et de la raison de son affectation au service de revalidation d'Esneux.

La Cour considère qu'en l'informant « *ex abrupto* » de sa mutation dès le lendemain dans un service de revalidation sur un autre lieu de travail et cela après avoir travaillé durant 30 années dans le même service, sans jamais n'avoir subi de plainte formelle de sa hiérarchie, l'appelante a subi une situation violente eu égard au caractère immédiat de la convocation pour se rendre à l'entretien.

A cet égard, l'appelante souligne :

- l'absence de préparation vu la méconnaissance du motif de convocation,
- l'absence d'assistance syndicale. C'est une secrétaire (pièces 67 et 68 du dossier de l'appelante) qui a pris l'initiative d'alerter l'organisation syndicale dont la déléguée arrive immédiatement mais la réunion est évidemment terminée,
- l'absence d'audition préalable : le Conseil d'Etat annule la décision de mutation par irrespect de la règle « *audi alternam partem* ». L'appelante s'est en effet vue informée de la décision, sans possibilité de se défendre. La décision prise aurait dû être motivée ainsi que le constate le Conseil d'Etat qui annule également pour violation de la loi sur l'obligation de motiver.

¹² C. Trav. Liège, 9^e ch., 16 janvier 2006, R.G. 32.450/04

La motivation de l'arrêt prononcé par le Conseil d'Etat est particulièrement significative :

« Considérant que l'existence de tels motifs qui ne sont pas exprimés dans la motivation formelle de l'acte attaqué, rendait l'audition préalable de la requérante nécessaire avant de décider son changement d'affectation, ce qui n'a pas été le cas puisqu'elle a été écartée par une injonction verbale dès l'arrivée du professeur C. le 3 octobre 2006, d'une manière qu'elle ne pouvait ressentir que comme un désaveu ; qu'elle a en revanche eu l'occasion de faire valoir son point de vue devant la chambre de recours lors de son audition du 29 juin 2007 ;

qu'il ressort toutefois du dossier administratif qu'aucun document ou élément d'information n'a été soumis ni à la requérante, ni aux membres de la Chambre de recours quant aux griefs qui avaient justifiés à tout le moins en partie la décision initiale ;

que les auditions réalisées par l'Auditorat du travail ont eu lieu après l'audience de la Chambre de recours ;

qu'au vu du dossier administratif, le dossier soumis à la Chambre de recours ne comportait aucune pièce qui soit concrètement en rapport avec la décision en cause, ni quant aux changements à apporter dans le service, ni quant aux raisons pour lesquelles la requérante a été jugée incapable d'y faire face ;

que, dès lors, la partie adverse n'établit pas que la requérante a pu s'expliquer en connaissance de cause ;

que la motivation formelle de l'acte attaqué est insuffisante ;

que le principe audi alteram partem a été violé ;

que les deux moyens sont donc fondés. »

Cette motivation émet, à juste titre, les considérations qui résument parfaitement le caractère déloyal de l'entretien du 3 octobre 2006.

Tous ces éléments objectifs sont de nature à prouver le caractère déloyal et indélicat dont l'autorité a été exercée sans respecter les principes les plus élémentaires des droits de la défense.

De plus, la manière dont la décision de mutation a été communiquée lors de l'entretien litigieux a suscité la conviction dans le chef de l'appelante qu'elle faisait l'objet d'une rétrogradation dans le cadre d'une sanction qu'elle ne méritait pas.

A cet égard, l'appelante fait état de :

- la réaction du Professeur C. qu'elle a été trouver dès sa sortie du bureau de Madame CO. et qui énonce : *« Elle disait être rétrogradée »* ;
- l'attestation rédigée par le Docteur N., chef de clinique, qui témoigne à l'Inspectrice Sociale dans un écrit du 22 mai 2007 que : *« Cette mise à l'écart ressemblait à une sanction qui serait infligée pour une faute grave. Cette manière de procéder pour sanctionner un travailleur a été vécue comme ne relevant nullement d'un degré minimum d'humanité et a marqué le personnel de notre service et moi en particulier. Cette mesure a aussi entraîné un état dépressif majeur chez Madame L. »* (pièce 80 du dossier de l'appelante) ;
- la décision de la chambre de recours qui annule la rétrogradation (p. 77 du dossier de l'appelante) : *« La loi du changement en matière administrative implique la possibilité pour l'autorité administrative d'organiser ses services comme elle le souhaite, mais ne peut avoir pour conséquence le non respect d'une certaine courtoisie dans la manière de modifier les affectations de son personnel, ce qui apparaît avoir été le cas présent , l'intéressée ayant été avertie le 3 octobre qu'elle était transférée le lendemain du site du Sart Tilman sur le site d'Esneux ;*

La Chambre a pu constater que Madame L. n'avait pas d'opposition fondamentale à son transfert dans l'unité de révalidation neurologie d'Esneux, mais qu'elle exprimait son extrême déception dans la manière dont cela s'était effectué, ce que la Chambre regrette avec elle ;

La Chambre, à l'exposé de la fonctionnaire déléguée, constate et donne acte à Madame L. que le CHU entend la maintenir dans ses fonctions de chef d'unité, tout en regrettant que l'autorité administrative n'ait pas employé des expressions non équivoques qui auraient évité à Madame L. d'avoir le moindre doute à ce sujet. »

La Cour considère que la brutalité de la communication, le non respect des droits de la défense, le manque de clarté dans la communication de la décision de mutation, le fait de mettre l'appelante sous les ordres d'un agent de même grade, même s'il s'agissait de faire son écolage, le fait de devoir vider instantanément son bureau et de ne plus y revenir dès le lendemain sont autant d'éléments objectifs de nature à donner à la décision notifiée les caractéristiques d'un acte d'autorité exercée de manière déloyale.

La situation stressante engendrée par cet entretien a pu susciter chez l'appelante un choc psychologique certain.

6.2.2. La preuve d'une lésion.

Il résulte à suffisance des diverses déclarations des témoins que l'appelante a subi un choc émotionnel suite à l'entretien qu'elle a eu avec ses supérieurs hiérarchiques.

Ainsi,

- la secrétaire Madame M. mentionne « *le choc* » (pièce 66 du dossier de l'appelante) ;
- l'ingénieur directeur M. S. : « *J'ai pu constater l'état déplorable dans lequel était Madame L. après son bref passage sur convocation auprès de la Direction.* » (pièce 70 du dossier de l'appelante) ;
- l'assistante en radiothérapie Docteur R. : « *Le jour de l'incident du 3/10/2006, j'ai constaté que Madame L. était complètement désorientée, perdue* ». *Depuis ce jour, je l'ai revue à deux reprises et son état n'a fait qu'empirer, elle a perdu beaucoup de poids, elle est aussi physiquement que moralement épuisée, anéantie, je ne la reconnais plus tellement elle a changé.* » (pièce 74 du dossier de l'appelante) ;
- l'infirmière sociale Madame P. : « *complètement effondrée* » (pièce 64 du dossier de l'appelante) ;

Ensuite, le rapport du psychiatre traitant de l'appelante, le Docteur M., consulté 3 semaines après les faits confirme l'existence de la lésion.

Il diagnostique une maladie de stress post-traumatique (PTSD).

Le Docteur M. précise dans son rapport médical que le facteur causal décisif est la soudaineté du choc émotionnel et qu'à l'origine de la PTSD, il y a obligatoirement un « *événement subi* » (pièce 83 du dossier de l'appelante).

La Cour considère que l'appelante prouve :

- la réalité d'un événement soudain le 3 octobre 2006 survenu durant l'exécution du contrat de travail,
- l'existence d'une lésion.

DISPOSITIF.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

RECOIT l'appel,

le déclare partiellement fondé,

réforme le jugement entrepris en ce qu'il constate l'absence de l'existence d'un événement soudain,

édicte par voie de dispositions nouvelles,

dit pour droit que la notification d'une mesure de mutation avec effet immédiat pour un poste moins attractif et sous les ordres d'un collègue de même grade, intervenue le 3 octobre 2006, constitue un événement soudain qui a pu provoquer la lésion,

avant dire droit pour le surplus désigne en qualité de médecin expert le Docteur Michel GONCE, Neurologue, dont le cabinet est établi à 4000 LIEGE, rue Sainte-Marie, 38,

et dont la mission sera la suivante :

- examiner la victime,
- dire avec le plus haut degré de vraisemblance que permet l'état des connaissances médicales, si l'événement soudain du 3 octobre 2006 n'a, même partiellement, joué aucun rôle dans la survenance de la lésion dont la victime se plaint,
- dans la négative, clôturer sa mission,
- dans l'affirmative, dire si les lésions ont une répercussion sur l'aptitude au travail de la victime ;
- dans l'affirmative, dire si les lésions ont entraîné pour la victime une ou plusieurs incapacités temporaires de travail soit totales, soit partielles en indiquant dans ce cas, les taux, dates et durées de ces incapacités,
- dire si les lésions ont entraîné une incapacité permanente en fixant la date à laquelle elle a pris un caractère de permanence et en évaluant le taux de cette incapacité , en tenant compte pour l'évaluer des répercussions de l'invalidité physiologique sur la capacité générale du travail de la victime eu égard à son âge, sa formation et ses antécédents professionnels, à son niveau d'intelligence et son degré d'instruction, ainsi qu'à tous autres facteurs pouvant influencer la capacité générale du travail,

invite l'expert à se conformer pour la réalisation de sa mission d'expertise aux dispositions des articles 966 et suivants du Code judiciaire, hormis les dérogations mentionnées ci-après et plus précisément :

- 1) informer la Cour et les parties par pli simple dans les quinze jours de la notification faite à l'expert de sa désignation (cf. Code judiciaire, art. 972, §1^{er}), d'une part, de l'acceptation de sa mission et, d'autre part, de la date de la première séance d'expertise en veillant à entamer sa mission si possible dans les six semaines,
- 2) sans y avoir lieu à réunion d'installation,
- 3) dûment convoquer par pli simple les parties et leurs conseils médicaux qui les assisteront ou représenteront à l'expertise (les parties sont invitées à préciser leur identité à l'expert dans les deux semaines du prononcé de l'arrêt) et en s'entourant de tous renseignements et documents utiles et après avoir pris connaissance dans les conditions ordinaires de contradiction de l'opinion des médecins-conseils des parties ainsi que de leurs dossiers qu'il invitera les parties à lui transmettre si possible avant la date fixée pour la première réunion,
- 4) relater au rapport la présence des parties aux opérations d'expertise, leurs déclarations verbales et réquisitions et y mentionner le relevé des documents et notes remis par elles,
- 5) dresser un rapport de chaque réunion et en adresser copie par pli simple à la Cour, aux parties et à leurs conseils médicaux et juridiques,
- 6) tenter de les concilier,
- 7) adresser par pli simple, à la fin de ses travaux, à la cour, aux parties et à leurs conseils médicaux et juridiques, ses constatations auxquelles il joint un avis provisoire, en leur laissant un délai raisonnable, compte tenu de la nature du litige, dans lequel les parties doivent formuler leurs observations,
- 8) recevoir les observations des parties et y répondre, sans tenir compte des observations adressées tardivement,
- 9) inclure l'état d'honoraires et de frais d'expertise,
- 10) adresser son rapport final motivé, ainsi que les documents et notes des parties, au greffe de la cour du travail de Liège, section de Liège, dans les six mois de la notification du présent arrêt et en même temps, adresser aux parties et à leurs conseils, par pli simple, une copie certifiée conforme du rapport et de l'état d'honoraires et de frais,
- 11) en cas de possibilité de retard, justifier celui-ci en informant le président de la chambre avant l'expiration du délai, tout en réservant copie aux parties et à leurs avocats, des causes du retard ainsi que du délai supplémentaire qui lui apparaît nécessaire pour mener à bien sa mission (Code judiciaire, art. 974, §2),

renvoie la cause au rôle,

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par la 8^e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, composée de Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Louis DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur,
Robert BAWIN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud, salle C.0.B), place Saint-Lambert, 30, à Liège, le VINGT-SIX AVRIL DEUX MILLE TREIZE,

par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre,
assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,