



Numéro du répertoire 2020 /
R.G. Trib. Trav.
Date du prononcé 9 septembre 2020
Numéro du rôle 2019/AL/344
En cause de : M. E. C/ ZONE DE POLICE 5343 MONTGOMERY

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

Contradictoire
Interlocutoire

+ Risques professionnels – Maladie professionnelle
Secteur public – maladie hors liste – risques psychosociaux – névrose d’angoisse – présomption d’exposition au risque professionnel (non application de l’article 32, al.5, de la loi de 1970) – notion de risque professionnel dans le secteur public (non application de l’article 32, al.2, de la loi de 1970) – lien causal direct et déterminant entre la maladie et l’exercice de la profession – définition non restrictive de l’activité professionnelle
Renvoi après l’arrêt de la Cour de cassation du 10.12.2018
Loi du 03.06.1967 : articles 1, 2, 3
Arrêté royal du 30.03.2001 portant la position juridique du personnel des services de police dit PJPOL : articles X.III.2, X.III.1.2°, b), 2), X.III.1.3°, b), X.III.1.5°, X.III.4
Lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 03.06.1970 : articles 30 et 30*bis*

EN CAUSE :

Madame M. E.

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « Madame M. »,
ayant comparu en personne assistée de ses conseils Maîtres Sophie REMOUCHAMPS et
Camille LORGEUX (loco),

CONTRE :

LA ZONE DE POLICE 5343 MONTGOMERY, dont les bureaux sont situés à 1040 ETTERBEEK,
chaussée Saint-Pierre 122, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro
0267.348.826,

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « la zone de police »
ou « l’employeur » ou, en abrégé, la « ZP »,
ayant comparu par son conseil Maître Laurence DEPAEPE, avocat à 1170 BRUXELLES,
chaussée de la Hulpe 166.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 26.06.2020 et notamment :

- l'arrêt de la Cour de cassation du 10.12.2018 (RG S.18.0001.F.) ;
- la citation après cassation remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 14.06.2019 ;
- le dossier de procédure de la Cour de cassation et celui de la cour du travail de Bruxelles, et toutes les pièces y visées ;
- l'ordonnance rendue le 27.06.2019 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 26.06.2020 ;
- les conclusions principales d'appel après cassation, les conclusions additionnelles d'appel après cassation et conclusions de synthèse d'appel après cassation de la zone de police, remises au greffe de la cour respectivement les 25.10.2019, 26.02.2020 et 08.06.2020 ;
- les conclusions (après renvoi de la Cour de cassation) et les conclusions additionnelles et de synthèse (après renvoi de la Cour de cassation) de Madame M., remises au greffe de la cour respectivement les 22.01.2020 et 27.04.2020 ;
- le dossier de pièces de Madame M. remis au greffe de la cour le 04.05.2020 ;
- le dossier de pièces de la zone de police remis au greffe de la cour le 12.06.2020.

Les parties ont marqué leur accord sur la remise et/ou l'envoi de conclusions hors des délais prévus par l'ordonnance de mise en état et de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 26.06.2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES FAITS

Madame M., née le XX.XX.1970, a arrêté sa scolarité en 1988 avant l'obtention du diplôme secondaire supérieur et a enchaîné divers travaux non qualifiés (service traiteur d'une grande surface, emballeuse dans une grande surface, accueil chez un dentiste et en « article 60 » au service d'accueil d'un CPAS, divers emplois intérimaires comme employée

polyvalente)¹. Madame M. sent la vocation de l'aide à autrui et forme le projet de devenir agent de police de quartier.

Après avoir passé son CESS au jury central en 2003-2004 et après avoir acquis la nationalité belge (étant, à l'origine, de nationalité française), elle entreprend, en 2005, de passer les épreuves de sélection « candidat inspecteur », qu'elle réussit. Elle suit alors les cours à l'Ecole régionale et intercommunale de police à Bruxelles et effectue des stages à la police à partir du 02.05.2005.

Le 09.05.2006, elle obtient un diplôme pour avoir réussi la formation de base d'inspecteur de police.

A la mi-mai 2006, elle commence sa carrière professionnelle au service de proximité du cadre opérationnel du corps de police locale de la zone « 5343 Montgomery », zone de police pluri-communale couvrant les communes d'Etterbeek, de Woluwe-Saint-Pierre et de Woluwe-Saint-Lambert.

Par délibération du conseil de police du 30.06.2006, elle sera nommée inspecteur de police (INP) à dater du 01.07.2006 et engagée au sein de cette zone de police, au service de proximité intégré dans le commissariat de Woluwe-Saint-Lambert, dirigé par le commissaire N. Cette carrière sera suspendue à partir du 18.12.2007 (mise en disponibilité pour maladie) et prendra fin le 15.04.2010 (décision d'inaptitude définitive au service prise par la Commission d'Aptitude du Personnel des Services de Police - CAPSP).

Madame M. a eu à se plaindre de comportements déplacés de son supérieur direct, Monsieur M., inspecteur principal (INPP) et chef du service de proximité et ce, à dater d'un fait survenu le 13.07.2006.

Elle expose qu'en date du 13.07.2006, Monsieur M. a dessiné des pénis sur des photos privées lui appartenant. Les relations se sont dégradées à partir de ce moment jusqu'en date du 23.11.2006, point culminant du conflit au cours duquel Monsieur M. a tenu des propos provocants et agressifs à son encontre.

Madame M. s'est, depuis cette date, régulièrement trouvée en incapacité de travail.

L'employeur a, en octobre 2006, proposé à Madame M. d'être déplacée au service proximité d'Etterbeek pour éviter les contacts avec Monsieur M. qui est maintenu sur le site en déplaçant son bureau à un étage supérieur. Madame M. refusera le transfert craignant que Monsieur M. qui est en contact avec ce service ait fait précéder son arrivée d'une mauvaise réputation.

Madame M. a été affectée, à sa demande, à la cellule EPO (enquêtes policières d'office) au sein du département des opérations à Woluwe-Saint-Pierre et ce, à partir du 01.01.2007 par décision du chef de corps, Monsieur B., du 11.01.2007.

Elle ne s'est pas bien intégrée dans ce service en raison de son état psychologique affaibli, du sentiment de dévalorisation engendré par la nature du travail confié (tâches purement administratives) et du fait que son arme de service lui a été retirée au départ d'une demande d'exemption temporaire du port d'arme.

¹ La carrière est détaillée dans l'anamnèse réalisée par l'expert W. Poelman, page 12 du rapport d'expertise.

Elle a demandé un 4/5^e temps médical. Dans le décours de cette demande, le médecin du CESI (qui l'a acceptée par diminution du nombre d'heures de prestation journalière mais non du nombre de jours de prestation par semaine comme souhaité par le médecin traitant) a décidé d'un retrait d'arme durant 1 mois avant de décider d'un retrait définitif le 28.03.2007.

Cette décision a été contestée et a été rapportée par le chef de corps : l'arme a été restituée le 06.08.2007.

Madame M. demandera un 4/5^e temps non plus médical mais dans le cadre d'une réduction du temps de travail pour libérer une journée par semaine, ce qui sera accordé à partir du 01.04.2007.

Madame M. devra y renoncer pour des raisons financières, elle formulera une demande en ce sens en août 2007 et la fin de cette réduction du temps de travail prendra effet au 01.04.2008.

A la suite d'un incident avec son nouveau chef de service, Monsieur G., elle a été mise en incapacité de travail par son médecin traitant partir du 03.10.2007. Cette incapacité de travail s'est prolongée et Madame M. a été mise en disponibilité à partir du 18.12.2007 avant d'être déclarée temporairement inapte en août 2008 et définitivement inapte à partir du 15.04.2010.

Madame M. avait sollicité l'intervention de Madame J., psychologue et personne de confiance pour la ZP à partir du 07.08.2006. Une médiation a été mise en place, en vain.

Un rapport d'intervention a été établi et est produit en pièce 30 de la sous farde II du dossier de Madame M.

Une plainte a été déposée par Madame M. le 23.11.2006 auprès du service des enquêtes internes. Il s'agit d'une procédure administrative.

Une note de fonctionnement est établie le 05.03.2007 sur base du résultat de l'enquête préalable qui contient plusieurs témoignages et l'audition de Monsieur M.

Les faits suivants sont considérés comme établis à charge de Monsieur M. :

- vers la fin juillet - début août 2006, dans le cadre du service, avoir effectué un dessin à connotation sexuelle sur une carte postale appartenant à l'INP M.
- le 23.11.2006, dans le cadre du service, avoir tenu des propos désobligeants à l'encontre de l'INP M.

Ces faits sont qualifiés de manquements aux devoirs professionnels d'exercice de l'autorité et de dignité de la fonction.

Le chef de corps a décidé de ne pas entamer de poursuite disciplinaire et de s'en tenir à la note de fonctionnement qui est déposée dans le dossier personnel de Monsieur M.

Le 24.11.2006, le commissaire principal C. décide, suite au dépôt de cette plainte et dans l'attente de son résultat, que Monsieur M. occupera exclusivement le bureau du 2^e étage et

ne pourra plus se rendre sur le plateau du service de proximité jusqu'à nouvel ordre ; en cas de besoin absolu de prendre quelque chose dans son ancien bureau, il est tenu de s'adresser à l'INPP B. et d'éviter tout contact avec Madame M.

Le 25.11.2006, Monsieur M. rédige un « *rapport à charge de l'INP M.* » à l'attention de sa hiérarchie, les commissaires principaux N. et C. Le rapport est dressé pour, notamment, comportement irrespectueux et vexatoire. Il y relate les faits survenus le 23.11.2006.

Le 05.12.2006, Madame M. a déposé une plainte formelle pour harcèlement moral, harcèlement sexuel et violence à l'encontre de Monsieur M.

L'employeur, en la personne du chef de corps, Monsieur B., est avisé du dépôt de la plainte le 06.12.2006.

Les griefs figurant dans cette plainte portent essentiellement sur les faits suivants :

- avoir dessiné des pénis au marqueur indélébile sur des photos privées ;
- durant 4 mois et demi, lui avoir tenu rigueur d'avoir demandé du respect quant à cela, en ne lui adressant plus la parole, en ayant des réflexions désobligeantes à son égard et en l'insultant et en la menaçant en public (lui avoir répondu « NAN » à l'oreille lorsqu'elle lui a demandé d'arranger les choses, le fait de faire comme s'il lui crachait dessus, faire des grimaces, se rendre au 1^{er} étage malgré l'interdiction posée par la hiérarchie, la menacer de lui donner une « claque dans sa gueule ») ;
- avoir repoussé toutes les tentatives de Madame M. en vue d'arranger les choses.

Le conseiller en prévention psychologue a transmis son rapport d'intervention au chef de corps par courrier du 01.02.2007.

Ce rapport est produit en pièce 9 du dossier de l'employeur.

Le conseiller en prévention a entendu Madame M., Monsieur M., deux témoins anonymes et a recueilli le témoignage écrit de Monsieur L.

La Commission d'aptitude du personnel des services de police (en abrégé CAPSP) a, par décision du 27.05.2008, considéré que l'affection dont souffre Madame M. (anxiété et dépression réactionnelle avec risque d'autolyse) devait être reconnue comme maladie grave et de longue durée, ce qui lui ouvre le droit, durant la période de disponibilité, à un traitement d'attente égal au salaire complet.

Madame M. se trouvait en disponibilité depuis le 18.12.2007 et percevait un traitement d'attente à 60% de son traitement.

Par décision du 19.08.2008, la CAPSP a considéré, au vu des éléments médicaux constituant le dossier ainsi que ceux recueillis lors de la séance, que Madame M. est physiquement temporairement inapte au service pour une période de 9 mois prenant cours le 01.09.2008.

Par délibération du 30.09.2008, le conseil de Police a pris acte de cette mise à la pension temporaire.

Par une décision du 25.11.2008, la CAPSP a considéré, au vu des éléments médicaux constituant le dossier ainsi que ceux recueillis lors de la séance, que Madame M. est physiquement temporairement inapte au service pour une période de 15 mois prenant cours le 01.06.2009.

Par délibération du 24.04.2009, le conseil de Police a pris acte de cette prolongation de la mise à la pension temporaire.

Par une décision du 15.04.2010, la CAPSP a considéré, au vu des éléments médicaux constituant le dossier ainsi que ceux recueillis lors de la séance, que Madame M., qui souffre de harcèlement au travail, PTSD, dépression et anxiété, est physiquement définitivement inapte au service.

II. LA PROCEDURE DISTINCTE EN INDEMNISATION DU DOMMAGE MORAL SUBI SUITE AU HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET A LA VIOLENCE AU TRAVAIL²

Madame M. a, par requête du 18.01.2010, introduit une procédure à l'encontre de son employeur et de Monsieur M., son chef hiérarchique direct, en vue d'obtenir leur condamnation *in solidum* au paiement d'une somme provisionnelle de 10 000 EUR à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, sexuel et violence commis par Monsieur M., supérieur hiérarchique direct, sur base de la loi du 04.08.1996 sur le bien-être au travail.

Il est précisé que la demande d'indemnisation vise le dommage non couvert par la demande préalablement introduite de reconnaissance d'une maladie professionnelle. Madame M. poursuit donc l'indemnisation d'un préjudice moral, d'une perte de chance, notamment.

Madame M. invoque :

- des faits de harcèlement sexuel à charge de Monsieur M. qui a dessiné des pénis en érection sur ses photographies privées ;
- des faits de harcèlement moral étant des manifestations d'hostilité, moqueries publiques, isolement, refus de parler et même de répondre lorsqu'elle adressait la parole à Monsieur M. ;
- des faits de violence exprimés par une violence verbale, des injures, des menaces de coups et blessures, des crachats, ...

Monsieur M. a contesté s'être rendu coupable de quelconques moqueries publiques ou crachats, avoir fait des grimaces, avoir intimidé Madame M., avoir fait mine de lui cracher dessus, l'avoir isolée ou lui avoir refusé de lui répondre lorsqu'elle lui adressait la parole. Il souligne que seuls deux incidents sont avérés : celui du 13.07.2006 (Monsieur M. a dessiné un pénis avec un marqueur à encre effaçable sur une carte postale représentant un doigt tendu accrochée sur l'ordinateur de Madame M.) et celui du 23.11.2006 (Monsieur M. est pris à partie dans une discussion entre collègues relative au retard de traitement des procès-verbaux ; Madame M. intervient dans la conversation de manière agressive en stigmatisant le fonctionnement du service ; un peu plus tard dans la journée – alors que Monsieur M.

² Pièces 12, 13, 14, 21 du dossier de la ZP

avait informé le commissaire principal de l'incident – Madame M. a interpellé Monsieur M. de manière agressive devant de nombreux membres du service et ce dernier a réagi en lui disant que si elle était sa fille, il lui donnerait une gifle dans la figure, marmonnant les termes de « connasse » et « pétasse ») qu'il convient de replacer dans leur contexte (contexte de plaisanterie qui régnait au sein du service de proximité pour le premier fait et un contexte d'agressivité pour le second).

Par un arrêt du 25.06.2014, la cour du travail de Bruxelles a tranché ce litige et a débouté Madame M. de sa demande.

L'arrêt relève qu'une série de difficultés relationnelles et de problèmes rencontrés par Madame M. (difficultés d'intégration au sein du service EPO, difficultés relationnelles avec le médecin du travail, difficultés relationnelles et altercation avec Monsieur G., son nouveau chef hiérarchique) ne concernent pas Monsieur M.

L'arrêt a ensuite analysé les griefs formulés à l'encontre de Monsieur M. en distinguant six incidents ou griefs :

1° le 13.07.2006, avoir fait un dessin grivois sur une carte postale appartenant à Madame M.

La réalité de ce grief n'est pas contestée mais Monsieur M. se défend, sans être contredit, de toute intention malveillante, d'une volonté de blesser ou d'offenser Madame M.

Il avance son caractère blagueur reconnu par tous ses collègues et connu de Madame M. Ce contexte est mis en exergue dans le rapport d'intervention de Madame J., psychologue, et permet de considérer que Madame M. n'était pas spécialement visée par Monsieur M., coutumier de cet humour égrillard. Madame M. a reconnu avoir été plus choquée par l'altération de ses affaires personnelles que par le thème du dessin.

L'arrêt considère que l'attitude de Monsieur M. n'est pas opportune mais qu'il s'agit d'une blague malencontreuse que Monsieur M. faisait apparemment à tous les nouveaux.

2° avoir été violemment rejetée par Monsieur M. devant plusieurs collègues alors qu'elle tentait de rétablir le dialogue suite à l'incident décrit dans le premier grief.

La cour ne retient pas le fait à défaut de preuve, Monsieur M. (qui expose que, blessé par les remarques que Madame M. lui a adressées suite au dessin, il a préféré ne pas polémiquer) a refusé de l'écouter parce qu'il devait prendre un train, en fin de service, pour rentrer chez lui et lui a demandé de revenir le lendemain.

La cour de céans souligne que la version des faits données par Monsieur M. au sein des conclusions de synthèse de la ZP ne mentionne plus ce contexte mais ceci : « *Avant de partir à la fin de la journée, Madame M. a lancé « Allé M. on en reste là » et ce, en présence d'une personne civile en audition et de différents collègues (farde II, pièce 2 du dossier de la demanderesse).*

Elle peut difficilement reprocher à Monsieur M. de lui avoir répondu « Nan » au lieu de « Non » (pour autant que cela ait réellement été le cas), alors même qu'elle ne respectait

pas les règles minimales de respect à l'égard de son supérieur, voire les règles élémentaires de la politesse, en n'ajoutant pas « Monsieur » devant le nom de famille de son supérieur. Il faut d'ailleurs souligner que ce comportement est récurrent dans le chef de Madame M. Elle ne peut, en outre, pas reprocher à Monsieur M. de lui avoir répondu devant une personne externe au service et des collègues alors qu'elle-même avait pris la parole en présence de ces personnes ».

3° le 05.08.2006, avoir fait obstacle avec son corps pour empêcher Madame M. de prendre des clés.

Le fait n'est pas établi. Monsieur M. expose qu'alors que Madame M. lui avait vertement demandé de se bouger, il lui a fait observer qu'il était déjà contre le bureau et qu'elle avait de la place pour passer.

4° le 23.11.2006, avoir dit violemment « tais-toi, fais ton travail connasse, sinon tu vas avoir une claque dans ta gueule » et « pétasse ».

Monsieur M. reconnaît avoir réagi à l'agressivité de Madame M. en lui disant que si elle était sa fille, elle aurait une gifle et avoir marmonné les termes de « bécasse » et « pétasse ».

Dans le contexte décrit d'énervement généré par l'attitude provocante de Madame M., les faits sont inadmissibles mais non constitutifs de violence.

5° pour le surplus, l'arrêt considère que Madame M. n'établit pas avoir été victime de grimaces ou d'intimidations de la part de Monsieur M.

6° de même, l'arrêt considère qu'il n'est pas établi que Monsieur M. a délibérément ignoré Madame M. et l'a mise à l'écart.

L'arrêt considère que toute communication professionnelle n'a pas été rompue mais qu'il est reconnu par Monsieur M. qu'il a entendu prendre ses distances vis-à-vis de Madame M. pour ne pas être accusé de faits de harcèlement. Dans ce contexte, il a reconnu avoir adopté une attitude de méfiance qui s'est traduite par un manque de dialogue tout en restant ouvert à toute question relative au service.

L'arrêt considère donc que les griefs tels qu'exposés par Madame M. ne sont pas objectivés et qu'ils ne présentent pas, en toute hypothèse, le caractère répétitif requis par la législation. Le comportement de Monsieur M. n'a pas toujours été adéquat mais il n'est pas établi que ce dernier ait abusé de l'autorité inhérente à sa position hiérarchique.

Un des témoins estime qu'hormis le dessin sur la carte postale, c'est Madame M. qui a provoqué les différends auxquels Monsieur M. a réagi brusquement.

Madame M. a reconnu avoir appelé Monsieur M. par son nom et s'être volontairement abstenue de le saluer au motif qu'elle avait fait suffisamment d'efforts. Elle a contribué au maintien du climat conflictuel et ces relations conflictuelles ne peuvent être qualifiées de harcèlement moral au sens de l'article 32ter de la loi du 04.08.1996 relative au bien-être des travailleurs tel qu'applicable au moment des faits.

L'arrêt ne retient pas les rapports médicaux produits - en ce y compris le rapport établi par l'expert W. Poelman dans le cadre de la procédure de reconnaissance de la maladie

professionnelle à laquelle Monsieur M. n'est pas partie - comme probants à l'égard de Monsieur M., s'agissant de pièces unilatérales.

III. LA DEMANDE ORIGINAIRES

La demande originaire a été introduite par requête du 30.09.2009.

Madame M. sollicite qu'il soit dit pour droit qu'elle est atteinte de la maladie professionnelle dont elle demande réparation (condamnation aux allocations et indemnités légales dues en raison de l'incapacité permanente depuis sa date de prise de cours, aux frais exposés, outre les intérêts légaux et les dépens).

Madame M. vise une maladie hors liste étant décrite comme suit : « syndrome dépressif » et avant dire droit, postule une expertise médicale.

Madame M. avait introduit auprès de son employeur une demande d'admission et d'indemnisation de cette maladie en date du 11.04.2008. Le certificat médical accompagnant la demande a été établi par le médecin traitant de Madame M., le docteur Goffinet: « *syndrome dépressif dans le cadre du travail dû à harcèlement et stress à répétition* », provoqué par une tierce personne (choc dû à un harcèlement), avec un début d'incapacité de travail situé au 28.11.2006 et l'absence de tout trouble dépressif avant cette date.

Le 04.06.2008, les conclusions médicales de l'office médico-légal dépendant de l'administration de l'expertise médicale (en abrégé, OML et Medex) refusant la reconnaissance d'une maladie professionnelle au motif que le syndrome dépressif ne trouve pas sa cause directe et déterminante dans l'exercice de la profession sur base du dossier et dans l'état actuel des connaissances scientifiques lui ont été communiquées.

Le 24.04.2009, l'OML confirme sa position dans le cadre du recours exercé par Madame M. en date du 13.06.2008.

L'employeur a, par décision du 24.04.2009, refusé de reconnaître l'existence d'une maladie professionnelle.

IV. LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES : antécédents de procédure et le jugement dont appel du 29.08.2013

Par jugement du 11.01.2011, le tribunal a dit l'action recevable. Il a appliqué la loi du 03.07.1967 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 (ci-après loi de 1967) et l'arrêté royal du 30.03.2001 portant la position juridique du personnel des services de police (ci-après arrêté PJPOL).

Avant dire droit, il a désigné en qualité d'expert le docteur W. Poelman, neuropsychiatre, avec la mission de dire si les faits décrits et discutés (la cour constate que ces faits sont repris dans le jugement en pages 5 et 6 « *Vu la chronologie des faits selon laquelle.....* », en

pages 10 à 12 «*Attendu que les faits litigieux, tels qu'évoqués par la demanderesse elle-même, se seraient (produits) comme suit : ...* » et en pages 15 à 16 quant à la version des faits retenue par Monsieur M.) lui apparaissent de nature à entraîner – au titre de maladie professionnelle hors liste – les conséquences elles aussi décrites et constatées par ailleurs et si oui, pendant quelle(s) durée(s) et selon quel degré d'atteinte de la capacité de travail ou au contraire, de dire si l'état de Madame M. correspond à une maladie de la liste.

La motivation du jugement (sous le titre « Vu le droit applicable », points e) et f) outre les 6^e et 7^e feuillets) retient la présomption d'exposition au risque issue, dans le secteur public, de l'article X.III.4 de l'arrêté royal du 30.03.2001.

Elle retient également une définition du lien causal direct et déterminant entre la maladie et l'exposition au risque conforme à l'enseignement de la Cour de cassation dans son arrêt du 02.02.1998.

Elle évoque la procédure en reconnaissance du harcèlement, introduite par requête du 18.01.2010, en vue d'obtenir l'indemnisation d'un préjudice moral.

L'expert a déposé son rapport au greffe du tribunal du travail le 24.04.2012.

Il conclut comme suit : les faits apparaissent de nature à entraîner au titre de maladie professionnelle hors liste une névrose d'angoisse dans le chef de Madame M.

Les conséquences sont les suivantes :

- incapacité temporaire totale

- à 67% (*sic*) du 28.11.2006 au 14.12.2006
- à 20% (*sic*) du 26.02.2007 au 14.08.2007
- à 40% (*sic*) du 15.08.2007 au 17.12.2007
- à 67% (*sic*) du 18.12.2007 au 02.08.2008

- incapacité permanente de travail de 20% avec une incapacité permanente totale d'exercer le métier de policier à la ZP5343 ou des métiers en milieu fortement hiérarchisé (armée, police, pompiers, agents pénitentiaires, ...)

L'expert a analysé l'ensemble des pièces communiquées par Madame M.

Il a réalisé une anamnèse orientée (c'est-à-dire selon l'intéressée) recueillant notamment les antécédents médicaux qui ne mentionnent aucun antécédent neuropsychiatrique personnel. Il a procédé à un examen mental.

Quant aux faits, l'expert retient d'un point de vue médico-psychologique, une agression à caractère sexuel par un supérieur hiérarchique s'agissant en l'occurrence d'un dessin significatif et d'autre part, ensuite, une attitude négativiste qui tendait à être systématique de la part du même supérieur hiérarchique.

En regard de la personnalité, l'expert souligne la fragilité narcissique de Madame M. qui atteignait enfin le but d'efforts considérables fournis pendant des années pour obtenir un poste de travail vocationnel étant celui d'inspecteur de police de proximité ; elle était en conséquence particulièrement sensible aux signes extérieurs d'intégration socio-professionnelle.

Dans une première discussion, l'expert met en relation de causalité la décompensation anxieuse en chronicisation et les faits dénoncés dans le milieu professionnel.

L'expert précise qu'il a égard aux faits tels que décrits par chacune des parties dans les nombreux rapports administratifs et médico-psychologiques en notant les observations du médecin-conseil de la ZP qui insiste sur le caractère partiel de la causalité et sur la bénignité de l'agression à caractère sexuel.

Les faits sont ceux qui se sont produits en 2006-2007 et non plus postérieurement (Madame M. évoque le maintien d'une attitude harcelante dans le chef de Monsieur M.).

La position est contestée par le médecin-conseil de la ZP qui impute l'état de Madame M. à un trouble de personnalité *border-line*, autrement dit à une cause extérieure au milieu professionnel.

L'expert considère que la décompensation est inhérente à la structure du milieu de travail par le constat d'une attitude ambivalente systém(at)ique dans le chef de l'employeur (à la fois soucieux du bien-être de Madame M. qui est écartée, par ailleurs, en l'absence de sanction à l'égard de son supérieur mis en cause).

L'expert a procédé au test CAPS (échelle du syndrome post-traumatique). Il explique qu'il s'agit d'un entretien structuré permettant l'évaluation du syndrome post-traumatique sur base des symptômes décrits dans le DSM-IV et de 5 phénomènes associés en précisant que la grille utilisée est une adaptation personnelle et une traduction de l'anglais.

Le score obtenu (69) entre dans la cotation pathologique qui prévoit un PTSD entre 60 et 79 et une PTSD sévère au-delà de 80.

L'expert considère que l'invalidité physiologique de Madame M. est assez importante, évaluée à un taux de 20%, puisque l'examen mental met en évidence une perte des fonctions cognitives et une perte des fonctions sociales, outre l'envahissement de la conscience par des paniques, des ruminations mentales, des idées dépressives.

Il envisage un taux d'incapacité permanente partielle de 20% en ayant, par ailleurs, détaillé les périodes d'incapacité temporaire totale qui ne font pas l'objet de contestation.

L'expert précise que les facteurs d'incapacité ne sont pas liés à la fonction d'inspecteur de police mais à l'environnement professionnel et que le pronostic est favorable à court ou moyen terme.

La date de prise de cours de l'incapacité permanente est fixée au 03.08.2008, date à laquelle Madame M. est mise en inaptitude définitive par son employeur.

Dans la discussion médico-légale, l'expert retient une décompensation inhérente à la structure du milieu professionnel très hiérarchisé qu'il décrit comme ambivalent : au départ d'une agression dont se plaint Madame M. à l'encontre de son supérieur hiérarchique, l'employeur réagit en soutenant Madame M. mais sans sanctionner Monsieur M. et c'est Madame M. qui sera *de facto* écartée de son poste.

La causalité entre la décompensation et les faits du dossier est directe et déterminante : Madame M., nonobstant ses antécédents, a repris sa vie en main à l'âge adulte et compense son déficit affectif lié à son passé par un fort engagement social, elle est libérée de ses souffrances antérieures au moment de son engagement, elle est apte à exercer son travail.

Les faits qui s'étirent du jour de l'agression à caractère sexuel jusqu'à la mise en inaptitude définitive de Madame M. et l'ambivalence de leur traitement par l'employeur mettront à mal cette aptitude.

Par jugement dont appel du 29.08.2013, le tribunal du travail de Bruxelles a dit la demande non fondée et a débouté Madame M. de ses prétentions. Il a condamné l'employeur aux dépens.

Il a décidé de ne pas écarter le rapport d'expertise sur la base des critiques formulées par la ZP (violation des principes du contradictoire, de l'égalité des armes ou des droits de la défense) et a estimé ne pas pouvoir se prononcer sur son caractère convaincant et adéquat avant d'avoir examiné la demande de Madame M. tout en précisant qu'au-delà de la forme, le rapport apparaît motivé, détaillé et être le fruit d'une expertise menée dans le respect de la mission confiée et des dispositions applicables du Code judiciaire.

Sur le fond, après avoir énoncé les textes applicables et avoir rejeté le moyen d'illégalité de la présomption d'exposition au risque de maladie professionnelle prévu par l'article X.III.4 de l'arrêté royal du 30.03.2001, élevé par la ZP, il s'est penché sur la question de savoir si cette présomption s'appliquait aux maladies ne figurant pas sur la liste. Il a répondu à cette question par la négative et a décidé, en conséquence, qu'il appartenait à Madame M. de démontrer les trois éléments constitutifs de la maladie professionnelle du système ouvert, à savoir : une maladie, une exposition au risque professionnel de la maladie et un lien causal déterminant et direct entre ces deux éléments.

Il a estimé que le premier élément était établi. En revanche, il a constaté que l'exposition au risque professionnel de la maladie n'était pas démontrée par Madame M. de sorte que celle-ci ne pouvait prétendre à la reconnaissance et à l'indemnisation d'une maladie professionnelle au sens des dispositions légales applicables.

L'exposition au risque professionnel est définie par référence à l'article 32 de la loi de 1970 et l'influence nocive qui est admise n'est pas considérée comme inhérente à l'exercice de la profession de policier ni d'une intensité nettement plus grande que celle subie par la population en général.

V. LA PROCEDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES ET L'ARRET DU 17.02.2016

Madame M. a interjeté appel du jugement du 29.08.2013 par requête du 12.03.2014.

Elle formule deux griefs à l'encontre du jugement :

- 1- La non-application de la présomption d'exposition au risque professionnel à une maladie hors liste
- 2- La définition de la notion d'exposition au risque professionnel dans le secteur public par référence à l'article 32 des lois coordonnées du 03.06.1970 applicables dans le secteur privé (ci-après la loi de 1970)

La ZP a introduit un appel incident portant sur la condamnation aux dépens et demande la condamnation de Madame M. aux dépens des deux instances. Pour le surplus, il est

demandé de confirmer le jugement dont appel. A titre subsidiaire ou très subsidiaire, il est demandé d'ordonner une nouvelle expertise ou, à tout le moins, un complément d'expertise. En toute hypothèse, il est demandé de réduire le taux d'incapacité permanente partielle retenu par l'expert.

Par un arrêt du 17.02.2016, la cour du travail de Bruxelles a dit les appel recevables mais non fondés et a confirmé le jugement du 29.08.2013 dans toutes ses dispositions. Elle a condamné la ZP aux dépens d'appel liquidés à la somme de 160,36 EUR.

VI. L'ARRET DE LA COUR DE CASSATION DU 10.12.2018 (examen des conséquences et de l'étendue de la cassation³), LE RENVOI ET LA POURSUITE DU LITIGE DEVANT LA COUR DE CEANS

L'article 1110 du Code judiciaire précise qu'en cas de cassation, la Cour de cassation renvoie la cause, s'il y a lieu, soit devant une juridiction souveraine du même rang que celle qui a rendu la décision cassée, soit devant la même juridiction, autrement composée.

Cette juridiction se conforme à l'arrêt de la Cour de cassation sur le point de droit jugé par cette Cour. Aucun recours en cassation n'est admis contre la décision de cette juridiction, en tant que celle-ci est conforme à l'arrêt de cassation.

En vertu de cet article, la cassation avec renvoi remet les parties, dans les limites de la cassation, dans l'état où elles se trouvaient devant le juge dont la décision a été cassée.

L'arrêt du 10.12.2018 a cassé, sans restriction, l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 17.02.2016 et renvoyé la cause devant la cour du travail de Liège.

Madame M. a cité après cassation la ZP par exploit d'huissier du 12.06.2019.

La procédure de renvoi est régulière.

Madame M. demande à la cour de statuer sur sa demande de reconnaissance et de réparation de la maladie professionnelle.

VII. LES DEMANDES DES PARTIES ACTUALISEES EN APPEL

VII.1- La partie appelante au principal, intimée sur incident : Madame M.

Sur base de sa citation après cassation et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, Madame M. demande à la cour de dire son appel recevable et fondé, de réformer le jugement dont appel, de faire droit à la demande de reconnaissance et d'indemnisation de la maladie professionnelle dont elle soutient être atteinte dans le système ouvert (hors liste) et de condamner en conséquence la ZP aux allocations, indemnités légales pour les

³ C. PARMENTIER, Comprendre la technique de cassation, 2^e ed., JLMB, Opus 8, 2018, p. 240 et suivantes

périodes et les taux d'incapacité temporaire totale qu'elle détaille et pour la période d'incapacité permanente partielle au taux de 30% à la date de consolidation du 03.08.2008. Les dépens sont liquidés à la somme de 650,31 EUR (2 X 174,94 EUR + les frais de citation après cassation 300,43 EUR).

VII.2 - La partie intimée au principal, appelante sur incident : la ZP

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, la ZP demande à la cour :

- Quant à l'appel principal

A titre principal,

- de confirmer le jugement rendu par le tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il déclare les demandes de Madame M. non fondées.

A titre subsidiaire,

- d'écarter le rapport du docteur Poelman et désigner un nouvel expert (avec une mission détaillée dans le dispositif de ses conclusions).

A titre infiniment subsidiaire,

- de confier une mission complémentaire à l'expert Poelman afin que celui-ci rende un avis médical sur l'existence d'une maladie et l'exposition au risque professionnel.

A titre plus subsidiaire encore,

- de déclarer qu'il n'y a pas d'incapacité permanente ou, à tout le moins, réduire le taux d'incapacité permanente évalué par le docteur Poelman et celui réclamé par Madame M.

- Quant à l'appel incident :

- de le déclarer recevable et fondé, et en conséquence, de condamner Madame M. aux dépens des deux instances (non liquidés).

VIII. LA DECISION DE LA COUR

VIII.1-La recevabilité des appels

Il ne ressort pas du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié.

L'appel principal a dès lors été interjeté en temps utile. Il a par ailleurs été régulièrement formé. Il est donc recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

VIII.2- Les dispositions applicables (conformément au point de droit jugé par l'arrêt de la Cour de cassation du 18.12.2018 pour ce qui concerne la demande en réparation d'une maladie professionnelle) et leur interprétation⁴

VIII.2.1°- L'autorité de chose jugée

L'article 23 du Code judiciaire dispose que l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet de la décision. Il faut que la chose demandée soit la même, que la demande repose sur la même cause, quel que soit le fondement juridique invoqué ; que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité.

Tel qu'en vigueur au 10.01.2019, l'article 23 précise que l'autorité de la chose jugée ne s'étend toutefois pas à la demande qui repose sur la même cause mais dont le juge ne pouvait pas connaître eu égard au fondement juridique sur lequel elle s'appuie.

Selon l'article 24 du Code judiciaire, toute décision définitive a, dès son prononcé, autorité de chose jugée.

La Cour de cassation enseigne qu'un jugement est *définitif* au sens de l'article 19, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, lorsque le juge a épuisé sa juridiction sur une question litigieuse, c'est-à-dire une question ayant fait l'objet d'un litige entre les parties et qui a été soumise aux débats⁵.

L'autorité de la chose jugée s'attache au dispositif de la décision définitive et aux motifs qui en constituent le soutien nécessaire.

L'article 25 précise que l'autorité de la chose jugée fait obstacle à la réitération de la demande et, selon l'article 26, elle subsiste tant que la décision n'a pas été infirmée.

L'article 27 précise que l'exception de chose jugée peut être invoquée en tout état de cause devant le juge du fond saisi de la demande. Mais ne peut être soulevée d'office par le juge.

L'autorité de la chose jugée ne s'applique qu'entre procès successifs⁶.

⁴ La cour souhaite préciser que les conseils de Madame M., Me S. Remouchamps et Me M. Jourdan du même cabinet, sont des auteurs de doctrine dans la matière des maladies professionnelles. La cour y fait donc référence en cette qualité au même titre que tout autre auteur de doctrine, lorsqu'elle retient un développement qui adhère à cette doctrine.

⁵ Cass., 12 juin 2014, *Pas.*, 2014, I, p. 1485 ; Cass., 8 octobre 2001, *Pas.*, 2001, 1, p. 1600 ; C. trav. Liège, division de Namur, 12.12.2017, R.G. 2017/AN/94, FEDRIS c/ D.

⁶ F. BALOT, note d'observations, RGAR, 2016, 15347, pp. 5 à 9 ; J.F. VAN DROOGHENBROECK et F. BALOT, « L'autorité de la chose jugée happée par la concentration du litige » in *L'effet de la décision de justice : contentieux européens, constitutionnel, civil et pénal*, pp.154 à 217.

Cette notion de l'autorité de chose jugée correspond à son effet négatif, étant une fin de non-recevoir opposée à une demande qui est réitérée et qui suppose la réunion des conditions prévues par l'article 23 du Code judiciaire.

Un second volet est celui de l'effet positif de l'autorité de la chose jugée, de nature probatoire : ce qui a été tranché en justice entre parties ne peut être remis en cause à l'occasion d'un autre litige. Chaque partie à la cause peut se prévaloir, à l'égard d'une autre partie à la cause initiale et dans le cadre d'un procès ultérieur, de la présomption *juris tantum* de vérité judiciaire attachée à pareille décision définitive⁷.

VIII.2.2°- La demande de réparation d'une maladie professionnelle dans le secteur public

1. Les recommandations européennes

Les recommandations suivantes intéressent la matière des maladies professionnelles⁸:

- la recommandation du 23.07.1962 concernant l'adoption d'une liste européenne des maladies professionnelles⁹.

Le point 1 de l'exposé des motifs est le suivant : « *Le traité instituant la Communauté économique européenne, dans son article 117, exprime la volonté des États membres de « promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès » et, dans son article 118, déclare expressément que la Commission de la C.E.E. a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives à la sécurité sociale et à la protection contre les maladies professionnelles »*

- la recommandation du 20.07.1966 relative aux conditions d'indemnisation des victimes des maladies professionnelles¹⁰.
- la recommandation de la commission de l'Union européenne 90/326/CEE du 22.05.1990 concernant l'adoption d'une liste européenne des maladies professionnelles.
- la recommandation 2003/670/CE du 19.09.2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles qui la remplace¹¹.

⁷ F. BALOT, note d'observations, RGAR, 2016, 15347, pp. 5 à 9 ; J.F. VAN DROOGHENBROECK et F. BALOT, « L'autorité de la chose jugée happée par la concentration du litige » in L'effet de la décision de justice : contentieux européens, constitutionnel, civil et pénal, pp.170 et svtes.

⁸ Ces recommandations sont notamment énumérées dans un récent arrêt de la Cour de cassation du 22.06.2020, S.18.0009.F ; Guide social permanent. Tome 4 - Droit de la sécurité sociale: commentaire , Partie I - Livre V, Titre I – 10 - Partie I - Livre V, Titre I, Chapitre IV – 410 (87 p.), n° 520 et s.

⁹ J.O.C.E, réf. 2188/62 du 31.08.1962.

¹⁰ J.O.C.E, réf. 2696/66 du 09.08.1966.

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32003H0670>

Une recommandation n'a pas de caractère contraignant.

Dans l'affaire préjudicielle C 322/88 Salvatore Grimaldi c/ le Fonds des maladies professionnelles de Belgique¹², la Cour de justice des Communautés européennes a dit pour droit : *"A la lumière de l'article 189, cinquième alinéa, du traité CEE, les recommandations de la Commission du 23 juillet 1962, concernant l'adoption d'une liste européenne des maladies professionnelles, et 66/462 du 20 juillet 1966, relative aux conditions d'indemnisation des victimes de maladies professionnelles, ne sauraient par elles-mêmes créer des droits dans le chef de justiciables dont ceux-ci pourraient se prévaloir devant les juges nationaux. Cependant, ces derniers sont tenus de prendre les recommandations en considération en vue de la solution des litiges qui leur sont soumis, notamment lorsqu'elles sont de nature à éclairer l'interprétation d'autres dispositions nationales ou communautaires. "*

2. La loi du 03.07.1967 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, ci-après « la loi de 1967 »

L'article 1^{er} de la loi du 03.07.1967 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 dispose que le régime institué par cette loi pour la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles est, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, rendu applicable par le Roi, aux conditions et dans les limites qu'il fixe, aux membres du personnel définitif, stagiaire, temporaire, auxiliaire ou engagé par contrat de travail, qui appartiennent aux administrations, services, organismes et établissements qui sont ensuite énumérés.

Le point 11° vise les corps de police locale y compris les militaires visés à l'article 4, § 2, de la loi du 27.12.2000 portant diverses dispositions relatives à la position juridique du personnel des services de police, aussi longtemps qu'ils appartiennent au cadre administratif et logistique.

Il ressort, en effet, du commentaire des articles de la loi de 1967 :

« Cet article définit le champ d'application de la loi. Celle-ci vise, en principe, tous les fonctionnaires et agents des services publics.

En raison de la complexité de la matière, nous vous proposons de déléguer au Roi le soin de préciser les modalités de mise en vigueur du nouveau régime. [...]

Certains agents bénéficient déjà d'un régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles. C'est notamment le cas à la S.N.C.B. Il va de soi que là où les dispositions en vigueur donnent satisfaction aux intéressés, il serait contre-indiqué de les remplacer par de nouvelles prescriptions. Les arrêtés d'application comporteront donc les exceptions nécessaires »¹³.

¹² Arrêt du 13.12.1989, Rec. 1989, p. 4407.

¹³ Doc. Parl., Chambre, 1964-1965, n° 1023-1, p. 4.

L'article 2 précise qu'on entend par maladies professionnelles celles qui sont reconnues comme telles en exécution des articles 30 et 30*bis* des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 03.06.1970.

L'article 3 énumère, selon les modalités fixées par l'article 1^{er}, les diverses indemnités auxquelles la victime a droit.

3. L'arrêté royal du 30.03.2001 portant la position juridique du personnel des services de police, ci-après « l'arrêté PJPOL »

L'arrêté royal du 30.03.2001 portant la position juridique du personnel des services de police dit « PJPOL » exécute l'article 1^{er} de la loi de 1967 qui est, en application de son article X.III.2, déclarée applicable aux membres du personnel à l'exception de l'article 16 de la loi¹⁴.

Le titre III traite des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour l'application de ce titre, il y a lieu d'entendre par :

- « l'autorité », en ce qui concerne les membres du personnel appartenant à la police locale, dans les zones pluricommunales : le conseil de police (article X.III.1.2°, b), 2)
- « l'arrêté », en ce qui concerne les membres du personnel appartenant à la police locale, dans les zones pluricommunales : un arrêté du conseil de police (article X.III.1.3°, b), 2)
- « la maladie professionnelle » :
 - 1) les maladies professionnelles reconnues comme telles par les lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 03.06.1970 ;
 - 2) les maladies professionnelles définies dans les conventions internationales obligatoires pour la Belgique, à partir du jour où ces conventions sont entrées en vigueur en Belgique et conformément à leurs dispositions (article X.III.1.5°).

L'arrêté PJPOL renvoie donc, comme le fait l'article 2 de la loi de 1967, à la définition de la maladie professionnelle applicable dans le secteur privé.

¹⁴ L'article 16 met à charge du Trésor public, les rentes, allocations et indemnités accordées à certains membres du personnel ainsi que les frais de procédure, sauf si la demande est téméraire et vexatoire. Tel qu'en vigueur depuis le 01.07.2007, l'article 16 précise que les corps de police locale visés à l'article 1^{er}, 11°, supportent la charge des rentes, allocations et indemnités accordées aux membres de leur personnel en application de la loi. Il en va de même des frais de procédure, sauf si la demande est téméraire et vexatoire. Le Roi fixe, au besoin, l'obligation de souscrire une assurance à cette fin. Dans ce cas, la victime et le réassureur n'ont pas d'action l'un contre l'autre.

L'article X.III.36 de l'arrêté PJPOL précise que les frais de procédure administrative, les frais de justice, sauf si la demande est téméraire et vexatoire, et les frais de déplacement tels qu'ils sont déterminés à l'article X.III.6, sont à charge et sont payés à l'intervention de l'autorité dont dépend le service visé à l'article X.III.7. (L'autorité désigne le service auquel tout accident susceptible d'être considéré comme un accident du travail ou toute maladie susceptible d'être considérée comme une maladie professionnelle doit être déclaré. Elle fait connaître ce service aux membres du personnel).

Le rapport au Roi ne précise rien d'autre que ceci, pour la matière qui nous occupe :

« La partie X traite des soins médicaux gratuits et du contrôle médical. En ce qui concerne ce dernier, une procédure très rapide et efficace a été prévue. Ensuite, on y trouve les dispositions d'exécution en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Les règles en vigueur pour le secteur public ont également été suivies ici (loi du 3 juillet 1967) »¹⁵.

4. Les articles 30 et 30bis des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 03.06.1970, ci-après « la loi de 1970 »

Les lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 03.07.1970 (ci-après la loi de 1970) définissent comme suit les maladies professionnelles :

- l'article 30 précise que le Roi dresse la liste des maladies professionnelles dont les dommages donnent lieu à réparation.
Les maladies professionnelles faisant l'objet d'une convention internationale obligatoire pour la Belgique, donnent lieu à réparation à partir du jour de l'entrée en vigueur en Belgique de ladite convention.
- l'article 30bis (inséré par une loi du 29.12.1990 portant des dispositions sociales, MB 09.01.1991, en vigueur depuis le 19.01.1991) prévoit que donne également lieu à réparation dans les conditions fixées par le Roi, la maladie qui, tout en ne figurant pas sur la liste visée à l'article 30, trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession. La preuve du lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de cette maladie est à charge de la victime ou de ses ayants droit.

5. L'article X.III.4 de l'arrêté PJPOL : l'exposition au risque professionnel

L'article X.III.4 de l'arrêté PJPOL prévoit que la réparation des dommages résultant d'une maladie professionnelle est due lorsqu'un membre du personnel, victime de cette maladie, a été exposé au risque professionnel de ladite maladie pendant tout ou partie de la période au cours de laquelle il appartenait à une des catégories d'ayants droit en vertu des présentes dispositions.

L'alinéa 2 de cet article précise que tout travail exécuté dans des administrations, services, établissements et institutions pendant les périodes mentionnées dans l'alinéa 1, est présumé, jusqu'à preuve du contraire, avoir exposé la victime au risque visé dans cet alinéa.

Cet article ne définit donc pas la notion d'exposition au risque professionnel.

¹⁵ MB 31.03.2001, numéro : 2001B00327, p. 10863.

L'arrêt de la Cour de cassation du 10.12.2018 a dit que l'article X.III.4 exclut l'application de l'article 32 de la loi de 1970¹⁶ auquel il ne se réfère pas d'avantage que la loi de 1967.

La ZP estime que cette notion doit être parallèle dans le secteur privé et dans le secteur public et qu'il y a lieu de se référer à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle garante de la non-discrimination entre les deux secteurs. La Cour constitutionnelle a régulièrement rappelé, au départ des travaux préparatoires de la loi de 1967, le parallélisme qui doit exister entre le régime du secteur privé et celui du secteur public, en ce qui concerne la définition des notions d'accident du travail et de maladie professionnelle. La ZP soutient donc une application par analogie de l'article 32 de la loi de 1970 ce qui emporte la nécessité de considérer une exposition au risque liée à la profession, un risque suffisant, un risque accru, significativement plus important dans l'exercice de la profession que dans la population en général et qui s'apprécie par rapport à un groupe.

Si tel n'est pas le cas, la ZP considère qu'il convient de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle sur la compatibilité de l'article 32, al.2, de la loi de 1970 avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que la définition de risque professionnel de cet article 32, al.2, est appliquée dans le secteur privé et ne l'est pas dans le secteur public alors que les notions doivent être parallèles.

Madame M. souligne l'absence de définition de la notion dans l'arrêt PJPOL et l'interdiction faite par la Cour de cassation de se référer à l'article 32 de la loi de 1970. Il est renvoyé aux conclusions de Monsieur l'Avocat général Génicot qui précèdent l'arrêt de la Cour de cassation du 10.12.2018 : l'article 32 ne peut pas être transposé dans le secteur public.

¹⁶ La notion d'exposition au risque professionnel a été introduite dans le secteur privé par une loi du 24.12.1963 qui a abandonné le système antérieur de la double liste (une liste des maladies et une liste des industries ou professions où les maladies donnent lieu à réparation).

L'article 32 de la loi de 1970 applicable dans le secteur privé dispose :

al. 1^{er} « *La réparation des dommages résultant d'une maladie professionnelle ou d'une maladie au sens de l'article 30bis est due lorsque la personne, victime de cette maladie, a été exposée au risque professionnel de ladite maladie pendant tout ou partie de la période au cours de laquelle elle appartenait à une des catégories de personnes visées à l'article 2 ou pendant la période au cours de laquelle elle a été assurée en vertu de l'article 3* ».

al. 2 « *Il y a risque professionnel au sens de l'alinéa 1, 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* » (texte tel qu'en vigueur depuis le 01.09.2006, modifié par une loi du 13.07.2006)

al. 3 « *Le Roi peut, pour certaines maladies professionnelles et pour des maladies au sens de l'article 30bis, fixer des critères d'exposition sur proposition du comité de gestion des maladies professionnelles et après avis du Conseil scientifique* ».

al. 4 « *Est présumé, jusqu'à preuve du contraire, avoir exposé la victime au risque, tout travail effectué pendant les périodes visées à l'alinéa 1 dans les industries, professions ou catégories d'entreprises énumérées par le Roi, par maladie professionnelle, sur avis du Conseil scientifique*».

al. 5 « *Pour une maladie au sens de l'article 30bis, il incombe à la victime ou à ses ayants droit de fournir la preuve de l'exposition au risque professionnel pendant les périodes visées à l'alinéa 1.* »

Elle retient une définition de la notion d'exposition au risque professionnel centrée sur la potentialité de survenance d'un dommage au regard de l'exposition, dans le milieu du travail, à des situations potentiellement dangereuses, c'est-à-dire susceptibles de causer un dommage (menace sur la santé).

Les facteurs présents dans le milieu du travail qui produisent des effets potentiellement nocifs (exposition) doivent rendre l'atteinte à la santé possible.

La méthodologie suivie pour cerner cette notion repose sur :

- les travaux préparatoires de la loi 24.12.1963 qui a introduit la condition d'exposition au risque dans le secteur privé (avant la mise en place, par la loi de 1967, d'un régime dans le secteur public qui retient également cette condition de réparation).
Le législateur explique que « *cette condition se justifie par le fait que certaines maladies peuvent trouver leur origine aussi bien dans un risque professionnel que dans les conditions extra-professionnelles. Exemple : le saturnisme.* Il est à noter toutefois que le risque professionnel comprend le risque de contracter une maladie professionnelle par la seule présence sur les lieux du travail alors même que le travail effectué dans l'entreprise n'est pas susceptible de provoquer ladite maladie . (...) Il (le texte) n'exclut pas la possibilité de subordonner la réparation à une durée minimum d'exposition au risque de celle-ci lorsqu'une telle durée minimum constitue un critère médical du caractère professionnel de cette maladie. »¹⁷
- le Rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 05.01.1971 (un des autres arrêtés royaux d'exécution de la loi de 1967 dans le secteur public) qui commente l'article 4 (dont le contenu est similaire à celui de l'article X.III.4 de l'arrêté PJPol) en précisant que « *Par risque professionnel, il faut entendre le risque de contracter une maladie non seulement par le travail de la victime dans les administrations, services, organismes ou établissements, mais encore par sa seule présence sur les lieux du travail* »
- le cadre européen étant les recommandations européennes des 23.07.1962 et 20.07.1966 qui doivent guider le juge national dans son interprétation des dispositions nationales. Ces recommandations prônent une approche individualisée de l'examen de la condition d'exposition au risque.
- le sens commun, il s'agit d'être confronté à la possibilité de subir un dommage dans le cadre de l'exercice de la profession.
- la définition des notions de « risque » et de « danger » en matière de prévention, telle que retenue par le code sur le bien-être au travail ou encore de « risque psychosocial ».

¹⁷ Doc. Parl., Exposé des motifs, Sén., sess. 1962-1963, n°237, pp. 8-9.

Le risque est défini comme « *la probabilité qu'un dommage ou une atteinte au bien-être des travailleurs se présente dans certaines conditions d'utilisation ou d'exposition à un danger et l'ampleur éventuelle de ce dommage ou de cette atteinte* » (article I-1-4, 2°).

Le danger est défini comme « *la propriété ou la capacité intrinsèque notamment d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation, de pouvoir causer un dommage ou de pouvoir menacer le bien-être des travailleurs* » (article I-1-4,1°)

La notion de risque psychosocial s'appuie sur la probabilité de survenue d'un dommage 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) qui comportent un danger (article 32/1 de la loi du 04.08.1996, tel qu'inséré par la loi du 28.02.2014).

- la non pertinence de la définition de l'article 32 de la loi de 1970, spécialement dans sa version issue de la loi de 2006, qui obéit à une logique propre au secteur privé.

Cette version exige que l'influence « *constitue, dans les groupes de personnes exposées, selon les connaissances médicales généralement admises, la cause prépondérante de la maladie* »

Les travaux préparatoires n'identifient qu'un seul motif à la modification de la définition de la notion: éviter « toute confusion » entre les missions déjà entreprises par le Fonds (accorder la réparation des maladies professionnelles) et d'autres missions nouvelles dévolues par la loi, à savoir les missions de prévention, via le concept, inconnu dans le secteur public, de la « maladie en relation avec le travail » inséré à l'article 62*bis* de la loi de 1970.

La cour de céans

1.

A deux reprises¹⁸, la Cour de cassation a donc exclu l'application de l'article 32 de la loi de 1970 aux dispositions de la loi de 1967 applicable dans le secteur public et à celles des arrêtés d'exécution de cette loi qui prévoient la condition d'exposition au risque professionnel à laquelle ils subordonnent la réparation du dommage.

2.

La cour ne peut pas retenir la demande formulée par l'employeur de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle en ce que cette question vise la constitutionnalité de l'article 32, al.2, de la loi de 1970 dès lors que cet article ne s'applique pas au litige.

Cette vision repose, en outre, sur un présupposé que la cour ne partage pas : la notion d'exposition au risque professionnel ne doit pas être « parallèle » ou similaire dans les deux

¹⁸ Outre l'arrêt du 10.12.2018 qui concerne la présente cause, la Cour de cassation a rendu un arrêt en date du 04.04.2016, S.140039.F à propos de l'arrêté royal d'exécution du 21.01.1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales.

secteurs au regard des travaux préparatoires de la loi de 1967 qui ont retenu cette nécessité de parallélisme pour la définition des notions d'accident du travail et de maladie professionnelle ce qui est réalisé par la référence aux articles 30 et 30bis.

Il ressort en effet des travaux préparatoires de la loi de 1967 qu'il n'était "*nullement question d'une extension pure et simple du régime du secteur privé au secteur public* », le but est de faire bénéficier le personnel des services publics d'un régime comparable à celui qui est déjà applicable dans le secteur privé et de maintenir les régimes déjà en place et qui donnent satisfaction (par exemple au sein de chemins de fer)¹⁹.

En effet, "*le Gouvernement n'a pas jugé possible ni souhaitable de soumettre les agents des services publics aux mêmes dispositions que les ouvriers et les employés du secteur privé. Le statut des fonctionnaires comporte des particularités dont il convient de tenir compte et qui justifient, dans certains cas, l'adoption de règles propres. Le but visé reste cependant le même : donner à la victime une réparation appropriée du préjudice subi à la suite d'un accident du travail d'un accident survenu sur le chemin du travail et des maladies professionnelles*"²⁰.

3.

La condition d'exposition au risque professionnel qui se retrouve dans les deux secteurs est une condition de réparation du dommage qui peut présenter des différences dans son contenu, dans ses critères de définition et dans son mode probatoire.

La condition est naturellement requise dans les deux secteurs et le socle commun vise à rattacher la maladie au milieu professionnel : le milieu professionnel doit générer un danger potentiel pour la santé (un risque), pouvant provoquer la maladie²¹.

4.

L'article 29 de la loi du 24.12.1963 qui a introduit la notion d'exposition au risque professionnel était rédigé comme suit « *La réparation des dommages résultant d'une maladie professionnelle est due, lorsque la personne, victime de cette maladie, a été exposée au risque professionnel pendant tout ou partie de la période au cours de laquelle elle appartenait à une des catégories de personnes visées à l'article 2 ou pendant la période au cours de laquelle elle a été assurée en vertu de l'article 3* », sans autre limitation.

Le système de la double liste (une liste pour les pathologies ou leurs agents causals et une liste de professions déterminées) mis en place à partir de 1927 qui associait des activités déterminées à des risques spécifiques est abandonné²².

¹⁹ Doc. parl., Ch., 1966-1967, n° 339/6, p.2.

²⁰ Doc. parl., Ch., 1964-1965, n° 1023/1; Doc. parl. Sénat, 1966-1967, n° 242, pp. 2 -3 .

²¹ S. REMOUCHAMPS, La preuve en accident du travail et en maladie professionnelle, R.D.S., 2013/2, pp. 466.

²² Pour plus de précisions quant à l'évolution historique du droit de l'indemnisation des maladies professionnelles en Belgique, voy. L. VOGEL, « De la silicose des mineurs aux lombalgies des infirmières : réflexions critiques sur le droit des maladies professionnelles », R.D.S., 2015/3, pp. 484 et s. et Guide social permanent. Tome 4 - Droit de la sécurité sociale: commentaire , Partie I - Livre V, Titre I – 10 - Partie I - Livre V, Titre I, Chapitre IV – 410 (87 p.).

Une maladie professionnelle est caractérisée par une exposition déterminée indépendamment du secteur, de la profession ou de l'activité où cette exposition a pu se produire.

Les travaux préparatoires visent une condition qui est abordée de manière suffisamment large pour garantir l'application correcte de la présomption légale de causalité entre un risque sur le lieu de travail et une maladie professionnelle. Le risque professionnel y est défini comme le « risque de contracter une maladie professionnelle par la seule présence de la victime sur les lieux de travail, alors même que le travail qu'elle effectue dans l'entreprise n'est pas susceptible de provoquer la maladie »²³.

C'est l'objectif repris au point 6 de la recommandation européenne du 20.07.1966²⁴ et dans son dispositif qui prônent la nécessité, sauf exception, d'éliminer la plupart des conditions limitant de manière impérative le droit à l'indemnisation en favorisant l'approche médicale et individualisée de l'analyse.

Ces conditions à éviter reposent sur le constat d'une symptomatologie particulière, sur la description de manifestations cliniques, sur une indication relative au degré de gravité de l'affection, sur une énumération des activités, travaux ou milieux professionnels de nature à exposer le travailleur au risque considéré, sur la mention d'une durée minimum de l'exposition au risque, sur la mention d'un délai maximum dans lequel la maladie doit survenir.

La recommandation souligne que ces conditions restrictives constatées dans les différentes législations des Etats-membres sont généralement arbitraires comme le prouve le fait que, lorsque, pour une même maladie professionnelle, de telles conditions existent dans plusieurs législations nationales, elles n'y sont en aucune manière identiques²⁵.

En 1990, la Commission a décidé de procéder à une mise à jour de la liste européenne des maladies professionnelles parce que cette liste a évolué dans chaque Etat membre depuis les recommandations de 1962 et 1966 et cela s'explique par plusieurs facteurs, tels que l'évolution des techniques, l'apparition de substances nouvelles, d'activités différentes et de contraintes plus variées sur le lieu de travail (c'est la cour qui souligne).

²³ L. Vogel, « De la silicose des mineurs aux lombalgies des infirmières : réflexions critiques sur le droit des maladies professionnelles », R.D.S., 2015/3, p. 491.

²⁴ Le texte est le suivant :

« 6 . Le jeu de la présomption légale établie par l'existence de la liste des maladies professionnelles, et les conditions d'octroi de prestations dont sont assorties celles-ci, permettent une application quasi automatique des dispositions législatives créées d'ailleurs à défaut d'une définition générale de la maladie professionnelle. Mais, compte tenu de l'état actuel des connaissances dans le domaine de la médecine du travail ainsi que des moyens d'investigation toujours plus développés mis à la disposition des experts, il est devenu nécessaire d'éliminer la plupart des conditions limitant de manière impérative le droit à indemnisation. Les réalités médicales ne peuvent être inscrites dans un cadre de limites impératives, car les manifestations cliniques et l'évolution des maladies peuvent présenter des variations importantes suivant la constitution et la manière de réagir de chaque malade. (...) ».

²⁵ Un autre exemple du caractère arbitraire de ces limitations, dans la réglementation belge, est la limitation de la liste à l'entrée des tendinopathies pour les artistes du spectacle uniquement et ce, jusqu'en 2012.

5.

Au sein de HR RAIL, la matière est régie par le Règlement général des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles – Fascicule 572, adopté le 17.08.1970.

Selon le paragraphe 11 de ce Fascicule 572, les maladies professionnelles donnant lieu à réparation sont prévues par les dispositions légales en la matière.

Le texte renvoie à la définition des maladies professionnelles qu'en donne la loi de 1970.

Le paragraphe 13 du Fascicule 572 précise que pour prétendre à la réparation des dommages résultant d'une maladie professionnelle, la victime ou, le cas échéant, ses ayants droit, doivent fournir la preuve que le dommage subi :

1. a pour cause une maladie professionnelle ;
2. résulte de l'exposition suffisante de la victime au risque professionnel de ladite maladie pendant son service au sein d'une des sociétés des Chemins de fer belges (sans présomption d'exposition au risque professionnel dans ce régime).

6.

La dernière version de l'article 32, al.2, de la loi de 1970 démontre la spécificité au secteur privé de la définition qu'il donne à la notion d'exposition au risque professionnel s'agissant de distinguer un concept spécifique à ce secteur (celui de maladie en relation avec le travail), inexistant dans le régime du secteur public comme le souligne à juste titre Madame M. au départ de l'analyse des travaux préparatoires²⁶, analyse que la cour partage.

Cette version ne semble même se justifier qu'au regard d'une maladie professionnelle de la liste.

En effet, les travaux préparatoires justifient cette distinction entre maladie professionnelle et maladie en relation avec le travail comme suit (en contrariété avec l'esprit des recommandations européennes²⁷) : « Cette distinction doit être clairement faite dans la loi, sinon on s'expose à beaucoup de confusion. Etant donné que la loi sur les maladies professionnelles ne permet pas de discussion en cas de maladie professionnelle (art. 30) à propos du rapport de causalité dans un cas individuel, la définition du risque professionnel doit préciser les conditions générales auxquelles doit répondre l'exposition pour pouvoir être reconnue comme cause de la maladie. L'exposition doit être suffisamment importante pour qu'elle constitue un risque d'apparition de la maladie. Des expositions de faible intensité ou

²⁶ « La proposition de modification de l'article 32, 2^e alinéa, doit être lue en parallèle avec la proposition d'introduire l'article 62bis (...). En effet, en introduisant la notion «maladie en relation avec le travail» dans l'article 62bis, il est nécessaire de faire une distinction la plus claire possible entre les maladies professionnelles proprement dites (article 30) et les maladies en relation avec le travail (article 62bis). La différence essentielle entre maladie professionnelle et maladie en relation avec le travail, ne vise ni la nature des activités professionnelles comportant un risque ni la nature de la maladie mais la force du rapport de causalité entre les deux. Si ce rapport causal, dans des groupes de personnes exposées, est suffisamment fort, l'inscription dans la liste des maladies professionnelles est possible.

²⁷ L. VOGEL, « De la silicose des mineurs aux lombalgies des infirmières : réflexions critiques sur le droit des maladies professionnelles », R.D.S., 2015/3, pp. 505 et sous le titre « La réforme de 2006 : le choix de l'incohérence. »

de courte durée à certaines influences nocives ne signifient pas nécessairement une exposition impliquant un risque ».

7.

Une réflexion relative à la prévention des affections liées à la charge psychosociale était annoncée dans ce contexte de création de la notion de « maladie en relation avec le travail »²⁸.

L. Vogel vise une note de politique générale du secrétaire d'État chargé des Affaires sociales du 20.12.2011 qui se référait, dans le cadre du Fonds social européen, à une étude d'incidence du *burn-out* chez les travailleurs belges qui concluait à une prévalence de 0,8 % (19 000 travailleurs en Belgique). Cette étude démontre ainsi que la charge psychosociale peut être considérée comme une cause très importante d'absentéisme dans l'entreprise. En concertation avec le Fonds des Maladies Professionnelles (FMP), il est prévu d'initier une réflexion relative à la prévention des affections liées à la charge psychosociale²⁹.

8.

Il est important de souligner que les recommandations européennes³⁰ sur base desquelles l'article 30*bis* a été inséré dans la loi de 1970 visent à assurer l'indemnisation d'une victime qui prouve la réalité de sa maladie professionnelle : il convient d'assurer un droit à l'indemnisation des maladies professionnelles dont l'origine et le caractère professionnel peuvent être établis.

Les travaux préparatoires de la loi du 29.12.1990 portant des dispositions sociales qui a introduit l'article 30*bis* dans la loi de 1970 précisent que cette disposition a pour but, « *dans l'intérêt même des victimes, d'étendre le champ d'application des lois coordonnées aux maladies d'origine professionnelle qui ne figurent pas sur la liste, lorsque les victimes ou leurs ayants droit prouvent l'existence d'un rapport causal entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de cette maladie* ».

²⁸ L. VOGEL, « De la silicose des mineurs aux lombalgies des infirmières : réflexions critiques sur le droit des maladies professionnelles », R.D.S., 2015/3, pp. 475 et svtes et pp. 505 et s.

²⁹ Doc. parl., Chambre, 2010-2011, n° 531964/007, pp. 11-12 ; cette note annonçait, par ailleurs, l'introduction des tendinopathies dans la liste des maladies professionnelles.

Concernant le *burn-out*, des projets pour la prévention primaire sont en cours, voy. l'arrêté royal du 26.11.2013 pris en exécution de l'article 191, § 3, de la loi du 27.12.2006 portant des dispositions diverses (I) ; Guide social permanent. Tome 4 - Droit de la sécurité sociale: commentaire, Partie I - Livre V, Titre IV, Chapitre III – 10 - Partie I - Livre V, Titre IV, Chapitre III – 5310 (123 p.) ; A. De Bonhome, « le *burn-out* coûte cher à la société, mais combien à l'employeur ? » in La souffrance au travail, dialogue interdisciplinaire autour du *burn-out*, S. Gilson et A-C.Squifflet (coord. scient.), Anthémis, 2019, pp. 107 à 120.

³⁰ Les recommandations des 23.07.1962 concernant l'adoption d'une liste européenne des maladies professionnelles et 20.07.1966 relative aux conditions d'indemnisation des victimes des maladies professionnelles, la recommandation de la commission de l'Union européenne 90/326/CEE du 22.05.1990 concernant l'adoption d'une liste européenne des maladies professionnelles, puis la recommandation 2003/670/CE du 19.09.2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles qui la remplace.

Interpréter restrictivement la notion d'exposition au risque professionnel ne permet pas d'assurer cet objectif puisque la preuve d'un lien causal individuel est alors rendue impossible à envisager par un mécanisme restrictif applicable en amont.

La doctrine souligne que le système ouvert doit remplir deux fonctions : une fonction collective permettant de combler progressivement les lacunes du système de liste et une fonction individuelle qui assure l'indemnisation des personnes qui arrivent à satisfaire la charge de la preuve³¹.

9.

Cette condition d'exposition au risque professionnel se distingue de la simple exposition professionnelle : l'exposition doit, en effet, être suffisante (en durée, en fréquence et /ou en intensité par exemple) pour créer le risque que le travailleur contracte la maladie, elle doit être « tout simplement plus grande que celle subie par la population en général »³².

Aucune norme minimale n'est établie pour définir la notion d'exposition au risque professionnel exigée par l'arrêt PJPOL.

10.

La recommandation européenne du 20.07.1966 qui traite des indications complémentaires de la liste (en vue essentiellement de les supprimer) permet de considérer que ces limitations sont de différentes natures dont celle d'une « énumération des activités, travaux ou milieux professionnels de nature à exposer le travailleur au risque considéré ».

L'exposition au risque professionnel n'est donc pas liée à une profession particulière mais peut relever du milieu professionnel dans lequel évolue le travailleur indépendamment de son travail effectif.

Les travaux tout comme les milieux de travail peuvent exposer au risque.

La recommandation européenne utilise les termes suivants pour considérer l'exposition au risque professionnel : « (...) *une personne, victime d'une maladie à laquelle son activité professionnelle l'a exposée à un degré plus élevé que l'ensemble de la population (...)* »

La condition vise à rattacher la maladie au milieu professionnel, à une activité professionnelle au sens large du terme (et non à une profession spécifique, à un travail effectif).

³¹ L. VOGEL, « De la silicose des mineurs aux lombalgies des infirmières : réflexions critiques sur le droit des maladies professionnelles », R.D.S., 2015/3, p. 504 qui souligne qu'« Entre 1991 et 2012, les tendinites ont représenté environ 8 cas sur 10 dans les indemnisations accordées par le FMP sur la base du système ouvert. On est loin de l'objectif reconnu par les travaux parlementaires de la loi du 29 décembre 1990 suivant lesquels il fallait rendre le système de reconnaissance plus souple en fonction de la grande diversité des maladies causées par le travail dans les conditions actuelles.

Les difficultés rencontrées ont un effet dissuasif certain : les demandes d'indemnisation restent peu nombreuses ».

³² P. DELOOZ et D. KREIT, *Les maladies professionnelles*, Larcier, 2015, 3ème éd., p. 305-306 ; F. JASPAR et F. DEMET, « Les maladies professionnelles-secteur public », in Dumont coord., *Actualités de la sécurité sociale*, Larcier, Commission Université-Palais, p.840.

Le constat posé est qu'aucun texte ne fait exclusivement référence à une profession spécifique. Il est fait usage de termes plus généraux, il est fait référence à des industries, des professions ou des catégories d'entreprises³³. Les industries ou les catégories d'entreprises peuvent regrouper plusieurs professions et donc viser indistinctement plusieurs professions. Beaucoup de maladies sont d'ailleurs communes à plusieurs professions. Une profession ne ressemble pas à une autre même profession du fait de son exercice particulier lié à l'environnement professionnel, au milieu du travail.

Comme le souligne à juste titre Madame M., le Rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 05.01.1971 qui commente l'article 4 dont le contenu est similaire à celui de l'article X.III.4 de l'arrêté PJPol éclaire cette interprétation en visant le risque de contracter une maladie non seulement par le travail de la victime dans les administrations, services, organismes ou établissements, mais encore par sa seule présence sur les lieux du travail³⁴.

Dans son étude doctrinale, L. Vogel³⁵ souligne que « *L'impact négatif du travail sur la santé a fait l'objet d'observations multiples tout au long de l'histoire. Cet impact ne résulte pas uniquement des conditions matérielles de la production (équipements, substances chimiques, etc.). Il est également déterminé par des rapports sociaux. La division du travail ne se limite pas à une distribution fonctionnelle et technique de tâches suivant des compétences propres aux individus. Elle a une dimension sociale, collective* ».

Il cite, par exemple, le syndrome décrit par les téléphonistes, la « névrose des téléphonistes », qui ne leur est pas propre mais concerne « tous les emplois comportant, avec ou sans fatigue musculaire, un rythme excessivement rapide des opérations ainsi que des conditions de travail objectivement ou subjectivement pénibles, mécanisation des actes et monotonie, surveillance étroite, rapports humains dans l'entreprise altérés »³⁶.

³³ Les recommandations européennes depuis celle du 23.07.1962 utilisent des termes génériques pour inviter les Etats membres à introduire en plus de la liste, dans leurs dispositions législatives, réglementaires et administratives, un droit à réparation au titre de la législation sur les maladies professionnelles lorsque la preuve sera suffisamment établie par le travailleur intéressé qu'il a contracté **en raison de son travail**, une maladie qui ne figure pas dans la liste nationale. L'exposé des motifs fait référence aux conditions de travail et invite les Etats membres à supprimer les conditions limitatives trop restrictives (travaux, symptômes, délais) en ce qu'elles ne permettent plus à la présomption d'origine de jouer ou excluent les travailleurs qui ne remplissent pas strictement les conditions de la loi et qui cependant ont indéniablement contracté une maladie **dans l'exercice de leur profession**. Les travailleurs seraient garantis d'une manière plus complète si la législation ouvrait en outre un droit à réparation pour des maladies ne figurant pas dans la liste nationale mais dont l'**origine professionnelle** serait suffisamment établie. Il est donc exclu d'exiger que la maladie survienne par le fait de l'exercice d'un travail spécifique, c'est toujours le cadre professionnel qui est visé.

³⁴ Rapport au Roi qui précède l'arrêté royal du 05.01.1971, MB du 19.01.1971, pp. 635-636.

³⁵ L. VOGEL, « De la silicose des mineurs aux lombalgies des infirmières : réflexions critiques sur le droit des maladies professionnelles », R.D.S., 2015/3, pp. 475 et svtes et pp. 524 et s.

³⁶ L. VOGEL, « De la silicose des mineurs aux lombalgies des infirmières : réflexions critiques sur le droit des maladies professionnelles », R.D.S., 2015/3, pp. 524-525.

11.

Il en va particulièrement de même pour les pathologies qui portent atteinte à la santé mentale, les pathologies liées aux risques psychosociaux tels le *burn out*³⁷, les dépressions, le stress post-traumatique qui sont corrélés avec des risques du travail.

Ces facteurs de nocivité ne dépendent pas nécessairement de la profession spécifiquement exercée mais bien des circonstances ou des conditions dans lesquelles cet exercice s'accomplit³⁸.

L'auteur souligne à juste titre le caractère paradoxale de la situation actuelle qui impose aux employeurs d'organiser la prévention des risques psychosociaux sans que les travailleurs, victimes d'une maladie, puissent aisément, en dehors des dispositions spécifiques concernant le harcèlement moral et la violence au travail, prétendre à une indemnisation, à défaut d'ouverture du régime spécifique d'indemnisation du risque professionnel.

La recommandation de la commission européenne du 19.09.2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles s'est emparée de la réalité des troubles de nature psychosociale liés au travail dont les Etats membres doivent promouvoir la recherche.

L'Organisation internationale du travail (en abrégé OIT) a également entamé des travaux en vue de la révision de la liste des maladies professionnelles, dès lors que beaucoup de données épidémiologiques témoignent d'une association significative entre les facteurs de risques psychosociaux et les troubles psychologiques chroniques à la fois avec des traits spécifiques (stress post-traumatique, *burn-out*) et des traits non spécifiques (fatigue chronique, anxiété chronique, dépression, « troubles de l'adaptation »)³⁹. La liste de l'OIT (mise à jour en 2010) inclut les troubles mentaux et du comportement (Recommandation de l'OIT (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002)⁴⁰.

A l'heure actuelle, en droit belge, la seule voie possible d'indemnisation de ce risque professionnel dans le secteur public et dans le régime des maladies professionnelles est bien celle de l'application de l'article 30*bis* de la loi de 1970 auquel la loi de 1967 renvoie.

³⁷ V. JAMINON, « Le burn-out : un risque psychosocial ? Le point de vue d'un conseiller en prévention interne » in *La souffrance au travail, dialogue interdisciplinaire autour du burn-out*, S. GILSON et A-C. SQUIFFLET (coord. scient.), Anthémis, 2019, pp. 37 et s.

³⁸ Dans une communication de la Commission des Communautés européennes du 20.09.1996 concernant la liste européenne des maladies professionnelles, publiée sur le site <https://eur-lex.europa.eu>, on peut lire : « (...) Pour certaines maladies, il est possible d'identifier une cause spécifique, alors que d'autres sont induites par plusieurs facteurs nocifs. Il existe en outre des maladies qui sont causées par les facteurs étiologiques inhérents aux circonstances dans lesquelles le travail est effectué, par exemple une mauvaise posture, un effort physique répété ou un stress psychique; ces maladies mériteraient donc d'être reconnues comme maladies professionnelles. (...) »

³⁹ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques », EPDS, 2016, Kluwer, p.42.

⁴⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473269.pdf

Au sens de l'article X.III.4 de l'arrêté PJPOL, l'exposition au risque professionnel suppose que les conditions de travail puissent causer la maladie.

6. La présomption d'exposition au risque professionnel

L'alinéa 2 de l'article X.III.4 de l'arrêté PJPOL précise que tout travail exécuté dans des administrations, services, établissements et institutions pendant les périodes mentionnées dans l'alinéa 1, est présumé, jusqu'à preuve du contraire, avoir exposé la victime au risque visé dans cet alinéa.

Cette présomption est calquée sur celle introduite dans le secteur public par l'arrêté royal du 05.01.1971 qui justifie comme suit la généralisation de la présomption : « *Il n'est en effet pas possible d'établir dans le secteur public une liste de services comparables à la liste des industries, professions ou catégories d'entreprises à l'égard desquelles le risque de contracter certaines maladies déterminées est présumé, conformément à l'arrêté royal du 11 juillet 1909 pris en exécution des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles* »⁴¹.

L'auteur du texte a donc pris en compte le fait que le travailleur du secteur public est soumis à des exigences de mobilité et de changement plus importantes.

L'arrêt de la Cour de cassation du 18.12.2018 a également tranché la question de l'application de la présomption d'exposition au risque professionnel à une demande de réparation fondée sur une maladie hors liste.

La cour est liée par cette décision.

La motivation de la généralisation de la présomption ne peut pas viser, au moment où elle est précisée, les maladies hors liste qui ne sont pas encore prévues en droit belge à cette époque. L'intention n'a donc pas pu être exprimée.

Au contraire, quand l'arrêté PJPOL est pris, la présomption généralisée est également retenue, sans distinction, dans les deux systèmes (de la liste et hors liste) qui existent bien à l'époque.

La cour n'aperçoit pas en quoi le constat diffère d'un système à l'autre : il n'est pas plus facile de rapporter cette preuve dans le système hors liste, la présomption peut être renversée et le travailleur n'est pas dispensé de rapporter la preuve de la causalité effective individuelle entre sa maladie et l'exposition au risque professionnel, ce qui représente l'intérêt et l'objectif même du système ouvert⁴².

⁴¹ Rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 05.01.1971, Pasinomie, 1971, p. 9

⁴² Sur ce point et ses conséquences, la cour ne rejoint donc pas l'analyse développée par A. Yernaux, « La présomption d'exposition au risque professionnel dans le régime d'indemnisation des maladies professionnelles du secteur public. Commentaire de cass., 10 décembre 2018 », RG S.18.0001.F, RDS, 2019/2, pp. 359 et s.

7. La légalité de la présomption d'exposition au risque professionnel

La cour retient la légalité de la présomption d'exposition au risque professionnel de la maladie, spécifique au régime de réparation des maladies professionnelles dans le secteur public⁴³.

L'habilitation donnée au Roi se fonde sur l'article 1^{er}, al. 1^{er}, et l'article 3, al. 1^{er}, de la loi de 1967 : l'article 3 prévoit la réparation des maladies professionnelles selon les modalités fixées par l'article 1^{er} qui énonce que le Roi rend applicable le régime institué par la loi pour la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, aux conditions et dans les limites qu'il fixe.

La cour rejoint donc l'analyse retenue par Monsieur l'Avocat général Génicot dans ses conclusions qui précèdent l'arrêt de la Cour de cassation du 10.12.2018 qui est également celle retenue par le jugement dont appel du tribunal du travail de Bruxelles du 29.08.2013. Le tribunal se réfère, en outre, à juste titre, à l'article 108 de la Constitution qui confère au Roi un pouvoir général d'exécution des lois qui L'autorise à dégager du principe de la loi et de son économie générale les conséquences qui en découlent naturellement d'après l'esprit qui a présidé à sa conception et les fins qu'elle poursuit⁴⁴.

La cour ne peut donc pas souscrire aux développements soutenus par l'employeur en pages 15 et 16 de ses conclusions de synthèse qui concluent à l'illégalité de la présomption instaurée par l'arrêté PJPOL. L'habilitation ne se limite pas à fixer l'étendue du champ d'application personnel de la loi de 1967. Si tel était le cas, les termes « aux conditions et dans les limites qu'il fixe » seraient privés de tout effet utile. La cour ne considère pas que cette habilitation repose sur l'application, même indirecte, de l'article 32 de la loi de 1970. La décision de la Cour de cassation du 10.12.2018 qui exclut l'application de l'article 32 de la loi de 1970 au secteur public n'emporte donc pas l'illégalité de l'arrêté d'exécution PJPOL dès lors que l'habilitation du Roi repose exclusivement sur la loi de 1967.

⁴³ P. DELOOZ et D. KREIT, *Les maladies professionnelles*, Larcier, 2015, 3^{ème} éd., p. 306 et svtes et les références citées ; A. YERNAUX, « La présomption d'exposition au risque professionnel dans le régime d'indemnisation des maladies professionnelles du secteur public. Commentaire de Cass., 10 décembre 2018 », RG S.18.0001.F, RDS, 2019/2, p. 366 ; C. trav. Liège, 09.02.2018, RG 2017/AL/411.

⁴⁴ Le jugement cite C.E., 26 octobre 2001, n° 100.392 ; C. C., arrêt n° 125/2018 du 04.10.2018, rôle 6701 qui précise en sont considérant B.12.3. que « L'article 23, alinéas 2 et 3, 2°, de la Constitution oblige le législateur compétent à garantir le droit à la sécurité sociale et à déterminer les conditions d'exercice de ce droit. Cette disposition constitutionnelle n'interdit cependant pas à ce législateur d'accorder des délégations au pouvoir exécutif, pour autant qu'elles portent sur l'exécution de mesures dont le législateur a déterminé l'objet. Elle n'impose dès lors pas au législateur de régler tous les éléments essentiels du droit à la sécurité sociale et ne lui interdit pas d'habiliter le pouvoir exécutif à régler ceux-ci ».

8. Le lien causal direct et déterminant entre la maladie et l'exercice de la profession

1.

Quant au lien de causalité direct et déterminant entre la maladie et l'exercice de la profession⁴⁵, il doit être considéré - au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation⁴⁶ et de ce qui a déjà été mis en exergue notamment par la cour du travail de Liège⁴⁷ - que le lien causal ne doit pas être exclusif (les maladies sont principalement multifactorielles), principal ou évident (la maladie devrait alors être inscrite sur la liste et le système hors liste est vidé de son intérêt pour ne jouer qu'un rôle de « pré-liste »).

Ce raisonnement est conforme, comme le souligne à juste titre l'arrêt récent de la Cour de cassation du 22.06.2020,

- aux recommandations des 23.07.1962 concernant l'adoption d'une liste européenne des maladies professionnelles et 20.07.1966 relative aux conditions d'indemnisation des victimes des maladies professionnelles, à la recommandation de la commission de l'Union européenne 90/326/CEE du 22.05.1990 concernant l'adoption d'une liste européenne des maladies professionnelles, et à la recommandation 2003/670/CE du 19.09.2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles qui la remplace, qui recommandent aux États membres de s'employer à introduire dans leurs dispositions nationales un droit à l'indemnisation pour les maladies professionnelles dont l'origine et le caractère professionnel peuvent être établis⁴⁸.
La commission ne propose aucune limite à la preuve de l'origine et du caractère professionnel de la maladie.
- aux travaux préparatoires de la loi du 29.12.1990 portant des dispositions sociales, qui a introduit l'article 30*bis* dans les lois coordonnées, et précisent que cette disposition a pour but, « dans l'intérêt même des victimes, d'étendre le champ d'application des lois coordonnées aux maladies d'origine professionnelle qui ne figurent pas sur la liste, lorsque les victimes ou leurs ayants droit prouvent l'existence d'un rapport causal entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de cette maladie ».

Le facteur professionnel peut coexister avec d'autres facteurs dont les prédispositions pathologiques qui ont eu une incidence sur le déclenchement ou l'évolution de la maladie ; l'exercice de la profession ne doit pas être la cause « unique » ou « prépondérante » de la

⁴⁵ S. REMOUCHAMPS, La preuve en accident du travail et en maladie professionnelle, RDS 2013/2, pp. 489 et s.

⁴⁶ Cass., 02.02.1998, Pas., 1998, I, p. 58 ; D DE BRUCQ, "Maladie professionnelle hors liste, condition de causalité, arrêt de la cour de Cassation 2 février 1998 FMP c/ V », RBSS, 1999/3, p. 580 et svtes; Cass. 22.06.2020, S.18.0009.F/1

⁴⁷ C. trav. Liège, 25.03.2016, 2015/AL/300 qui se réfère à D. DE BRUCQ, « Maladie professionnelle hors liste. Condition de causalité », *R.B.S.S.*, 1998, p. 538 ; C. trav. Liège 04.03.2016, RG 2015/AL/415.

⁴⁸ D DE BRUCQ, "Maladie professionnelle hors liste, condition de causalité, arrêt de la Cour de cassation, 2 février 1998 FMP c/ V », RBSS, 1999/3, p.585.

maladie⁴⁹. L'exigence légale n'impose pas que l'ayant droit doive établir l'importance de l'influence exercée par la prédisposition ou par toute autre cause potentielle étrangère à l'exercice de la profession.

Il s'agit donc d'une conception de la causalité issue de la théorie de l'équivalence des conditions sachant qu'au contraire de l'exposition au risque professionnel, qui vise une potentialité, le lien de causalité prévu par l'article 30*bis* doit être réel, plus que probable, en excluant tout doute raisonnable.

La cause est directe et déterminante s'il est médicalement reconnu que la maladie ne se serait pas déclarée ou se serait déclarée dans d'autres conditions et, notamment, ne se serait pas déclarée au moment où elle est apparue ou se serait déclarée moins gravement, sans le facteur professionnel.

2.

L'exercice de la profession n'est pas autrement défini par l'article 30*bis* et rejoint la notion d'exposition au risque professionnel également utilisée dans cet article.

La cour renvoie donc aux développements qui précèdent.

Rien ne justifie de retenir une définition restrictive liée à la prestation de travail en elle-même, ce qui signifierait que la maladie doit trouver sa cause dans la profession spécifiquement exercée.

Par comparaison avec le système de la liste prévu par l'article 30 de la loi de 1970 qui présume de manière irréfragable la causalité entre l'exposition au risque professionnel et la maladie, il faut envisager les lieux du travail, l'activité professionnelle qui ne peut pas être artificiellement extraite de l'ensemble, du contexte dans lequel elle se réalise.

La notion s'oppose à ce qui est extra-professionnel pas à ce qui relève du facteur, du contexte professionnel.

La cause doit être d'origine professionnelle.

Raisonnement autrement revient à exclure les maladies qui ne sont pas spécifiquement en lien avec la tâche proprement dite mais qui sont en lien avec les conditions d'exercice de ce travail et donc, à exclure tous les facteurs professionnels communs à toutes ou nombreuses professions dont les facteurs psycho-sociaux.

Raisonnement autrement revient aussi à exclure de toute réparation, par exemple (certes caricatural), l'atteinte subie par une secrétaire qui travaillerait dans le même milieu de travail qu'un peintre, dans le même espace plus ou moins ouvert.

Tous deux respirent le même air toxique, tous deux sont atteints d'une même affection respiratoire consécutive à l'usage de la peinture sur les lieux du travail.

Le risque relève, pour le peintre de sa tâche opérative au contraire de la secrétaire occupée à des tâches administratives.

⁴⁹ C. trav. Liège, 28 juin 2000, 9^e ch., R.G. 99/28084, juridat.be.

C'est ce qui a été expressément exclu par le législateur lorsqu'il a introduit par la loi du 24.12.1963, la condition d'exposition au risque professionnel (alors non autrement définie) dans le secteur privé.

L'exposé des motifs de cette loi⁵⁰ précise que « ... *le risque professionnel comprend le risque de contracter une maladie professionnelle par la seule présence sur les lieux du travail alors même que le travail effectué n'est pas susceptible de provoquer ladite maladie* ».

Cette volonté exclut de considérer que l'exposition au risque professionnel soit inhérente à l'exercice de la profession au sens strict du terme limité aux tâches effectuées.

L'exposition à l'influence nocive doit être inhérente à l'exercice de la profession (sur un lieu à risque ; la loi n'exige pas que l'exposition soit inhérente à l'exécution d'une tâche professionnelle précise ; le facteur "exposition au risque " est donc acquis au travailleur qui séjourne dans une section d'entreprise même sans y appartenir)⁵¹.

Un parallélisme intéressant peut être souligné avec le régime des accidents du travail qui exige, en application de l'article 7, al.1^{er}, de la loi du 10.04.1971 que l'évènement soudain survienne dans le cours de l'exécution du contrat de travail et en application de l'article 2 de la loi du 03.07.1967, dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions (et non dans le cours du travail ou des fonctions au sens de l'exécution des prestations de travail) qui est une notion plus large liée non pas à l'exécution du travail mais au fait de l'autorité de l'employeur⁵².

9. *L'incapacité de travail et le taux des facteurs socio-économiques*

La notion d'incapacité permanente de travail au sens de la loi du 03.07.1967 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 (article 3) applicable dans le secteur public est similaire à celle retenue par la loi du 10.04.1971 sur les accidents du travail applicable dans le secteur privé.

L'incapacité permanente de travail consiste dans la perte ou la diminution du potentiel économique de la victime sur le marché général de l'emploi.

Le marché général de l'emploi recouvre non seulement le métier exercé par la victime au moment où l'incapacité est fixée mais aussi l'ensemble des métiers qu'elle demeure apte à exercer.

⁵⁰ Doc. Parl. Exposé des motifs, Sénat Sess. 1982-1983, n° 237, p. 8.

⁵¹ G .S.P., Droit de la sécurité sociale, commentaires, Les maladies professionnelles, Kluwer, 2017, p. 150.

⁵² 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, Larcier, 2015 ; L. VAN GOSSUM, N.SIMAR et M.STRONGYLOS, « Les accidents du travail », 8^e édition, Larcier, 2013, pp 62-63 ; S. GILSON et Z. TRUSGNACH, « Les risques psychosociaux constitutifs d'accidents du travail à la lumière de la jurisprudence » in La souffrance au travail, dialogue interdisciplinaire autour du *burn-out*, S. GILSON et A-C. SQUIFFLET (coord. scient.), Anthémis, 2019, p. 102.

Il s'agit d'apprécier l'inaptitude à gagner sa vie par son travail et non d'apprécier l'invalidité physiologique, l'atteinte à l'intégrité physique qui en est à la base mais qui n'est pas nécessairement le facteur déterminant.

L'incapacité recouvre donc la répercussion de l'invalidité physiologique sur la capacité concurrentielle de la victime, compte tenu de sa situation socio-économique.⁵³

Les critères d'appréciation relèvent donc, à côté de l'atteinte à l'intégrité physique, de la condition et de la formation de la victime au regard du marché général de l'emploi, des facteurs socio-économiques propres de la victime : l'âge, la qualification professionnelle, la faculté d'adaptation, la possibilité de rééducation professionnelle et la capacité de concurrence sur le marché général de l'emploi à l'exclusion de toute évolution conjoncturelle de l'économie.⁵⁴

Il ne peut être tenu compte des possibilités d'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la victime.⁵⁵

Concernant le critère de l'âge, conformément à la législation sur les accidents du travail, ce facteur est pris en compte en ce qu'il a de l'influence sur les capacités concurrentielles et non dans sa dimension d'accès effectif au marché du travail compte tenu de la conjoncture économique.

Plus l'âge avance, plus l'incidence de ce critère impactera, en principe, l'incapacité de travail dès lors que la faculté d'adaptation, de rééducation professionnelle et la capacité de concurrence se réduisent avec l'âge⁵⁶.

Comme en matière d'accident du travail, seul le dommage matériel correspondant à l'incapacité de travail est indemnisé, le dommage moral n'est jamais pris en considération et en ce sens, une simple pénibilité n'affectant pas la capacité de travail ne donne pas lieu à indemnisation.

⁵³ L. VAN GOSSUM, N. SIMAR et M. STRONGYLOS, *“Les accidents du travail”*, 8^e Ed. 2013, Bxl, Larcier, pp. 129 et suivantes.

⁵⁴ CRITERES D'EVALUATION DE L'INCAPACITE PERMANENTE, J.T.T 2004, page 444 qui cite Cass., 10 mars 1980, Pas., 1980, I, 839 ; Cass., 24mars 1986, JTT, 1987, p. 111 ; Cass., 22 sept.1986, JTT, 1987, p. 2090 ; Cass., 3 avril 1989, Pas., 1989, I, 772.

D.DESAIVE et M. DUMONT, «L'incapacité, l'invalidité et l'appréciation de la perte d'autonomie en sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants ainsi qu'en risques professionnels. Comment évaluer l'aspect médical ? » in Regards croisés sur la sécurité sociale, CUP 2012, Anthémis, pages 352 à 365 et pp. 372 à 379.

P. DELOOZ et D. KREIT, *Les maladies professionnelles*, Larcier , 2015, pp. 130 et suivantes.

P. DELOOZ et D. KREIT, *Les maladies professionnelles*, Larcier , 2015, pp. 130 et suivantes

⁵⁵ L. VAN GOSSUM, N. SIMAR et M. STRONGYLOS, *“Les accidents du travail”*, 8^e Ed. 2013, Bxl, Larcier, page 130

⁵⁶ D.DESAIVE et M. DUMONT, «L'incapacité, l'invalidité et l'appréciation de la perte d'autonomie en sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants ainsi qu'en risques professionnels. Comment évaluer l'aspect médical ? » in Regards croisés sur la sécurité sociale, CUP 2012, Anthémis, pages 352 à 365 et page 375

P. DELOOZ et D. KREIT, *Les maladies professionnelles*, Larcier , 2015, pp. 130 -131

Les efforts accrus que la victime doit fournir à la suite de sa remise au travail dans l'accomplissement de ses tâches professionnelles normales font par contre partie de l'incapacité⁵⁷.

VIII.3- L'application au cas d'espèce

VIII.3.1° - La recevabilité de la demande originaire

L'employeur soulève, en page 25 de ses conclusions de synthèse, un premier moyen d'irrecevabilité (à tout le moins de non fondement) de la demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle dès lors que la législation en matière de maladie professionnelle ne serait pas applicable pour deux motifs :

- Madame M. a déjà demandé l'indemnisation de son dommage sur base de la loi du 04.08.1996 sur le bien-être au travail, elle a estimé que son état était imputable à des faits devant être qualifiés de harcèlement ;
- elle aurait dû introduire une demande d'indemnisation dans le cadre d'un accident du travail.

Madame M. précise ne pas comprendre cet argument d'irrecevabilité s'agissant de procédures distinctes et de qualifications distinctes.

La cour souligne que les motifs développés par l'employeur ne correspondent pas au dispositif de ses conclusions qui ne soutient pas l'irrecevabilité de la demande.

Le premier jugement du 11.01.2011 du tribunal du travail de Bruxelles qui n'est pas visé par l'appel a dit la demande recevable.

La cour confirme, en toute hypothèse, la recevabilité de la demande en réponse aux motifs développés en appel et au regard de l'arrêt du 25.06.2014 de la cour du travail de Bruxelles.

Il existe en droit belge deux régimes spécifiques⁵⁸ de réparation du risque professionnel, le régime des accidents du travail et le régime des maladies professionnelles.

Ces régimes ne reposent pas sur le mécanisme de droit commun de la responsabilité civile dont la faute est la pierre angulaire.

La notion de faute est inexistante dans ces régimes⁵⁹ dont le mécanisme repose soit sur l'existence d'un évènement soudain (en accident du travail) soit sur l'exposition au risque professionnel (en maladie professionnelle) avec un régime probatoire du lien de causalité tout aussi spécifique.

⁵⁷ M. JOURDAN et S. REMOUCHAMPS, Accident (sur le chemin) du travail : responsabilité et subrogation légale, *Et. Prat. de D.S.*, Waterloo, Kluwer, 2013, pp. 85 à 89.

⁵⁸ Guide social permanent. Tome 4 - Droit de la sécurité sociale: commentaire, Partie I - Livre V, Titre I – 10 - Partie I - Livre V, Titre I, Chapitre IV – 410 (87 p.).

⁵⁹ La réparation n'est exclue qu'en cas de faute intentionnelle de la victime.

L'indemnisation est forfaitaire, elle porte exclusivement sur l'atteinte à la capacité de gain.

L'autorité de chose jugée que l'employeur soulève - il s'agit d'une fin de non-recevoir et non d'un moyen au fond - ne trouve pas à s'appliquer : la demande visée par l'arrêt du 25.06.2014 ne présente pas le même objet (le dommage réclamé est distinct et cela a été expressément précisé dans la demande du chef de harcèlement qui vise le dommage non réparé en maladie professionnelle).

La cour n'a pas à trancher le présent litige sur base de la notion légale de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail dont l'indemnisation repose sur le droit commun de la responsabilité, aménagé par la loi du 04.08.1996 sur le bien-être.

La question qui intéresse la cour de céans et qui est celle du risque professionnel est donc bien distincte de celle de la qualification de harcèlement tranchée par ailleurs par l'arrêt du 25.06.2014 de la cour du travail de Bruxelles⁶⁰.

La réparation du risque professionnel consécutif à de tels faits n'est pas visée par cette réglementation⁶¹. Seules les questions du cumul d'indemnités (le débat est toutefois sans intérêt puisque Madame M. a été déboutée de cette demande) ou, plus fondamentalement de l'immunité de l'employeur, comme le souligne le conseil de Madame M. en termes de plaidoiries, auraient pu se poser⁶².

L'arrêt du 25.06.2014 ne rend donc pas la présente demande irrecevable (encore moins non fondée) dès lors que les conditions d'indemnisation ne se recoupent pas .

Le caractère intentionnel ou abusif qui conditionne la qualification des faits en harcèlement ou en violence au travail est sans incidence en réparation du risque professionnel.

Le caractère insistant du comportement se distingue du caractère répété de ce comportement (retenu par la loi du 11.06.2002)⁶³.

Le stress se distingue aussi du harcèlement⁶⁴ qui n'est qu'un des risques psychosociaux qui peuvent se présenter au travail.

L'effet positif de l'autorité de chose jugée par l'arrêt du 25.06.2014, sous l'angle probatoire, ne permet pas non plus de conclure au rejet de la demande.

Au départ des faits considérés comme établis par cet arrêt du 25.06.2014, il peut être retenu, sur base du rapport d'intervention du conseiller en prévention psychologue, que Madame M. a été blessée par une attitude qu'elle considère comme déplacée et que

⁶⁰ L'arrêt est produit en pièce 21 du dossier de l'employeur

⁶¹ M JOURDAN, " Harcèlement , violence au travail et risques professionnels", *La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail . Deux années d'application*, coll. "Etudes pratiques de droit social", Kluwer, 2005, p.240

⁶² S. REMOUCHAMPS, " L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels" in D DUMONT et PP VAN GEHUCHTEN (coord.) *Actualités en matières de bien - être au travail*, coll. UB, Bxl , Bruylant, p.198.

⁶³ M JOURDAN, " Harcèlement , violence au travail et risques professionnels", *La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail . Deux années d'application*, coll. "Etudes pratiques de droit social", Kluwer, 2005, pp. 243-244.

⁶⁴ M JOURDAN, " Harcèlement , violence au travail et risques professionnels", *La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail . Deux années d'application*, coll. "Etudes pratiques de droit social", Kluwer, 2005, p 246.

Monsieur M. a été vexé par la remarque publique émise par Madame M., estimant qu'elle aurait dû s'entretenir avec lui en privé (dans son audition relevée dans le cadre de l'enquête administrative interne, Monsieur M. précise : « *Le lendemain, ce devait être un samedi, elle s'est adressée à moi de façon agressive et vexatoire. J'ai ressenti cela car je suis quand même son chef de service. Ne voyez pas cela par un manque de modestie de ma part. J'aurais accepté des remarques polies et me serait excusé de ce geste. J'ai mal pris cette manière de s'adresser à moi et ai haussé le ton à ce sujet* »). Des tensions de plus en plus fortes commencent à prendre place au sein du commissariat, sous le regard des collègues, entre les deux protagonistes jusqu'à l'explosion de ce conflit le 23.11.2006.

L'arrêt du 25.06.2014 rejette la demande de reconnaissance de harcèlement au travail à défaut de caractère abusif et répété tout en retenant l'existence de relations conflictuelles. Monsieur M. ne le conteste pas puisqu'il explique qu'il s'est lui-même rendu auprès de sa hiérarchie le matin du 23.11.2006, suite aux critiques formulées par Madame M. quant au fonctionnement du service, « eu égard au conflit existant » (page 3 de ses conclusions de synthèse).

Le manque de respect devenu mutuel s'explique à partir du moment où Monsieur M. ne respecte pas lui-même son rôle de chef de service en adoptant des attitudes déplacées (que l'arrêt qualifie d'inopportunes en soulignant le caractère inadmissible des termes employés par Monsieur M. le 23.11.2006).

La non reconnaissance d'un phénomène d'isolement dans la procédure fondée sur le harcèlement n'anéantit pas la problématique d'absence de communication mise en évidence par les différentes déclarations de Monsieur M. : sur base de rumeurs, il a appris à se montrer méfiant à l'égard de Madame M., attitude qui s'est traduite par un comportement de méfiance; la première intervention du commissaire N. invitait Monsieur M. et Madame M. à se saluer, à se respecter et à œuvrer pour le bien du service. La première tentative de médiation avec la personne de confiance se clôture par une promesse de rétablir une communication polie et respectueuse.

L'argument de l'employeur qui soutient le même moyen d'irrecevabilité (ou de non fondement) au motif que la demande relève du régime des accidents du travail et non de celui des maladies professionnelles eu égard aux faits ponctuels et précis soutenus par Madame M. n'est pas non plus fondé : les deux régimes se distinguent par la détermination de l'origine du risque professionnel et Madame M. ne soutient pas l'existence d'un événement soudain mais bien d'un processus de dégradation des relations engendrant un hyperconflit.

VIII.3.2° - La validité du rapport d'expertise quant à la forme

La ZP formule un grief à l'encontre du rapport d'expertise : l'expert n'a pas invité les parties à lui transmettre leurs dossiers comme le prévoyait la mission.

Les principes du contradictoire, de l'égalité des armes ou des droits de la défense seraient donc violés.

Le tribunal du travail, dans son jugement du 29.08.2013 a déjà souligné que l'article 972bis du Code judiciaire prévoit que les parties remettent à l'expert un dossier inventorié rassemblant tous les documents pertinents au début des travaux.

Les parties en étaient, en outre, informées par le libellé de la mission.

Le rapport de la toute première réunion mentionne explicitement le dépôt d'un dossier par le médecin conseil de Madame M.

La ZP ne pouvait donc ignorer pouvoir en faire autant ou estimer devoir attendre une invitation formelle.

La ZP a *de facto* participé à l'expertise, correspondu avec l'expert et adressé à ce dernier des observations et notes de faits directoires, auxquelles il a répondu.

La ZP n'expose toujours pas quelles pièces elle aurait souhaité communiquer à l'expert et quelles conséquences elles auraient pu avoir sur ses conclusions.

La cour rejoint pleinement cette analyse : les principes invoqués ne sont pas violés.

VIII.3.3° - Le fondement de la demande originaire

a- La validité du rapport d'expertise quant au fond

Après s'être basé, à titre principal, sur les dispositions du rapport d'expertise qu'il estime favorables à sa thèse, l'employeur critique, à titre subsidiaire, le bien-fondé de ce rapport en estimant que la conclusion de l'expert fait suite à un raisonnement incompréhensible et est basée sur des faits erronés ou non établis.

La cour constate que la difficulté provient du manque de clarté du libellé de la mission d'expertise et de l'historique que contient le jugement qui a désigné l'expert.

Nonobstant cet état de fait, l'expert a pris soin de distinguer les aspects factuels et médicaux des aspects juridiques.

Les attendus du jugement du 11.01.2011 que l'expert met en exergue en page 15 de son rapport sont - mêmes à les considérer comme non décisives comme l'employeur le soutient - exacts quant à leur fondement et n'invalident pas les développements retenus par l'expert.

Ce qui importe à la cour pour considérer le bien-fondé du rapport d'expertise ne relève pas de considérations juridiques qu'aurait retenues l'expert mais uniquement de la présence d'éléments médicaux lui permettant d'appliquer le droit aux faits de la cause.

L'expert a également pris soin de relever et de considérer la version de chacune des parties.

L'anamnèse est bien mentionnée comme étant une anamnèse orientée (selon l'intéressée).

L'expert a expressément pris en compte la complexité de l'affaire puisqu'elle implique des relations humaines.

Les faits tels qu'ils sont synthétisés en page 15 du rapport d'expertise, d'un point de vue médico-psychologique, sont conformes à ce qui peut être considéré établi au regard de l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 25.06.2014 avec les nuances admises par Monsieur M. au travers des conclusions de la ZP.

Le rejet de la qualification juridique de harcèlement sexuel ne s'oppose pas à la prise en considération d'une agression à caractère sexuel au départ du fait qui enclenche le conflit,

lui-même à distinguer du rejet de la qualification de harcèlement moral au sens de la loi du 04.08.1996.

L'expert ne s'est pas basé sur une qualification juridique (qui n'était d'ailleurs pas établie à ce moment) mais sur le contexte factuel professionnel.

L'expert tient compte d'une attitude négativiste qui tendait à être systématique dans le cadre d'une relation hiérarchique, ce qui correspond à la réalité des faits et au contexte de méfiance expressément décrit par Monsieur M. dans sa relation professionnelle avec Madame M.

Monsieur M. n'a effectivement pas été sanctionné : il a été éloigné provisoirement, durant l'instruction de la plainte, au 2^e étage, ce qui n'empêchait pas concrètement les contacts sans mesure de contrôle, et les faits qui lui étaient reprochés ont été déclarés établis par les autorités compétentes qui n'ont pas estimé devoir introduire une procédure disciplinaire mais ont décidé de s'en tenir à la rédaction d'une note versée au dossier personnel de Monsieur M. qui est resté en place.

L'expert, tenant compte des observations formulées, a expressément circonscrit la période factuelle prise en compte. Celle-ci s'étend jusqu'au 23.11.2006 pour ce qui relève des relations interpersonnelles nouées entre Madame M. et Monsieur M. Quant au rapport avec l'employeur, la période englobe la réaffectation éprouvante de Madame M. dans un autre service en conséquence du conflit et s'étend jusqu'à la reconnaissance de son inaptitude définitive, ce qui correspond à la période légale d'exposition au risque professionnel qui ne peut s'étendre que pendant tout ou partie de l'occupation de Madame M. par l'employeur public.

Il est établi que Madame M. avait demandé une exemption du port d'arme et que cette demande a abouti à un retrait avec intervention *in fine* de l'employeur pour rétablir le droit. Madame M. a bien été transférée vers un autre service dans le contexte conflictuel, son accord ne modifie donc pas le constat de fait et il a été reconnu par l'employeur lui-même que la modification de fonction portait sur un poste de moindre valeur fonctionnelle.

La cour n'estime donc pas devoir écarter ce rapport, désigner un autre expert ou ordonner un complément d'expertise, dans la mesure où elle peut tirer de ce rapport les éléments utiles à l'application des règles de droit.

b- La maladie

L'employeur considère que Madame M. ne rapporte pas la preuve de l'existence d'une maladie qui doit être médicalement diagnostiquée.

Il estime que la décision du Medex ne le lie pas, il se réfère à un arrêt de la Cour de cassation du 12.01.1998.

La cour considère que l'existence d'une pathologie dans le chef de Madame M. ne peut pas être sérieusement contestée.

Une maladie hors liste peut être, par définition, n'importe quelle maladie, sans limitation, sans exclusion⁶⁵, la lésion peut être corporelle ou psychique c'est-à-dire porter atteinte à la santé mentale.

Les pathologies d'ordre psychologique ont fait l'objet d'études, par l'INRS par exemple, notamment en matière de harcèlement⁶⁶. Il ne s'agit pas de suppositions médicalement infondées.

La cour s'est référée à la prévention spécifique des risques psychosociaux dans ses développements relatifs à la notion de risque professionnel.

Comme l'a relevé le jugement du 29.08.2013 et la cour adopte ses motifs sur ce point, la pathologie de Madame M. est clairement objectivée par l'expert judiciaire qui la qualifie, dans ses conclusions, de névrose d'angoisse.

Cette pathologie est abondamment documentée par les certificats médicaux et rapports de psychologues produits par Madame M.

La ZP n'avance pas d'éléments médicaux remettant en cause ce constat. Au contraire, ses diverses interventions en cours d'expertise étaient essentiellement axées sur la causalité entre la pathologie, qu'elle reconnaissait donc, et les faits retenus par l'expert.

Plus fondamentalement, Madame M. a été reconnue comme souffrant d'une maladie grave et de longue durée et enfin, elle a été déclarée inapte au service, d'abord de manière temporaire puis définitivement.

Les décisions de la CAPSP ont été actées par des délibérations du Conseil de Police qui est également l'autorité compétente en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle au sens de l'arrêté royal PJPOL.

Par ailleurs, l'article X.III.9 de l'arrêté PJPOL dispose que dans les trente jours de la réception de la déclaration, le service visé à l'article X.III.7 (le service désigné par l'autorité, connu des membres du personnel et auquel tout accident susceptible d'être considéré comme un accident du travail ou toute maladie susceptible d'être considérée comme une maladie professionnelle doit être déclaré) détermine s'il s'agit ou non d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, au sens de la loi du 03.07.1967 et notifie sa décision à la victime ou à ses ayants droit.

S'il estime qu'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le service visé à l'article X.III.7 transmet un exemplaire des formules et du certificat médical visés à l'article X.III.8, alinéas 2 à 4 y compris, à l'office médico-légal.

L'article X.III.10 §2 dispose qu'en cas de maladie professionnelle, l'office médico-légal détermine les aspects médicaux suivants :

⁶⁵ D. DE BRUCQ, "Maladie professionnelle hors liste, condition de causalité, arrêt de la Cour de cassation, 2 février 1998 FMP c/ V », RBSS, 1999/3, p.580.

⁶⁶ M. JOURDAN, "Harcèlement, violence au travail et risques professionnels", *La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail. Deux années d'application*, coll. "Etudes pratiques de droit social", Kluwer, 2005, pp. 252-253.

- 1° la nature de la maladie
- 2° le pourcentage de l'invalidité permanente résultant de la maladie professionnelle
- 3° la date à partir de laquelle l'invalidité résultant de la maladie professionnelle présente un caractère permanent.

L'employeur ne peut donc pas soutenir ne pas être lié par la reconnaissance de cette pathologie.

L'arrêt de la Cour de cassation qu'il cite n'a pas la portée qu'il lui donne. Il convient de lire les observations doctrinales sous cet arrêt qui soulignent, s'agissant d'un autre arrêté royal d'exécution dans le secteur public – celui du 05.01.1971 – que l'autorité administrative est seule compétente pour renverser la présomption en précisant qu'il n'est pas contesté, nonobstant la limitation par cet arrêté d'exécution du rôle du Medex à la détermination du pourcentage d'invalidité permanente, que la compétence du Medex emporte également celle de reconnaître la maladie professionnelle ⁶⁷.

L'arrêt PJPOL prévoit expressément la compétence de l'O.M.L. pour déterminer la nature de la maladie.

c- L'exposition au risque professionnel

L'employeur estime qu'en l'espèce, le risque professionnel ou l'agent nocif lié à la profession de policier n'est pas identifié, que Madame M. ne rapporte pas la preuve d'une exposition à ce risque et que la présomption qui s'appliquerait est à tout le moins renversée.

Il n'y a pas d'acte constitutif de harcèlement moral, sexuel ou de violence au travail, la réalité des reproches n'est pas établie au regard de ce qu'a décidé l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles de 2014. Madame M. n'identifie pas le groupe touché par l'exposition au risque professionnel et il est établi qu'au sein de la zone de police concernée, il y a très peu de plaintes en harcèlement (10 par an en moyenne pour 500 travailleurs). Le risque d'un conflit interpersonnel sur le lieu de travail est commun à toutes les professions et nullement spécifique à celle de policier de proximité, ce risque est présent partout, tant dans le milieu privé que dans le milieu professionnel.

L'exposition au risque n'est pas suffisante en intensité : les deux faits reprochés à Monsieur M. ne présentent pas une intensité suffisante susceptible de causer une dépression. Le comportement de Monsieur M. est regrettable mais n'est pas grave.

L'exposition au risque n'est pas suffisante en durée : la période conflictuelle s'étire du 13.07.2006 au 23.11.2006 et les contacts entre Madame M. et Monsieur M. durant cette période ont été très limités, sur 28 jours au total avec de nombreuses heures de service hors de la présence l'un de l'autre.

Madame M. rappelle que l'exposition au risque professionnel est, en l'espèce, présumée et que l'employeur ne renverse pas cette présomption d'exposition.

Pour ce faire, il devrait établir que, dans le cadre de son occupation, Madame M. n'a pas été soumise à des facteurs entraînant la possibilité de contracter la maladie ou de l'aggraver.

⁶⁷ Obs. J. JACQMAIN sous Cass., 12 janvier 1998, CDS, 1998, 530.

Cette preuve peut être administrée par la démonstration soit de l'inexistence desdits facteurs, soit de leur insuffisance pour créer le risque de contracter ou d'aggraver la maladie, et ce en tenant compte des spécificités propres de Madame M.

La ZP ne peut se contenter d'affirmer que la dépression est un risque ordinaire de la vie quotidienne pour se libérer de la présomption.

Le rapport d'expertise atteste bien du lien entre les facteurs d'incapacité et l'environnement professionnel. L'insuffisance de l'exposition en intensité et en durée est affirmée par la ZP sans aucun fondement médical et cette affirmation se heurte aux conclusions de l'expert et à la nature du conflit.

La preuve positive de l'exposition au risque professionnel est rapportée même à considérer une notion relevant de l'article 32 de la loi de 1970 applicable dans le secteur privé que l'employeur tente de réintroduire.

L'influence nocive est le contexte professionnel et plus spécifiquement le conflit grave et dégénéré qu'il a permis d'engendrer. Il s'agit d'une charge psychosociale telle que définie dans la loi sur le bien-être au travail et l'employeur a bien abordé la situation sous cet angle en prenant des mesures de protection à partir de novembre 2006.

Le caractère professionnel de cette influence nocive est patent.

L'influence nocive (et non la maladie) est inhérente à l'activité professionnelle concrète, à distinguer de la notion restrictive de l'examen du métier *in abstracto*. Le rapport hiérarchique est au cœur du conflit et de ce fait, l'influence nocive est non seulement inhérente à l'activité professionnelle mais nettement plus grande que celle susceptible d'être subie dans le milieu extra-professionnel où elle n'existe pas.

Nonobstant une relative courte durée, l'exposition est suffisante s'agissant d'une maladie post-traumatique, réactionnelle à un facteur « stresser » auquel est confrontée Madame M. avec ses prédispositions.

La cour de céans

La cour a, en droit (au point VIII.2.2°,5. du présent arrêt), défini la notion d'exposition au risque professionnel en excluant l'application de l'article 32, al.2, de la loi de 1970 : le milieu professionnel doit générer un danger potentiel pour la santé (un risque) pouvant provoquer la maladie (c'est en ce sens que l'agent nocif doit être inhérent à la profession entendue au sens large du terme), l'exposition doit être suffisante (en durée, en fréquence et/ou en intensité) pour créer le risque que le travailleur contracte la maladie, elle doit être plus grande que celle subie par la population en général.

Madame M. bénéficie d'une présomption d'exposition au risque professionnel.

Il appartient donc à l'employeur de renverser cette présomption en rapportant la preuve de ce qu'il peut être exclu, avec la plus grande certitude que permettent les connaissances médicales, que Madame M. n'a pas été exposée au risque professionnel de contracter la névrose d'angoisse, dont elle démontre par ailleurs être atteinte, autrement dit, qu'il peut être exclu que les conditions de travail pouvaient causer la maladie.

En cas de doute sur la réponse affirmative à donner à cette question, c'est-à-dire dans le cas où ne peut être exclue une exposition au risque professionnel, l'exposition de l'intéressée doit être tenue pour acquise du fait que la présomption légale d'exposition qui la protège n'aura pas, dans cette hypothèse, été renversée par la preuve contraire.

L'employeur ne peut donc prétendre renverser la présomption en se référant aux conditions limitatives de la notion d'exposition au risque professionnel telle qu'il l'a définie par référence à l'article 32, al.2, de la loi de 1970 et notamment soutenir que la dépression est une maladie commune et non spécifique à la profession de policier en comparant la situation de Madame M. à celle d'un travailleur qui attraperait une grippe sur son lieu de travail.

En l'espèce, l'influence nocive, l'agent nocif est la charge psychosociale (devenue « risques psychosociaux au travail »⁶⁸) subie au travail, par référence au concept tel que défini actuellement par la loi du 04.08.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁶⁹ qui met l'accent sur la prévention de ce risque.

Les risques psychosociaux au travail ont une reconnaissance légale spécifique récente, sous l'impulsion des recommandations internationales et européennes, mais ils préexistent naturellement à cette formalisation qui s'est précisée au fil de temps.

Cette influence nocive de nature psychosociale ne se réduit pas au harcèlement moral ou sexuel et à la violence au travail tels que définis par la loi du 04.08.1996 et qui ne peut trouver à s'appliquer en l'espèce dès lors que Madame M. a été déboutée de cette reconnaissance.

Les faits subsistent tels que circonscrits *supra* au point VIII.3.1°.

En application de l'article 32/1 de la loi du 04.08.1996, on entend par risques psychosociaux au travail, 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,

⁶⁸ La notion de « charge psychosociale » est devenue la notion de « risques psychosociaux » en 2014 par concordance à la littérature scientifique, pour clarifier la notion au regard d'une contrainte inhérente à l'exécution du travail, la prévention devant alors porter sur la surcharge, se détacher de l'exécution, du contenu du travail pour couvrir l'organisation du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail, les relations interpersonnelles, la dimension collective qui en sont les éléments constitutifs : voy. sur ces développements, S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de : aspects juridiques et pratiques », EPDS, 2016, Kluwer, p.21.

⁶⁹ La cour souligne que le titre de cette législation (« ...lors de l'exécution de leur travail ») n'annonce pas une vision stricte du bien-être au travail dès lors que les articles 3, §1^{er}, 1°, et 4, §1^{er}, al.2, de la loi précisent que le bien-être est recherché par des mesure qui ont trait à la sécurité du travail, à la protection de la santé du travailleur au travail, aux aspects psychosociaux du travail, à l'ergonomie, à l'hygiène du travail, à l'embellissement des lieux de travail, à l'environnement pour ce qui concerne l'influence des points précédents.

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.

Dans le contexte psychosocial, sont visées en l'espèce, les relations interpersonnelles entre Madame M. et Monsieur M.

Madame M. vit une situation de souffrance relationnelle au travail qui se définit comme « une situation dans laquelle une personne - ou un groupe - exprime ou ressent un mal-être dû aux relations qu'elle vit sur son lieu de travail ou en lien avec celui-ci »⁷⁰. Cette situation se développe au départ d'une attitude qui relève d'une forme d'emprise⁷¹ de la part de Monsieur M. qui se traduit par des pratiques dysfonctionnantes sous le couvert de l'humour dont la légitime désapprobation n'est pas admise par ce dernier en raison de sa qualité hiérarchique acquise.

Les difficultés relationnelles ne relèvent pas, en l'espèce, d'un simple désaccord qui fait partie de la vie quotidienne au travail sans pouvoir être considéré comme nocif mais bien d'un désaccord aggravé qui a conduit à un conflit nocif, un affrontement entre les deux personnes⁷², un hyperconflit (conflit qui présente une intensité particulièrement grande du point de vue cognitif, émotionnel et comportemental) caractérisé par des phénomènes de bipolarisation (scission du milieu du travail en deux groupes) et de stigmatisation individuelle⁷³.

⁷⁰ « Agir sur les souffrances relationnelles au travail ». Manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail, rédigé à la demande de la Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Université de Liège (Professeur Jean-François Leroy, Daniel Faulx) et ISW Limits (Ilse Devacht, Dirk Antonissen), Concepts et phénomènes de souffrance relationnelle au travail, Sophie DELVAUX, Ilse DEVACHT, Maai VANDEPOEL, Sien SCHRAEPEN, Daniel FAULX, septembre 2009, p.10,
https://emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/modules_pages/publicaties/document/manuel-intervenant.pdf?id=5884.

⁷¹ « Agir sur les souffrances relationnelles au travail ». Manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail, rédigé à la demande de la Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Université de Liège (Professeur Jean-François Leroy, Daniel Faulx) et ISW Limits (Ilse Devacht, Dirk Antonissen), Concepts et phénomènes de souffrance relationnelle au travail, Sophie Delvaux, Ilse DEVACHT, Maai VANDEPOEL, Sien SCHRAEPEN, Daniel FAULX, septembre 2009, p.16,
https://emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/modules_pages/publicaties/document/manuel-intervenant.pdf?id=5884.

⁷² S. REMOUCHAMPS, " L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels" in D DUMONT et PP VAN GEHUCHTEN (coord.) Actualités en matières de bien-être au travail, coll. UB, Bxl , Bruylant, p. 186 ; S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de : aspects juridiques et pratiques », EPDS, 2016, Kluwer, pp. 49 à 51.

⁷³ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de : aspects juridiques et pratiques », EPDS, 2016, Kluwer, p. 51 ; « Agir sur les souffrances relationnelles au travail ». Manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail, rédigé à la demande de la Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Université de Liège (Professeur Jean-François Leroy, Daniel Faulx) et ISW Limits (Ilse Devacht, Dirk Antonissen), septembre 2009, p.11,

Les rapports rédigés par les intervenants spécialisés apportent les éléments utiles à l'appréciation concrète de la réalité de la situation conflictuelle et illustrent cet état de fait de bipolarisation (les témoignages, même peu nombreux, permettent de comprendre que certains collègues admettent le comportement de Monsieur M. et d'autres pas, même sans l'exprimer. Madame M. a exprimé sa désapprobation) et de tentative d'emprise :

- le rapport rédigé par la personne de confiance en date du 10.04.2008 souligne que Monsieur M. a l'habitude d'accueillir les nouveaux arrivants en leur faisant des blagues dans un registre douteux comme l'a subi Madame M. le 13.07.2006 (dessin d'un pénis sur une carte postale accrochée sur l'ordinateur de Madame M.) et le rapport rédigé par le conseiller en prévention psychosocial daté du 01.02.2007 confirme ce comportement
- le rapport rédigé par le conseiller en prévention psychosocial daté du 01.02.2007 relate :
« (...) En écoutant les témoins, nous avons constaté qu'il existait une réelle différence entre les ressentis des membres du personnel du Commissariat face aux comportements inappropriés de Monsieur M. En effet, certains semblent être indifférents et accepter, dans une certaine mesure, les attitudes et comportements déplacés de Monsieur M. alors qu'on peut comprendre, objectivement, qu'ils soient difficilement tolérables pour la plupart des gens. On remarque également que Monsieur M. reprochait à Madame M. de manquer de respect par rapport à sa position hiérarchique. Ce comportement peut cependant facilement s'expliquer à partir du moment où Monsieur M. ne respecte pas lui-même son propre rôle de chef de service en adoptant des attitudes déplacées (...) ».

Madame M. est stigmatisée négativement par Monsieur M. qui s'en tient aux échos reçus relativement au comportement de Madame M. à l'école de police : une « *fouteuse de merde* », se moquant de l'autorité et de la hiérarchie.

L'affrontement est matérialisé par les plaintes relayées auprès de la hiérarchie par les deux protagonistes et la rédaction, *in fine*, par Monsieur M., après avoir adopté un comportement agressif et insultant, d'un rapport à charge de Madame M. qui devient une menace pour le service.

Les faits mêmes et la chronologie du dossier démontrent que l'employeur pouvait avoir un impact sur ces composantes et qu'elles comportaient objectivement un danger.

L'employeur a, à l'issue de la période d'exposition, en novembre 2006, pris des mesures de précautions et a rappelé la norme à Monsieur M. dans son rôle de supérieur hiérarchique. La situation a été analysée objectivement par le conseiller en prévention psychosocial comme présentant un danger.

L'ensemble de ces éléments démontrent la réalité de l'exposition au risque professionnel. A tout le moins, dès lors que Madame M. bénéficie d'une présomption d'exposition, le doute qui pourrait encore subsister lui profite.

L'employeur ne démontre pas qu'il peut être exclu, avec la plus grande certitude possible, que Madame M. n'a pas été exposée au risque professionnel de contracter la névrose d'angoisse dont elle démontre par ailleurs être atteinte.

La cour considère que c'est bien le milieu professionnel qui a généré un danger potentiel pour la santé pouvant provoquer la maladie en retenant la réalité de la problématique même des risques psychosociaux au travail qui s'inscrivent en l'espèce dans un lien hiérarchique.

En pages 34 et 35 de son rapport d'expertise, l'expert confirme le phénomène de « stress » lié au milieu professionnel notamment au travers de l'aspect hiérarchique. Il fait référence à ce phénomène spécifique au milieu du travail qui se généralise en se fondant notamment sur une étude l'INRS⁷⁴ qui reconnaît que l'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardiovasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Il s'agit de situations de travail qui peuvent exister dans tous les secteurs d'activités, où sont présents, combinés ou non du stress (déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face), des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés (harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes) des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...) et qui peuvent être induites par l'activité elle-même ou générées par l'organisation et les relations de travail.

L'exposition est, en l'espèce, suffisante, nonobstant la courte carrière de Madame M., pour créer le risque qu'elle contracte la maladie au regard de la nature de l'influence nocive qui consiste en un hyperconflit (et non un désaccord même persistant) caractérisé en l'espèce par un processus dégénératif rapide qui a atteint une personne particulièrement fragile comme en atteste également le rapport d'expertise.

L'exposition est, en l'espèce, plus grande que celle subie par la population en général dès lors que dans sa vie privée, le travailleur, Madame M., n'est pas soumis à un rapport hiérarchique et pourrait comme tout le monde éviter par choix les contacts avec une personnalité avec laquelle il développe des incompatibilités.

⁷⁴ <http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>; de nombreuses autres études existent également en Belgique, voy. notamment V. JAMINON, « Le burn-out : un risque psychosocial ? Le point de vue d'un conseiller en prévention interne » in *La souffrance au travail, dialogue interdisciplinaire autour du burn-out*, S. GILSON et A-C. SQUIFFLET (coord. scient.), Anthémis, 2019, pp. 40 à 42.

d- Le lien causal direct et déterminant entre la maladie et l'exercice de la profession

1.

L'employeur se base sur une définition de la condition qui a été établie par le comité de gestion de Fedris et qui se heurte à celle retenue par la cour.

Il se base, en outre, sur la vision restrictive de la notion d'exercice de la profession qui n'est pas celle retenue par la cour.

2.

Madame M. se base sur la jurisprudence de la Cour de cassation et sur une vision non restrictive de l'exercice de la profession qui englobe le milieu professionnel et donc le conflit nocif à l'origine de la névrose d'angoisse développée par Madame M.

3.

La cour a retenu, en droit, une définition de la causalité requise par la réglementation applicable telle qu'elle est issue de la théorie de l'équivalence des conditions.

En fait et en l'espèce, la cour estime qu'il est médicalement établi que la maladie dont souffre Madame M. ne se serait pas déclarée ou se serait déclarée dans d'autres conditions et, notamment, ne se serait pas déclarée au moment où elle est apparue ou, encore, se serait déclarée moins gravement, sans le facteur professionnel.

La prédisposition que Madame M. présente n'affecte pas cette reconnaissance. Il est donc indifférent de considérer, comme le fait l'employeur et bien qu'il ne s'agisse que d'une affirmation, que la stabilité psychique de Madame M. aurait été altérée en l'absence du facteur professionnel.

Aucun état antérieur n'est établi, il ne peut donc pas non plus être question d'un tel état qui évoluerait pour son propre compte nonobstant l'influence professionnelle.

La maladie dont souffre Madame M. n'est pas une atteinte spontanée mais elle est liée, par sa nature, à un traumatisme qui repose sur la situation conflictuelle vécue entre elle et Monsieur M. durant leur période de collaboration professionnelle. La maladie n'est pas interne à l'organisme de Madame M⁷⁵.

La chronologie d'apparition et de développement de cette maladie est précise et correspond aux faits traumatisants. Madame M. consulte la personne de confiance en août 2006 en réaction au premier fait survenu le 13.07.2006.

Cette conclusion est médicalement appuyée par l'ensemble des diagnostics médicaux posés par les différentes instances médicales et par les considérations du rapport d'expertise qui ont mis en évidence le lien de causalité entre la situation professionnelle et l'atteinte à la

⁷⁵ Les développements de l'employeur à ce propos ne sont pas pertinents s'agissant de se référer au cas d'analyse d'une maladie de la liste définie par un agent causal et nullement à la condition de causalité requise par l'article 30bis de la loi de 1970.

santé, tout comme la fragilité de Madame M. particulièrement en rapport avec son intégration socioprofessionnelle.

Les développements et les conclusions de l'expert, qui font suite aux préliminaires, traduisent bien que le lien de causalité apparaît avec un haut degré de vraisemblance médicale nonobstant une rédaction maladroite de l'expert en page 36 de son rapport. L'expert a posé un constat médical au départ du dossier médical communiqué, de l'anamnèse et de l'examen mental de Madame M. qu'il a menés.

L'expert a détaillé chronologiquement l'évolution de la situation professionnelle, insistant sur l'ambivalence de la réaction de l'employeur, en parallèle de l'évolution de l'atteinte psychologique de Madame M. tout en tenant compte de sa personnalité particulièrement sensible aux signes extérieurs d'intégration socio-professionnelle. Il a donc expliqué le phénomène de décompensation et il retient de ces éléments, la causalité requise par la réglementation en précisant que la multicausalité ne s'y oppose pas.

Le médecin-conseil de l'employeur maintient en vain sa contestation quant à l'usage par l'expert, pour soutenir sa conclusion médicale, de l'échelle de CAPS qui retient un contexte post-traumatique. En effet, cet argument a été rencontré par l'expert, neuropsychiatre, qui justifie l'utilisation de ce test, dont il a adapté la grille, parce que ces items sont aspécifiques, ce que reconnaît le médecin conseil de la ZP.

e- l'indemnisation

L'incapacité temporaire, la consolidation, l'incapacité permanente et le taux des facteurs socio-économiques

1.

L'expert a relevé les périodes d'incapacité temporaire suivantes :

- I.T.T. à 67% du 28 novembre 2006 au 14 décembre 2006 ;
- I.T.T. à 20% du 26 février 2007 au 14 août 2007 ;
- I.T.T. à 40% du 15 août 2007 au 17 décembre 2007 ;
- I.T.T. à 67% du 18 décembre 2007 au 2 août 2008.

A juste titre, Madame M. relève qu'il s'agit d'une incapacité temporaire totale et donc d'une incapacité à 100% pour les périodes non prestées (celles indiquées erronément comme période d' « ITT à 67% ») et d'une incapacité temporaire partielle à 20% et à 50% pour les périodes prestées à temps partiel (4/5^e temps et mi-temps).

Madame M. relève qu'une autre période doit être comptabilisée en incapacité temporaire totale étant celle du 03.10.2007 au 05.12.2007, non effectivement prestée.

L'employeur précise, quant à lui, que Madame M. a perçu son salaire à 100% pendant toute sa période de mise en disponibilité (qui a débuté le 18.12.2007) reconnue par la CAPSP comme étant la conséquence d'une maladie grave et de longue durée. Il ne semble pas

contester les périodes et le taux d'incapacité temporaire mais ne s'est pas expressément prononcé quant à ce.

Dès lors qu'une réouverture des débats s'impose pour fixer le montant du salaire de base, question dont aucune des parties ne s'est saisie et pour laquelle aucune pièce n'est produite, la cour invite l'employeur à se positionner sur les périodes et le taux d'incapacité temporaire tels que rectifiés par Madame M.

2.

L'expert retient une date de consolidation au 03.08.2008, date à laquelle Madame M. se trouve en situation administrative d'inaptitude professionnelle définitive, elle ne travaillera plus après cette date.

L'expert retient donc comme élément médical pertinent l'évaluation de la CAPSP.

La cour relève toutefois que Madame M. a été reconnue en inaptitude temporaire depuis le 01.09.2008 et reconnue en inaptitude définitive par décision de la CAPSP du 15.04.2010.

La date retenue par l'expert ne correspond donc pas à la situation médicale à laquelle il se réfère.

Les parties sont également invitées à se positionner sur ce point qui sera donc réservé.

3.

L'expert retient une invalidité physiologique assez importante. Il précise tenir compte de son expérience professionnelle clinique nécessaire à cette évaluation qui repose, en matière de santé mentale, sur des facteurs complexes en l'absence de barème de référence. Il fixe le taux d'invalidité à 20% sur base des déficits suivants:

- la perte des fonctions cognitives qu'il a pu constater (concentration mentale déficitaire),
- une perte des fonctions sociales (isolement),
- l'envahissement de la conscience par des paniques, des ruminations mentales et des idées dépressives.

L'expert souligne la nécessité pour Madame M. d'une reconnaissance de sa souffrance dans le processus de réparation et un pronostic favorable à court terme pour proposer un taux d'incapacité de 20%.

La cour a déjà rencontré les critiques formulées par l'employeur à l'encontre du rapport d'expertise.

Il appartient à la cour de fixer le taux d'incapacité permanente de travail de Madame M. au départ de l'avis médical de l'expert sur le taux d'invalidité physiologique en tenant compte des répercussions de cette invalidité sur la capacité concurrentielle de Madame M., compte tenu de sa situation socio-économique.

A la date de la consolidation retenue par l'expert, Madame M. est âgée de 34 ans. Si cette date doit être reportée au 15.04.2010, l'appréciation ne s'en trouve pas modifiée, moins de deux ans s'écoulant entre ces deux dates sans aucune autre spécificité.

Les répercussions de l'invalidité sont fonctionnelles, s'agissant d'une atteinte aux capacités cognitives et sociales nécessaires à l'exercice de toute profession.

Madame M. a exercé des métiers non qualifiés avant d'obtenir le CESS qui lui a permis d'accéder à la formation de policier. Son expérience professionnelle est très réduite en cette qualité et très pauvre pour la période qui précède son engagement à ce titre.

Le marché général du travail qui reste accessible à Madame M. au prix d'efforts accrus est le marché du travail non ou peu qualifié dès lors qu'elle ne dispose d'aucun diplôme supérieur au CESS, n'a pas d'expérience professionnelle valorisante et que sa formation spécifique est perdue : Madame M. est inapte définitivement à l'exercice du métier de policier et l'exercice d'un métier en milieu fortement hiérarchisé est également exclu. La faculté d'adaptation, de rééducation et de formation est aussi affaiblie par la perte des fonctions cognitives et sociales.

Le marché général du travail qui reste accessible à Madame M. est donc fortement restreint.

Sur ces bases, la cour retient un taux de facteurs socio-économiques de 10% ce qui porte le taux d'incapacité à 30%.

Le pronostic favorable mentionné par l'expert à l'issue du processus de reconstruction dont fait partie la reconnaissance et la réparation du dommage devra, le cas échéant, s'envisager dans le cadre d'une action en révision.

La prise de cours des indemnités, des intérêts et le salaire de base

Les parties n'ont pas discuté de ces éléments de l'indemnisation au départ des périodes d'incapacité qui sont ou seront retenues.

Elles sont donc invitées à en débattre contradictoirement.

IV. LES DEPENS

Les dépens de l'instance en cassation ont été taxés et alloués par l'arrêt de la Cour de Cassation.

Ils ont été mis à charge de l'employeur.

Le jugement dont appel avait également taxé et alloué les dépens de cette première instance à charge de l'employeur, qui a introduit un appel incident tendant à voir condamner Madame M. à ces dépens.

L'appel incident n'est pas motivé et est contraire à l'article 16 de la loi de 1967 et à l'article X.III.36 de l'arrêt PJPOL.

L'appel incidant est donc déclaré recevable mais non fondé et le jugement dont appel est donc confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur aux frais et dépens.

Les dépens de l'instance d'appel sont également à charge de l'employeur en application du même article.

Le montant liquidé par Madame M. à la somme de 650,31 EUR se détaille comme suit : 2 X 174,94 EUR + les frais de citation après cassation 300,43 EUR.

Une seule indemnité de procédure est due par instance et la procédure avant et après cassation forme une seule instance. Le renvoi ne donne pas lieu à une nouvelle instance mais constitue la poursuite de l'instance antérieure. Il ne peut dès lors y avoir qu'une seule indemnité de procédure pour celle-ci⁷⁶.

La demande devra donc être réduite.

Les dépens comprennent la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 EUR (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017).

Il est toutefois réservé à statuer sur ces dépens et sur leurs montants dès lors que l'arrêt n'est pas définitif.

⁷⁶ Cass., 7 novembre 2014, n° C.14.0122.N ; Cass. (1^{re} ch.), 7 juin 2018, n° C.17.0543.N

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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,

Vu l'arrêt de la Cour de cassation du 10.12.2018,

Déclare l'appel principal recevable et fondé,

Déclare l'appel incident portant sur les dépens recevable mais non fondé,

Réforme le jugement dont appel sauf en ce qu'il a statué sur les dépens,

Dit pour droit que Madame M. est atteinte d'une maladie professionnelle hors liste étant une névrose d'angoisse,

Réserve à statuer sur l'indemnisation,

Ordonne la réouverture des débats sur les points précis énoncés dans les motifs du présent arrêt (les périodes et les taux de l'incapacité temporaire, la date de consolidation, le salaire de base, la prise de cours des indemnités, la prise de cours des intérêts),

Dit qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et les pièces éventuellement réclamées:

- pour le **12 octobre 2020** au plus tard pour la partie intimée, l'employeur
- pour le **12 novembre 2020** au plus tard pour la partie appelante, Madame M.
- pour le **11 décembre 2020** au plus tard pour la partie intimée, l'employeur

Fixe cette cause à l'audience **de la chambre 3C** de la Cour du travail de Liège, division Liège, du **13 janvier 2021 à 13h40 pour 20 minutes de plaidoiries**, siégeant **salle COB**, au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert 30.

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775, al. 2, du Code judiciaire.

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Muriel DURIAUX, Conseiller faisant fonction de Président,
Paul CIBORGS, Conseiller social au titre d'employeur,
Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, le président constate l'impossibilité de signer de Madame Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social au titre d'employé, de l'arrêt au délibéré duquel elle a participé.

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

et prononcé anticipativement, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **NEUF SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT**, où étaient présentes :

Muriel DURIAUX, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Le Président