

Harcèlement, violence au travail et risque professionnel

JOURDAN Mireille, REMOUCHAMPS Sophie et CALA Sandra

PARTIE 7. HARCÈLEMENT, VIOLENCE AU TRAVAIL ET RISQUE PROFESSIONNEL

Chapitre 1. Les textes applicables

Section 1. La législation sur le harcèlement

- Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B. 22 juin 2002)
- Arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B. 18 juil. 2002)
- Circulaire du 11 juillet 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B. 18 juil. 2002)
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M.B. 18 sept. 1996)
- Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale (M.B. 18 juin 1999)
- Article 442bis du Code pénal (introduit par la loi du 30 oct. 1998, M.B. 17 déc. 1998)

Section 2. La législation couvrant le risque professionnel

- Accident du travail : loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (M.B. 24 av. 1971) et loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public (M.B., 10 août 1967)
- Maladie professionnelle : lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public (M.B., 10 août 1967)

Chapitre 2. Champ d'application personnel

Section 1. La législation sur le harcèlement

Le champ d'application de la loi du 11 juin 2002 est très large et présente la particularité de ne pas viser uniquement les relations entre employeurs et travailleurs ou entre ceux-ci, mais également celles avec certains tiers.

§ 1. EMPLOYEURS CONCERNES

Selon les travaux préparatoires¹, l'employeur est la personne, partie au contrat de travail, au service de laquelle l'autre partie, le travailleur, s'engage pendant une période déterminée à effectuer un travail sous l'autorité de cet employeur et contre rémunération.

Sont assimilés aux employeurs les personnes qui occupent les personnes assimilées aux travailleurs par la loi sur le bien-être (article 2, §1^{er}, al. 2) ci-dessous.

§ 2. TRAVAILLEURS CONCERNES

Sont visés :

1. Les travailleurs sous contrat de travail

Les domestiques et autres gens de maison constituent un cas particulier :

- par domestique, il y a lieu d'entendre les personnes qui effectuent principalement des travaux d'ordre manuel de type ménager pour les besoins du ménage de l'employeur et/ou de sa famille,
- d'autres gens de maison effectuent principalement, pour les besoins du ménage de l'employeur et/ou de sa famille, un travail intellectuel. Il s'agit des gouvernant(e)s, infirmiers, précepteurs, personnes au pair².

Ces types de travailleurs bénéficient des mesures de protection contre les faits de harcèlement (mais non des mesures de prévention).

¹ Doc. Parl., Ch., 71/1, Sess. extr. 1995, 4

² Doc. Parl., Ch., 71/1, Sess. extr. 1995, 7

2. Certaines catégories de personnes assimilées, à savoir les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Il s'agit :
- des fonctionnaires (soit les personnes sous statut),
 - des personnes prestant dans le cadre d'une agence locale pour l'emploi : l'utilisateur se voit attribuer la responsabilité de l'employeur, à concurrence de la durée des prestations chez lui. Si cet utilisateur est un particulier, lui sont seulement applicables les dispositions relatives à la protection ;
 - des personnes qui effectuent un travail volontaire (à la condition qu'existe une relation d'autorité) ;
 - des détenus qui effectuent un travail ;
 - des mineurs amenés à accomplir des prestations éducatives ou philanthropiques (en application de l'article 37 §2 2° b de la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse).
3. Les personnes suivant une formation professionnelle, à la condition que le programme de formation prévoit une forme de travail effectué ou non dans l'établissement de formation. Il s'agit notamment des travailleurs handicapés engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle ou d'un contrat de formation ou de réadaptation professionnelle
4. Les personnes engagées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Les travaux préparatoires précisent qu'il s'agit aussi bien des personnes bénéficiant d'une formation dans le cadre des réglementations relatives à la formation permanente dans les classes moyennes que des formations dans le cadre de l'apprentissage de professions exercées par les travailleurs salariés³.

5. Les stagiaires
6. Les élèves et les étudiants dont le programme d'étude prévoit une forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement.

Ceci vise essentiellement les élèves et étudiants de l'enseignement technique et professionnel (par exemple école d'hôtellerie).

§ 3. TIERS A LA RELATION DE TRAVAIL

Des tiers à la relation de travail entrent également dans le champ d'application de la loi. Ils ne sont identifiés ni individuellement ni [par catégorie](#), mais doivent répondre à une condition, c'est celle d'être

³ Doc. Parl., Ch., 71/1, Sess. extr. 1995, 5

sur les lieux du travail. L'article 2, 5° de l'arrêté royal définit en effet les autres personnes en cause, il s'agit de toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Une liste (non exhaustive) est donnée : les clients, les fournisseurs, les prestataires de services, les élèves, les étudiants, les bénéficiaires d'allocations, etc.

Section 2. La législation couvrant le risque professionnel

Sont uniquement visés les travailleurs exécutant leur contrat de travail (relation de travail) et leurs employeurs mais non les tiers.

Les deux matières du risque professionnel sont sous divisées en un secteur privé et un secteur public. C'est l'employeur qui détermine la loi applicable (secteur privé ou secteur public) et non la forme de l'engagement du travailleur.

§ 1. L'ACCIDENT DU TRAVAIL

I. Le secteur privé

En vertu de l'article 1^{er} de la loi du 10 avril 1971, celle-ci s'applique à toutes les personnes qui, en qualité d'employeur, de travailleur ou de personne assimilée, sont assujetties pour tout ou en partie, à un des régimes de sécurité sociale, étant :

1. le régime général organisé par la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, c'est-à-dire essentiellement les travailleurs et les employeurs liés par un contrat de travail visé par la loi du 3 juillet 1978 ainsi que les apprentis et leur employeur ;
2. le régime propre aux marins de la marine marchande organisé par l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande.

L'arrêté royal du 25 octobre 1971 a étendu le champ d'application de la loi à une série de travailleurs (et aux personnes qui les occupent en cette qualité), étant notamment les travailleurs occasionnels (ceux qui effectuent un travail pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille, et pour autant que ce travail ne dépasse pas 8 heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs), les domestiques externes, certaines personnes occupées dans le secteur socioculturel et sportif, les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, certains travailleurs occasionnels pour l'agriculture, certains handicapés, ...

Le cas des étudiants qui suivent un stage dans le cadre de leur programme d'étude est particulier. En effet, lorsque le stage n'est pas rémunéré, il n'y a en principe aucun assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés, ces travailleurs étant exclus du champ d'application de la loi du 3 juillet 1978 (article 1^{er}, 3^o de l'arrêté royal du 14 juillet 1995). Aucune extension du champ d'application de la loi du 10 avril 1971 n'a été prévue.

La Cour d'arbitrage a été saisie de la question, sous l'angle d'une éventuelle discrimination entre les stagiaires non rémunérés qui sont victimes d'un accident du travail dans le cadre de leur stage (et qui ne sont pas couverts) et ceux qui contractent une maladie professionnelle alors qu'ils effectuent des travaux prescrits par leur programme d'étude (le régime des maladies professionnelles leur étant applicable – article 2, § 1^{er}, 6^o des lois coordonnées relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles). Dans un arrêt du 16 novembre 2004⁴, la Cour d'arbitrage a considéré que quelles que soient leurs caractéristiques spécifiques, l'accident du travail et la maladie professionnelle trouvent tous deux leur origine dans l'exercice d'une activité professionnelle et que ces deux régimes ne sont pas différents au point de justifier qu'une catégorie de personnes, en l'occurrence les stagiaires non rémunérés, soit soumise aux lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et non à la loi sur les accidents du travail. En conséquence, la loi sur les accidents du travail viole les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination en tant qu'elle ne s'applique pas aux stagiaires non rémunérés qui sont victimes d'un accident du travail alors qu'ils effectuent dans une entreprise des travaux dans le cadre de leur programme d'études.

Enfin, il convient de relever que la loi du 10 avril 1971 ne s'applique pas notamment pour les chômeurs en formation professionnelle et les travailleurs ALE. Ceux-ci sont couverts contre le risque professionnel accident du travail via une police d'assurance de droit commun, qui doit néanmoins leur garantir les mêmes avantages que ceux découlant de la loi du 10 avril 1971.

II. Le secteur public

La loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public, a vocation à s'appliquer aux membres du personnel définitif, stagiaire, temporaire, auxiliaire ou engagés par contrat de travail, qui appartiennent à tous les services publics auxquels la loi est rendue applicable par arrêté royal (article 1^{er}).

Il convient donc de vérifier, pour chaque service public concerné, si un arrêté royal a été pris rendant la loi applicable. Notons que lorsque la loi du 3 juillet 1967 est rendue applicable, elle l'est d'une

⁴ C.A., 16 nov. 2004, n°186/2004, J.T.T., 2005, 23

manière uniforme, c'est-à-dire qu'elle s'applique à l'ensemble du personnel occupé par la personne morale de droit public concernée, quel que soit leur statut.

Nous ne citerons ici que les arrêtés royaux du 24 janvier 1969 (visant les administrations fédérales et autres services de l'Etat ainsi que les administrations et services de différentes entités fédérées, les établissements d'enseignement subventionnés, ...), du 12 juin 1970 (visant les organismes d'intérêt public) et du 13 juillet 1970 (provinces et communes).

§ 2. LA MALADIE PROFESSIONNELLE

I. Le secteur privé

Le champ d'application la loi du 10 avril 1971 est transposable à celui des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles coordonnées par l'arrêté royal du 3 juin 1970. Elle est également applicable à d'autres catégories, étant :

- les personnes qui, par suite d'incapacité physique de travail ou de chômage, se soumettent à une réadaptation ou à une adaptation professionnelle organisée par ou en vertu d'une loi ou d'un décret;
- les apprentis et stagiaires, même s'ils ne perçoivent aucune rémunération;
- les élèves et étudiants qui, pendant leur instruction et par la nature de celle-ci, sont exposés au risque de la maladie professionnelle, aux conditions déterminées par le Roi.

II. Le secteur public

Le champ d'application de la loi du 3 juillet 1967 a été vu ci-dessus.

Chapitre 3. Objectifs poursuivis par les législations applicables

Les objectifs poursuivis par les textes respectifs sont résolument étrangers.

Section 1. La législation sur le harcèlement

Les textes relatifs au harcèlement sont de nature pénale et civile. Si l'essentiel de cette contribution est axée sur la loi du 11 juin 2002, il faut cependant ne pas négliger l'article 442bis du Code pénal.

Ces deux mesures législatives visent à réprimer des comportements indésirés, susceptibles de nuire à autrui mais n'ont pas la même portée.

§ 1. L'ARTICLE 442BIS DU CODE PENAL

Nous abordons brièvement cette disposition, dans la mesure où elle présente un intérêt très actuel sur la définition du harcèlement.

L'article 442bis du Code pénal dispose :

« *Quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d'un emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de 50 à 300 francs, ou de l'une de ces deux peines seulement. Le délit prévu par le présent article ne pourra être poursuivi que sur la plainte de la personne qui se prétend harcelée.* »

Cette disposition appelle les commentaires suivants :

- elle vise le harceleur lui-même. Contrairement à la loi du 11 juin 2002 ci-dessous, elle ne vise pas la passivité de l'employeur.
- les poursuites pénales ne peuvent être entamées qu'à l'initiative de la personne qui se prétend victime de harcèlement.
- la notion de harcèlement n'est pas définie.

§ 2. LA LOI DU 11 JUIN 2002

La loi du 11 juin 2002 est venue préciser la préoccupation du législateur de réglementer le phénomène de harcèlement, tel qu'il existe dans les relations de travail. Le champ d'application des mesures adoptées dépasse cependant les acteurs à la relation de travail.

Le phénomène du harcèlement au travail a en effet été identifié comme une violence perverse au quotidien, sur les lieux de travail, engendrant une souffrance pour le travailleur. Cette souffrance peut avoir des origines diverses. Des définitions des comportements visés ont été données par Heinz LEYMAN⁵ d'abord et Marie-France HIRIGOYEN⁶, ensuite. Il s'agit de conduites⁷ considérées comme abusives et susceptibles de manifestations diverses : comportements, paroles, actes, gestes, écrits, dont le législateur considère qu'ils ne resteront pas sans conséquence sur l'état psychologique du travailleur, étant qu'ils porteront atteinte à sa personnalité, à sa dignité ou à son intégrité physique ou

⁵ LEYMAN, H., Mobbing. La persécution au travail, Paris, Ed. du Seuil, 1996.

⁶ HIRIGOYEN, M.F., Le Harcèlement moral. La violence perverse au quotidien, Paris, Ed. La Découverte et Syros, 1998.

⁷ Les conduites visées seront mieux identifiées ci-dessous.

psychique et seront même susceptibles de mettre en péril son emploi ou de dégrader son climat de travail. C'est la définition du harcèlement moral. Celle d'une forme plus spécifique du harcèlement, celui à nature sexuelle, était déjà connue. La loi introduit également la notion de violence au travail.

Ces comportements doivent être sanctionnés sur le plan juridique et tel est le but essentiel de la loi. Celle-ci prévoit en outre d'importantes mesures de prévention au sein de l'entreprise et organise la protection de la victime des faits incriminés (mise sur pied de voies d'action spécifiques, actions et sanctions vis-à-vis de l'auteur (et éventuellement de l'employeur) ainsi que protection de la victime vis-à-vis du (ou des) persécuteur(s) de même que contre un risque de licenciement lié audit harcèlement. Les dispositions de la loi du 11 juin 2002 ont été intégrées dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Aucune référence n'est faite dans la loi à la réparation du risque professionnel consécutif à des faits de harcèlement, la protection sociale des victimes n'étant pas dans les attributions du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, qui est à l'origine de la loi. Nul doute que les conséquences de tels faits relèvent de la couverture du risque professionnel plutôt que de celle de l'incapacité de travail ordinaire et ceci a été relevé par la doctrine la plus autorisée sur la question⁸.

Section 2. La législation couvrant le risque professionnel

Le risque professionnel est le risque pour l'individu de subir une atteinte à sa capacité de gain, suite à un accident survenu dans le cours de l'exécution de son contrat de travail (ou de sa fonction⁹) ou suite à une maladie professionnelle contractée lors de cet exercice.

Dans le secteur privé, le risque professionnel est réparé dans le cadre de la sécurité sociale¹⁰. A ce titre, la réparation légale devra tenir compte d'autres prestations de sécurité sociale, essentiellement l'indemnisation dans le régime des soins de santé et indemnités, des allocations aux personnes handicapées et des pensions.

Dans le secteur public, les deux risques sont envisagés dans une même loi, qui met la victime face à son employeur, le pouvoir public qui l'occupe. Si les règles de procédure et de réparation sont spécifiques, le but poursuivi est identique : il s'agit de déterminer l'atteinte à la capacité de gain de la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et de la réparer.

Les deux régimes d'indemnisation du risque professionnel (accident du travail ou maladie professionnelle) sont exclusifs l'un de l'autre. Si le régime des accidents du travail n'a pas un

⁸ JACQMAIN, J., « Le droit du travail comme insecticide : le harcèlement professionnel », in Le droit du travail et la nouvelle économie, Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, 232.

⁹ de même que sur le chemin du travail.

¹⁰ même si une part importante du régime des accidents de travail est gérée par des entreprises d'assurance privées.

caractère résiduaire par rapport à celui des maladies professionnelles¹¹, ce dernier peut toutefois couvrir un risque qui ne peut être pris en charge en tant qu'accident du travail (vu l'impossibilité, par exemple, pour la victime d'identifier l'événement soudain requis). La distinction essentielle entre les deux régimes est en effet la détermination de l'origine du risque professionnel. Celle-ci va conditionner l'application de l'un ou de l'autre secteur.

La législation couvrant le risque professionnel protège ainsi le travailleur dans toutes les situations de sa vie professionnelle. C'est le fait de la prestation de travail qui est à l'origine du risque indemnisable, vu l'obligation pour le travailleur d'y être exposé.

§ 1. L'ACCIDENT DU TRAVAIL

La loi du 10 avril 1971 est le siège de la matière. Elle couvre le secteur privé, mais les définitions qu'elle donne de l'accident (accident du travail et accident sur le chemin du travail) ainsi que les règles en matière de preuve valent également pour l'accident survenu dans le secteur public et indemnisé dans le cadre de la loi du 3 juillet 1967.

L'accident du travail suppose que le travailleur ait subi une atteinte physique ou psychique suite à un fait accidentel. Celui-ci, qualifié d'événement soudain, conditionne le bénéfice de la réparation légale.

§ 2. LA MALADIE PROFESSIONNELLE

Le critère de l'origine du risque est l'exposition pendant l'exécution du contrat au risque professionnel d'une maladie. Cette exposition au risque professionnel d'une maladie conditionne le bénéfice de la réparation légale.

Les travaux préparatoires de la loi du 24 décembre 1963¹² précisent que le risque de contracter une maladie professionnelle peut naître de la seule présence de la victime sur les lieux du travail alors même que le travail qu'elle effectue dans l'entreprise n'est pas susceptible de provoquer la maladie¹³.

Comme pour les accidents du travail, les définitions et règles de preuve sont communes dans les deux secteurs (public et privé).

¹¹ C. trav. Gand, 3 avril 1980, Bull. Ass., 1982, 55.

¹² qui deviendra, avec les lois qui l'ont modifiée, le texte actuel coordonné par l'arrêté royal du 3 juin 1970.

¹³ DEMET, F., et alii, Les maladies professionnelles, De Boeck Université, 1996, 22.

Chapitre 4. Définition du risque de harcèlement et de violence au travail

La question du recoupement des définitions de la loi du 11 juin 2002 avec la matière du risque professionnel est complexe. Même si les deux législations tendent à appréhender un phénomène de risque qui peut survenir sur les lieux du travail et entraîner des séquelles physiques ou psychiques hypothéquant la santé du travailleur, le risque professionnel réparé dans le droit positif n'est pas nécessairement celui consécutif à tout phénomène de harcèlement.

Il faut dès lors d'abord définir les types de comportements incriminés ainsi que les séquelles sur la santé du travailleur, afin de pouvoir ensuite faire le lien avec le risque professionnel réparé.

Section 1. Les types de comportements visés

§ 1. L'ARTICLE 442bis DU CODE PENAL

Relevons un arrêt de la Cour d'appel de Liège du 22 juin 2004¹⁴, qui a retenu que constituent des faits de harcèlement au sens de cette disposition pénale :

- la propension à s'attaquer plus volontiers à des personnes plus fragiles ou faibles.
- le fait de se montrer particulièrement obsédé par les choses du sexe, de tenir des propos grivois, d'apostropher sur les lieux du travail les membres de son personnel sur des questions d'ordre intime, de faire circuler des images pornographiques,
- le fait d'avoir constaté que la partie civile (membre du personnel) est sortie à plusieurs reprises en larmes de son bureau, en état de stress et d'émotion au point de faire une crise d'asthme (la plausibilité de reproches d'ordre professionnel lors de ces entretiens étant écartée par la Cour au motif que lorsque ceux-ci existaient, ils étaient faits en public),
- le fait de tenir des propos d'inviter et d'autres comportements du même ordre,
- l'audition, **sous serment**, du médecin-traitant de la partie civile, attestant de l'influence négative du comportement du prévenu sur l'état de santé de celle-ci, étant l'aggravation de cet état directement due aux faits en cause (ainsi que l'amélioration après sa mutation de service et la nouvelle aggravation lors de l'intentement de la procédure judiciaire).

L'ensemble de ces éléments a été considéré comme des présomptions graves, précises et concordantes de harcèlement moral et sexuel, ayant gravement perturbé l'intéressée au point que son état de santé s'en est objectivement ressenti et alors que le prévenu savait ou devait savoir qu'en agissant comme il le faisait, il affectait sa tranquillité.

¹⁴ App. Liège, 22 juin 2004, J.L.M.B., 2004/40, p. 1781.

La Cour a estimé, en ce qui concerne la définition de harcèlement, devoir se référer au sens courant de ce terme vu l'absence de définition dans le texte légal et le fait que les comportements visés dans les travaux préparatoires ne sont pas exhaustifs. Elle conclut que les faits ci-dessus répondent aux critères du harcèlement visé à l'article 442bis du code pénal, étant le fait de poursuivre quelqu'un d'attaques répétées et incessantes, d'importuner ou de tourmenter quelqu'un d'exhortations ou de demandes répétées, en d'autres termes le fait d'importuner une personne de manière irritante pour celle-ci.

Cette décision est intéressante, en outre, à deux égards. Elle rappelle en effet que :

- le législateur n'a pas nécessairement visé les comportements répétés mais les comportements insistants (ainsi, le fait pour une personne d'aborder une autre en rue de manière insistante alors qu'il lui a été signifié que son comportement était gênant, même si ce comportement ne s'est produit qu'une seule fois). C'est le caractère insistant¹⁵ du comportement (c'est-à-dire pendant un certain temps, de manière déplaisante et inopportune) qui caractérise le harcèlement, sans qu'il faille nécessairement que ce comportement soit répété à plusieurs reprises ;
- le comportement incriminé doit avoir été adopté intentionnellement mais sans qu'il soit requis que son auteur ait eu l'intention de nuire à la victime, dès lors qu'il a su ou devait savoir qu'en agissant comme il l'a fait il affecterait gravement sa tranquillité¹⁶.

La Cour de cassation a cassé cette décision par arrêt du 17 novembre 2004¹⁷, au motif que, le prévenu ayant demandé de poser une question à la Cour d'arbitrage¹⁸, la Cour d'appel ne pouvait pas ne pas la poser en l'espèce¹⁹.

La portée de l'article 442bis reste dès lors incertaine aujourd'hui et nul doute que l'arrêt de la Cour d'arbitrage – à intervenir²⁰ – permettra de clarifier le harcèlement poursuivi pénalement.

¹⁵ souligné par la Cour dans l'arrêt.

¹⁶ la Cour précisant encore que l'assimilation de celui qui « sait » à celui qui « devrait savoir » sur le plan de l'incrimination a été admise par la Cour d'arbitrage (Arrêt 65/97 du 6 novembre 1997).

¹⁷ Cass., 17 nov. 2004, [Pas.2004 I, p.1096](#).

¹⁸ [La question était la suivante](#) : « L'article 442bis du Code pénal viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution lus isolément ou combinés en leurs différentes branches avec les articles 12 et 14 de la Constitution ainsi qu'avec les articles 6 et 7 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 15 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques en ce que la disposition pénale attaquée crée une discrimination entre deux citoyens ou deux justiciables ayant commis les mêmes actes matériels dans le même état d'esprit, de conscience ou de volonté, d'une part, du fait d'une absence de définition légale de l'élément matériel de l'infraction respectant le principe de légalité des incriminations et des peines, et, d'autre part, du fait (...) que la définition de l'élément moral de cette infraction laisse un trop grand pouvoir d'appréciation dans une matière du droit où règnent les principes de l'interprétation restrictive et légale, ce qui a pour conséquence que le sort qui sera réservé sur le plan pénal et procédural à chacun d'eux peut, et du fait de cette violation, être constitutif d'une rupture d'égalité ? ».

¹⁹ [Voir à ce sujet, la contribution de M. Paul BRASSEUR , Partie 1. Violence et harcèlement sexuel ou moral au travail : cadre historique et principes généraux, Ch. VI : La responsabilité de l'employeur et de l'auteur.](#)

²⁰ Aff. 33/8 – deux questions ont été posées par le tribunal de première instance de Liège le 6 décembre 2004, la seconde visant le fait que le justiciable ne pourrait savoir, au moment où il adopte un comportement, si celui-ci est ou non punissable.

§ 2. LA LOI DU 11 JUIN 2002

La logique (qui est celle du législateur, d'ailleurs) impose d'examiner successivement le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et la violence au travail.

I. Le harcèlement moral

A. Définition

Selon la définition légale, le harcèlement moral vise les conduites abusives et répétées, de toute origine, qui se manifestent notamment par :

- des comportements,
- des paroles,
- des intimidations,
- des actes,
- des gestes,
- des écrits unilatéraux²¹

ayant pour objet ou pour effet

- de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur
- ou de mettre en péril son emploi
- ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Relevons que le harcèlement doit être distingué du stress au travail. Le stress lié au travail peut en effet être défini comme un ensemble de réactions émotionnelles (angoisse, dépression, hypochondrie, ...), cognitives (difficultés à se concentrer, à mémoriser, à apprendre, à être créatif, à prendre des décisions), comportementales (abus de drogues, d'alcool, de tabac, comportement de destruction, ...) et physiologiques (dysfonctionnement **neuroendocrinien** et immunologique), réactions aux aspects négatifs et nuisibles du contexte ou du contenu du travail²². Le stress au travail peut provenir de diverses sources, dont l'organisation même du travail au sein de l'entreprise (mauvaise communication, imprécision dans la définition des responsabilités, participation insuffisante à la prise de décision, exigences contradictoires entre travail et vie privée, ...) ou encore le contenu même du travail (monotonie, surcharge de travail, flexibilité trop importante, ...).

Si le harcèlement moral sur le lieu de travail constitue une source de stress professionnel, le phénomène de stress au travail est quant à lui beaucoup large, étant lié à une série d'aspects du

²¹ Cette énumération n'étant pas exhaustive .

²² Voir Travailler sans stress, Magasine de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, n° 5, 2002, disponible sur le site Internet <http://agency.osha.eu.int>

travail effectué par l'intéressé rendant sa situation professionnelle difficile et non spécifiquement à un comportement d'une ou plusieurs personnes déterminées.

B. Critères du comportement de harcèlement moral

Les deux conditions légales du harcèlement moral sont le caractère abusif du comportement et sa répétition dans le temps. C'est ce qui le distingue du fait de violence au travail.

La loi ne fait pas de référence au caractère intentionnel ou non de celui-ci.

Nous passons brièvement ces points en revue. Ils sont toutefois sans incidence sur la matière du risque professionnel.

1. Le comportement abusif

La définition du harcèlement s'inspire de celle des directives 2000-43/C.E. du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et de la directive 2000-78/C.E. du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Le texte des directives n'exige, toutefois, pas les critères de la loi belge, et notamment pas le caractère abusif (non plus que répété) du comportement :

« *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à un des motifs de discrimination visés par les directives (à savoir la race, l'origine ethnique, la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle) se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »²³.

La référence au comportement abusif est celle de la théorie de l'abus de droit²⁴. Par conséquent, la faute la plus légère est visée. Le comportement a un caractère abusif dès qu'il porte atteinte au droit d'autrui, à une règle de droit, au devoir général de prudence et de précaution, etc.

L'exigence d'un comportement abusif n'est pas requis en risque professionnel.

2. Le comportement répété

Trois observations nous semblent devoir être faites quant à l'exigence de répétition du comportement visé :

²³ Directive 2000/43/C.E. du 29 juin 2000, art. 2, 3 ; cette définition est plus large que celle de la loi belge. Voir Exp. Mot., Ch., Sess., 2001-2002, Doc. 50 1583/001-1584/001 7.

²⁴ La protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, Commentaire juridique de la loi du 11 juin 2002, Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail, septembre 2002, p. 10.

- Cette exigence ne figure pas dans les directives et paraît superflue.
- Elle n'existe pas dans la définition du harcèlement sexuel (qui vise « toute forme de comportement »)
- Nous partageons sur ce point la position de la Cour d'appel de Liège dans l'arrêt du 22 juin 2004 ci-dessus, selon laquelle c'est le caractère insistant (et non nécessairement répété) qui caractérise le harcèlement.

J. JACQMAIN²⁵ a quant à lui critiqué l'exigence de ce caractère répétitif. Il n'y a pas, pour l'auteur, d'intérêt évident à exclure de la définition un fait isolé mais présentant une telle gravité qu'il produirait le même résultat qu'une série d'incidents plus mineurs. Ainsi, par exemple, l'humiliation d'un travailleur.

Même si la question peut a priori étonner, le caractère répété ne doit plus susciter de grosses difficultés en accident de travail²⁶.

3. Le comportement intentionnel

Le comportement visé peut être intentionnel ou non, c'est-à-dire qu'il ait pour objet de causer le dommage et que l'auteur ait agi en vue de la réalisation de celui-ci ou que le dommage soit réalisé en-dehors d'une telle intention.

L'on notera que le caractère intentionnel est sans incidence en ce qui concerne le principe de la réparation du risque professionnel. Il pourra toutefois influencer son étendue.

C. Description du phénomène de harcèlement moral

Le harcèlement est destiné à obtenir la reddition émotionnelle du sujet. Des grilles de lecture ont été données, permettant de distinguer de tels comportements (et de ne pas les restreindre, par exemple, à des manifestations d'autorité de l'employeur ou de son représentant ou encore à de simples mésententes entre collègues de travail).

Il nous paraît utile de reprendre brièvement les types, formes, techniques et manifestations qui ont été répertoriés²⁷.

1. Les types de harcèlement

Le harcèlement peut être de quatre types²⁸ :

²⁵ JACQMAIN, J., « Le droit du travail comme insecticide : le harcèlement professionnel », in Le droit du travail et la nouvelle économie, Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, 212, qui précise que ce terme provient étymologiquement du verbe « herser » (soit « tourmenter » en son sens figuré).

²⁶ Voir ci-dessous.

²⁷ les classifications qui suivent sont reprises de :

- harcèlement individuel : pratiqué par une personnalité perverse. Il est destiné à valoriser son propre pouvoir ;
- harcèlement stratégique : harcèlement destiné à obtenir la reddition émotionnelle d'une personne dont l'on veut se débarrasser, et pour lequel les moyens utilisés peuvent être improvisés mais également systématisés dans certaines entreprises (« fossoyeurs », « cost-killers ») ;
- harcèlement institutionnel : l'expression d'une stratégie de gestion du personnel. C'est une nouvelle forme d'organisation du travail utilisant le levier de la peur, fixant des objectifs de poste irréalistes et engendrant une situation chronique d'épuisement professionnel et d'insatisfaction chez le travailleur ;
- harcèlement transversal : l'expulsion sur un bouc émissaire d'une souffrance collective, phénomène d'exclusion d'un individu isolé au travail.

Cette classification n'est pas utile pour faire reconnaître un accident du travail. A supposer, toutefois, un tel type de harcèlement établi à suffisance de droit dans l'entreprise sans fait accidentel identifié, il peut néanmoins permettre de déterminer l'exposition à un risque professionnel de maladie.

2. Les formes de harcèlement

Les formes de harcèlement sont :

- le « mobbing » (de l'anglais « mob »), qui est la pression d'un groupe contre un individu ;
- le « bullying » (de l'anglais « to bully »), qui est une pratique de management : il s'agit de mettre le travailleur sous pression constante, ce qui rejoint le « management par le stress », modèle raisonné de management, qui considère qu'il existe un « bon stress » pour le développement de l'entreprise ;
- le management par la peur, qui vise à augmenter la pression sur les travailleurs, par menace de perte d'emploi, dégradation des conditions de travail, ... ;
- le « stalking » (de l'anglais « to stalk »), qui vise à traquer le travailleur à chaque instant sur son lieu de travail.

La même remarque peut être faite que pour le point qui précède.

3. Les techniques de harcèlement

Cinq types de techniques ont été répertoriés :

1. Les techniques relationnelles (associant la relation de pouvoir) : tutoiement sans réciprocité, manifestation verbale d'autorité (niveau verbal élevé menaçant), disparition des savoir-faire sociaux, critique systématique du travail ou du physique, recours à des injures publiques, cessation de toute communication verbale, manifestations de mépris (siffler l'intéressé, le regarder en le toisant), bousculades, coups.

²⁸ « Approche pluridisciplinaire du harcèlement moral », Etudes et enquêtes, I.N.R.S., Documents pour le médecin du travail, n° 90, 2^{ème} trim. 2002, 139

2. Les techniques d'isolement (séparation du sujet de son collectif de travail) : changement d'horaires, isolement par rapport à des informations, interdiction faite à d'autres travailleurs de communiquer avec l'intéressé.
3. Les techniques persécutives (surveillance des faits et gestes) : contrôle des communications téléphoniques, vérification des effets appartenant au travailleur (armoire, casier, ...), contrôles répétés et pointilleux de la durée des pauses, contrôle des conversations et relations avec les collègues, tenue de notations dans un cahier, ...
4. Les techniques d'attaques du geste de travail (en vue de la perte du sens du travail). Celles-ci recouvrent notamment :
 - les injonctions paradoxales : faire refaire une tâche déjà faite, corriger des fautes inexistantes, définir une procédure d'exécution de la tâche et la contester une fois qu'elle est exécutée, déchirer un travail effectué car devenu inutile, exigences tatillonnes (exemple : coller des timbres à 4mm du bord de l'enveloppe en s'aidant d'une règle), donner des consignes confuses et contradictoires rendant le travail infaisable et poussant la personne à la faute, laisser le travailleur sans instruction et ne pas lui donner de travail ;
 - la mise en scène de la disparition : suppression des tâches ou du poste de travail (privation de bureau, de téléphone, d'ordinateur, d'armoire)
 - reddition émotionnelle par hyperactivité : fixation d'objectifs irréalistes et irréalisables, ayant pour conséquence une situation inévitable d'échec, un épuisement professionnel, travaux urgents confiés quelques minutes avant le départ du travailleur,
5. Les techniques punitives (mettant le travailleur en situation de justification constante) : notes de service systématiques, envoi de lettres recommandées, avertissements créés de toutes pièces, vexation dans l'octroi de vacances, etc.

Outre qu'ils peuvent permettre d'établir l'existence d'un risque professionnel de maladie, certains points ci-dessus peuvent également constituer l'événement soudain en accident du travail (« fait à épingle dans le cours de l'exécution du contrat de travail »).

4. Les manifestations du harcèlement

Ont été cités comme manifestations de faits de harcèlement²⁹ :

- le fait d'isoler la victime : l'ignorer, la tenir à l'écart de ses collègues, n'accorder aucune attention à sa présence, supprimer progressivement ses outils de travail, semer la discorde entre elle et ses collègues, interdire de lui parler ... ;
- le fait d'empêcher la victime de s'exprimer : l'interrompre continuellement, la critiquer de manière systématique ... ;

²⁹ « Approche pluridisciplinaire du harcèlement moral », Etudes en enquêtes, I.N.R.S., Documents pour le médecin du travail, n° 90, 2^{ème} trim. 2002, 141.

- le fait de la discréditer : ne plus lui confier aucune tâche, ne lui imposer que des tâches inutiles et absurdes ou des tâches qui ne correspondent pas à sa fonction, mettre le travailleur en échec, simuler des fautes professionnelles, ... ;
- le fait de porter atteinte à la personne en tant qu'individu : la dénigrer, faire courir des bruits à son sujet, critiquer ses convictions religieuses, ses origines, sa vie privée, se moquer d'elle ... ;
- le fait de compromettre sa santé, ainsi, l'obliger à effectuer des travaux dangereux, etc.³⁰

La même observation peut être faite qu'au point précédent quant au risque professionnel de maladie (ou d'accident du travail) consécutif à cet état de choses.

II. La harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel vise toute forme de comportement, qu'il soit verbal, non verbal, ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'autrui sur les lieux du travail³¹.

Il peut s'agir de ce qui a été qualifié de « petite » forme de harcèlement (regards insistants ou concupiscent, regards qui déshabillent, remarques équivoques ou insinuations, exposition de photos pornographiques, propositions compromettantes³²) ou des faits présentant un degré de gravité variable (attouchements, le fait d'arracher les vêtements de l'intéressé, des coups et blessures, voire un viol).

Tout fait que le travailleur (la travailleuse) peut épingleur peut constituer un événement soudain et constituer un risque professionnel d'accident du travail. Il peut également y avoir risque professionnel de maladie.

II. La violence au travail

La violence au travail vise toute situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail³³. Cette définition fait référence à celle donnée par le BIT³⁴. La caractéristique du fait de violence au travail est qu'il peut concerner un fait isolé.

Il s'agira essentiellement de comportements instantanés : injures, insultes, brimades, agressions,

³⁰ Dossier d'information sur le harcèlement moral, Service de psychologie sociale des groupes et des organisations, U.L.G., cité par La protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, Commentaire juridique de la loi du 11 juin 2002, Ministère fédéral de l'emploi et du travail, septembre 2002, p. 11.

³¹ Définition reprise textuellement de la loi du 7 mai 1999 (art. 5) dans l'article 32 ter, al. 1, 3° de la loi du 4 août 1996.

³² La protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, Commentaire juridique de la loi du 11 juin 2002, Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail, septembre 2002, p.11.

³³ Article 32 ter, al. 1, 1° de la loi du 4 août 1996.

³⁴ Projet de loi relatif à la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, Doc. Parl., session 2001-2002, Doc. 50 1583/005.

Ces faits constituent indéniablement un risque professionnel (dans les deux secteurs).

Section 2. Les lésions pouvant être causées par des faits de harcèlement

Le tableau clinique présenté par les victimes de harcèlement a été étudié³⁵. La situation de harcèlement entraîne de la part des victimes des réponses inadaptées, qui créent une usure et divers dysfonctionnements³⁶.

Il présente deux phases : une phase d'alerte et une phase de décompensation, elle-même en deux temps. Une constatation est générale : il n'y a pas de proportionnalité objective entre la gravité de la situation et la gravité du tableau clinique.

Retenons, pour notre étude, ce qui suit :

- La forme clinique de la phase d'alerte est larvée et difficile à repérer. Elle se caractérise par des troubles du sommeil, de désengagement social, l'ennui, l'augmentation de prise de médicaments, voire la consommation avancée d'alcool et de psychotropes. S'y ajoute une fatigue mise en avant par le travailleur.

C'est le premier niveau d'usure du geste de travail, précurseur d'une dépression.

- La phase de décompensation (qui intervient en cas de harcèlement persistant et en l'absence d'une structure de coopération autour de la victime) se déroule en deux temps :
 - L'individu peut développer une névrose traumatique, qui constitue la forme décompensée la plus grave et qui touche celui qui vit une menace contre son intégrité (physique ou psychique). Les manifestations en sont :
 - de l'angoisse subaiguë (avec manifestations physiques : tachycardie, tremblements, sueurs, boule « oesophagienne »)
 - des affects de terreur à l'idée d'aller au travail et des idées suicidaires sur le trajet
 - des retours en boucle de scènes d'humiliation et de brimades,
 - etc...

³⁵ v. « Approche pluridisciplinaire du harcèlement moral », Etudes et enquêtes, I.N.R.S., Documents pour le médecin du travail, n° 90, 2^{ème} trim. 2002, p.137.

³⁶ VALETTE, J.Cl., « Le harcèlement moral au travail. L'action collective pour la santé mentale », D.O., 2000, p.217.

L'insomnie et l'usure aggravent l'effondrement de la personne, celui-ci étant encore renforcé par l'obligation constante de justification (sentiment de culpabilité dû, par exemple, à des avertissements répétés).

D'autres atteintes sont constatées : atteintes cognitives (concentration, mémoire, logique) et somatiques (perte ou prise de poids importante, atteintes de la sphère digestive, atteintes cardiaques et, chez les femmes, affections d'ordre gynécologique graves).

- Dans un deuxième temps, il pourra y avoir décompensation par la structure de la personnalité, qui pourra se manifester par des bouffées délirantes aiguës, une dépression grave, une désorganisation psychosomatique, ou de la paranoïa.

L'étude de l'I.N.R.S. conclut que, toutes les lignées structurelles étant représentées, ceci témoigne du fait que le harcèlement est d'une redoutable nocivité pour tous les types de personnalité.

Décrivant les pathologies de harcèlement, J.CL. VALETTE³⁷ relève que les états dépressifs majeurs constatés lors de la décompensation peuvent amener chez des sujets impulsifs à des passages à l'acte violents (passage à l'acte agressif contre l'agresseur), ou même au suicide.

Chapitre 5. Mécanisme légal de réparation du risque professionnel

Si l'on veut préciser dans quelles conditions les faits ci-dessus (énumérés de manière non exhaustive) peuvent constituer la réalisation d'un risque professionnel d'accident ou de maladie, il faut reprendre les conditions d'application de l'un et l'autre de ces deux secteurs.

Section 1. Le risque professionnel couvert comme accident du travail

La notion d'accident de travail ainsi que les règles relatives à la répartition de la charge de la preuve concernant sa reconnaissance sont fixées par les articles 7 et 9 de la loi du 10 avril 1971, qui disposent :

³⁷ VALETTE, J.Cl., « Le harcèlement moral au travail. L'action collective pour la santé mentale », D.O., 2000, p. 218, l'auteur précisant que les femmes consultent plus que les hommes mais que les hommes se suicident plus que les femmes.

Article 7

« Pour l'application de la présente loi, est considéré comme accident du travail tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion.

L'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de cette exécution. »

Article 9

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

Est ainsi considéré comme accident du travail au sens de la loi du 10 avril 1971, tout événement soudain qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui cause une lésion³⁸.

Ces définitions valent également au sens de la loi du 3 juillet 1967.

§ 1. DEFINITION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

L'accident indemnisable peut survenir au cours de l'exécution du contrat de travail ou sur le chemin du travail. L'article 32bis de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail requiert que les faits en cause surviennent sur les lieux du travail (« au travail »)³⁹. Par conséquent, nous n'aborderons pas les règles relatives à l'accident sur le chemin du travail.

I. L'événement soudain

A. Les critères de l'événement soudain

Il n'existe pas de définition légale de la notion d'événement soudain. Les travaux préparatoires⁴⁰ de la loi du 10 avril 1971 ont opté pour une interprétation la plus large de cette notion. L'absence de définition légale constitue une volonté délibérée du législateur, qui n'a pas souhaité enfermer cette

³⁸ Cass., 2 nov. 1998, Pas., 1998, I, p.472.

³⁹ Projet de loi relatif à la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, Doc. Parl., session 2001-2002, Doc. 50 1583/005 28: « *Le texte proposé s'applique aux faits de harcèlement moral et sexuel et de violence commis dans l'exécution du travail et ce dans les secteurs tant public que privé. Le critère retenu de l'exécution du travail est à la fois suffisamment précis (afin d'éviter de déborder trop largement de la relation de travail) et suffisamment large que (sic) pour pouvoir viser dans certaines hypothèses les faits commis sur le chemin du travail. Pour cette raison, il n'est pas indiqué de consacrer comme tel dans la loi le critère du chemin du travail* ».

⁴⁰ voir le Rapport PEDE, p. 5.

notion dans un carcan susceptible de se révéler totalement inadapté à l'évolution et à la transformation des conditions de travail. La volonté du législateur est donc de laisser cette définition à l'appréciation du juge.

Nous proposons pour la simplification de cette problématique (qui ne tarit toujours pas près 35 ans après l'entrée en vigueur de la loi) de limiter l'exposé théorique aux critères génériques (qui sont présents dans tout événement soudain allégué).

L'on s'accorde ainsi pour considérer que :

1. le critère de l'anormalité ou de l'imprévisibilité de l'événement soudain a été abandonné, et ce dès avant la loi du 10 avril 1971 par la Cour de cassation, dans un très célèbre arrêt du 26 mai 1967⁴¹
2. l'événement soudain est multiforme et complexe. Cette notion rejoint l'acception habituelle du terme « événement », étant « ce qui arrive et qui a quelque importance pour l'homme »⁴². La nature des événements soudains retenus à ce titre par la jurisprudence le démontre incontestablement (voir les exemples donnés ci-dessous).
3. la soudaineté vise l'exigence de critères de temps et d'espace déterminés⁴³. L'événement soudain doit pouvoir être épinglé, c'est-à-dire que la victime doit isoler un fait/mouvement/circonstance/action/état précis⁴⁴ dans l'exécution du contrat de travail. L'événement soudain doit donc avoir une date certaine : il doit être circonscrit dans le temps et doit survenir dans un laps de temps restreint, raisonnablement confiné. La référence généralement admise reste la durée de la prestation de travail⁴⁵.
4. il est indifférent que l'élément/événement invoqué puisse également se produire dans la vie courante. Dans son arrêt du 5 juin 1989, la Cour de cassation rappelle que l'accident doit survenir par le fait du contrat, ce qui ne requiert pas qu'il soit dû au fait de cette exécution et, pour la Cour, cette définition n'exclut pas l'accident qui aurait pu se réaliser en tout autre lieu et en tout autre temps que ceux de l'exécution du contrat⁴⁶. L'argument résidant dans le fait que l'événement aurait pu se produire n'importe où et n'importe quand, notamment en dehors de l'exécution du contrat est dès lors sans pertinence car la plupart des accidents du travail, même les plus évidents voire les plus graves, pourraient se produire en dehors de l'exécution du contrat de travail⁴⁷.

⁴¹ Cass., 27 mai 1967, Pas., I, p.1138. Elle a ainsi suivi l'avis de l'Avocat général GANSHOF VAN DER MEERSCH, qui exposait que : « ... toute référence au caractère inattendu, anormal, exceptionnel ou imprévisible de l'événement est dangereuse et doit être bannie...Elle introduit un élément de fréquence, de probabilité, de réflexion, essentiellement subjectif et donc dangereux ».

⁴² Le nouveau Petit Robert, dictionnaires Le Robert – Sejer, 2004, deuxième verbo, qui vise un fait, un accident, un incident, une circonstance, une conjoncture, une situation, un épisode, une péripétie, notamment.

⁴³ voir C. trav. Brux., 20 oct. 2003, R.G. 42.873.

⁴⁴ c'est-à-dire déterminé et précisé.

⁴⁵ voir jurisprudence citée in JOURDAN, M., La notion d'accident (sur le chemin) du travail, Kluwer, Etudes pratiques de droit social, 2001, pp. 24 et suiv.

⁴⁶ Cass., 5 juin 1989, J.T.T., 1990, 53, R.D.S., 1989, 398. En l'espèce, il s'agissait d'une lésion méniscale survenue alors que la victime marchait sur un trottoir de Bruxelles, " ni meilleur ni pire que les milliers de trottoirs que l'on trouve dans l'agglomération".

⁴⁷ C. trav. Liège, 10 janv. 2001, J.T.T., 2001, p.112.

5. l'événement soudain peut être un élément qui serait même qualifié de banal. Ceci résulte notamment de l'arrêt de la Cour de cassation du 20 janvier 1997⁴⁸, par lequel la Cour suprême a rejeté un pourvoi invoquant que l'élément ayant produit la lésion et qui doit être décelé dans l'exercice normal et habituel de la tâche journalière doit être dissociable de celle-ci et ne peut consister en un geste banal que l'exécution du travail entraîne naturellement et normalement. Un geste banal cesse en effet d'être banal dès lors qu'il peut être à l'origine d'un accident.
6. il n'est pas requis que l'événement soudain se distingue de l'exercice habituel et normal de la tâche journalière. Il faut que dans le cours de l'exécution du contrat un fait soit épinglé. C'est la jurisprudence constante de la Cour de cassation⁴⁹. L'enseignement de la Cour suprême en la matière peut être résumé comme suit :
- il peut s'agir d'un geste que le travailleur pose dans le cadre de ses fonctions de manière quotidienne⁵⁰. Ainsi, le juge qui rejette l'existence d'un événement soudain parce que l'élément épinglé relève des (ou entre dans les) tâches normales et habituelles viole la loi⁵¹;
 - il n'est pas requis que le fait épinglé et décelable soit accompagné de circonstances particulières ou d'efforts particuliers ayant soumis l'organisme à une agression⁵². Ainsi, dans ses arrêts des 3 avril 2000⁵³ et 23 septembre 2002⁵⁴, la Cour précise qu'exiger une agression, une brusque réaction, un faux mouvement, un coup ou une chute (plutôt dans ce dernier cas qu'une glissade, perte d'équilibre) équivaut à exiger l'existence d'un élément particulier distinct de l'exécution du contrat de travail, critère qui n'existe pas dans la loi. Dès lors, il n'est pas requis, pour constater légalement l'existence d'un événement soudain, qu'existent des circonstances supplémentaires par rapport à la tâche normale effectuée, puisque exiger ces éléments aboutit à ce que le fait épinglé se distingue de l'exécution du contrat de travail.
 - lorsqu'il relève de l'exercice normal et habituel du travail, ce fait doit, pour pouvoir être considéré comme un événement soudain, être un élément définissable dans l'exercice de cette tâche journalière.
 - l'événement soudain peut consister en chacun des actes qui composent l'exercice habituel et normal de la tâche journalière, si l'acte est défini (épinglé) et est susceptible de causer la lésion⁵⁵.
7. l'événement soudain doit être susceptible de provoquer la lésion. L'existence de l'événement soudain ne suppose pas que soit établi le lien causal entre le fait et la lésion mais simplement qu'il

⁴⁸ Cass., 20 janv. 1997, Pas., 1997, I, p.42 ; v. également Cass., 6 mai 2002 R.G. S.01.0180.N JUSTEL.

⁴⁹ voir notamment Cass., 20 janv. 1997, Pas., 1997, I, p.42 ; Cass., 18 mai 1998, Pas., 1998, I, p.261 ; Cass., 14 fév. 2000, J.T.T., 2000, 466 ; Cass., 3 avril 2000, R.D.S., 2001, 185 ; Cass., 6 mai 2002, R.G. 01.0180.N, JUSTEL ; Cass., 23 sept. 2002, J.T.T., 2003, p.21 ; Cass., 23 nov. 2003, J.T.T., 2004, p.34, ...

⁵⁰ voir 20 janv. 1997, Pas., 1997, I, p.42.

⁵¹ voir également Cass., 18 mai 1998, Pas., 1998, I, p.261.

⁵² Cass., 14 fév. 2000, J.T.T., 2000, p.466 qui rejette le pourvoi invoquant ces critères.

⁵³ Cass., 3 av. 2000, R.D.S., 2001, p.185.

⁵⁴ Cass., 23 sept. 2002, J.T.T., 2003, p.21.

⁵⁵ Cass., 23 nov. 2003, J.T.T., 2004, p.34 (en l'espèce manipuler une raclette) ; Cass., 25 av. 2004, R.G. S020130F (en l'espèce, se pencher pour prendre une pièce de métal).

ait pu engendrer celle-ci. Il faut, dès lors, que les lésions ne soient pas manifestement exclues par ledit événement soudain⁵⁶.

B. Les critères de l'événement soudain et les faits de harcèlement et de violence

1. Application du mécanisme légal

L'on peut considérer qu'il y a événement soudain dès lors que survient un fait dans le cours de l'exécution du contrat, répondant aux conditions ci-dessus, c'est-à-dire pour autant qu'il puisse être déterminé, précisé et réponde à des critères de temps et d'espace précis.

L'événement soudain peut résider dans l'action de la victime. Toute action identifiable est ainsi visée. Dans le contentieux nourri, développé à propos des gestes simples de la vie courante et/ou de la vie professionnelle, s'est reflétée la volonté de la Cour de cassation de reconnaître l'événement soudain dès lors que ces seules conditions sont remplies⁵⁷. D'autres exemples abondent en jurisprudence. L'on peut ainsi relever qu'a été admis au titre d'événement soudain, l'obligation de rédiger un rapport⁵⁸, même si la lésion (infarctus) s'inscrit dans le contexte d'un stress professionnel avéré, le fait de découvrir un écrit⁵⁹ en déchirant l'enveloppe qui le contient⁶⁰,

De même, il peut s'agir d'un fait, d'une circonstance que subit la victime. Ainsi d'une agression verbale, d'un choc émotif. Ceux-ci constituent l'événement soudain. Ont ainsi été admis :

- un vol (sans atteinte corporelle) d'une mallette contenant une somme très importante d'argent et se trouvant dans le véhicule professionnel de la victime (resté ouvert du fait qu'il était en train de changer une roue à l'avant du véhicule)⁶¹ ;
- le fait pour un professeur d'assister à une agression violente d'un élève par un autre, alors qu'il était en train de donner cours⁶² ;

⁵⁶ C. trav. Brux., 23 av. 2001, R.G. 38.563 qui rappelle que « *La victime ne doit pas établir que la lésion a été causée par l'événement soudain. Il suffit dès lors de vérifier si l'événement soudain qu'elle désigne n'exclut manifestement pas la lésion, ou ainsi que l'a illustré de manière caricaturale le procureur général LENAERTS dans ses conclusions avant l'arrêt de cassation susmentionné : la victime ne pourrait invoquer le fait de s'être cogné le pied pour expliquer une lésion au bras* » ; voir également C. trav. Bruxelles 2 av. 2001, R.G. 37.756, JUSTEL ; C. trav. Liège, 25 av. 2001, R.G. 29.098/00, JUSTEL.

⁵⁷ pour ne parler que de l'abondante jurisprudence de la Cour de cassation concernant les gestes courants de la vie professionnelle évoquée voir Cass., 20 janv. 1997, Pas, 1997, I, p.42 : le fait de se pencher et le fait de déposer un bac ; Cass., 18 mai 1998, Pas, 1998, I, p.261 : le fait de descendre d'un petit banc ; Cass., 14 fév. 2000, J.T.T., 2000, p.466 : le fait de se baisser pour ramasser une carte magnétique tombée au sol ; Cass., 3 av. 2000, R.D.S., 2001, p.185 : le fait pour une travailleuse de se tenir dans une position légèrement penchée alors qu'elle était en train de faire un lit ; Cass., 6 mai 2002, R.G. 01.0180.N, JUSTEL : un mouvement du corps effectué par la travailleuse, spécialement avec la partie supérieure du corps et les bras ; Cass., 23 sept. 2002, J.T.T., 2003, p.21 : soulever des poubelles remplies d'annuaires ; Cass., 23 nov. 2003, J.T.T., 2004, p.34 : manipuler une raclette ; Cass., 25 av. 2004, R.G. S020130F : se pencher pour prendre une pièce de métal.

⁵⁸ voir Cass., 13 oct. 2003, R.G. S.02.0048.F, JUSTEL, qui censure un arrêt ayant refusé de prendre en compte cet élément à titre d'événement soudain.

⁵⁹ en l'espèce à caractère raciste. Cette circonstance n'a cependant pas été mise en exergue par la Cour pour conclure à l'existence d'un événement soudain. Elle ne sera retenue que pour l'examen du lien causal.

⁶⁰ Trib. trav. Brux., 5 fév. 2002, inéd., R.G. 25.625/00, confirmé par C. trav. Brux., 20 oct. 2003, R.G. 42.873.

⁶¹ Trib. trav. Brux., 26 juin 2001, inéd., R.G. 12.103/00 confirmé par C. trav. Brux., 23 juin 2003, inéd., R.G. 41.971.

⁶² Trib. trav. Charleroi, 21 av. 1999, Chron. D.S., 2000, p.223.

- l'émotion liée à la vision des collègues et du désordre consécutif à un hold-up survenu quelques heures auparavant, la victime n'ayant pas été témoin direct de l'agression⁶³ ;
- le meurtre d'un élève par un autre⁶⁴. Il s'agissait d'une institutrice qui ne se trouvait pas sur le lieu du crime mais qui, alors qu'elle était dans l'école, a entendu les coups de feu et des cris, a tenté de s'enfermer sans succès dans le local où elle se trouvait pour ensuite se rendre dans la salle des professeurs, où elle a croisé le meurtrier ;
- une agression par une bande de jeunes sur deux collègues professeurs, laquelle est reconnue pouvoir avoir eu un impact psychologique non seulement sur les victimes mais également sur l'ensemble des autres enseignants⁶⁵.

Peuvent ainsi recevoir la qualification d'événement soudain non seulement les événements, faits ou circonstances subis directement par la victime mais également ceux dont elle a été uniquement témoin et même encore ceux qui ont pu être ressentis par elle, alors qu'elle n'a été ni impliquée ni témoin.

Toujours en ce qui concerne les événements ou circonstances subis par la victime, le stress est également retenu. Il est à noter que lorsqu'il est reconnu comme événement soudain⁶⁶, ce sont en réalité les circonstances stressantes constituant celui-ci qui sont épinglées. Ainsi,

1. des relations tendues et détériorées sur lieux de travail⁶⁷,
2. une vive discussion au cours de laquelle des reproches ont été formulés à la victime⁶⁸,
3. une très vive discussion entre la victime et son supérieur hiérarchique après que celle-ci ait dû négocier un accord – tâche qui ne relevait pas de ses fonctions – dans un climat de tension particulière⁶⁹,
4. le fait d'avoir du attendre un client important pendant plus de 5 heures⁷⁰,
5. le fait, dans le cadre d'une activité commerciale très éprouvante, d'avoir dû se lever très tôt, prendre la route pour aller chercher un collègue de travail puis se rendre à l'étranger pour rencontrer un client⁷¹.

Il est en effet admis que l'exécution d'un travail stressant, faisant l'objet du contrat de travail, n'empêche pas la victime de déceler dans celle-ci un élément particulier (déterminé) de stress qui a

⁶³ C. trav. Liège, 13 juill. 1999, inéd., R.G. n° 27444 et 20 déc. 2000, inéd., R.G. 28638/00, cité in G.S.P. : La Cour de cassation a refusé de censurer l'arrêt précité du 13 juillet 1999 qui a retenu, à titre d'événement soudain, la vision, par la victime, du bureau de poste au moment de sa prise de service, ce dernier ayant fait l'objet quelques heures auparavant d'une tentative de hold-up (impact des circonstances matérielles, perçues par la victime, qui ont suivi la tentative de vol et qui sont constituées par la trace visible – portes défoncées et dégradées – émotion manifeste des collègues et agitation régnant sur les lieux) (Cass., 15 av. 2002, R.G. S.01.0079.F, JUSTEL) ; voir également C. trav. Liège, 27 juil. 2004, R.G. 31.697/03.

⁶⁴ C. trav. Brux., 18 nov. 2002, R.G. 40.298, JUSTEL qui confirme Trib. trav. Brux, 1^{er} fév. 2000, Chron. D.S., 2002, p.91, obs.

⁶⁵ C. trav. Brux., 12 juin 1996, J.T.T., 1997, p.411.

⁶⁶ Voir notamment Cass., 15 oct. 1979, Bull. Ass., 181, n°260,p.79.

⁶⁷ C. trav. Anvers, 11 mars 1992, Chron.D.S., 1994, p.293.

⁶⁸ C. trav. Mons, 16 juin 1993, R.G. 10594.

⁶⁹ C. trav. Mons, 28 fév. 1996, R.G. 12790, JUSTEL.

⁷⁰ C. trav. Liège, 22 janv. 1990, Chron.D.S., 1991, p.56.

⁷¹ C. trav. Anvers, 2 juil. 1975, confirmé par Cass., 22 sept. 1976, R.W., 1976-1977, col. 1175.

pu produire la lésion. C'est ainsi que la Cour de cassation a cassé un arrêt qui avait refusé de prendre en considération l'obligation imposée à la victime de rédiger un rapport (ordre qui s'inscrit dans le cadre d'une journée particulièrement stressante) au titre d'événement soudain⁷².

Au regard de ces éléments, il peut être affirmé que les violences au travail, telles que définies par la loi du 11 juin 2002, peuvent certes constituer un événement soudain au sens de la loi. Leur caractère par essence instantané répond par ailleurs parfaitement au critère de précision de l'événement soudain.

Par contre, l'on pourrait a priori penser que les faits de harcèlement moral au travail ne sont pas, du fait de leur caractère généralement répété dans le temps, susceptibles de répondre à la définition légale d'accident du travail. Une série de comportements répétés et qualifiés de harcèlement moral au sens de la loi du 11 juin 2002 pourrait donc échapper à la qualification d'événement soudain, vu l'absence du critère de précision dans le temps.

Cependant, ce type de harcèlement est forcément constitué d'une série de faits, circonstances ou comportements. Et ceux-ci peuvent, chacun, être isolé pour être épinglé et invoqué, individuellement comme événement soudain.

Cette problématique n'est pas très éloignée d'une autre, bien connue et déjà invoquée ci avant, celle du geste professionnel posé tous les jours dans le cadre de l'exécution du travail. En effet, dans ce cadre, la victime épingle, parmi une multitude de gestes ou actions posés chaque jour par elle dans le cadre de l'exécution de son contrat, l'un de ceux-ci qu'elle considère comme ayant causé la lésion dont elle demande réparation. L'on pourrait estimer par exemple, surtout pour les lésions de type lombaire, que c'est l'ensemble de la prestation de travail qui a causé la lésion (comme on peut considérer a priori que c'est le phénomène de harcèlement qui est à l'origine de la lésion). Or, pour autant que le lien causal ne soit pas exclu et que le geste, l'action, la circonstance soit reconnue comme événement soudain⁷³, il y a accident. Ce raisonnement peut être appliqué aux faits de harcèlement. La problématique du harcèlement est en outre proche de celle du stress professionnel.

En cas de difficulté à identifier l'événement soudain à l'origine de la lésion (celle-ci se produisant après une succession d'événements, de conduites, de comportements, qui, s'ils sont à l'origine du dommage, le sont ensemble et non distinctement), c'est-à-dire en cas de difficulté de pointer avec l'exigence de précision voulue l'acte de harcèlement déterminé qui a pu jouer un rôle prépondérant dans l'apparition de la lésion, et ce parmi les nombreuses pressions et autres actes de harcèlement subis par ailleurs, il sera plus facilement fait appel à la matière des maladies professionnelles.

En accident du travail, la question ne sera donc pas tant celle de la qualification des faits (existence d'un événement soudain) mais bien de l'origine de la lésion, débat qui ne concerne pas l'existence même de l'événement soudain mais le renversement du lien légal présumé de causalité.

⁷² Cass., 13 oct. 2003, R.G. S.02.0048.F

⁷³ voir Cass., 23 nov. 2003, J.T.T., 2004, 34 et Cass., 25 av. 2004, R.G. S020130F

Enfin, il convient de relever qu'il n'est dès lors pas requis que le fait épinglé soit identifié comme un fait qualifié de harcèlement moral au sens de la loi du 11 juin 2002 ; au contraire, tout fait épinglé par la victime, survenu dans le cadre de l'exécution du contrat, violent ou non, stressant ou non, malveillant ou non, peut être qualifié d'événement soudain.

2. La jurisprudence

Les juridictions du travail ont été saisies dans le cadre de la loi sur les accidents du travail d'une série de cas qui peuvent rentrer dans les définitions de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail.

Il ressort de l'examen de la jurisprudence que sont généralement admis les faits de violences au travail, dont notamment les insultes et les agressions verbales⁷⁴. Comme il a été vu ci-dessus, la violence peut être indirecte, étant les répercussions ressenties par la victime d'un acte de violence subi par un tiers et même hors sa présence.

En ce qui concerne les faits de harcèlement ou les circonstances qui pourraient recevoir la qualification légale de harcèlement au travail ou qui s'inscrivent dans ce cadre, l'examen de la jurisprudence démontre qu'ils peuvent être retenus au titre d'événement soudain. Relevons les espèces qui suivent :

- il en va ainsi d'un ordre destiné à humilier le travailleur (choc psychologique)⁷⁵. Ainsi, pour un agent auxiliaire des postes affecté aux travaux de tri sur machine ou dans des wagons postaux à qui son supérieur hiérarchique avait ordonné de vider, en sa présence et à mains nues, une cuvette de WC bouchée, ordre qui paraît purement vexatoire puisque le bâtiment comportait sept autres toilettes et que l'équipe de nettoyage – occupée normalement au nettoyage des toilettes – prenait ses fonctions moins d'une heure plus tard. La cour du travail relève que l'événement soudain en l'espèce est constitué par la tâche avilissante et dégradante qui a été imposée au travailleur par son supérieur hiérarchique, laquelle, selon la Cour, « *ne trouve pas d'autre interprétation que celle qui lui a été donnée par l'intimé qui a considéré (que son supérieur) a voulu le dégrader et l'humilier* ».
- une autre décision intéressante est celle rendue par la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 20 octobre 2003⁷⁶. Un travailleur (qui avait été victime de faits de racisme par le passé, les avait dénoncés et s'était constitué partie civile contre un des prévenus cités en correctionnelle) découvre, en dépouillant son courrier une copie d'un article de journal concernant le procès en cause et le citant nommément, portant des inscriptions racistes et la mention « balance ». Vu le contexte de harcèlement qualifié de constant, la compagnie d'assurance estimait que la notion légale d'événement soudain n'était pas rencontrée. La

⁷⁴ Voir les exemples cités ci-dessus ainsi que C. trav. Liège, 25 sept. 2002, inéd., R.G. 30.544/01, JUSTEL, concernant un agent d'un organisme de paiement insulté par des affiliés.

⁷⁵ C. trav. Liège, 21 mars 1994, *Chron. D.S.*, 1994, p. 317

⁷⁶ C. trav. Brux., 20 oct. 2003, R.G. 42.873.

Cour estima que le fait de découvrir un écrit en déchirant l'enveloppe qui le contient est un événement et que celui-ci ne cesse pas d'exister bien que le harcèlement n'ait pas cessé. Quant au caractère soudain, la Cour précise « *Cet événement est soudain, en ce qu'il peut être identifié dans le temps et dans l'espace. C'est la découverte du message qui constitue l'événement, et pas le contexte dans lequel il s'est produit* ». Le travailleur n'épinglant pas le contexte même de harcèlement (le phénomène de harcèlement) mais un élément précis, il y a événement soudain.

- de même, un jugement rendu par le Tribunal du travail de Dinant le 1^{er} juin 1989⁷⁷. Il s'agit d'une employée de l'Office des Chèques Postaux qui avait été pressée au niveau de la poitrine par son chef de plateau. L'agression est reconnue comme événement soudain. Le Tribunal note qu'il est indifférent qu'il s'agisse de coups volontaires ou non portés dans le cadre d'un harcèlement sexuel.
- dans un arrêt du 9 septembre 2004⁷⁸, à propos d'une travailleuse qui invoquait comme événement soudain une agression verbale et des grossièretés proférées par son supérieur hiérarchique au cours d'un entretien d'où elle est sortie en état de choc, la Cour du travail de Liège retient qu'il n'est pas inconcevable qu'une remontrance puisse constituer un événement soudain. Il relève cependant qu'il n'est pas établi que la conversation entre les protagonistes serait sortie du cadre habituel d'un entretien au cours duquel un supérieur hiérarchique adresse des reproches à une employée. L'accident est alors rejeté, les circonstances invoquées par la travailleuse au titre d'événement soudain n'étant pas prouvées.
- dans un précédent arrêt du 15 mars 2004⁷⁹, la même cour s'est prononcée dans une hypothèse de tension nerveuse, de stress. L'espèce concernait un travailleur qui avait pris rendez-vous avec son directeur pour, notamment, prendre connaissance de la position de ce dernier concernant une demande d'une quatrième semaine de congé. L'entretien avait été annulé et le travailleur avait été averti, par la secrétaire, du refus de l'employeur. Le travailleur invoquait au titre d'événement soudain l'état d'énerverment consécutif à ce refus et les circonstances dans lesquelles il avait été exprimé. Pour la Cour, il s'agit d'une tension nerveuse, d'un stress. La lésion est quant à elle une rupture d'un anévrisme artériel intracrânien, qui peut avoir pour cause partielle un tel stress ou état d'énerverment. Le 1^{er} juge avait refusé au travailleur l'offre de preuve sollicitée, estimant que les faits ne peuvent, même établis, recevoir la qualification d'événement soudain. La Cour considère quant à elle que si l'événement soudain est prouvé et que les présomptions ne sont pas renversées, il y a accident du travail. En conséquence, la Cour autorise la victime à fournir la preuve testimoniale de l'événement soudain.

Cet examen démontre que les faits, qui peuvent au sens de la loi du 11 juin 2002, être qualifiés de harcèlement ou de violence au travail peuvent recevoir la qualification d'événement soudain, pour peu

⁷⁷ T. trav. Dinant, 1er juin 1989, *Chron.D.S.*, 1990, p.138.

⁷⁸ C. trav. Liège, 9 sept. 2004, R.G. 32.094/04.

⁷⁹ C. trav. Liège, 15 mars 2004, R.G. 31.164/02.

que la circonstance épinglée soit déterminée dans le temps et dans l'espace et qu'elle soit susceptible de causer la lésion.

II. La lésion

A. Définition

La lésion est l'altération d'un organe ou d'un tissu⁸⁰. Il peut s'agir d'une atteinte corporelle ou psychique.

B. Lésion indemnisable

En application de l'article 9 de la loi du 10 avril 1971, une fois l'événement soudain établi, toutes les lésions sont légalement présumées trouver leur origine dans un accident (du travail ou sur le chemin du travail). Le législateur ne s'est pas attaché à la nature de la lésion mais à sa cause, de sorte que la maladie causée par l'accident est également couverte.

Relevons plus particulièrement les questions suivantes :

- La loi ne fait pas de distinction entre les lésions selon le *moment* où elles surviennent. La Cour de cassation a rappelé que l'existence d'un délai (hiatus) entre l'accident et l'apparition de la lésion n'est pas de nature à faire obstacle au jeu de la présomption de causalité⁸¹. En cas de lésion apparaissant après l'accident, la victime bénéficie dès lors toujours de celle-ci.
- Même si la lésion a plusieurs causes, l'ensemble des séquelles doit être réparé. Ainsi, lorsque celle lésion peut être attribuée à plusieurs causes, dont l'état antérieur de la victime ou une cause interne à son organisme, si l'événement soudain est l'une d'elles, c'est-à-dire que sans lui le dommage n'eût pas existé ou pas dans une même mesure, elle doit être indemnisée.

Les séquelles de l'accident ne sont en effet pas fixées eu égard aux effets incapacitants des lésions exclusivement causées par l'accident. Le système légal déroge de manière manifeste au droit commun dans la mesure où les conséquences de l'accident sont appréciées dans leur ensemble, sans tenir compte d'un état maladif antérieur, dès lors que l'accident en est, au moins en partie, la cause⁸². La réparation porte ainsi non seulement sur les conséquences directes de l'accident, mais également sur celles résultant de la combinaison des influences propres à l'accident et de celles propres à l'état antérieur.

Il s'agit de la règle de « l'indifférence de l'état antérieur », également appelée règle de « la globalisation ». Cette règle implique que la pathologie concernée doit être imputée pour le tout à

⁸⁰ C. trav. Brux., 17 fév. 2003, Chron. D.S., 2004, p.216.

⁸¹ voir notamment Cass., 12 février 1990, R.W., 1989-1990, col.1462; Cass., 14 octobre 1991, Bull. Ass., 1992, p.36; Cass., 29 novembre 1993, J.T.T., 1994, p.187 ; Cass., 28 juin 2004, J.T.T., 2004, p.642.

⁸² voir Cass., 1er avril 1985, Pas., 1985, I, p.963.

l'accident du travail dès lors et aussi longtemps que celui-ci en est la cause partielle et ce, sans aucune soustraction pour les effets invalidants de l'état antérieur. Cette règle trouve son fondement dans le caractère forfaitaire du système légal de réparation. Cette dérogation par rapport au droit commun s'explique par le caractère forfaitaire du régime de la réparation des accidents du travail.

- Pour déterminer l'étendue de la réparation, il faut prendre en compte l'ensemble des lésions présentées par la victime, c'est-à-dire qu'elles sont indemnifiables dès lors qu'elles ne se seraient pas présentées dans la même mesure sans l'accident (théorie de la causalité – équivalence des conditions). C'est ainsi qu'il convient de prendre en compte des lésions découlant des traitements nécessités par l'accident. Il s'agit en effet de conséquences indirectes de l'accident⁸³.

A ce titre, il a été jugé que :

- les séquelles consécutives aux effets physiologiques d'un traitement ainsi que l'état anxio-dépressif consécutif, non pas à l'accident du travail, mais à une intervention chirurgicale consécutive à un pseudo anévrisme post-traumatique, donnent lieu à indemnisation et ce, d'autant que ce type de décompensation se manifeste souvent après un second traumatisme (en l'occurrence l'opération) suivant un premier traumatisme refoulé (en l'espèce l'accident), sur lequel la victime peut avoir développé un mécanisme psychique d'oubli⁸⁴ ;
- une surconsommation médicamenteuse qui a aggravé les séquelles invalidantes doit être considérée comme une conséquence indirecte de l'accident du travail, cette conséquence n'étant pas imputable à la victime, qui a suivi la psycho-pharmaco-thérapie prescrite par son psychiatre traitant⁸⁵ ;
- une décompensation psychologique subie par une victime essentiellement en raison de son licenciement est une conséquence indirecte de l'accident lorsque le congé est motivé par l'accident⁸⁶ ;
- le législateur ne s'est pas attaché à la nature de la lésion, mais à sa cause, de sorte que la maladie, causée par l'accident, est également couverte ;
- il n'est pas rare qu'un accident du travail déclenche des perturbations psychiques chez la victime, obligée de se soumettre à des examens médicaux parfois pénibles, et alors que la douleur due aux lésions initiales persiste malgré le traitement : cette lésion doit être réparée, le juge devant en effet avoir égard à l'évolution du cas jusqu'à l'issue définitive de la procédure⁸⁷ .

⁸³ voir ainsi C. trav. Liège, 30 mai 2002, Chron. D.S., 2003, p.341 concernant des ostéonécroses induites par le traitement prescrit dans les suites de l'accident. Cet arrêt a été confirmé par la Cour de cassation dans son arrêt du 28 juin 2004 (J.T.T., 2004, p.642).

⁸⁴ C.trav. Liège, 12 sept. 2001, inédit, R.G. n° 28.823 / 00.

⁸⁵ C.trav. Brux., 29 oct. 2001, Chron. D.S., 2003, 337.

⁸⁶ C. trav. Liège, 9 janv. 2002, Chron. D.S., 2003, 340.

⁸⁷ C. trav. Liège, 27 nov. 1995, inédit, R.G. n° 23.300 / 95.

Les exemples suivants ont été rencontrés de lésions consécutives à des faits de harcèlement ou de violence au travail :

- une atteinte à l'équilibre nerveux (consécutif à un braquage et ayant empêché la travailleuse de reprendre la route pour rentrer chez elle) : crise nerveuse comportant de l'angoisse, de la dyspnée et des contractions musculaires⁸⁸ ;
- de l'anhédonie, perte d'allant, apathie, adynamie, manque d'initiative et anxiété importante⁸⁹.

En vertu des règles rappelées ci-dessus, la victime d'un harcèlement pourrait ainsi obtenir, dans le cadre du régime accident du travail, une réparation pour l'ensemble de la pathologie présentée en suite de faits de harcèlement ou de violence au travail, pour autant que l'événement soudain épinglé puisse constituer une des causes de celle-ci, soit que sans l'événement invoqué, la pathologie ne se serait pas présentée de la même manière et dans la même mesure.

III. La survenance dans le cours de l'exécution du contrat

Le risque couvert en accident du travail n'est pas celui survenu lors de l'exécution du travail (expression utilisée dans la loi du 11 juin 2002), mais, de manière plus large, lors de l'exécution du contrat, c'est-à-dire que le risque couvre l'ensemble des prestations, démarches ou situations liées aux obligations contractuelles du travailleur.

En matière d'accident du travail, est couvert tout événement qui survient au lieu et au temps de l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire au temps et au lieu où s'exerce l'autorité patronale⁹⁰. Le travailleur est considéré se trouver sous l'autorité de l'employeur aussi longtemps que sa liberté personnelle est limitée⁹¹. La protection légale s'étend donc à des situations dépassant l'exécution proprement dite du travail, s'il s'agit de situations présentant avec cette exécution un lien étroit (fête, épreuve sportive, démarches ...).

Par ailleurs, et comme le note J. JACQMAIN, les violences entre collègues survenant sur les lieux ou en cours de prestation de travail sont couvertes, la Cour de cassation enseignant que pour qu'il y ait accident du travail, il suffit qu'une circonstance tenant au milieu professionnel relie l'événement dommageable à l'accomplissement du travail⁹².

Faisons deux remarques quant au lieu de l'exécution et au temps de celle-ci.

A. Le lieu d'exécution

⁸⁸ C. trav. Liège, 27 juillet 2004, R.G., 31.697/03

⁸⁹ C. trav. Liège (Sect. Namur), 16 août 2004, R.G., 7.368/03

⁹⁰ voir notamment, Cass., 20 fév. 1981, Pas., 1981, I, 688, Cass., 7 nov. 1968, Pas., 1969, I, 252

⁹¹ voir notamment, Cass., 26 sept. 1989, Bull., 1990, 106

⁹² JACQMAIN, J., « Il l'avait bien cherché ? », obs. sous C. trav. Liège, 19 janv. 1993, Chron.D.S., 1993, 268, citant Cass., 11 avril 1969, J.T.T., 1971, 137, obs. FAGNART, J-L.

Si la notion d'exécution du contrat retenue en accident du travail et celle d'exécution du travail dans la loi du 11 juin 2002 peuvent ne pas coïncider pas a priori, sans doute vont-elles se recouper.

En effet, le lieu où la personne exécute son travail (au sens de la loi du 11 juin 2002) inclut l'hypothèse où un travailleur exécute celui-ci dans une autre entreprise (personnel extérieur). Il y est protégé contre les faits de harcèlement, même s'il ne se trouve pas dans les locaux de son employeur, puisque le lieu du travail est défini comme tout lieu où un travail est effectué, qu'il soit dans un établissement ou en-dehors de celui-ci ou qu'il se trouve dans un espace clos ou ouvert (article 2 §3 15° de la loi du 4 août 1996). Le travailleur sera dans ces hypothèses également protégé contre le risque d'accident du travail.

En ce qui concerne, par ailleurs, l'ensemble des démarches liées à des obligations contractuelles qui entraînent le bénéfice de la réparation en accident du travail, elles pourront également donner lieu à des hypothèses de harcèlement dès lors que ces démarches seront faites dans un lieu où un travail est effectué, que le travailleur se trouve dans un établissement ou en dehors de celui-ci. Dans le cadre de celles-ci, les travailleurs peuvent en effet être aux prises avec des tiers, les uns et les autres pouvant être auteurs ou victimes, même hors de l'entreprise ou de l'institution⁹³.

Les hypothèses visées par les deux lois vont ainsi coïncider, en gros.

Enfin, s'agissant du lieu d'exécution du travail, rappelons que le chemin du travail est exclu de la loi du 11 juin 2002.

B. Le temps d'exécution

La loi du 11 juin 2002 vise l'exécution du travail. Par conséquent, une dispute survenant entre travailleurs en-dehors du lieu de travail et après les prestations de travail ne se situe pas dans le champ d'application de la loi⁹⁴.

Un tel fait est également exclu dans le cadre de l'accident du travail, sauf si le travailleur peut établir qu'il y a néanmoins « lieu du travail » au sens légal, c'est-à-dire que, à ce moment, sa liberté est toujours limitée, c'est-à-dire que l'autorité et la surveillance de l'employeur peuvent s'exercer normalement (même d'une manière virtuelle). Il est à noter qu'un accident (coup suite à une rixe) qui survient à la sortie du lieu de travail sera cependant couvert, s'agissant du chemin du travail⁹⁵.

⁹³ JACQMAIN, J., « Le droit du travail comme insecticide : le harcèlement professionnel », in Le droit du travail et la nouvelle économie, Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, p.218.

⁹⁴ Doc. Parl., Ch. Repr., Sess. Ord., 2001-2002, n° 1583/005, p.44.

⁹⁵ Voir C. trav. Mons, 23 mars 2004, R.G. 18587.

§ 2. MECANISME DE LA PREUVE

Dans le cadre de la loi sur la réparation des accidents du travail, le législateur a facilité la charge de la preuve reposant sur le travailleur (demandeur). Le mécanisme légal peut ainsi être décrit de la manière suivante :

1. L'article 9 vise les deux types d'accidents (accident du travail et accident sur le chemin du travail). Il détermine les divers éléments de preuve à apporter par la victime (lésion, événement soudain) et instaure une présomption selon laquelle une fois l'événement soudain établi, la lésion est présumée trouver son origine dans un accident (du travail ou sur le chemin du travail).
2. L'article 7 alinéa 1^{er} vise la définition de l'accident du travail au sens strict. Le second alinéa prévoit une présomption destinée à faciliter l'action du travailleur : l'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat est présumé survenu du fait de cette exécution.

La Cour de cassation a précisé concernant cette disposition légale que :

« ... le moyen invoque que la présomption instaurée par l'article 7, alinéa 2, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, est renversée lorsqu'il est démontré que l'événement soudain prévu par l'article 9 de la loi, est exclusivement dû à l'état physiologique de la victime ;

... la présomption établie par l'article 7, alinéa 2, suppose qu'un travailleur ait été victime d'un accident du travail ; que cette présomption ne concerne que la question de savoir si l'accident est un accident du travail ; ... l'état physiologique de la victime ne peut être pris en considération pour renverser cette présomption »⁹⁶.

Il en découle que, la présomption de l'article 7 ne visant pas la causalité (celle-ci étant contenue dans l'article 9), sa portée est de dispenser le travailleur de prouver l'origine professionnelle de l'accident du travail dès lors qu'il s'est produit dans le cours de l'exécution. Comme relevé par la Cour de cassation dans l'arrêt ci-dessus, il ne peut être fait appel à l'article 7 pour tenter de faire valoir que l'accident a comme origine l'état physiologique de la victime, par exemple.

I. Obligation de preuve dans le chef de la victime

La victime de l'accident doit établir :

- 1) l'existence d'un événement soudain ;
- 2) l'existence d'une lésion ;
- 3) la survenance de l'accident au cours de l'exécution du contrat de travail.

⁹⁶ Cass., 13 mai 1996, Pas., 1996, I, p.174 – [traduction ?](#)

En ce qui concerne le lien causal entre l'événement soudain et la lésion, **la victime** ne doit pas l'établir. Il suffit pour le juge de vérifier que les lésions ne sont pas manifestement exclues par ledit événement soudain. La Cour du travail de Bruxelles a rappelé à cet égard, dans plusieurs décisions récentes, que

« ... la victime ne doit pas établir que la lésion a été causée par l'événement soudain. Il suffit dès lors de vérifier si l'événement soudain qu'elle désigne n'exclut manifestement pas la lésion, ou ainsi que l'a illustré de manière caricaturale le procureur général LENAERTS dans ses conclusions avant l'arrêt de cassation susmentionné⁹⁷ : la victime ne pourrait invoquer le fait de s'être cogné le pied pour expliquer une lésion au bras »⁹⁸.

II. Présomptions légales

A. Contenu et portée des présomptions légales

La loi instaure deux présomptions au bénéfice de la victime de l'accident de travail :

- 1) une fois l'événement soudain établi, la lésion est présumée trouver son origine dans un accident (présomption de causalité – article 9) ;
- 2) l'accident qui survient en cours d'exécution du contrat est présumé survenu du fait de cette exécution (article 7, alinéa 2).

Il s'agit de présomptions réfragables, c'est-à-dire qui peuvent être renversées par l'entreprise d'assurance (ou l'employeur dans le secteur public).

Le jeu de la preuve est ainsi réparti entre la victime de l'accident du travail et l'assureur loi. La victime doit prouver qu'il y a un événement soudain et une lésion, et que cet accident est survenu dans le cours de l'exécution du contrat de travail, tandis que l'assureur loi doit prouver que l'accident n'est pas du à l'exécution du contrat ou qu'il n'existe pas de lien causal entre la lésion et l'événement soudain. Il est important de noter que, en aucun cas, il ne faut s'attacher à la cause de l'événement soudain. Cette recherche n'a pas sa place dans le mécanisme légal⁹⁹.

L'absence d'accident résultera :

- soit du renversement de la présomption de l'article 7 alinéa 2, c'est-à-dire s'il est démontré que l'accident est étranger à l'exécution du contrat et qu'il n'est donc pas survenu du fait de celle-ci ;
- soit du renversement de la présomption dite de causalité de l'article 9, c'est-à-dire s'il est établi

⁹⁷ Il s'agit de Cass., 11 janv. 1982, R.W., 1980-1982, col.19872.

⁹⁸ voir C. Trav. Bruxelles, 23 av. 2001, R.G. 38.563, inédit, JUSTEL ; C. trav. Brux., 2 avril 2001, R.G. 37.756, JUSTEL ; voir également C. trav. Liège, 25 av. 2001, R.G. 29.098/00, JUSTEL.

⁹⁹ ainsi, pour une chute. Elle peut constituer l'événement soudain en elle-même et sa cause est sans intérêt.

- que la lésion ne peut être la conséquence de l'événement soudain (pas de rapport entre les deux – il s'agit de l'hypothèse d'une lésion dont le siège ne correspond pas au siège de l'agression qu'a pu constituer l'événement soudain) ou
- que la lésion découle exclusivement d'une autre cause que de l'événement soudain (hypothèse de lésion qui se serait produite même sans l'existence de l'événement soudain).

Tant que cette preuve contraire n'est pas rapportée, les faits doivent être qualifiés d'accident du travail¹⁰⁰. Le doute profitera donc à la victime. Ainsi, par exemple, le doute quant à la cause de la lésion¹⁰¹.

De même, la lésion cessera d'être indemnisable lorsqu'il sera établi, dans le cadre du renversement de la présomption légale de causalité que, à une date déterminée, la situation de la victime a cessé d'être affectée par l'événement soudain pour reprendre son évolution propre, telle qu'elle se serait produite en l'absence d'accident¹⁰².

B. Notion de causalité

Le lien de causalité est envisagé par la Cour de cassation au regard de la conception de la théorie de l'équivalence des conditions¹⁰³. Ainsi, la question à résoudre est de savoir si, sans le fait litigieux, le dommage se serait réalisé de la même façon.

C. Etendue de la preuve contraire

Dans le cadre du renversement de la présomption légale de causalité, la preuve doit être apportée avec le plus haut degré de vraisemblance, avoisinant la certitude. Cette preuve est médicale.

- Ainsi, si un postier fait état de lésions suite à la vision des traces d'un cambriolage de son bureau de poste, la mission confiée à l'expert va porter sur l'appréciation des conséquences indemnisables de l'accident du travail étant entendu,
 - d'une part, que la présomption de l'article 2, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1967¹⁰⁴ peut être écartée si La Poste établit
 - qu'il existe un haut degré de vraisemblance que la lésion n'a pas été causée par l'événement soudain et

¹⁰⁰ En ce qui concerne la question de la « cause extérieure », celle-ci ne fait plus partie de la définition légale. Le critère de la cause extérieure, qui constituait un des éléments de la définition, a été abandonné par le législateur lors de l'adoption de la loi du 10 avril 1971. C'est ainsi que dans un arrêt du 28 mai 1979 (Cass., 28 mai 1979, Pas., 1979, I, p.1111 ; R.W., 1979-1980, col. 1028, concl. M. Av. Gén. LENAERTS), la Cour de cassation a dit pour droit que la victime doit prouver une lésion et un événement soudain mais n'est pas tenue d'établir que la cause ou l'une des causes de l'événement est extérieure à son organisme.

¹⁰¹ voir notamment C. trav. Liège, 22 mars 2001, inéd., R.G. 6191/97.

¹⁰² Trib. Trav. Brux, 5 mai 2003, R.G. 6.636/01, confirmé par C. trav. Brux., 19 av. 2004, R.G. 44.446.

¹⁰³ théorie de la causalité adoptée par la Cour de cassation, voir notamment Cass., 18 juin 1973, Pas., 1973, I, p.969.

¹⁰⁴ présomption identique à celle de l'article 9 de la loi du 10 avril 1971.

- d'autre part, que l'incapacité indemnisée doit être appréciée dans son ensemble lorsqu'une lésion a réveillé ou aggravé un mal antérieur, auquel cas il suffit que l'accident ait été au moins pour partie la cause de l'incapacité¹⁰⁵.
- Si l'expertise conclut qu'aucun élément ne démontre qu'en l'absence de l'accident, la stabilité psychique du travailleur (acquise après une première décompensation psychotique) aurait été altérée, la présomption de causalité n'est pas renversée, faute de preuve de l'existence d'une cause aux lésions qui serait sans relation avec l'accident¹⁰⁶.

§ 3. LA REPARATION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Nous développerons très peu, dans le cadre de la présente contribution, le mode de réparation et renvoyons aux ouvrages généraux¹⁰⁷. Nous rappellerons les conditions de la réparation, à savoir qu'elle est forfaitaire et automatique et définirons brièvement le dommage réparable.

I. Conditions de la réparation de l'accident du travail

Le mécanisme légal a exclu le principe de la réparation à base de faute. Celle-ci est automatique et a un caractère forfaitaire.

A. Caractère automatique de la réparation

1. Principe

Les seules conditions légales à l'indemnisation dans le chef de la victime sont la reconnaissance de l'accident du travail (en ce compris l'existence du lien de subordination). La réparation est due, même en cas de faute, de négligence ou d'erreur dans le chef de la victime.

2. Exception : la faute intentionnelle de la victime ou de l'ayant droit

Toutefois, même dans l'hypothèse où les conditions de l'accident sont réunies, existe dans la loi une cause d'exclusion : c'est la faute intentionnelle du travailleur ou de l'ayant droit.

Ainsi, nonobstant le fait que l'accident existe légalement, c'est-à-dire que les conditions exigées par la loi sont réunies (événement soudain, lésion, survenance au cours de l'exécution du contrat ou sur le chemin du travail et lien causal), la victime n'aura droit à aucune réparation.

La Cour de cassation a précisé que l'accident est intentionnellement provoqué par la victime lorsque celle-ci l'a causé volontairement, même si elle n'a pas souhaité ses conséquences¹⁰⁸. Cet

¹⁰⁵ C. trav. Liège (Sect. Namur), 16 août 2004, R.G., 7.368/03, citant Cass., 14 oct. 1991, Bull. Ass., 1992, 23 et Cass., 21 sept. 1987, R.D.S., 1987, p.509.

¹⁰⁶ C. trav. Liège, 21 mars 1994, Chron. D.S., 1994, p.317.

¹⁰⁷ Voir Guide Social Permanent, Sécurité sociale - Commentaire, *Les accidents du travail*, Partie I, Livre II, Titre III, et références citées ; VAN GOSSUM, L., Les accidents du travail, 6^{ème} éd., De Boeck, 2002.

enseignement a récemment été rappelé par la Cour suprême dans un arrêt du 25 novembre 2002¹⁰⁹. Il faut cependant être attentif dans l'application de cette exception puisque c'est l'accident (soit l'événement soudain qui a causé la lésion) qui doit être causé volontairement par la victime. Ainsi, dans le cas d'un coup de couteau porté dans le cadre d'une rixe provoquée par la victime, si c'est le coup de couteau qui constitue l'accident, il y a lieu à réparation, la victime ayant certes provoqué la rixe mais non l'accident¹¹⁰. L'indemnisation n'est exclue que si c'est l'accident, soit l'événement soudain épinglé par le travailleur et qui a produit une lésion, qui a été causé volontairement par la victime. Le fait que la cause de cet accident est à rechercher dans une faute intentionnelle de la victime est indifférent, dans la mesure où elle n'a pas volontairement causé l'événement soudain lui-même.

Cette hypothèse est difficilement imaginable en cas de victime de harcèlement ou de violence.

B. Caractère forfaitaire de la réparation

Une autre automaticité du mécanisme légal est la détermination financière de l'indemnisation des séquelles de l'accident. Celle-ci est fixée par la loi et son mode de calcul est identique dans toutes les hypothèses. C'est un pourcentage de la rémunération de base.

1. Principe : le forfait légal

Le principe du forfait exprime une présomption irréfragable selon laquelle la valeur concurrentielle de la victime sur le marché du travail trouve son expression légale dans la rémunération de base perçue l'année avant l'accident. Cette présomption légale implique que la réduction de la capacité de gain de la victime en raison d'un état antérieur ou une prédisposition pathologique trouve sa traduction dans la rémunération de base de l'intéressé¹¹¹.

2. Exception : la faute intentionnelle de l'employeur, préposés ou mandataires

Dans le cadre de la loi du 10 avril 1971, la faute intentionnelle de l'employeur, de ses préposés ou mandataires, va tenir la règle du forfait en échec et permettre une réparation intégrale du dommage. La faute intentionnelle est cependant rarissime, de telle sorte que cette exception n'a, à notre connaissance, pas trouvé à s'appliquer. Il faut en effet rappeler qu'elle implique l'intention dans le chef de son auteur d'entraîner l'accident, ce qui n'est pas le cas, par exemple, du non-respect de règles de sécurité, même s'il s'agit de négligences grossières ou de violations du R.G.P.T.¹¹².

¹⁰⁸ Cass., 25 janv. 1982, Bull. et Pas., 1982, I, p. 658 ; Cass., 16 févr. 1997, Pas., 1987, I, p. 718.

¹⁰⁹ Chron. D.S., 2003, p. 320 : « *Qu'il s'agit de cette disposition que la victime ne peut prétendre aux dites indemnités lorsqu'elle a volontairement provoqué l'accident, même si elle n'en a pas voulu les conséquences* ».

¹¹⁰ voir Cass., 25 nov. 2002, Chron. D.S., 2003, p. 320 et l'arrêt de renvoi, C. trav. Mons, 23 mars 2004, R.G. 18587.

¹¹¹ Rapport de la Section centrale, Doc. parl., Ch. Repr., sess. ord., 1900-1901, n° 302, p. 128.

¹¹² Cass., 24 janv. 1995, R.W., 1995-1996, col.363.

Un tempérament a été apporté à cette situation par la loi du 24 décembre 1999¹¹³, qui a ajouté une nouvelle dérogation à l'immunité civile de l'employeur dans le cas où celui-ci, « ayant méconnu gravement les obligations que lui imposent les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité et l'hygiène du travail, a exposé des travailleurs au risque d'accident du travail, alors que les fonctionnaires désignés pour surveiller l'application desdites dispositions lui ont signalé par écrit le danger auquel il expose ces travailleurs » (article 46, 7° de la loi du 10 avril 1971). Les conditions d'application sont cependant strictes puisque est nécessaire de la part du fonctionnaire une mise en demeure écrite mentionnant les infractions aux prescriptions en matière de sécurité et d'hygiène du travail qui ont été constatées, le risque spécifique d'accident du travail ainsi créé, les mesures concrètes de prévention à prendre ainsi que le délai dans lequel ces mesures doivent être réalisées.

La loi du 3 juillet 1967 contient le même type de disposition (article 14, § 1^{er}). Elle précise toutefois que l'employeur public reste tenu au paiement des indemnités et rentes résultant de la loi et que la réparation en droit commun ne peut être cumulée avec les indemnités légales (article 14, § 2).

II. L'étendue de la réparation

A. Le dommage réparé

Pour être bref et sans rentrer dans les détails du système – complexe – de réparation organisé par la loi, l'on peut énoncer que le dommage réparable se limite à la perte de capacité économique (capacité de travail) ainsi qu'aux frais de soins médicaux, pharmaceutiques et annexes.

Le dommage réparé couvre ainsi

- la perte de revenu pendant la période d'incapacité temporaire de travail,
- la perte de capacité économique liée à l'incapacité permanente,
- les frais encourus par l'accident.

B. Le dommage exclu

Le dommage exclu est l'ensemble des autres dommages. Sont ainsi exclus du bénéfice de la réparation légale,

- les dommages aux biens de la victime, étant entendu qu'elle conserve pour ceux-ci une action en droit commun contre le responsable de l'accident (s'il y en a un), même s'il s'agit de l'employeur ou d'un membre du personnel,
- la perte des revenus non liés au contrat de travail,

¹¹³ M.B. 31 déc. 1999 – article 97.

- le dommage moral (souffrances éprouvées, perte d'affection), y compris le dommage purement esthétique (celui qui n'a aucune répercussion sur le capacité de gain de la victime) et le préjudice d'agrément¹¹⁴.

III. La réparation en fonction des séquelles de l'accident

A. La réparation de l'accident non mortel

Pour les règles d'indemnisation, pendant l'incapacité temporaire et dans le cadre de l'incapacité permanente (qui traduira la perte de potentiel économique de la victime consécutive à l'accident), nous renvoyons aux ouvrages généraux¹¹⁵.

Faisons cependant deux remarques sur la réparation des lésions dans le cadre de l'incapacité permanente :

1. En cas d'accidents successifs,

Lorsqu'un nouvel accident du travail aggrave les séquelles antérieurement indemnisées dans le cadre du premier accident, la question s'est posée, au niveau de la réparation à accorder à la victime, de savoir s'il faut tenir compte de l'incapacité globale dont la victime est atteinte à la suite du second accident ou bien s'il y a lieu de déduire de l'indemnité afférente au second accident celle qui avait déjà été accordée pour le premier.

Les règles posées par la Cour de cassation imposent d'indemniser le second accident sans tenir compte de l'indemnisation antérieure.

En effet,

- d'une part, la théorie de l'équivalence des conditions impose d'indemniser la totalité de l'incapacité résultant d'un accident du travail, dès lors que celui-ci a été la cause, même partielle, de l'incapacité. Ce principe général ne souffre pas d'exception. Il est indifférent à cet égard que l'état antérieur ait le cas échéant déjà fait l'objet d'une indemnisation en droit commun ou en accident du travail pour un autre accident,
- d'autre part, la valeur concurrentielle de la victime sur le marché du travail trouve son expression légale dans la rémunération de base perçue l'année avant l'accident. Cette règle, qui constitue une présomption irréfragable, implique que la réduction de la capacité de gain de la victime d'un premier accident a déjà trouvé sa traduction dans une diminution de sa rémunération de base. Le second accident touche donc une personne dont la rémunération

¹¹⁴ Ce préjudice est, pour la Cour d'arbitrage, inclus dans le forfait. Voir C.A., 13 mars 2002, n° 47/2002, Bull. Ass., 2002, p.819, C.A., 26 juin 2002, n° 115/2002, Bull. Ass., 2002, p.825.

¹¹⁵ Cités ci-dessus.

de base exprime déjà de façon irréfragable la perte de valeur subie à la suite du premier accident.

La jurisprudence de la Cour est constante et ancienne¹¹⁶.

La Cour d'arbitrage a d'ailleurs été amenée à se prononcer sur la compatibilité de ces principes aux règles d'égalité et de non discrimination contenues aux articles 10 et 11 de la Constitution¹¹⁷. Elle en a confirmé le caractère non discriminatoire.

2. Les allocations (ou rentes dans le secteur public) perçues dans le cadre de l'incapacité permanente sont cumulables avec des revenus du travail. Cette possibilité de cumul contient toutefois une limitation dans le secteur public puisqu'en vertu de l'article 6, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1967, la rente est limitée à 25% de la rémunération de base et ce, aussi longtemps que la victime conserve l'exercice de fonctions.¹¹⁸

B. La réparation de l'accident mortel

Il faut distinguer l'accident du travail mortel et le décès dû à un accident du travail survenu antérieurement.

1. L'accident du travail mortel

Si la victime décède dans les suites immédiates de l'événement soudain, il y a lieu à réparation en faveur des ayants droit. Il faut toutefois noter que le décès n'est pas la lésion mais la conséquence de celle-ci¹¹⁹. Les ayants droit doivent dès lors identifier cette lésion qui a entraîné la mort.

En ce qui concerne le suicide (l'événement soudain étant l'acte suicidaire posé par la victime), la question du droit à la réparation légale doit être réglée eu égard aux règles rappelées ci-dessus

¹¹⁶ Cass., 21 sept. 1987, J.T.T., 1988, p.70 ; Cass., 1^{er} av. 1985, R.W., 1985-1986, col. 1845 et note ; Cass. 11 déc. 1978, R.D.S., 1980, p.17 ; Cass., 25 mai 1977, Bull., 1977, p.981 ; Cass. 19 déc. 1973, Pas., 1974, I, p.424 ; Cass., 6 mars 1968, R.G.A.R., 1968, n° 8063 et Pas., 1968, 1, p. 846 ; v. également Cass., 21 juin 1999, Pas., 1999, I, p.380 : « *Attendu que lorsqu'un travailleur est victime d'accidents du travail successifs et que le dernier accident a aggravé les conséquences d'un accident précédent, le juge doit apprécier l'incapacité permanente de travail de la victime dans son ensemble, dès lors que l'incapacité de travail constatée après le dernier accident a celui-ci pour cause, même partielle; Qu'en effet, l'indemnité due pour une incapacité permanente de travail, ensuite d'un accident du travail, a pour objet de dédommager le travailleur dans la mesure où le sinistre a porté atteinte à sa capacité de travail, c'est-à-dire à sa valeur économique; Que celle-ci est légalement présumée trouver sa traduction dans la rémunération de base de la victime pendant l'année précédant l'accident qui donne ouverture au droit à réparation; Qu'il est, dès lors, indifférent que la capacité de travail de la victime ait antérieurement subi quelque altération* ».

¹¹⁷ La question préjudicielle était la suivante : « *Les articles 24, 34, 36 et 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, interprétés en ce sens que, dans le cadre de l'indemnisation qu'ils prescrivent, l'incapacité permanente résultant d'un accident du travail qui aggrave une lésion fonctionnelle provoquée par un ou plusieurs accident(s) du travail antérieur(s) doit, en raison d'une présomption irréfragable en vertu de laquelle la rémunération de base du travailleur reflète nécessairement l'atteinte portée à sa valeur économique par le(s)dit(s) accident(s) antérieur(s), être toujours appréciée dans son ensemble, sans tenir compte de l'incapacité préexistante, et cela même lorsqu'il est prouvé que la rémunération de la victime, devant servir de base à l'indemnisation des conséquences du dernier accident, n'a pas été affectée par le ou les accident(s) antérieurs)?* »

¹¹⁸ cette limitation a été admise par la Cour d'arbitrage dans son arrêt du 5 décembre 2002, n° 176/2002.

¹¹⁹ Cass., 30 sept. 1996, J.T.T., 1997, p.32.

concernant l'accident provoqué intentionnellement. La question posée est de savoir si le suicide peut constituer un cas où l'accident est causé intentionnellement. L'on peut y répondre comme suit :

- 1) Dans un arrêt du 2 novembre 1998¹²⁰, la Cour de cassation a cassé un arrêt de la cour du travail d'Anvers¹²¹, qui avait refusé d'admettre qu'était un accident sur le chemin du travail le fait pour un employé de quitter le train dans lequel il voyageait, de se rendre au bout du quai et de se jeter sous le train. Pour la veuve, le suicide était la conséquence d'une dépression causée par des difficultés professionnelles.

Pour la cour du travail, il s'agissait d'un « suicide caractérisé » qui n'était pas précédé d'un accident du travail et ne constituait pas en lui-même « l'accident », tel que cette notion figure dans la loi sur les accidents du travail. Il constitue certes l'événement soudain ayant entraîné une lésion, mais ce uniquement dans l'acception étymologique, notion qui ne rejoint pas le concept juridique d'accident. Si le suicide peut être la conséquence d'un accident du travail, il faut qu'existe entre l'accident et le suicide une relation telle que, sans la survenance de l'accident, la victime n'aurait pas pensé à se suicider¹²² et la cour de considérer qu'il n'y avait pas lieu de s'interroger, notamment, sur le contexte psychique sur lequel était venu se greffer le suicide : puisque la lésion n'est pas l'événement soudain mais qu'elle est causée exclusivement par l'organisme interne de la victime, ceci exclut soit l'événement soudain, soit le lien de causalité.

La Cour suprême a cassé cet arrêt : le fait que l'accident ait été causé par la victime n'exclut pas l'existence d'un accident du travail. En refusant d'examiner si, vu l'état psychique de la victime, le suicide était ou non volontaire, le juge du fond viole les présomptions légales (articles 7 et 9 de la loi) ainsi que l'article 8, relatif à l'accident survenu sur le chemin du travail. Dans sa note sous arrêt, Y. GHYSELS rappelle la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle l'accident est causé par la victime dès lors que celle-ci l'a provoqué, même si elle n'en a pas voulu toutes les conséquences. C'est ici que se replace la distinction entre suicide volontaire et involontaire : dans l'hypothèse où il ne s'agit pas d'un suicide volontaire, l'article 48 de la loi du 10 avril 1971 ne trouve pas à s'appliquer.

- 2) Il appartient à l'assureur-loi (ou à l'employeur dans le secteur public) de prouver le caractère intentionnel du suicide¹²³, la jurisprudence de la Cour de cassation étant claire : en cas de suicide involontaire, l'article 48 de la loi du 10 avril 1971 (cause d'exclusion de la réparation légale) ne trouve pas à s'appliquer¹²⁴.

Par conséquent, il faudrait encore constater qu'il y a accident du travail dans l'hypothèse où la thèse du suicide serait établie à suffisance de droit, et ce dans la mesure où l'assureur-loi (ou

¹²⁰ Cass., 2 nov. 1998, *Chron. Dr. Soc.*, 2000, p.119.

¹²¹ C. trav. Anvers, 3 juin 1997, *Bull. Ass.*, 1998, p.326, note GHIJSELS. Y.

¹²² l'arrêt se référant à *Novelles, Droit Social*, Tome IV, n° A435.

¹²³ Liège, 6 nov. 1992, *R.G.A.R.*, 1994, p.12325.

¹²⁴ voir également Cass., 25 janvier 1982, *Pas.* 1982, I, p.658.

l'autorité publique) n'établit pas que le suicide est un suicide conscient, c'est-à-dire un suicide prémédité, préparé de longue date et exécuté de sang froid¹²⁵.

- 3) Même dans l'éventualité d'un suicide préparé par la victime, celui-ci ne serait pas encore nécessairement volontaire au sens de l'article 48, le suicide volontaire dépendant de la disposition d'esprit de son auteur. H. DE GRAEF relève à ce propos que selon les conceptions les plus récentes en la matière, celui qui se suicide ne le fait jamais de manière consciente (ou volontaire). Il n'a, au moment du geste fatal, pas le contrôle total de ses actes. Le suicide est, en effet, considéré comme la phase finale d'un processus psychique qui annihile l'instinct de conservation¹²⁶.
- 4) Enfin, le caractère involontaire du suicide est déduit des circonstances de fait et celles-ci sont appréciées souverainement par le juge du fond¹²⁷. S'il subsiste un doute sur le caractère volontaire ou involontaire du suicide, ce doute doit profiter au bénéficiaire¹²⁸.

Relevons encore qu'il a également été admis que le suicide involontaire peut constituer une force majeure dans le chef de son auteur¹²⁹.

2. Le décès consécutif à un accident du travail

Même si l'accident n'est pas un accident mortel, il peut conduire au décès, parfois bien plus tard. Celui-ci peut être la suite de complications médicales ayant progressivement détruit l'organisme de l'intéressé et ayant abouti à l'issue fatale. Il peut toutefois également s'agir du suicide de la victime des suites de l'accident.

2.1. Le décès accidentel

Dans cette hypothèse, il y a lieu d'établir un lien entre les lésions directes/indirectes découlant de l'accident et la mort ultérieure. Le lien de causalité étant envisagé selon la théorie de l'équivalence des conditions, il appartiendra aux ayants droit d'établir que sans l'existence des lésions la mort ne serait pas survenue dans les mêmes circonstances et dans la même mesure.

Il est permis¹³⁰ de dire que cette preuve pourra être apportée dès qu'existe du lien en cause un haut degré de vraisemblance avoisinant la certitude, eu égard à l'état des connaissances médicales. La preuve certaine n'est en effet généralement pas possible, s'agissant d'un critère médical.

¹²⁵ Civ. Verviers, 30 mars 1981, Le monde des assurances, 1981, p.615.

¹²⁶ DE GRAEF, H., "Levensverzekeringen en zelfmoord", Le Monde des assurances, 1981, p.613.

¹²⁷ COLLE, Ph., note sous Brux., 7 fév. 1989, R.G.A.R., 1991, 11849.

¹²⁸ Les Nouvelles, Droit social, T. IV, « Les accidents du travail et les maladies professionnelles » Bruxelles, Larcier, 1975, A-1256.

¹²⁹ Brux. 18 mars 1939, Pas, 1941, II, p.28 ; Cass., 25 janv. 1982, Pas, 1982, I, p.658.

¹³⁰ comme en maladie professionnelle et comme dans le cadre du renversement de la présomption légale de causalité.

2.2. Le suicide de la victime consécutif à l'accident

Il faut dans cette hypothèse voir si le suicide peut être une conséquence d'un accident du travail non mortel, antérieurement admis, c'est-à-dire déterminer s'il existe une relation de cause à effet entre d'une part, l'accident et/ou les lésions consécutives à celui-ci et d'autre part, le suicide ultérieur, étant **donné ?** que, sans l'existence de l'accident, la victime n'aurait pas été acculée au suicide¹³¹.

La preuve par présomption semble la plus indiquée en l'espèce. L'entreprise d'assurance peut quant à elle, pour échapper à l'indemnisation, établir que l'accident avait cessé d'exercer son influence sur l'état de la victime au moment du suicide, c'est-à-dire que l'état d'esprit dans lequel celle-ci était au moment de se suicider n'était plus influencé par l'accident lui-même. Le caractère volontaire ou non du suicide sera ainsi examiné, non dans le cadre de l'article 48 de la loi¹³², mais dans le cadre du lien causal entre l'accident et le suicide, ce dernier n'étant indemnisé que s'il constitue une conséquence de l'accident et non s'il est dû à une cause totalement étrangère à lui. Les lésions indemnisables sont **en** effet celles qui apparaissent immédiatement au moment de l'accident mais également les lésions ultérieures. Dans la mesure où c'est l'état psychique gravement détérioré de la victime qui est à l'origine de lésions nouvelles, celles-ci deviennent des lésions indemnisables.

Relevons ainsi que, dans un arrêt du 7 février 2001, la Cour du travail de Mons¹³³ estima, dans le cas d'un postier dont les ayants droit invoquaient que le suicide était dû à la détérioration de son état psychologique suite à de multiples agressions (reconnues comme accidents du travail), qu'il y avait lieu de recourir à l'expertise et de confier au neuropsychiatre désigné la mission de déterminer s'il était plausible que l'acte par lequel le défunt s'était donné la mort, eu égard à l'état psychique dans lequel il se trouvait, pouvait constituer, dans les circonstances de la cause, un événement que la volonté humaine n'avait pas décidé et ne pouvait ni prévoir ni conjurer. La cour permit également à la veuve d'établir certains faits cotés à preuve.

Section 2. Le risque professionnel couvert comme maladie professionnelle

La loi ne définit pas la maladie professionnelle. L'on peut néanmoins considérer qu'il s'agit de la conséquence d'une exposition plus ou moins longue, sur le lieu du travail, à certains risques dont les effets pervers peuvent apparaître parfois très tardivement¹³⁴. De nombreuses maladies connaissent

¹³¹ voir J. PIROTTE, « Suicide et accident du travail », R.B.S.S., 1986, p.350.

¹³² En effet, cette disposition ne contient une exclusion que pour l'accident provoqué intentionnellement, soit comme exposé ci-dessus, l'événement soudain ayant causé une lésion. Or, dans le cas de figure, le suicide est postérieur à l'événement soudain et est examiné comme une conséquence de celui-ci.

¹³³ C. trav. Mons, 7 fév. 2001, J.T.T., 2001, p.109.

¹³⁴ D. DE BRUCQ, « La notion de maladie professionnelle », In Guide Social Permanent – Sécurité Sociale : Commentaires, P. I, L. V, T. II, Ch. II, Sect. I, n°20, qui précise que ces risques sont de nature chimique, physique ou mécanique.

en effet une longue période de latence, de telle sorte que le risque professionnel peut ne plus être présent lors de leur manifestation.

§ 1. TYPES DE MALADIES POUVANT DONNER LIEU A REPARATION

I. La maladie professionnelle figurant sur la liste

Dès l'origine, le législateur a opté en lieu et place d'une définition légale précise pour une nomenclature des maladies ouvrant le droit à réparation. C'est la liste dite « fermée » de l'arrêté royal du 28 mars 1969¹³⁵, pris en exécution de l'article 30, al. 1^{er} des lois coordonnées et qui énonce celles-ci de manière limitative. Les maladies pouvant être induites par des faits de harcèlement ou de violence au travail n'y figurent pas.

A côté de cette liste, existe une seconde¹³⁶, qui définit certaines industries, professions ou catégories d'entreprises dans lesquelles la victime d'une maladie professionnelle est présumée avoir été exposée au risque professionnel de cette maladie. Cette liste allège la charge de la preuve de l'exposition au risque : elle facilite la reconnaissance de maladie professionnelle eu égard au type d'activité déployée par une entreprise (en présumant de manière réfragable l'exposition au risque).

Dans l'hypothèse de harcèlement ou de violence au travail, cette seconde liste n'est pas utile, étant limitée aux maladies professionnelles répertoriées et le harcèlement ou la violence au travail ne figurant pas parmi celles-ci.

II. La maladie professionnelle hors liste

L'émergence de nouveaux risques professionnels a amené le législateur à élargir le champ de la réparation légale et ceci à la demande de la Commission européenne. La loi du 29 décembre 1990¹³⁷ a ainsi introduit dans les lois coordonnées un article 30 bis dont le texte est le suivant :

« *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 des présentes lois, 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* ».

La reconnaissance d'une pathologie consécutive à du harcèlement ou de la violence au travail doit, en principe, venir s'inscrire dans cette catégorie.

¹³⁵ A.R. du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles, M.B. 4 avr. 1969.

¹³⁶ A.R. du 11 juil. 1969 fixant la liste des industries, professions ou catégories d'entreprises dans lesquelles la victime d'une maladie professionnelle est présumée avoir été exposée au risque de cette maladie, M.B. 15 juil. 1969.

¹³⁷ Loi du 29 déc. 1990 portant des dispositions sociales, M.B. 9 janv. 1991.

Relevons que la Commission des Communautés Européennes a pris en date du 19 septembre 2003 une recommandation concernant la liste européenne des maladies professionnelles. Ses deux annexes (relatives respectivement à la liste européenne des maladies professionnelles et à la liste complémentaire des maladies dont l'origine professionnelle est soupçonnée, qui devraient faire l'objet d'une déclaration et dont l'inscription dans l'annexe I de la liste européenne pourrait être envisagée dans le futur) ne reprennent aucunement les maladies pouvant résulter de faits de harcèlement ou de violence au travail.

§ 2. CONDITIONS DE RECONNAISSANCE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

L'article 32 des lois coordonnées¹³⁸, qui ouvre la section 3 relative à la réparation, dispose actuellement que

« *La réparation des dommages résultant d'une maladie professionnelle ou d'une maladie au sens de l'article 30 bis 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.*

Il y a risque professionnel au sens de l'alinéa 1^{er}, lorsque l'exposition à l'influence nocive est inhérente à l'exercice de la profession et est nettement plus grande que celle subie par la population en général et dans la mesure où cette exposition est, selon les connaissances médicales généralement admises, de nature à provoquer la maladie.

...

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^{er}. »

Il y a dès lors des conditions communes aux deux catégories de maladie : il faut que soient constatées la réalité de l'affection en cause ainsi que l'exposition au risque professionnel de cette maladie.

Une condition supplémentaire est exigée pour les maladies hors liste (preuve du lien de causalité).

I. L'existence de la maladie alléguée

L'existence d'une maladie médicalement diagnostiquée est la première condition de l'indemnisation. Si celle-ci n'est pas établie, les autres conditions ne seront pas explorées. Cette preuve est médicale.

¹³⁸ introduit par la loi du 21 déc. 1994 portant des dispositions sociales et diverses, M.B. 23 déc. 1994.

II. L'exposition au risque professionnel de la maladie

La notion d'exposition au risque fait l'objet dans la loi d'une définition générale. Celle-ci a été préférée à la formulation de critères rigides.

L'on distingue généralement l'exposition au risque professionnel d'une maladie de la simple exposition professionnelle, en ce sens que le travailleur, même exposé professionnellement à un agent nocif n'est pas pour autant exposé au risque professionnel d'une maladie provoqué par celui-ci¹³⁹.

L'exposition au risque professionnel d'une maladie doit répondre à certaines conditions pour être reconnue comme telle.

A. Conditions de l'exposition au risque professionnel

L'exposition au risque (et même selon la définition légale « à l'influence nocive ») doit être :

1. inhérente à l'exercice de la profession
2. nettement plus grande que celle subie par la population en général
3. de nature à provoquer la maladie selon les connaissances médicales généralement admises.

Ces éléments de la définition appellent quelques brefs commentaires.

1. Exposition inhérente à l'exercice de la profession

Le critère n'est pas l'exécution d'une tâche précise, mais la survenance du risque du fait de cet exercice. C'est le fait de l'activité professionnelle du travailleur qui est visé. L'exposition au risque professionnel vise donc à la fois celui de contracter la maladie par l'activité propre de la victime dans l'entreprise et celui issu de sa seule présence sur les lieux¹⁴⁰.

Cette exposition est susceptible d'être reconnue sur tous les lieux que fréquentera le travailleur du fait de cette activité. Dès lors, l'exposition au risque est possible dès qu'il séjourne dans une entreprise, ou sur un lieu de travail quelconque, même sans appartenir à l'entreprise en cause¹⁴¹. Cette condition rejoint celle de la loi du 11 juin 2002.

2. Exposition plus grande que celle subie par la population en général

L'exposition au risque se définit en fonction de chaque individu, selon ses caractéristiques propres, chacun réagissant différemment face à un risque déterminé. Ce critère, tout à fait intégré dans le principe de la réparation du risque professionnel, vaut également pour les conséquences sur l'individu

¹³⁹ D. DE BRUCQ, « La notion de maladie professionnelle », In Guide Social Permanent – Sécurité Sociale : Commentaires, P. I, L. V, T. II, Ch. II, Sect. II, n°160 ; voir également pour une maladie ostéo-articulaire consécutive à des vibrations mécaniques C. trav. Brux., 10 juin 2002, R.G. 41.834.

¹⁴⁰ Doc. parl., Sen., sess. 1962-1963, n°237, 8-9.

¹⁴¹ D. DE BRUCQ, « La notion de maladie professionnelle », In Guide Social Permanent – Sécurité Sociale : Commentaires, P. I, L. V, T. II, Ch. II, Sect. II, n°150.

de faits de harcèlement ou de violence au travail. Dès lors que ces faits auront entraîné une des maladies répertoriées comme généralement consécutives à de tels faits, le travailleur pourra demander à faire reconnaître l'exposition au risque professionnel de la maladie.

L'expression « exposition plus grande que celle subie par la population en général » n'est pas définie dans la loi.

Il y a lieu de relever un arrêt de cour du travail de Liège du 25 mai 2000¹⁴², selon lequel :

« ... qu'il ne peut être question de risque professionnel qu'à partir du moment où ce risque est significativement¹⁴³ plus important dans l'exercice de la profession que dans le milieu extraprofessionnel. Le travailleur qui contracte fortuitement la maladie à son travail sans que son travail n'entraîne un risque accru de contracter cette maladie n'est pas exposé à un risque professionnel mais simplement aux risques ordinaires de la vie quotidienne ».

Le risque doit donc être significativement plus important dans l'exercice de la profession que dans le milieu extraprofessionnel.

Peu d'indications existent quant à cette condition. Il est en général procédé par accumulation de présomptions, de probabilités et d'indices, parmi lesquels celui du caractère « suffisant » de l'exposition à un risque déterminé¹⁴⁴.

Il faut relever que, à ce jour, il n'a pas été fait application de l'article 32 al. 3 des lois coordonnées permettant au Roi de fixer pour certaines maladies professionnelles et pour les maladies hors liste des critères d'exposition particuliers¹⁴⁵.

3. Les connaissances médicales généralement admises

La référence aux connaissances médicales généralement admises figurant dans l'article 32 ne pose pas de problème apparent. La discussion sera en effet d'ordre médical. Il s'agit de s'appuyer sur la littérature médicale (nationale ou étrangère).

B. Durée de l'exposition

¹⁴² C. trav. Liège, 8^{ème} Ch., 25 mai 2000, R.G. 24.736/96 (décision de renvoi suite à Cass., 24 avr. 1995, Chron. Dr. Soc., 1996, p.617) citant C. trav. Liège, 14 oct. 1996, R.G. 23.234/95.

¹⁴³ Nous soulignons.

¹⁴⁴ D. DE BRUCQ, « La notion de maladie professionnelle », In Guide Social Permanent – Sécurité Sociale : Commentaires, P. I, L. V, T. II, Ch. II, Sect. II, n° 390.

¹⁴⁵ Dans son étude Les problèmes de santé liés au travail dans l'U.E., 1998-1999, l'agence Eurostat a rangé les problèmes de santé liés au travail les plus répandus. Ceux-ci sont sériés en fonction de leur taux de prévalence, c'est-à-dire (le nombre de problèmes de santé subis pendant les 12 derniers mois / nombre de salariés dans la population de référence) x 100.000. Ceci révèle l'incidence plus grande de problèmes de santé liés à un travail déterminé par rapport à l'ensemble de la population active. Cette référence permet, si elle peut être appliquée, de déterminer un critère d'exposition au sens légal.

Aucune durée (minimale) d'exposition au risque professionnel n'est prévue par la loi. Il est seulement exigé que la victime établisse (dans les deux hypothèses – art. 30 ou 30bis) qu'elle y a été exposée « pendant tout ou partie de la période » au cours de laquelle elle remplissait les conditions de l'article 2 ou de l'article 3 des lois coordonnées. Selon les travaux préparatoires¹⁴⁶, il n'est pas requis que l'exposition au risque ait duré un temps déterminé mais il faut une exposition suffisante à l'agent nocif pour que le risque d'une telle maladie existe. Se retrouve ici également le critère de « suffisant ».

L'exposition doit répondre à une dose minimale en durée et en intensité, dose variable pour chaque individu en fonction des caractéristiques de son organisme pour déclencher le risque professionnel d'une maladie imputable à ce risque.

III La causalité

Le lien requis est un lien de cause à effet.

A. Causalité de nature médicale

Madame DE BRUCQ¹⁴⁷ écrit qu'il s'agit dans chaque cas d'espèce de préciser si la victime souffre d'une pathologie caractérisée ou non par son activité professionnelle. Cette maladie sera reconnue comme maladie professionnelle quand la relation avec l'agent nocif sera médicalement caractérisée.

B. Hypothèse des causes multiples

La maladie ne doit pas être la seule cause du dommage (incapacité de travail ou décès). Il suffit que sans elle le dommage ait été inexistant ou moins grave.

1. En cas d'incapacité de travail

Il y a lieu à réparation même s'il apparaît que les causes extérieures au travail ont été prépondérantes. La réparation ainsi due en cas d'antériorité ou de multicausalité.

Jugé ainsi que :

- une prédisposition pathologique n'empêche pas la reconnaissance d'une maladie professionnelle, et ce même si cette prédisposition est la cause la plus importante de la maladie¹⁴⁸ ;
- lorsque se conjuguent un état pathologique antérieur et les effets d'une maladie professionnelle, l'incapacité doit être légalement imputée pour le tout à la maladie professionnelle sans aucune soustraction pour les effets invalidants de l'état antérieur et

¹⁴⁶ Doc. parl., Sén., sess. 1962-1963, n° 237, p.8.

¹⁴⁷ D. DE BRUCQ, « La notion de maladie professionnelle », In Guide Social Permanent – Sécurité Sociale : Commentaires, P. I, L. V, T. II, Ch. II, Sect. II, n°100.

¹⁴⁸ Trib. Trav. Gand, 31 mai 1999, T.G.R., 2000, p.149 ; voir également doctrine et jurisprudence citées par D. DE BRUCQ, « La notion de maladie professionnelle », In Guide Social Permanent – Sécurité Sociale : Commentaires, P. I, L. V, T. II, Ch. II, Sect. II, n°460.

ce en raison du caractère forfaitaire du système légal de réparation dès lors et aussi longtemps que la maladie professionnelle est au moins la cause partielle de cette incapacité¹⁴⁹.

2. En cas de décès

De même, en cas de décès, il y a réparation dès qu'il y a influence – même indirecte – de la maladie professionnelle sur celui-ci, la maladie étant réputée être la seule légalement responsable de tout le dommage subi par les ayants droit¹⁵⁰.

Jugé ainsi que :

- il n'est pas nécessaire que la maladie soit la cause unique du décès, il suffit qu'elle l'ait facilité ou précipité et qu'il apparaisse que sans la maladie professionnelle, la victime ne serait pas morte au moment précis où elle est décédée¹⁵¹ ;
- les principes applicables à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles étant identiques à ceux en vigueur dans le régime des accidents du travail, s'il faut qu'il soit constaté que le décès de la victime se rattache par un lien de causalité à l'accident, il n'est cependant pas nécessaire qu'il y ait un lien direct, ni que l'accident soit la cause unique du décès. Il suffit que sans l'accident la victime ne serait pas morte au moment précis où elle est décédée¹⁵² ;
- il n'est pas permis de faire entre la maladie autre que professionnelle et la maladie professionnelle une sorte de ventilation ; lorsqu'il y a influence, même indirecte, de la maladie professionnelle sur le décès, celle-ci est seule réputée responsable de tout le mal ; c'est la une différence essentielle entre le droit forfaitaire applicable en matière de réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et le droit commun¹⁵³ ;
- la maladie peut provoquer un état dépressif créant une psychose, laquelle peut mener au suicide. Dès lors qu'est constaté un lien indirect entre la maladie et le décès, la réparation est due, la cour retenant que l'on peut présumer dans le cas d'espèce un lien direct entre la maladie et la volonté de suicide¹⁵⁴.

Le rapport de causalité peut ainsi n'être pas déterminant et l'indemnisation ne sera refusée que lorsqu'il est certain que le décès serait survenu dans les mêmes délais et les mêmes circonstances si

¹⁴⁹ C. trav. Liège, 5 mars 1986, J.T.T., 1987, p.121.

¹⁵⁰ D. DE BRUCQ, « La notion de maladie professionnelle », In Guide Social Permanent – Sécurité Sociale : Commentaires, P. I, L. V, T. II, Ch. II, Sect. II, n°500 et suiv.

¹⁵¹ C. trav. Mons, 22 juin 1992, R.D.S., 1993, p.67.

¹⁵² C. trav. Liège, 27 juin 1980, J.L., 220 (voir doctrine et jurisprudence citées).

¹⁵³ Trib. trav. Verviers, 30 oct. 1978, J.T.T., 1980, p.147.

¹⁵⁴ C. trav. Brux., 13 déc. 1982, R.G. 72.2334.

la victime n'avait pas été atteinte de la maladie en cause, c'est-à-dire que la maladie n'a joué aucun rôle dans le décès ¹⁵⁵.

Dans le cadre de la charge de la preuve par les ayants droit, qui porte sur le lien de causalité entre la maladie et le décès, le plus grand degré de vraisemblance est exigé¹⁵⁶. La preuve peut donc être apportée par présomptions de l'homme, à savoir des présomptions suffisamment graves, précises et concordantes de la relation de cause à effet exigée.

§ 3. MECANISME DE LA PREUVE

La charge de la preuve est différente s'il s'agit d'une maladie figurant sur la liste (art. 30) ou d'une maladie hors liste (art. 30 bis) sur un point : le lien causal.

I. Dans le cadre de la liste

Le système de la liste allège le fardeau de la preuve dans le chef de la victime, le législateur ayant prévu des présomptions en sa faveur.

Le demandeur en réparation doit prouver :

- qu'il est atteint d'une maladie figurant sur la liste,
- qu'il a été exposé au risque professionnel de la maladie pendant une période où il remplissait les conditions d'assujettissement de l'article 2 ou de l'article 3.

Une fois ces éléments établis, la victime bénéficie d'une présomption irréfragable de lien entre l'exposition au risque de la maladie et celle-ci¹⁵⁷

A coté de cette présomption d'imputabilité qualifiée d'absolue, existent des présomptions réfragables d'exposition au risque :

- dans l'arrêté royal du 11 juillet 1969 pour certaines industries, professions ou catégories d'entreprise
- en vertu de l'article 4, al. 2 de l'arrêté royal du 5 janvier 1971¹⁵⁸ étendant dans le secteur public la présomption d'exposition au risque professionnel de la maladie pour tout travail effectué dans les

¹⁵⁵ D. DE BRUCQ, « La notion de maladie professionnelle », In Guide Social Permanent – Sécurité Sociale : Commentaires , P. I, L. V, T. II, Ch. II, Sect. II, n°520 et jurisprudence citée en note 2 ; voir également D. DE BRUCQ, « Commentaire à propos de l'arrêt de la Cour du travail de Mons du 14 février 1997 », R.B.S.S., 1999, p.395.

¹⁵⁶ C. trav. Mons, 20 janv. 1999, R.G. 14.981.

¹⁵⁷ C. trav. Liège, 22 janv. 2004, R.G., 31.558/03 et jurisprudence citée ; C. trav. Brux., 10 juin 2002, R.G., 41.834.

¹⁵⁸ A.R. du 5 janv. 1971 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles dans le secteur public, M.B. 19 janv. 1971.

administrations, services, organismes et établissements au cours des périodes où l'intéressé a la qualité de bénéficiaire¹⁵⁹.

II Dans le système hors liste

A. Absence de présomption légale

Il n'y a pas de présomption légale.

B. Obligation de preuve dans le chef de la victime

Le demandeur doit établir¹⁶⁰ :

- qu'il est atteint d'une maladie ;
- qu'il a été exposé au risque professionnel de la maladie pendant une période où il remplissait les conditions de l'article 2 ou de l'article 3 ;
- qu'il existe un lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de celle-ci : la maladie doit trouver sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession

J. JACQMAIN ¹⁶¹ a relevé la difficulté pour la victime de faire reconnaître une maladie professionnelle dans le cadre de l'article 30bis vu que la totalité de la charge de la preuve lui incombe, à telle enseigne que, pour lui, la question de l'inscription dans la liste d'un syndrome consécutif à un fait de harcèlement ou de violence ne manquera pas de se poser¹⁶².

1. L'existence de la maladie alléguée

La victime ne doit pas prouver qu'elle est atteinte d'une maladie « professionnelle » au sens de l'article 30¹⁶³ mais que n'importe quelle maladie peut être visée.

C'est la première condition de l'examen de la demande.

2. L'exposition au risque professionnel de la maladie

La jurisprudence a relevé les difficultés qu'il y a à conclure avec certitude à l'admission de l'exposition au risque professionnel de maladie. Ainsi, pour la Cour du travail de Bruxelles, la preuve ne peut se

¹⁵⁹ Le renversement de cette présomption pouvant se faire dans le cadre de l'expertise ; v. notamment C. trav. Liège, 18 oct. 2004, R.G. 31.794/03.

¹⁶⁰ Pour une étude très fouillée, v. DE BRUCQ, D., « Maladie professionnelle hors liste, conditions de causalité, arrêt de la Cour de Cassation 2 février 1998, F.M.P. c/ V. », R.B.S.S., 1999, p.573.

¹⁶¹ JACQMAIN, J., « Le droit du travail comme insecticide : le harcèlement professionnel », in Le droit du travail et la nouvelle économie, Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, p.233, qui rappelle l'arrêt de la Cour de cassation du 2 février 1998, Chron. Dr.Soc. 1998, p.527, ci-dessous.

¹⁶² Dans une telle hypothèse, il faut relever que lorsque l'incapacité temporaire ou le décès sont antérieurs à l'inscription de la maladie sur la liste visée à l'article 30, la victime ou ses ayants droit peuvent prétendre à la réparation à partir de la date à laquelle la maladie a été inscrite.

¹⁶³ Cette distinction est encore faite à l'article 32 : « La réparation des dommages résultant d'une maladie professionnelle ou d'une maladie au sens de l'article 30 bis... ».

faire que par la voie du raisonnement par induction : il faut acquérir une conviction en partant de faits connus n'ayant aucun caractère probatoire direct (la maladie, une possible exposition à un agent nocif inhérent à la profession exercée et nettement plus grande que celle subie par la population en général) pour présumer ou conjecturer ce qui est une véritable inconnue : l'exposition effective de la personne concernée au risque professionnel¹⁶⁴.

Il a encore été jugé que :

- dans la détermination de l'exposition au risque, il faut tenter de définir un seuil d'exposition à celui-ci, en obéissant à un souci de généralisation d'une part mais de l'autre en respectant les caractéristiques propres à chaque victime¹⁶⁵ ;
- l'exposition au risque et son évaluation (par exemple les valeurs d'accélération calculées) doivent tenir compte du rapport d'incidence avec l'état du travailleur en tant que tel et donc de son profil pathologique éventuel¹⁶⁶.

3. La cause déterminante et directe de la maladie

La cause de la maladie doit résulter de manière déterminante et directe de l'exercice de la profession. Le lien causal répond ici à des critères particuliers, l'exigence légale étant d'établir la cause déterminante et directe, et ce, dans des situations où il n'y a quasi jamais mono causalité. Les difficultés inhérentes à la charge de la preuve sont évidentes, peu de maladies n'ayant qu'une seule cause.

Deux constatations peuvent être faites :

- la mono causalité n'est pas exigée et l'aggravation d'une pathologie doit être prise en cause¹⁶⁷. Selon la Cour de Cassation¹⁶⁸, il n'apparaît pas des travaux parlementaires que par les termes « d'une manière déterminante et directe » figurant à l'article 30 bis
- on ait décidé que le risque professionnel doit être la cause exclusive ou prépondérante de la maladie,
- cet article n'exclut pas une prédisposition et n'impose pas au bénéficiaire de prouver l'importance du rôle joué par la prédisposition.

La Cour rappelle dans cet arrêt¹⁶⁹ que l'article 30 des lois coordonnées a été introduit suite à la recommandation de la Commission des Communautés Européennes aux Etats membres

¹⁶⁴ C. trav. Brux., 3 juin 1998, R.G., 25.968, cité par C. trav. Brux., 10 juin 2002, R.G., 41.834 – dans le cadre de la liste fermée.

¹⁶⁵ C. trav. Liège, 22 janv. 2004, R.G., 31.558/03.

¹⁶⁶ C. trav. Mons, 16 janv. 2002, R.G. 17.081 ; C. trav. Mons, 11 juin 1997, R.G. 12.606.

¹⁶⁷ D. DE BRUCQ, « La notion de maladie professionnelle », In Guide Social Permanent – Sécurité Sociale : Commentaires, P. I, L. V, T. II, Ch. II, Sect. II, n°250.

¹⁶⁸ Cass., 2 févr. 1998, Chron. Dr. Soc., 1998, p.527 ; note D. DE BRUCQ « Maladie professionnelle hors liste. Conditions de causalité. Arrêt de Cassation, 2 février 1998, FMP c/V », R.B.S.S., 1999, p.597.

concernant l'adoption d'une liste européenne des maladies professionnelles en date du 23 juillet 1962 et que celle-ci recommande aux Etats membres d'introduire 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 qui a contracté en raison de son travail une maladie qui ne figure pas dans la liste nationale. La Cour relève que la Commission ne propose aucune limite à cette preuve. Dans les travaux parlementaires, l'objectif de l'introduction de l'article 30 bis est précisé comme suit :

« *Il convient, 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* ».

Il ne ressort pas des travaux parlementaires que, par les termes « déterminante et directe », l'article 30 bis ait disposé que le risque professionnel doit être la cause exclusive ou principale de la maladie. En conséquence, le lien de causalité ne requiert pas que l'exercice de la profession soit la cause exclusive de la maladie, ce qui n'exclut dès lors pas une prédisposition ni n'impose que l'ayant droit doive établir l'importance de l'influence exercée par cette prédisposition.

- La preuve à apporter peut difficilement être une preuve certaine. Il s'agira dès lors d'une haute probabilité de preuve. Il a ainsi été jugé :
 - dès lors que l'expert a une intime conviction d'un haut degré de probabilité et écarte la possibilité, pour le genre de pathologie en cause, d'avoir une certitude absolue, la preuve légale est rapportée. En effet, la preuve absolue n'est pas requise par la loi, étant quasi impossible à fournir et les éléments du rapport d'expertise constituent des présomptions graves, précises et concordantes de l'existence de la causalité requise. La rigueur de la preuve doit être tempérée d'une part parce que le législateur n'exige pas une preuve exclusive et d'autre part parce que la victime, en faveur de laquelle un système « hors liste » a été instauré, ne peut faire les frais d'un état actuel des connaissances médicales (et de leur publication)¹⁷⁰.

¹⁶⁹ Il s'agissait en l'occurrence d'une pathologie dorsale, pour laquelle le F.M.P. considérait qu'elle n'était pas un problème professionnel mais un problème humain dû à la condition physique, à l'âge, à la constitution de la personne et que, au sens légal, une cause déterminante ne pouvait être partielle. Or, la victime présentait une prédisposition. Pour le Fonds, l'arrêt éludait la charge de la preuve en lui imposant la preuve contraire pour motif qu'il est rarissime de pouvoir dire qu'aucune caractéristique physique propre à la victime n'ait contribué au développement des lésions.

¹⁷⁰ Trib. trav. Marche-en-Famenne, 8 nov. 2001, R.G. 25.027.

§ 4. LA REPARATION DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE

En ce qui concerne la réparation elle-même, ses caractéristiques sont (quasi-)identiques à celles de l'accident du travail : elle est automatique et forfaitaire et le dommage réparé est limité.

I. Caractère automatique de la réparation

Comme pour l'accident du travail, la réparation intervient d'office, hors l'hypothèse où la maladie a été intentionnellement provoquée soit par le travailleur soit par les ayants droit et ce quel qu'en soit le bénéficiaire.

II. Caractère forfaitaire de la réparation

A. Principe

Comme pour les accidents du travail, la réparation est forfaitaire. Le caractère forfaitaire ne permet pas le partage des causalités.

B. Exception : la faute intentionnelle

L'article 51 des lois coordonnées du 3 juin 1970 prévoit que l'action en responsabilité civile reste ouverte au profit de la victime ou de ses ayants droit contre le chef d'entreprise lorsqu'il a intentionnellement provoqué la maladie professionnelle. Est considéré comme ayant provoqué intentionnellement la maladie professionnelle tout employeur qui a continué d'exposer des travailleurs au risque de maladie professionnelle alors que les services d'inspection lui ont signalé par écrit le danger auxquels il exposait ces travailleurs en ne se conformant pas aux obligations en matière de sécurité et d'hygiène au travail.

Ce droit d'action existe également contre les personnes autres que le chef d'entreprise, ses ouvriers ou préposés, à la condition qu'elles soient responsables de la maladie professionnelle de même que contre les ouvriers et préposés du chef d'entreprise qui ont provoqué intentionnellement celle-ci¹⁷¹.

Les dommages et intérêts ne sont pas cumulés avec les indemnités légales.

Dans le secteur public, en vertu de l'article 14, § 1er de la loi du 3 juillet 1967¹⁷², il y a également possibilité d'introduire une action en justice sur la base de la responsabilité civile contre les membres du personnel qui ont causé intentionnellement la maladie professionnelle (comme pour les accidents

¹⁷¹ En ce qui concerne le montant de la réparation due par le Fonds dans de telles hypothèses, voir article 51, § 2 à 5.

¹⁷² Loi du 3 juil. 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public, M.B. 10 août 1967.

du travail). Ici non plus, la réparation en droit commun ne peut être cumulée avec les indemnités légales (article 14, § 2, 2^{ème} alinéa).

III. L'étendue de la réparation

A. Le dommage réparé

Pour le dommage réparé dans le cadre de l'incapacité temporaire de travail, nous renvoyons aux études générales¹⁷³.

Dans le cadre de l'incapacité permanente, le dommage réparé est le dommage corporel provoquant une incapacité économique. Est dès lors indemnisée l'incapacité, mesurée en fonction de la réduction de la capacité de travail (perte socio-économique) résultant des lésions. C'est la jurisprudence de la Cour de cassation :

- L'incapacité de travail permanente indemnisable consiste dans la perte ou la diminution du potentiel économique de la victime sur le marché général de l'emploi, c'est-à-dire son inaptitude à gagner sa vie par son travail¹⁷⁴
- L'étendue du dommage s'apprécie, non seulement en fonction de l'incapacité physiologique, mais aussi de l'âge, de la qualification professionnelle, des facultés d'adaptation, des possibilités de rééducation professionnelle et de la capacité de concurrence sur le marché général de l'emploi, celle-ci étant elle-même déterminée par les possibilités dont la victime dispose encore, comparativement à d'autres travailleurs, d'exercer une activité salariée¹⁷⁵.

Ce sont les mêmes critères d'évaluation que pour l'accident du travail. Ici, toutefois, l'incapacité permanente est généralement décomposée en taux d'invalidité physiologique et socio-économique (F.S.E.).

B. Le dommage exclu

Ne sont pas réparés :

- le dommage moral,
- le dommage aux biens,
- les répercussions du dommage réparé sur la vie extraprofessionnelle du travailleur, sur sa vie familiale, sur sa vie sociale et ses loisirs¹⁷⁶.

¹⁷³ F. DEMET, R. MANETTE, P. DELOOZ, D. KREIT, Les maladies professionnelles, De Boeck Université, 1996, p.47et s. pour le secteur privé ; DAL, A., « Les maladies professionnelles dans le secteur public », R.G.A.R., 1994, p. 12326, pour le secteur public.

¹⁷⁴ Cass., 29 déc. 1986, Pas., 1986, I, p.526.

¹⁷⁵ Cass., 28 mai 1990, Chron. Dr. Soc. 1991, p.12.

¹⁷⁶ D. DE BRUCQ, « Maladies professionnelles - Généralités », In Guide Social Permanent – Sécurité Sociale : Commentaires , P. I, L. V, T. I, Ch. IV, n°200-210.

Chapitre 6. La législation sur le harcèlement et les obligations de l'employeur en matière de prévention du risque professionnel

Des mesures de prévention sont à examiner à la fois dans le cadre de la loi du 11 juin 2002 et dans celle du 4 août 1996.

Section 1. La prévention dans le cadre de la loi du 11 juin 2002

Les mesures à prendre en vue de prévenir les faits visés dans le cadre de la loi du 11 juin 2002 ont été examinées précédemment. Elles sont contenues aux articles 32quater et suivants de la loi du 4 août 1996.

Section 2. La prévention du risque professionnel

Cette question dépasse le cadre de la présente contribution. La loi du 4 août 1996 sur le bien-être et ses arrêtés royaux d'application déterminent les mesures à prendre dans le cadre de la prévention et de la gestion d'accidents du travail. Ainsi l'arrêté royal du 27 mars 1998¹⁷⁷, l'arrêté royal du 3 mai 1999¹⁷⁸ notamment.

Il y a lieu d'accorder une attention particulière à la loi du 24 décembre 1999 vue ci-dessus, dans la mesure où elle permet également des mesures de prévention, dès que les fonctionnaires désignés pour surveiller l'application des dispositions légales ont signalé par écrit à l'employeur le danger auquel il expose ses travailleurs.

Relevons que le risque de maladie professionnelle ne donne pas uniquement lieu à un mécanisme de réparation mais prévoit également la possibilité d'écartement préventif. En vertu de l'article 37 des lois

¹⁷⁷ A.R. du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M.B., 31 mars 1998). Il s'agit du texte qui contient les mesures générales de prévention et introduit le système dynamique de gestion des risques. Celui-ci porte sur la sécurité et la protection de la santé du travailleur au travail, notamment. L'analyse des risques implique l'identification des dangers et des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ainsi que leur évaluation. Les mesures de prévention sont à prendre à la fois au niveau de l'organisation dans son ensemble et pour chaque groupe de postes de travail. Elle comprend également l'établissement d'un plan global de prévention (pour un délai de 5 ans) et un plan d'action annuel, qui doit notamment déterminer les adaptations à apporter au plan global de prévention suite aux accidents survenus (art. 11, par. 2, 4° b)).

¹⁷⁸ A.R. du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail (M.B. 10 juil. 1999).

coordonnées, le F.M.P. peut en effet proposer à une personne de s'abstenir temporairement ou définitivement de toute activité qui peut l'exposer aux risques de la maladie et cesser cette activité. Cette mesure peut être prise dès que la personne est atteinte ou menacée par une maladie professionnelle. Dans le secteur public également, le membre du personnel menacé ou atteint par une maladie professionnelle peut cesser temporairement ses fonctions. Est considéré comme menacé par une maladie professionnelle le membre du personnel chez qui l'on constate une prédisposition à une maladie professionnelle ou à l'apparition des premiers symptômes de celle-ci¹⁷⁹.

Les difficultés d'application de cette disposition à une maladie hors liste ont été relevées en doctrine¹⁸⁰.

Chapitre 7. Pour alimenter la réflexion : du côté du droit français

Le lien entre le harcèlement ou la violence au travail et la matière du risque professionnel est complexe et délicat, comme ceci a été vu auparavant. Les régimes existants ne sont pas parfaitement adéquats pour intégrer la matière du harcèlement. Un regard peut, par conséquent, être porté sur nos voisins et plus particulièrement sur la France, vu la proximité (relative) des mécanismes de réparation, mais, surtout, vu les réflexions doctrinales sur la question¹⁸¹. Les solutions y envisagées sont peut-être applicables à terme en droit belge.

Section 1. Définitions

§ 1. LE HARCELEMENT

La loi de modernisation sociale française du 17 janvier 2002¹⁸² a inséré dans le Code du travail français un article L122-49, qui dispose que :

« *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses*

¹⁷⁹ Article 3, 4^o 2^{ème} alinéa de la loi du 3 juil. 1967 introduit par la loi du 20 mai 1997.

¹⁸⁰ JACQMAIN, J., « Le droit du travail comme insecticide : le harcèlement professionnel », in Le droit du travail et la nouvelle économie, Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, p.233.

¹⁸¹ Nous ferons régulièrement référence ci-après à BOCQUILLON, F., « Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles, brèves réflexions sur l'application des règles du Code de la sécurité sociale aux accidents et maladies causés par des actes de harcèlement professionnel », Revue de droit sanitaire et social, 2000, p.553 et s.

¹⁸² Loi n° 2002 – 73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, J.O. 18 janvier 2002, p.1008.

droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

§ 2. LE RISQUE PROFESSIONNEL

I. L'accident du travail

En vertu de l'article L411-1 du Code du travail français, est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

II. La maladie professionnelle

En vertu de l'article L461-1 (4^{ème} paragraphe) du même Code, peut également être reconnue d'origine professionnelle (en sus des maladies répertoriées) une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé.

Section 2. La réparation des faits de harcèlement en tant que risque professionnel

Au-delà des distinctions à faire eu égard aux techniques juridiques différentes, et notamment à la réparation du risque d'accident du travail par la sécurité sociale, le droit français permet, à plusieurs égards, d'ouvrir des pistes de réflexion sur la réparation du risque professionnel suite à des faits de harcèlement. Cette réparation s'y inscrit à la fois dans le cadre de l'accident du travail et de la maladie professionnelle.

§ 1. L'ACCIDENT DU TRAVAIL

A. Eléments constitutifs de l'accident du travail

Deux critères déterminent l'existence d'un accident du travail :

- 1- le fait accidentel,
- 2- la relation avec le travail.

A. Le fait accidentel

Le fait doit être soudain, c'est-à-dire nettement localisable dans le temps. Ce fait doit avoir engendré une lésion corporelle, la définition de celle-ci incluant les troubles psychologiques.

L'exigence d'un fait accidentel localisable dans le temps pose des difficultés évidentes, à savoir :

- 1- L'identification de l'événement soudain à l'origine de la lésion, celle-ci se produisant généralement après une succession d'événements, de conduites ou de comportements, qui, s'ils sont à l'origine du dommage, le sont ensemble et non distinctement. Il y a dès lors lieu pour le travailleur d'identifier, avec l'exigence de précision sur le plan de la preuve, l'acte de harcèlement déterminé qui a pu jouer le rôle prépondérant dans l'apparition de la lésion, et ce parmi les nombreuses pressions et autres actes de harcèlement subis par ailleurs. Cette difficulté de preuve fait qu'il est plus facilement renvoyé à la matière des maladies professionnelles.
- 2- Il en découle, sur le plan de la preuve, que si un fait déterminé de harcèlement peut être identifié, la présomption d'imputabilité joue, dans le cadre de la reconnaissance de l'accident du travail, celui-ci étant admis dès lors que l'accident se sera produit au temps et au lieu du travail. Par contre dans le cadre du régime des maladies professionnelles, le travailleur a la charge de la preuve du lien entre la maladie et l'acte en cause¹⁸³.

B. Lien entre l'accident et le travail

L'accident du travail doit être survenu par ou à l'occasion du travail, c'est-à-dire qu'un lien de subordination doit exister au moment de l'accident et que, en outre, celui-ci doit s'être produit pendant le temps et sur le lieu du travail.

Une distinction est ainsi faite comme suit :

- 1) si l'accident se produit au temps et au lieu du travail, il est présumé revêtir un caractère professionnel, cette présomption (absence de lien entre le travail et la survenance de l'accident) pouvant être renversée,
- 2) lorsque l'accident se produit hors du temps ou du lieu du travail, la présomption d'imputabilité ne jouerait plus. Ainsi, si le travailleur, suite à des actes de harcèlement professionnel, se suicide ou tente de se suicider, par exemple à son domicile, la présomption ne jouerait plus. Celui-ci (ou ses ayants droit) a la charge de la preuve qu'il s'agit d'un fait accidentel présentant un lien direct avec le travail¹⁸⁴.

¹⁸³ Une autre difficulté en droit français, mais inexistante en droit belge, semble résider dans l'hiatus entre le fait qualifié d'événement soudain et l'apparition de la lésion, la présomption d'imputabilité ne s'appliquant qu'à la condition que les lésions apparaissent dans un « temps voisin » de la période dans laquelle s'est produit le fait accidentel.

¹⁸⁴ BOCQUILLON, F., « Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles, brèves réflexions sur l'application des règles du Code de la sécurité sociale aux accidents et maladies causés par des

II. Caractère forfaitaire de la réparation

A. Principe du forfait légal

La réparation de l'accident du travail est forfaitaire (prestations en nature, indemnités journalières pendant l'incapacité temporaire et rentes en cas d'incapacité permanente) et non indemnitaire selon le droit commun.

B. Exceptions : la faute intentionnelle ou inexcusable de l'employeur ou de la victime

1. La faute intentionnelle ou inexcusable de l'employeur

Ce caractère forfaitaire de la réparation est toutefois écarté en présence d'une faute intentionnelle ou inexcusable à l'origine de l'accident. Le travailleur est dès lors fondé à réclamer une réparation non limitée au forfait, et ce sur la base des règles de la responsabilité contractuelle de droit commun.

1.1. La faute intentionnelle

La faute intentionnelle (de l'employeur ou de ses préposés) est un acte volontaire contraire à la conduite de l'homme et accompli avec l'intention de causer un préjudice corporel¹⁸⁵. Il faut dès lors un acte volontaire emportant l'intention de causer les lésions.

La faute intentionnelle se distingue de la faute lourde par la volonté d'attenter à l'intégrité physique (ou psychique) de la personne.

Les difficultés dans l'application de ces règles au harcèlement sont les suivantes :

1. L'intention de causer des lésions corporelles n'est pas évidente, même si le caractère volontaire de l'acte de harcèlement est démontré.

En outre, à supposer qu'une telle intention existe, la victime a la charge de la preuve de celle-ci, charge de la preuve quasi-impossible à rapporter.

En conséquence, la suggestion a été faite, à l'instar d'autres avancées législatives dans le domaine des discriminations, de mettre sur pied un système de répartition de la charge de la preuve, système de plus en plus prôné dans les directives européennes¹⁸⁶. Ce système permet à la victime d'un acte de discrimination d'avancer des éléments ou des indices permettant de

actes de harcèlement professionnel », Revue de droit sanitaire et social, 2000, 554 et jurisprudence de la Cour de cassation citée.

¹⁸⁵ Cass. Soc., 20 avr. 1988, Bull. Civ., V, p.241.

¹⁸⁶ voir notamment Directive C. E. du Conseil, n° 97/80 du 15 déc. 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondés sur sexe, ...

présumer l'intention de l'employeur de causer un préjudice corporel, à charge pour celui-ci de prouver que cette intention n'était pas à l'origine dudit acte.

1.2. La faute inexcusable

La faute inexcusable permet également de dépasser la réparation forfaitaire légale. Ce critère n'existe pas en droit belge.

La faute inexcusable n'est pas définie par le législateur mais par la Cour de Cassation. C'est la faute qui est d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative, mais qui se distingue par le défaut d'élément intentionnel.

Elle visera les hypothèses suivantes :

- c'est l'employeur qui est directement à l'origine de l'acte de harcèlement,
- sans être à l'origine de celui-ci, l'employeur est informé de l'existence d'un cas de harcèlement mais n'intervient pas pour y mettre un terme.

Les conditions légales exigées sont commentées comme suit :

- 1- critères de gravité exceptionnelle : il s'agit du caractère malveillant du harcèlement, consistant notamment en actes pervers (mensonges, manipulation, manque de respect). La gravité exceptionnelle peut également se définir à partir des conséquences des actes en cause, ainsi l'atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la victime (intégrité physique ou psychique),
- 2- actes ou omissions volontaires à la base de la faute : ce critère, présent dans les situations de harcèlement, se retrouve également dans la faute intentionnelle. Une distinction doit toutefois être opérée :
 - dans la faute intentionnelle, la volonté vise la lésion corporelle,
 - dans la faute inexcusable, la volonté n'est pas de causer un tel préjudice mais de commettre un acte qui pourrait, le cas échéant, emporter un tel risque.
- 3- conscience du danger dans le chef du harceleur : cette condition, d'origine jurisprudentielle, exige que l'agresseur ait conscience du danger que les actes qu'il pose peut entraîner pour la victime. Cet élément de la définition ne manque pas de susciter des difficultés, puisque les actes de harcèlement peuvent procéder d'un processus qualifié de processus inconscient de destruction psychologique. Quel que soit le profil psychologique de l'agresseur, la sécurité juridique implique

que l'appréciation de sa faute ne dépende pas de la conscience ou non du danger de son acte, mais des conséquences de celui-ci sur la victime¹⁸⁷,

- 4- le comportement visé ne peut être justifié. Dans le cas du harcèlement, cette exigence est automatiquement satisfaite, rien ne pouvant justifier de tels actes, même un mode de gestion d'entreprise, destiné à en améliorer les performances.

2. La faute intentionnelle ou inexcusable de la victime

Comme en droit belge, la faute intentionnelle exclut le bénéfice de la réparation légale.

Le droit français contient toutefois une référence ici à la faute inexcusable également. Celle-ci entraîne une diminution du montant de la réparation.

2.1. La faute intentionnelle

Les critères de la faute intentionnelle vus ci-dessus sont applicables.

La faute intentionnelle résulte du caractère volontaire et réfléchi de l'acte de la victime, à l'origine de la lésion¹⁸⁸.

Si le caractère volontaire n'est pas établi, il n'y a pas de faute intentionnelle.

Ainsi, a été qualifié d'accident du travail le suicide d'un salarié qui s'était pendu dans les locaux de l'entreprise à la suite de pressions psychologiques de sa direction¹⁸⁹.

De même, n'est pas volontaire, c'est-à-dire dépourvu de tout élément intentionnel, le suicide qui interviendrait « dans un moment d'aberration »¹⁹⁰.

Le critère de la faute intentionnelle doit être nuancé, dès lors qu'il ne peut être reproché à la victime d'avoir commis une faute – et a fortiori une faute intentionnelle – lorsque son geste est la conséquence directe d'un acte de harcèlement qui n'est pas de son fait et qu'elle n'a pu surmonter qu'en portant atteinte à sa propre intégrité physique¹⁹¹.

¹⁸⁷ BOCQUILLON, F., « Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles, brèves réflexions sur l'application des règles du Code de la sécurité sociale aux accidents et maladies causés par des actes de harcèlement professionnel », *Revue de droit sanitaire et social*, 2000, p.557.

¹⁸⁸ L'exemple est donné d'une tentative de suicide, la victime exposant qu'elle s'était assise sur le bord d'une fenêtre et qu'elle avait sauté volontairement à terre, Cass. Soc., 16 déc. 1968, *Bull. Civ.*, V, p.596.

¹⁸⁹ C.A. Riom, 22 fév. 2000, *D.*, 2000, 10, VI, qui précise que ... l'altération de l'état psychologique du salarié attesté par les témoignages produits et elle-même liée aux vicissitudes des relations professionnelles de celui-ci avec son employeur conduit à écarter et – tout au moins – à atténuer sensiblement le caractère volontaire et réfléchi de l'acte suicidaire ...

¹⁹⁰ Cass. Soc., 20 avr. 1988, *Bull. Civ.*, V, 241, p.158, qui retient le caractère professionnel du décès du salarié, intervenu suite à des remontrances qui lui avaient été adressées.

¹⁹¹ Une telle analyse aboutit à s'attacher prioritairement au caractère conscient ou non de l'acte de suicide, plutôt qu'à l'origine de celui-ci, ce qui déresponsabilise l'auteur du harcèlement.

BOCQUILLON¹⁹² relève que vu par ailleurs l'impossibilité d'établir que la victime disposait de ses facultés physiques et intellectuelles au moment de se suicider, la distinction posée entre le suicide conscient et celui qui ne l'est pas constitue une exigence inappropriée. Cette réflexion a toute son actualité par rapport au système belge de réparation et les difficultés relatives au caractère involontaire ou non du suicide ont été répertoriées ci-dessus.

2.2. La faute inexcusable

La faute inexcusable a la même définition que ci-dessus. Appliquée aux faits de harcèlement, celle-ci est difficilement imaginable.

§ 3. LA MALADIE PROFESSIONNELLE

La définition de la maladie est donnée par la Cour de Cassation française, comme étant le résultat d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine¹⁹³.

Il y a dès lors présomption de l'origine professionnelle de la maladie lorsque celle-ci :

- 1- est désignée dans un tableau de maladies professionnelles
- 2- et est contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Le régime est semblable au droit belge, étant que les tableaux de maladies professionnelles contiennent une présomption d'imputabilité, le travailleur ne devant pas apporter la preuve du lien entre la maladie et les travaux mentionnés dans les tableaux des maladies professionnelles. Ce tableau ne vise toutefois pas les maladies et affections résultant de faits de harcèlement.

A l'instar du droit belge, la possibilité a été introduite de solliciter la réparation de maladies ne figurant pas dans ces tableaux¹⁹⁴. Il est dès lors possible d'introduire une demande de maladie professionnelle en-dehors de cette liste.

Le critère légal est l'exigence que la maladie soit essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime, preuve à la charge de celle-ci.

Appliquée aux maladies découlant d'actes de harcèlement professionnel, la question se pose du critère de « travail habituel de la victime ». L'on peut en effet objecter que la maladie ne résulte pas du travail habituel en lui-même, mais d'actes de harcèlement exercés dans le cadre de celui-ci.

¹⁹² BOCQUILLON, F., « Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles, brèves réflexions sur l'application des règles du Code de la sécurité sociale aux accidents et maladies causés par des actes de harcèlement professionnel », *Revue de droit sanitaire et social*, 2000, p.558.

¹⁹³ Cass. Soc., 25 juin 1964, *Bull. Civ.*, V, p.562.

¹⁹⁴ Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993, art. 7-1, modifiant l'article L461-1 du Code de sécurité sociale.

En conclusion, à la condition que le caractère habituel des actes de harcèlement soit clairement établi, il n'y a pas lieu d'exclure cette hypothèse de la procédure prévue et les actes de harcèlement font ainsi partie intégrante de l'exécution du travail habituel du salarié. En conséquence, ils doivent être pris en compte comme une composante du travail lui-même.

Chapitre 8. En guise de conclusion

Il ne peut être contesté que les faits de harcèlement et de violence au travail constituent des manifestations d'un risque professionnel et qu'ils doivent trouver leur place dans la réparation légale prévue à ce titre et non donner lieu à une indemnisation dans le cadre des soins de santé et indemnités.

Les développements faits dans les deux systèmes de réparation en démontrent les possibilités et limites respectives. Si les deux voies sont ouvertes, il n'échappera pas que les difficultés de preuve dans le cadre du système de réparation des maladies d'origine professionnelle (liste ouverte) rendent quasi impossible pour une victime de faire admettre aujourd'hui qu'elle est atteinte d'une telle maladie et, a fortiori, que des mesures préventives doivent être prises.

C'est pour ces raisons que, en fin de compte, la matière des accidents du travail se prête mieux à la reconnaissance d'un tel risque professionnel, à la condition toutefois que la victime soit en mesure de satisfaire à la charge de la preuve que le législateur lui impose.

De lege ferenda, il n'est pas inintéressant de rejoindre la doctrine française ci-dessus, lorsqu'elle rappelle la suggestion faite dans le domaine des maladies professionnelles de s'inspirer des mesures législatives européennes en matière de discrimination, relatives au partage de la charge de la preuve.

Harcèlement, violence au travail et risque professionnel	1
JOURDAN, Mireille, REMOUCHAMPS Sophie et CALA Sandra	1
1 LES TEXTES APPLICABLES	2
1.1 La législation sur le harcèlement	2
1.2 La législation couvrant le risque professionnel	2
2 CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL.....	Erreur ! Signet non défini.
2.1 La législation sur le harcèlement	3
2.1.1 Employeurs concernés	3
2.1.2 Travailleurs concernés.....	3
2.1.3 Tiers à la relation de travail.....	4
2.2 La législation couvrant le risque professionnel	5
2.2.1 L'accident du travail	5
2.2.1.1 Le secteur privé.....	Erreur ! Signet non défini.
2.2.1.2 Le secteur public	Erreur ! Signet non défini.
2.2.2 La maladie professionnelle	7
2.2.2.1 Le secteur privé.....	Erreur ! Signet non défini.
2.2.2.2 Le secteur public	Erreur ! Signet non défini.
3 OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LES LEGISLATIONS APPLICABLES.....	Erreur ! Signet non défini.
3.1 La législation sur le harcèlement	7
3.1.1 L'article 442bis du Code pénal (loi du 30 octobre 1998)	8
3.1.2 La loi du 11 juin 2002.....	8
3.2 La législation couvrant le risque professionnel	9
3.2.1 L'accident du travail	10
3.2.2 La maladie professionnelle	10
4 DEFINITION DU RISQUE DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL.....	Erreur ! Signet non défini.
4.1 Les types de comportements visés.....	11
4.1.1 L'article 442bis du Code pénal	11
4.1.2 La loi du 11 juin 2002.....	13
4.1.2.1 Le harcèlement moral	Erreur ! Signet non défini.
4.1.2.1.1 Définition	13
4.1.2.1.2 Critères du comportement de harcèlement moral	14
4.1.2.1.2.1 Le comportement abusif	14
4.1.2.1.2.2 Le comportement répété.....	14
4.1.2.1.2.3 Le comportement intentionnel.....	15
4.1.2.1.3 Description du phénomène de harcèlement moral.....	15
4.1.2.1.3.1 Les types de harcèlement.....	15
4.1.2.1.3.2 Les formes de harcèlement	16
4.1.2.1.3.3 Les techniques de harcèlement.....	16
4.1.2.1.3.4 Les manifestations du harcèlement	17
4.1.2.2 Le harcèlement sexuel.....	Erreur ! Signet non défini.
4.1.2.3 La violence au travail	Erreur ! Signet non défini.
4.2 Les lésions pouvant être causées par des faits de harcèlement ¹	19
5 MECANISME LEGAL DE REPARATION DU RISQUE PROFESSIONNEL.....	Erreur ! Signet non défini.
5.1 Le risque professionnel couvert comme accident du travail	20
5.1.1 Définition de l'accident du travail	21
5.1.1.1 L'événement soudain	Erreur ! Signet non défini.
5.1.1.1.1 Les critères de l'événement soudain	21
5.1.1.1.2 Les critères de l'événement soudain et les faits de harcèlement et de violence	24
5.1.1.1.2.1 Application du mécanisme légal	24
5.1.1.1.2.2 La jurisprudence.....	27
5.1.1.2 La lésion.....	Erreur ! Signet non défini.
5.1.1.2.1 Définition	29
5.1.1.2.2 Lésion indemnisable	29
5.1.1.3 La survenance dans le cours de l'exécution du contrat	Erreur ! Signet non défini.
5.1.1.3.1 Le lieu d'exécution	31
5.1.1.3.2 Le temps d'exécution	32
5.1.2 Mécanisme de la preuve.....	33

5.1.2.1	Obligation de preuve dans le chef de la victime	Erreur ! Signet non défini.
5.1.2.2	Présomptions légales	Erreur ! Signet non défini.
5.1.2.2.1	Contenu et portée des présomptions légales	34
5.1.2.2.2	Notion de causalité	35
5.1.2.2.3	Etendue de la preuve contraire.....	35
5.1.3	La réparation de l'accident du travail	36
5.1.3.1	Conditions de la réparation de l'accident du travail	Erreur ! Signet non défini.
5.1.3.1.1	Caractère automatique de la réparation	36
5.1.3.1.1.1	<i>Principe</i>	36
5.1.3.1.1.2	<i>Exception : la faute intentionnelle de la victime ou de l'ayant droit</i>	36
5.1.3.1.2	Caractère forfaitaire de la réparation	37
5.1.3.1.2.1	Principe : le forfait légal.....	37
5.1.3.1.2.2	Exception : la faute intentionnelle de l'employeur, préposés ou mandataires.....	37
5.1.3.2	L'étendue de la réparation	Erreur ! Signet non défini.
5.1.3.2.1	Le dommage réparé	38
5.1.3.2.2	Le dommage exclu	38
5.1.3.3	La réparation en fonction des séquelles de l'accident	Erreur ! Signet non défini.
5.1.3.3.1	La réparation de l'accident non mortel	39
5.1.3.3.2	La réparation de l'accident mortel	40
5.1.3.3.2.1	<i>L'accident du travail mortel</i>	40
5.1.3.3.2.2	<i>Le décès consécutif à un accident du travail</i>	42
5.1.3.3.2.2.1	<i>Le décès accidentel</i>	42
5.1.3.3.2.2.2	<i>Le suicide de la victime consécutif à l'accident</i>	43
5.2	Le risque professionnel couvert comme maladie professionnelle	43
5.2.1	Types de maladies pouvant donner lieu à réparation.....	44
5.2.1.1	La maladie professionnelle figurant sur la liste	Erreur ! Signet non défini.
5.2.1.2	La maladie professionnelle hors liste	Erreur ! Signet non défini.
5.2.2	Conditions de reconnaissance d'une maladie professionnelle	45
5.2.2.1	L'existence de la maladie alléguée	Erreur ! Signet non défini.
5.2.2.2	L'exposition au risque professionnel de la maladie	Erreur ! Signet non défini.
5.2.2.2.1	Conditions de l'exposition au risque professionnel.....	46
5.2.2.2.1.1	<i>Exposition inhérente à l'exercice de la profession</i>	46
5.2.2.2.1.2	<i>Exposition plus grande que celle subie par la population en général</i>	46
5.2.2.2.1.3	<i>Les connaissances médicales généralement admises</i>	47
5.2.2.2.2	Durée de l'exposition	47
5.2.2.3	La causalité	Erreur ! Signet non défini.
5.2.2.3.1	Causalité de nature médicale	48
5.2.2.3.2	Hypothèse des causes multiples	48
5.2.2.3.2.1	<i>En cas d'incapacité de travail</i>	48
5.2.2.3.2.2	<i>En cas de décès</i>	49
5.2.3	Mécanisme de la preuve.....	50
5.2.3.1	Dans le cadre de la liste.....	Erreur ! Signet non défini.
5.2.3.2	Dans le système hors liste	Erreur ! Signet non défini.
5.2.3.2.1	Absence de présomption légale	51
5.2.3.2.2	Obligation de preuve dans le chef de la victime	51
5.2.3.2.2.1	<i>L'existence de la maladie alléguée</i>	51
5.2.3.2.2.2	<i>L'exposition au risque professionnel de la maladie</i>	51
5.2.3.2.2.3	<i>La cause déterminante et directe de la maladie</i>	52
5.2.4	La réparation de la maladie professionnelle	54
5.2.4.1	Caractère automatique de la réparation	Erreur ! Signet non défini.
5.2.4.2	Caractère forfaitaire de la réparation	Erreur ! Signet non défini.
5.2.4.2.1	Principe	54
5.2.4.2.2	Exception : la faute intentionnelle	54
5.2.4.3	L'étendue de la réparation	Erreur ! Signet non défini.
5.2.4.3.1	Le dommage réparé	55
5.2.4.3.2	Le dommage exclu	55
6	LA LEGISLATION SUR LE HARCELEMENT ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE PREVENTION DU RISQUE PROFESSIONNEL	Erreur ! Signet non défini.
6.1	La prévention dans le cadre de la loi du 11 juin 2002	56
6.2	La prévention du risque professionnel	56

7	POUR ALIMENTER LA REFLEXION : DU CÔTÉ DU DROIT FRANÇAIS	Erreur ! Signet non défini.
7.1	Définitions	57
7.1.1	Le harcèlement	57
7.1.2	Le risque professionnel.....	58
7.1.2.1	L'accident du travail	Erreur ! Signet non défini.
7.1.2.2	La maladie professionnelle	Erreur ! Signet non défini.
7.2	La réparation des faits de harcèlement en tant que risque professionnel	58
7.2.1	L'accident du travail	58
7.2.1.1	Eléments constitutifs de l'accident du travail	Erreur ! Signet non défini.
7.2.1.1.1	Le fait accidentel	59
7.2.1.1.2	Lien entre l'accident et le travail	59
7.2.1.2	Caractère forfaitaire de la réparation	Erreur ! Signet non défini.
7.2.1.2.1	Principe du forfait légal	60
7.2.1.2.2	Exceptions : la faute intentionnelle ou inexcusable de l'employeur ou de la victime	60
7.2.1.2.2.1	<i>La faute intentionnelle ou inexcusable de l'employeur</i>	60
7.2.1.2.2.1.1	<i>La faute intentionnelle</i>	60
7.2.1.2.2.1.2	<i>La faute inexcusable</i>	61
7.2.1.2.2.2	<i>La faute intentionnelle ou inexcusable de la victime</i>	62
7.2.1.2.2.2.1	<i>La faute intentionnelle</i>	62
7.2.1.2.2.2.2	<i>La faute inexcusable</i>	63
7.2.2	La maladie professionnelle	63
8	EN GUISE DE CONCLUSION	Erreur ! Signet non défini.