

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Appréhension des risques psychosociaux par la sécurité sociale

Flohimont, Valérie

Published in:

Risques psychosociaux en droit social

Publication date:

2014

Document Version

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Flohimont, V 2014, Appréhension des risques psychosociaux par la sécurité sociale: une comparaison des approches en droits belge et français. dans L Lerouge (ed.), *Risques psychosociaux en droit social: approche juridique comparée France/Europe/Canada/Japon*. Dalloz, Paris, pp. 241-253.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

212. Appréhension des risques et troubles psychosociaux par la sécurité sociale : une comparaison des approches en droits belge et français

VALÉRIE FLOHIMONT
Centre de recherche « Vulnérabilités et sociétés »
Université de Namur
KU Leuven

SECTION 0 ORIENTEUR

- Sect. 1 Troubles psychosociaux et accidents de travail
Sect. 2 Troubles psychosociaux et maladies professionnelles

212.01 La prévention est liée au droit du travail, la réparation au droit de la sécurité sociale. En matière de risques psychosociaux, le droit social belge et le droit social français ont notamment en commun le fait que le sujet touche simultanément le droit du travail et le droit de la sécurité sociale. Comme le soulignent plusieurs auteurs, le droit du travail s'intéresse essentiellement à la prévention des risques alors que le droit de la sécurité sociale a pour objectif principal la réparation individuelle¹ lorsque le risque survient. La prévention n'intervient qu'à titre complémentaire en droit de la sécurité sociale et est alors étroitement liée au droit du travail.

En droit belge, il s'agit par exemple du fait que les données relatives aux accidents de travail survenus dans l'entreprise (droit de la sécurité sociale) doivent être communiquées au comité pour la prévention et la protection au travail (équivalent du CHSCT français) afin non seulement d'être examinées, mais aussi d'être prises en compte dans les mesures prévues au plan annuel et au plan global (quinquennal)

1. V. NOT. : Caron M., Verkindt P.-Y., « Le droit de la sécurité sociale confronté aux risques professionnels », RDSS 2010. 593.

de prévention que l'employeur doit adopter et mettre en œuvre pour respecter le principe légal de « gestion dynamique des risques »¹ (droit du travail)². À l'inverse, la loi sur le bien-être au travail³ (droit du travail) impose à l'employeur de prendre des mesures de prévention, en priorité pour éviter d'exposer le travailleur au risque, ce qui, *in fine*, doit logiquement avoir des répercussions sur l'application du droit de la sécurité sociale, notamment en matière d'indemnités d'incapacité de travail, d'accident de travail ou de maladie professionnelle (droit de la sécurité sociale).

En droit français, l'interaction entre ces deux branches du droit social est relativement similaire puisque « c'est dans le champ des "accidents du travail et des maladies professionnelles" qu'a pu se constituer une véritable doctrine de la prévention appuyée sur des concepts, des normes et des institutions » et que « les actions de prévention des caisses [de sécurité sociale] trouvent désormais un point d'appui efficace dans les textes du Code du travail qui instaurent non seulement une obligation de prévention mais encore une méthodologie rationnelle de cette dernière »⁴.

212.02 Risques psychosociaux et droit social. Dans un monde idéal, il serait donc judicieux d'aborder la question des risques psychosociaux sous l'angle global du droit social tant les interactions entre droit du travail et droit de la sécurité sociale sont importantes. Néanmoins, pour des raisons didactiques, nous nous limitons dans le présent article à traiter le sujet dans le cadre du droit de la sécurité sociale, et plus spécifiquement en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

212.03 Faire la différence entre risque et trouble psychosocial. Au niveau terminologique, nous retenons la différence entre risque psychosocial et trouble psychosocial telle que posée par Caron et Verkindt⁵ : « Le trouble psychosocial apparaît comme la réalisation du risque psychosocial »⁶, c'est donc le trouble psychosocial qui peut faire l'objet d'une indemnisation en droit de la sécurité sociale.

212.04 Troubles psychosociaux, accidents du travail et maladies professionnelles. Dans un premier temps, nous abordons la question des troubles psychosociaux

1. Le système de gestion dynamique des risques a été introduit par l'Arrêté royal 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 se base sur l'analyse des risques que chaque entreprise est tenue de réaliser, en tenant compte des différents risques (risques liés à la nature des activités, risques spécifiques liés à certaines activités et risques liés au[x] travailleur[s]) présents dans l'entreprise et de leurs interactions. Il trouve sa traduction dans le plan annuel et dans le plan global de prévention, *V. Principes généraux relatifs à la politique du bien-être*, www.emploi.belgique.be

2. Arrêté royal 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, art. 12 - Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail, *M.B.*, 31 mars 1998.

3. L. 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 sept. 1996.

4. Caron M., Verkindt P.-Y., « Le droit de la sécurité sociale confronté aux risques professionnels », préc.

5. *Ibid.*

6. *Ibid.*

et des accidents de travail. Dans quelles conditions un trouble psychosocial peut-il être reconnu comme accident de travail en droit belge et en droit français (sect. 1) ? Ensuite, nous nous intéressons à la reconnaissance (ou non) du trouble psychosocial comme maladie professionnelle (sect. 2). Enfin, nous tirons quelques conclusions ou plutôt, nous proposons quelques pistes de réflexion (sect. 3).

SECTION 1

TROUBLES PSYCHOSOCIAUX ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

212.11 Les difficultés à reconnaître les troubles psychosociaux comme accidents du travail. Si la reconnaissance d'un accident physique comme accident de travail ne soulève plus d'après discussions en droits belge et français dès le moment où les conditions juridiques requises par les différentes législations sont remplies, tel n'est pas (encore) le cas lorsque survient un trouble psychique dans le cadre du travail. Les troubles psychiques sont multidimensionnels¹ et ont généralement une origine multifactorielle. Il n'est dès lors pas souvent aisé d'isoler le contexte ayant constitué le terreau du trouble, à savoir la sphère professionnelle ou la sphère privée. Mais avant d'entrer dans le vif du sujet, à savoir dans quelle mesure un trouble psychosocial peut ou non être reconnu comme accident de travail et donner lieu à indemnisation dans ce cadre, rappelons brièvement les conditions qui doivent être remplies pour qu'un accident puisse être reconnu comme accident de travail.

212.12 La définition de l'accident du travail. En droit français, un accident de travail est un « accident survenu, par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs » (CSS, art. L. 411-1). La Cour de cassation française affine cette définition en déclarant que « l'accident du travail peut se définir comme "un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date de l'apparition de celle-ci" »². Pour qu'un accident à caractère professionnel, c'est-à-dire un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, puisse être reconnu comme accident de travail, il importe par ailleurs que l'événement ou la lésion soit soudain et que le préjudice subi soit corporel. Cette notion de « corporalité » est entendue dans un sens relativement large puisqu'il s'agit d'une altération de l'état de santé, physique, mais qui s'effacera au profit de l'intégration de la santé mentale³. À titre de comparaison, nous pouvons signaler ici que le législateur belge, lors de l'élaboration de la loi sur les accidents de travail⁴, a choisi pour sa part d'abandonner la notion de « lésion corporelle » afin d'éviter

1. Durand V. M., Barlow D. H., *Psychopathologie : une perspective multidimensionnelle*, Paris-Bruxelles, 2^e éd., De Boeck Université, 2007, 1 178 p.

2. V. Lerouge L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS* 2007. 696 - Soc. 2 avr. 2003 n° 00-21.768, *Bull. civ. V*, n° 132.

3. *Ibid.*

4. L. 10 juill. 1971 sur les accidents de travail, *M.B.*, 24 avr. 1971.

une interprétation trop restrictive du concept¹ (*infra*). Néanmoins, en France, Lerouge souligne que « depuis assez longtemps, les souffrances psychiques sont prises en considération au titre de la législation de l'accident du travail quand une lésion physique est apparue dans le cadre du travail »². Plus récemment, la Cour de cassation française a assoupli et cadré la question des souffrances psychiques dont peut être atteint un travailleur suite à son travail. Pour qu'une altération psychique de la santé puisse être qualifiée d'accident de travail, il faut qu'il y ait une « brutale altération des facultés mentales »³ en relation avec le travail.

En droit belge, un accident du travail est un « accident survenu à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution d'un contrat de louage de travail et qui produit une lésion »⁴. La jurisprudence considère de manière stable qu'un accident de travail est « l'événement soudain qui produit ou constitue l'une des causes d'une lésion corporelle ou mentale entraînant la mort, ou une incapacité de travail ou du moins des frais médicaux ou des dégâts à des prothèses, (quoique ces conséquences ne doivent pas nécessairement se produire au même moment que l'événement), survenu dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail »⁵. De la même manière que le droit français, le droit belge exige donc non seulement un événement soudain⁶ mais aussi une lésion de nature physique ou psychique, le tout devant être, naturellement, en relation avec le travail.

212.13 La condition d'une relation avec le travail. En matière de trouble psychique, cette condition de « relation avec le travail » est généralement le point attaqué par certains assureurs qui tentent ainsi d'échapper à la qualification d'accident de travail et dès lors au paiement de l'indemnisation. Ce phénomène est encore plus prégnant lorsque la lésion apparaît en dehors du cadre strict du travail. Comme énoncé précédemment, il est vrai que les troubles psychiques étant généralement multifactoriels, il n'est pas commode de déterminer si le trouble est effectivement survenu en raison du travail ou dans le cadre de l'exécution du travail. Le juge belge estime néanmoins à cet égard qu'« à partir du moment où une relation causale, même partielle, même indirecte, est raisonnablement établie entre (...) l'état de la victime et l'accident », il y a lieu d'indemniser la victime et de couvrir l'intégralité du dommage⁷ dans le cadre de la réparation des accidents du travail. En d'autres termes, l'indemnisation ne peut pas être refusée au motif par exemple que d'autres

facteurs que le seul accident survenu dans le cadre du travail seraient en cause ou que la victime avait une « prédisposition »¹ aux troubles psychiques.

212.14 Le trouble psychique qui survient après une lésion physique. Tant en droit belge qu'en droit français, nous pouvons remarquer que la jurisprudence accepte de reconnaître comme accident de travail un trouble psychique qui survient suite à une lésion ou un accident « physique » survenu dans le cadre du travail. Ainsi, en France, Lerouge donne comme exemple le cas d'un mineur qui s'est suicidé un mois après un accident de travail ayant entraîné des contusions frontales avec pour conséquence des troubles neuropsychiques ou encore celui d'un mécanicien victime de troubles psychiques constatés suite à un accident de travail². En Belgique, nous pouvons notamment citer le cas d'un employé de la Société des transports intercommunales de Bruxelles (STIB), victime de deux accidents de travail à quelques mois d'intervalle suite à des altercations avec des passagers, qui développe par la suite un stress post-traumatique³ ou encore celui d'un enseignant ayant reçu un projectile sur la tête, en classe, alors qu'il était insulté par un autre élève et qui, en sus de la lésion à la tête, a développé ultérieurement une dépression vu le contexte outrageant et humiliant de l'accident⁴.

212.15 Le trouble psychique sans lésion physique préalable. La question de la reconnaissance d'un trouble psychique comme accident du travail devient plus sensible lorsqu'aucun accident de nature physique n'a pas eu lieu. Côté belge, nous pouvons remarquer que la jurisprudence ne semble pas avoir trop de réticences à qualifier d'accident du travail des lésions psychiques survenues suite à un hold-up ou des menaces de ce type⁵. La Cour du travail d'Anvers a ainsi reconnu comme accident de travail un stress post-traumatique survenu dans la foulée de deux attaques à main armée dans un bureau d'une mutualité, bien que la seconde attaque ait eu lieu en l'absence de la victime et que la victime n'ait pas été en incapacité de travail immédiatement après la première attaque⁶. Il faut dire que le législateur belge, dans les travaux préparatoires de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, avait déjà déclaré qu'une lésion pouvait aussi bien être de nature physique que mentale⁷.

1. Projet de loi sur les accidents du travail, *Doc. parl. Sénat*, 1970/1971, n° 215, p. 5, rapport fait au nom de la Commission de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale par M. Pede.
 2. Lerouge L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », préc.
 3. *Ibid.*, Civ. 2^e, 24 mai 2005, n° 03-30.480, *Bull. civ. II*, n° 132.
 4. L. 10 juill. 1971 sur les accidents de travail, *M.B.*, 24 avr. 1971, art. 7; SPF Sécurité sociale, *Aperçu de la sécurité sociale en Belgique 2011*, Direction générale Appui stratégique, Service public fédéral Sécurité sociale, Bruxelles, 2012, p. 461, www.socialsecurity.fgov.be, rubrique « publications ».
 5. *Ibid.*
 6. La Cour de cassation belge estime que « l'événement soudain doit être un fait déterminable dans le temps d'une durée relativement brève. Il appartient au juge de décider si la durée d'un événement excède la limite de ce qui peut être considéré comme un événement soudain » : *Cass. belge*, 28 avr. 2008, RG S. 07.0079.N, www.juridat.be
 7. Cour du travail de Bruxelles, 4 juin 2007, RG 48.245, www.terralaboris.be/spip/IMG/pdf_2007_06_04_-48245.pdf

1. Par « prédisposition », on entend « une caractéristique d'un sujet, très généralement ignorée de celui-ci, n'ayant aucune expression dans sa vie quotidienne mais qui, lors d'un traumatisme, favorise l'apparition d'une pathologie contestable qui n'existait pas auparavant », Lucas P., « Accident du travail et état antérieur » in Fagnart J.-L. (dir.), *1903-2003. Accidents du travail : 100 ans d'indemnisation*, colloque organisé le 5 décembre 2003 par la faculté de droit de l'ULB, Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 66.
 2. Lerouge L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », préc. - Soc. 13 juin 1979, n° 78-10.115, *Bull. civ. V*, n° 535 - Soc. 31 oct. 1991, n° 89-15.408, NP.
 3. Cour du travail de Bruxelles, 4 juin 2007, RG 48.245, www.terralaboris.be/spip/IMG/pdf_2007_06_04_-48245.pdf
 4. Cour du travail de Liège, 7 avr. 2008, RG 34 771/07, www.juridat.be
 5. V. NOT. : Cour du travail Bruxelles, 12 mars 2001, RG 39 306.
 6. Cour du travail d'Anvers (Hasselt), 23 janv. 2002, RG 2000/300, www.juridat.be
 7. Projet de loi sur les accidents du travail, *Doc. parl. Sénat*, 1969/1979, n° 328, p. 10, Exposé des motifs; *Doc. parl. Sénat*, 1970/1971, n° 215, préc., p. 5.

212.16 La reconnaissance du suicide en accident du travail. Que dire maintenant de l'épineuse question des suicides, expression ultime de la souffrance psychique ? À l'instar des autres formes d'accident de travail, il faut que la lésion, en l'occurrence le suicide, ait été causée par un événement soudain survenu dans le cadre de l'exécution du travail. La Cour de cassation française « refuse de qualifier le suicide en accident de travail lorsque l'acte est volontaire et réfléchi »¹. De même, la jurisprudence belge considère que pour échapper à l'indemnisation de la victime (ou de ses ayants droit lorsque l'acte a eu une issue fatale), l'assureur doit prouver le caractère volontaire, l'intention dans le chef du travailleur qui se suicide ou tente de se suicider². En d'autres termes, tant le juge belge que le juge français fait une différence entre d'une part, le suicide intentionnel et conscient, d'autre part, le suicide non intentionnel ou inconscient. Pour la jurisprudence belge, « le suicide conscient "est le résultat d'une résolution réfléchie; c'est l'acte commis par un individu qui, bien qu'agissant sous l'emprise de graves préoccupations qui faussent son jugement et diminuent son courage et sa force de résistance, jouit encore de son libre arbitre; il est, malgré tout, en état de comprendre la portée morale de l'acte qu'il va commettre de sang-froid et dont il assume la responsabilité" tandis qu'*a contrario*, le suicide inconscient est "le résultat d'une impulsion irraisonnée et irrésistible; c'est l'acte accompli par un être privé de raison ou tout au moins qui n'a plus la pleine possession de ses facultés mentales, dont la volonté est obnubilée, la force de résistance annihilée, au point qu'il ne saisit pas la portée morale et les conséquences de son acte" »³. En droit français, les notions de suicide conscient et suicide inconscient sont similaires. En effet : « Le suicide conscient serait le résultat d'une résolution réfléchie d'un individu jouissant de son libre arbitre qui est en état de comprendre la portée de l'acte qu'il va commettre. Le suicide inconscient serait au contraire le résultat d'une impulsion irraisonnée d'un individu qui n'a plus la pleine possession de ses facultés mentales dont la volonté de résistance est annihilée au point qu'il ne saisit pas la portée morale ni les conséquences de son acte »⁴. La similarité du vocabulaire employé dans les deux pays est manifeste; la seule différence qui peut encore subsister se trouve sans doute dans la manière dont chaque juge va appliquer et interpréter ces définitions.

212.17 Une évolution similaire des relations entre troubles psychiques et accidents du travail en France et en Belgique. Nous pouvons donc constater qu'en matière de troubles psychiques et d'accident de travail, l'évolution jurisprudentielle dans les deux pays est assez similaire, tant en termes d'objectif dans l'application de la législation qu'en termes de méthode interprétative. La seule différence

1. Lerouge L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », préc. - Soc. 23 sept. 1982, n° 81-14.698, Bull. civ. V, n° 525.
2. Cour du travail d'Anvers (Hasselt), 20 déc. 2010, RG 2009/AH/239, www.juridat.be - Cour du travail de Mons, 19 janv. 2010, RG 21 108, www.juridat.be - Cass. belge, 2 nov. 1998, Bull. ass., 1999, n° 326, p. 34 - Cass. belge, 25 janv. 1982, Pas. 1982, p. 658.
3. Pour ces deux définitions, la Cour du travail de Mons renvoie à J. Ernault, *Le droit de l'assurance vie*, Bruylant, 1987, p. 131 - Cour du travail de Mons, 19 janv. 2010, RG 21 108, www.juridat.be
4. Hautefort M., « Une dépression nerveuse admise comme accident du travail », *Sem. soc. Lamy*, n° 1137, 29 sept. 2003, p. 10 - Lerouge L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », préc.

marquante est peut-être que le juge français ne semble pas évoquer explicitement la notion de prédisposition et ses conséquences (ou non) sur la qualification d'accident de travail. Néanmoins, nous nous exprimons ici « sous réserve » car ce point précis mériterait une étude plus approfondie que nous ne pouvons mener dans le cadre de la présente contribution.

SECTION 2

TROUBLES PSYCHOSOCIAUX ET MALADIES PROFESSIONNELLES

212.21 Troubles psychosociaux et maladie professionnelle. Les troubles psychosociaux qui peuvent survenir dans le cadre du travail ne sont pas nécessairement le fruit d'un événement soudain, au sens où l'entend la législation sur les accidents de travail, mais peuvent également être le résultat d'une évolution plus lente et progressive. Dans ce cadre, la question qui se pose est alors de savoir dans quelle mesure ces troubles psychiques peuvent être qualifiés de maladie professionnelle ? Pensons par exemple au stress, à la dépression, au *burn-out*.

212.22 Maladies professionnelles hors tableau. Concernant les maladies non-répertoriées dans les tableaux de maladies professionnelles, en France, il semble que certains Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) « reconnaissent parfois (...) le caractère de maladie professionnelle », notamment à la dépression¹. La procédure est cependant longue et difficile. En Belgique, au vu des informations disponibles, ce type de reconnaissance est manifestement plus rare, voire inexistant.

212.23 Maladies professionnelles en Belgique. Le droit belge connaît deux systèmes de reconnaissance des maladies professionnelles². Le premier système, dit de la « liste fermée », définit la liste des maladies qui peuvent être qualifiées de maladies professionnelles si les conditions légales requises sont remplies³. Le second système, dit « hors liste » (ou « système ouvert »), permet de qualifier de maladie professionnelle une maladie non reprise dans la liste fermée à condition que la victime apporte la preuve que cette maladie trouve sa cause directe et déterminante dans l'exercice de la profession⁴. Quel que soit le système, la victime doit donc prouver la maladie et l'exposition au risque⁵. Dans le cas de la liste fermée, le lien de cau-

1. Lerouge L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », préc.
2. Lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, M.B., 27 août 1970.
3. Arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles, M.B., 4 avr. 1969.
4. Lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, M.B., 27 août 1970, art. 30bis.
5. Le législateur a prévu une exception : l'exposition au risque ne doit pas être prouvée si le travailleur a travaillé dans certaines industries énumérées dans un arrêté royal, arrêté royal du 6 février 2007 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., 27 févr. 2007.

salité entre l'exposition au risque et la maladie fait l'objet d'une présomption irréfragable; dans le cas du système hors liste, la victime doit également apporter la preuve du lien de causalité. En raison de l'exigence légale de prouver la causalité directe et déterminante, il n'est guère aisé pour les victimes de démontrer le lien de causalité. Bien que la Cour de cassation belge ait quelque peu assoupli le critère de la causalité directe et déterminante dans son application, en acceptant la possibilité d'une certaine prédisposition de la victime¹, le Fonds des maladies professionnelles reste relativement ferme sur le sujet et entend par « cause directe et déterminante », le fait que « l'exercice de la profession doit être la cause prédominante de la maladie » et que « le rapport causal entre l'exercice de la profession et la maladie doit être quasiment incontestable »². En d'autres termes, « il ne suffit pas que l'exercice de la profession ait joué un rôle fortuit, un rôle catalyseur ou qu'il y ait eu une légère aggravation. [En outre,] l'éventualité que l'affection se soit également manifestée en dehors de l'exposition professionnelle doit être négligeable »³.

212.24 Maladies professionnelles en France. Le régime français des maladies professionnelles est, selon les termes de la loi, relativement similaire puisqu'il connaît, d'une part, un système de « tableau » dans lequel figure une liste de maladies considérées comme professionnelles pour autant qu'elles aient été contractées dans les conditions reprises dans le tableau (CSS, art. L. 461-1), d'autre part, un système « ouvert » qui permet de qualifier de maladie professionnelle une maladie non reprise dans le tableau à condition d'établir « 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 L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé » (CSS, art. L. 461-1). Il convient également de préciser que le législateur français permet de reconnaître comme maladie professionnelle une maladie qui ne répondrait pas à toutes les conditions mentionnées dans le tableau des maladies professionnelles (délai de prise en charge, durée d'exposition ou liste limitative des travaux) pour autant qu'il soit prouvé que la maladie soit causée directement par le travail habituel de la victime.

212.25 Les troubles psychiques absents des tableaux de maladies professionnelles. Ni la liste fermée belge ni le tableau des maladies professionnelles français ne contiennent de maladies de type psychique. Par contre, en ce qui concerne le système ouvert, les similarités législatives entre les droits belge et français évoquées ci-dessus ne s'étendent pas à l'application de la législation lorsque les maladies dont sont victimes les travailleurs sont de nature psychique. Il semble en effet que les Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) acceptent parfois de reconnaître des troubles psychiques tels que la dépression ou

1. V. Verdeyen V., « Deel VI. Beroepsziekten » in Put J., Verdeyen V. (dir.), *Praktijkboek sociale zekerheid*, Mechelen, Kluwer, 2013, p. 419 - Cass. belge, 2 févr. 1998, RG S. 97.0109.N, JT 1998. 409.
2. FMP, *Réparation en cas de maladie professionnelle*, brochure, avr. 2013, p. 9, www.fmp-fbz.fgov.be, rubrique « documentation », sous-rubrique « publications générales ».
3. FMP, *Réparation en cas de maladie professionnelle*, brochure, avr. 2013, p. 9, www.fmp-fbz.fgov.be, rubrique « documentation », sous-rubrique « publications générales ».

l'anxiété généralisée comme maladie professionnelle, ce qui n'est pas le cas du Fonds des maladies professionnelles belge¹. Selon les dernières statistiques publiées par le Fond, seules des pathologies physiques ont été reconnues comme maladies professionnelles². Par ailleurs, en France, le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct) s'est penché sur la question des pathologies psychiques d'origine professionnelle et a établi, en décembre 2012, un rapport documenté, sur la base d'une « démarche pragmatique consistant, dans un premier temps, à faciliter l'examen des demandes par les Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) dans le cadre juridique existant et, dans un deuxième temps, à envisager les autres voies d'amélioration de la prise en charge des pathologies psychiques »³. Ce rapport retient trois pathologies psychiques, à savoir la dépression, l'anxiété généralisée et l'état de stress post-traumatique, et vise à documenter une reconnaissance possible de ces troubles au titre de maladie professionnelle. En Belgique, dans le cadre de la « maladie en relation avec le travail », notion introduite en 2006 par le législateur, une commission du Fonds des maladies professionnelles fut chargée en 2008 de se pencher sur la question du *burn-out*⁴ mais, à ce stade et bien qu'un premier rapport ait été présenté en 2009⁵, ses travaux n'ont pas (encore ?) abouti.

212.26 La maladie en relation avec le travail en Belgique. La maladie en relation avec le travail, spécificité belge, n'est pas une maladie professionnelle au sens évoqué précédemment. Il s'agit d'une maladie qui, « selon les connaissances médicales généralement admises, peut trouver sa cause partielle dans une exposition à une influence nocive, inhérente à l'activité professionnelle et supérieure à celle subie par la population en général, sans que cette exposition, dans des groupes de personnes exposées, constitue la cause prépondérante de la maladie »⁶. Sans entrer dans les détails de la procédure, chaque maladie en relation avec le travail doit faire l'objet d'une reconnaissance spécifique au moyen d'un arrêté royal qui précise également les mesures que le Fonds des maladies professionnelles finance ainsi que les

1. Laflamme évoque dans son ouvrage deux cas de reconnaissance de troubles psychiques comme maladie professionnelle par le Fonds des maladies professionnelles belge mais aucun des rapports du Fonds que nous avons consultés n'évoquent ces cas. Nous ne mettons pas en doute les propos de l'auteur, mais nous nous interrogeons sur la discrétion du Fonds à ce propos; Laflamme A.-M., *Le droit à la protection de la santé mentale au travail*, Bruxelles, Bruylant, 2008, 595 p.
2. www.fmp-fbz.fgov.be, rubrique « documentation », sous-rubrique « statistiques ».
3. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail, Commission des Pathologies Professionnelles, Groupe de travail sur les pathologies d'origine psychique d'origine professionnelle, 1^{re} partie : *pathologies psychiques. Rapport final*, déc. 2012, 19 p., www.travailler-mieux.gouv.fr
4. Mairiaux P., « Le modèle belge des maladies en relation avec le travail », colloque *Évaluation et prévention des risques psychosociaux*, Charleroi, 27 avr. 2010, www.istnf.fr
5. Selon Mairiaux, le premier rapport de la commission a mis en évidence deux difficultés : d'une part, la réticence des employeurs par rapport à une reconnaissance du *burn-out* comme maladie en relation avec le travail parce qu'ils estiment que la prévention du stress doit rester du ressort de l'employeur, d'autre part, le fait que d'un point de vue médical, l'identification des stratégies d'intervention « *evidence based* » doit encore être réalisée, *ibid.*
6. Lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, M.B., 27 août 1970, art. 62bis.

conditions et les modalités de ce financement¹. Aujourd'hui, seule une maladie a été qualifiée de maladie en relation avec le travail, à savoir des douleurs lombaires dues essentiellement à de la manutention² ! Sans doute le Fonds des maladies professionnelles et le législateur belge pourraient-ils s'inspirer de l'exemple français du rapport sur les pathologies psychiques d'origine professionnelle pour travailler la question de la dépression, de l'anxiété généralisée, etc. au travers du concept de maladies en relation avec le travail. Même si les maux physiques n'ont pas disparu du monde du travail, il importe que les institutions vivent avec leur temps et prennent en compte les réalités d'aujourd'hui.

CONCLUSIONS

212.31 Des législations belge et française assez similaires. Comme nous pouvons le constater, les législations belge et française relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont assez similaires en leurs termes. En matière d'accidents du travail, l'exigence d'un événement soudain et d'une lésion ainsi que d'un contexte de travail existe dans les deux systèmes juridiques. En outre, même si la formulation diffère quelque peu, tant la lésion physique que la lésion psychique peut entrer en ligne de compte pour une indemnisation dans le cadre de la législation relative aux accidents du travail. De même, le suicide peut être, de chaque côté de la frontière, reconnu comme accident de travail, pour autant qu'il soit non intentionnel ou inconscient. Enfin, dans un système comme dans l'autre, toute la difficulté en matière de troubles psychosociaux réside dans l'apport de la preuve du lien avec le travail. Cette preuve semble moins difficile à amener lorsque la lésion psychique est précédée d'un accident physique ou d'une (menace d') agression. Mais il existe des violences qui, sans toucher à l'intégrité physique de l'individu, sont bien plus terribles et prennent naissance dans le cadre de l'exécution du travail. Or, force est de constater que la jurisprudence semble très mal à l'aise face à ce type de situations lorsque le juge doit statuer sur le caractère éventuel d'accident du travail du trouble psychosocial engendré. Cet inconfort du juge est certes compréhensible mais traduit avant tout, nous semble-t-il, les limites d'une approche causaliste stricte (un fait – un lien de causalité – un dommage). Peut-être faudrait-il envisager d'aborder cette question de manière plus systémique, en acceptant que des interactions et des mécanismes de renforcement soient possibles.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, les régimes juridiques français et belge appliquent un système de liste fermée/tableau et un système ouvert. Les listes fermées en France et en Belgique ne reprennent aucune maladie psychique. Dans le système ouvert, les conditions pour qu'une victime puisse obtenir une

1. Il convient de préciser que ce type de maladie ne fait jamais l'objet du versement d'une rente visant à indemniser l'incapacité temporaire ou permanente ou encore le décès du travailleur malade. Le financement possible vise essentiellement les soins de santé, les mesures favorisant la réintégration ou la réadaptation dans le milieu professionnel, etc.
2. Arrêté royal 17 mai 2007 fixant l'entrée en vigueur de l'article 44 de la loi du 13 juillet 2006 et portant exécution de l'article 62bis des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, *M.B.*, 11 juin 2007.

reconnaissance de son trouble ou de sa maladie comme maladie professionnelle sont également similaires. Il importe notamment que la pathologie trouve sa cause directe et déterminante dans l'exercice de la profession, dans le travail habituel de la victime. Néanmoins, apporter une telle preuve pour des troubles psychosociaux est extrêmement difficile puisque les maladies psychiques sont par essence de nature multidimensionnelle¹. Il semble toutefois que les institutions françaises soient plus progressistes sur ce point que la Belgique. D'une part, les Commissions régionales de reconnaissance des maladies professionnelles reconnaissent parfois des dépressions ou des troubles généralisés de l'anxiété comme maladie professionnelle. D'autre part, nous pouvons saluer – même s'il faudra voir qu'elle en sera l'application concrète à long terme – le travail réalisé par le Coct concernant la dépression, l'anxiété généralisée et l'état de stress post-traumatique dans la mesure où ce travail vise notamment à faciliter la reconnaissance de ces maladies comme maladies professionnelles dans le cadre de la législation existante et a donc pour objectif de soutenir les CRRMP dans le traitement des dossiers. Il s'agit là, selon nous, d'une bonne initiative qui tient notamment compte des réalités actuelles du monde du travail. À l'inverse, nous regrettons que les travaux de la Commission belge du Fonds des maladies professionnelles en matière de *burn-out* n'aboutissent pas. À l'heure où l'OCDE estime que le coût de la maladie mentale en Belgique s'élève à 3,4 % du produit national brut² et où les coûts principaux ne sont pas tant les soins de santé que la perte de productivité au travail, la baisse des performances et les pertes d'emploi³, il serait sans doute judicieux que tous les acteurs concernés travaillent de concert pour aboutir à des résultats, non seulement en matière de soutien aux victimes, mais aussi en matière de prévention.

212.32 Des législations qui doivent mieux tenir compte des réalités. Enfin, même si le rapport du droit au temps est constamment sujet à discussion – tantôt trop lent, tantôt trop rapide – nous pensons qu'il est aujourd'hui indispensable que nos systèmes juridiques tiennent compte des nouvelles réalités du monde du travail. Législateur, juge et institutions de sécurité sociale ne peuvent faire abstraction des principaux maux auxquels sont confrontés travailleurs et employeurs et tenter, plus ou moins discrètement, de se « reposer sur la patate chaude » comme le dit l'expression populaire. Lors de la naissance des premières législations relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles il y a plus d'un siècle, la sécurité physique fut, à juste titre, l'objet de toutes les attentions. Aujourd'hui, malgré les difficultés que cela implique, il est essentiel d'accepter que la sécurité psychique constitue le centre du débat et est, à ce titre, la priorité à laquelle il convient de s'atteler dès maintenant.

212.33 Une législation belge qui intègre expressément les risques psychosociaux. Le législateur belge en est certainement conscient puisqu'au moment où nous terminons ces lignes, la Chambre vient d'adopter, en séance plénière, une loi

1. Durand V. M., Barlow D. H., *Psychopathologie : une perspective multidimensionnelle*, préc.
2. OCDE, *Santé mentale et emploi : Belgique*, Paris, Éditions OCDE 2013. 135 p.
3. *Ibid.*, p. 22.

visant à modifier la loi sur le bien-être au travail¹ en y introduisant notamment le concept de risques psychosociaux en lieu et place de la notion de charge psychosociale. Le risque psychosocial y est défini comme « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage physique ou psychique suite à l'exposition à une organisation du travail dont les conditions de travail, le contenu de travail ou les relations interpersonnelles au travail comportent objectivement un danger »². Le législateur entend par là que les entreprises et institutions prennent mieux en compte les risques psychosociaux dans leur ensemble et plus uniquement la violence ou le harcèlement au travail. Dans la foulée, le législateur étend la compétence des juridictions du travail « à l'ensemble des problématiques psychosociales vécues sur le lieu du travail » estimant ainsi qu'« il est possible d'envisager la mise en cause de la responsabilité de l'employeur pour d'autres problématiques³ tels que le stress ou le *burn-out* »⁴. Il convient cependant de préciser deux choses : d'une part, le législateur maintient les mécanismes classiques de la responsabilité et précise que pour mettre en cause la responsabilité de l'employeur, le travailleur est tenu « de prouver la faute de l'employeur, le dommage et le lien de causalité entre les deux »⁵; d'autre part, le mécanisme d'indemnisation forfaitaire prévu par la loi sur le bien-être au travail ne concerne que les actes de violence et de harcèlement et pas les autres troubles psychosociaux⁶. Enfin, en ce qui concerne le lien entre troubles psychosociaux et maladies professionnelles, force est de constater que le législateur a rejeté l'amendement⁷ introduit par une parlementaire visant à intégrer

1. Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Chambre 2013-2014, *Doc. parl.* 3101/1, www.lachambre.be. La Chambre a adopté le projet en séance plénière le 31 janvier 2014, *Doc. parl.*, 3101/5, www.lachambre.be
2. Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Chambre 2013-2014, *Doc. parl.* 3101/1, p. 81, art. 7, www.lachambre.be - Flohimont V., Lambert Ch., Berrewaerts J., Zaghdane S., Desseilles M., Fūza A., *Guide d'aide à la prévention des risques psychosociaux*, Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, oct. 2013, www.respectautravail.be
3. C'est-à-dire des problématiques autres que le harcèlement ou la violence au travail.
4. Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Chambre 2013-2014, *Doc. parl.* 3101/1, p. 79, art. 6, www.lachambre.be
5. Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Chambre 2013-2014, *Doc. parl.* 3101/1, p. 79, art. 6, www.lachambre.be
6. En outre, l'indemnisation forfaitaire n'est possible que dans une des trois hypothèses suivantes : (1) les conduites sont liées à un critère de discrimination prohibé par la loi anti-discrimination, (2) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime, (3) en raison de la gravité des faits. Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Chambre 2013-2014, *Doc. parl.* 3101/1-3101/2, p. 154, art. 2.
7. Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, ►

le *burn-out* dans la liste des maladies professionnelles reconnues. La ministre de l'Emploi a estimé, fort diplomatiquement, que cette question relevait des compétences de son collègue « le secrétaire d'État aux Affaires sociales, aux Familles et aux Personnes handicapées, chargé des Risques professionnels » et qu'il ne convenait pas « de modifier la réglementation relative aux maladies professionnelles dans un projet de loi qui traite de la prévention des risques psychosociaux et de la lutte contre le harcèlement moral ou sexuel »¹. Compte tenu du contexte économique général, on peut donc craindre que le législateur souffre dans les mois à venir de schizophrénie et que les maladies psychiques résultant de troubles psychosociaux ne viennent pas compléter la liste des maladies professionnelles reconnues, ni celle des maladies en relation avec le travail.

- la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Chambre 2013-2014, *Doc. parl.* 3101/2, p. 2-3, amendement, www.lachambre.be
1. Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Chambre 2013-2014, *Doc. parl.* 3101/3, p. 24, rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales par Sampaoli V., www.lachambre.be