

Accident du travail : l'injonction d'un supérieur n'est pas un « événement soudain »

Le 31 août 2018

Contrat de travail

Le Tribunal du travail de Liège, division Namur s'est récemment prononcé sur la demande d'une travailleuse, qui postulait la reconnaissance de deux accidents du travail.

A l'origine de ceux-ci, la travailleuse prétendait que son employeur avait outrepassé son pouvoir d'injonction à son égard, lui occasionnant des « séquelles psychologiques ».

1. Les faits

Un conflit est latent entre une travailleuse et son supérieur.

Ce conflit aboutit à un incident : de manière délibérée, la travailleuse ne respecte pas une injonction donnée par son supérieur.

Suite à l'incident, la travailleuse est convoquée pour un entretien, au terme duquel un avertissement lui est notifié. En suite immédiate de l'entretien, la travailleuse tombe en incapacité de travail.

La travailleuse assigne finalement son employeur en justice. Elle soutient avoir été victime de deux accidents du travail : l'un lié à l'incident, l'autre lié à l'entretien précités. Elle postule l'indemnisation des « séquelles psychologiques » qu'elle soutient avoir subi.

2. Le jugement

Pour qu'il y ait « accident du travail », il est requis :

- D'identifier un événement soudain, survenu dans le cours de l'exécution du contrat de travail ;
- De démontrer que cet événement a occasionné une lésion.

« L'état de stress » d'un travailleur peut conduire à un accident du travail. Cet état de stress ne peut cependant être inhérent à la fonction et aux responsabilités de ce travailleur, sans qu'aucun événement ne puisse être épinglé.

Selon le Tribunal, l'exercice du pouvoir d'injonction, par l'employeur, ne constitue pas en soi un événement soudain, sauf à démontrer des

circonstances particulières (par exemple, une agression verbale, des menaces, une humiliation, etc.).

En l'espèce, la travailleuse ne rapporte la preuve d'aucune de ces circonstances. En outre, le Tribunal relève que la travailleuse savait que, par son comportement, elle outrepassait l'ordre légitime d'un supérieur.

Par conséquent, faute d'identifier un événement soudain ainsi qu'un lien entre celui-ci et la lésion, le Tribunal déclare la demande non fondée.

Que retenir ?

En matière d'accident du travail, il est en premier lieu requis, dans le chef du travailleur, d'identifier un événement soudain, clairement identifié ou identifiable, lui ayant causé des lésions.

Le Tribunal souligne à cet égard : *« Il ne faut pas inverser la logique du système : ce n'est pas parce qu'il y a une lésion qu'il y a nécessairement un événement. Au contraire, il faut d'abord démontrer l'événement qui a pu causer la lésion »*.

Source : Trib. trav. Liège (div. Namur), 7 août 2018, R.G. n° 17/511/A (jugement non définitif)

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be