N° d'ordre

Numéro du répertoire
2019 / 554
R.G. Trib. Trav.
17/511/A
Date du prononcé
28 novembre 2019
Numéro du rôle
2018/AN/168
En cause de :
E **C/** **VILLE DE NAMUR -**

Expédition

Délivrée à Pour la partie   le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6B

Arrêt

ACCIDENTS DE TRAVAIL
Arrêt contradictoire
Définitif

COVER 01-00001526959-0001-0023-01-01-1

(+) Risques professionnels dans le secteur public.
Accident du travail
Stress et difficultés relationnelles entre une employée et son chef direct, en relation avec un avertissement pour non-respect des consignes.
Querelles sur le lieu de travail suivies d'une incapacité de travail
Evénement soudain : concept

Article 2 de la loi du 3 juillet 1967

EN CAUSE :

Madame E

partie appelante, ci-après dénommée Mme A.E.,
comparaissant personnellement et assistée par Maître André-Marie SERVAIS, avocat, dont le cabinet est à 5000 NAMUR, rue Saint-Jacques, n°32.

CONTRE :

LA VILLE DE NAMUR, représentée par son Collège Communal, dont les bureaux sont établis à 5000 NAMUR, rue de Fer.

partie intimée,
comparaissant par Maître Olivier RIJCKAERT, avocat, dont le cabinet est à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise, n° 65.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 octobre 2019, et notamment :

- le jugement dont appel prononcé le 07 août 2018 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 8ème Chambre (R.G. 17/511/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue le 28 septembre 2018 au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, puis notifiée le 1er octobre 2018 à la partie

intimée, par pli judiciaire invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 20 novembre 2018 ;

- l'ordonnance du 20 novembre 2018 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17 octobre 2019 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles d'appel et les conclusions de synthèse de la partie intimée, transmises au greffe de la cour respectivement les 25 janvier 2019, 14 mai 2019 et 17 septembre 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée transmis au greffe le 3 octobre 2019 ;
- les conclusions et les conclusions de synthèse de la partie appelante, transmises au greffe de la cour respectivement les 21 mars 2019 et 28 juin 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante transmis au greffe le 26 septembre 2019 ;

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens lors de l'audience publique du 17 octobre 2019, puis la cause a été prise en délibéré, immédiatement après la clôture des débats.

1. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE LITIGIEUSE OPPOSANT LES PARTIES

1.1. Observations préliminaires pour une analyse pondérée et cohérente.

Il convient de veiller à préciser avec concision et pondération l'essentiel des données utiles à la résolution du contentieux soumis à la cour.

Considérant la nature du litige, il ne peut se réduire aux appréciations respectives des personnalités des deux principaux protagonistes, soit Madame A.E. et son chef de service Monsieur M.

Une exigence de cohérence requiert que les enseignements contenus dans le rapport du 7 mars 2017, rédigé par le psychologue conseiller en prévention – aspects psychosociaux - du S.E.P.P.T. MENSURA, soient pris en considération[1], ensuite de l'intervention qu'il diligenta sur la base de la demande formelle introduite le 20 décembre 2016 par Madame A.E. Celle-ci déposa également plainte auprès de l'auditorat du travail de Liège, division Namur. Bien évidemment, il s'agit de ne pas confondre les concepts légaux de la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs, avec ceux de la loi du 3 juillet 1967 applicable à ce litige concernant les accidents du travail.

[1] Pièce C.7 du dossier de la partie intimée.

1.2. Les circonstances et leur analyse.

Occupée depuis le 1er octobre 1998 en qualité d'agent communal – graduée spécifique B1[2] - au sein de l'administration de la Ville de Namur, Madame A.E. est une employée en charge des marchés publics, dont la qualité du travail est reconnue notamment sur la base des évaluations faites conformément aux règlementations applicables[3]. Ses qualités humaines sont aussi mises en évidence.

Vu ces évaluations, Madame A.E. s'étonne du reproche qu'il lui est fait « *de désobéir aux ordres* »[4]. Il semble que l'établissement des rapports d'évaluation requiert une plus grande précision[5].

Une constatation s'impose : elle concerne des difficultés relationnelles constantes[6] et connues[7], entre Madame A.E. et son chef hiérarchique direct, Monsieur M.[8]. Elles sont incontestables et paraissent faire obstacle à toute conciliation entre eux[9].

Il n'est pas indispensable de discerner l'exacte vérité dans tous les griefs exprimés, et parfois les graves accusations proférées[10] entre ces deux protagonistes. Le commentaire réservé par Monsieur W. - un autre membre de la ligne hiérarchique - aux accusations de la partie appelante, et aux caractéristiques comportementales de Madame A.E. et de Monsieur M. est utile et adéquatement significatif[11].

---

[2] Depuis le 1er novembre 2012.
[3] Point 1.6 et point 4.5 d des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.
[4] Point 1.6 des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.
[5] Voir cependant les observations modératrices de Monsieur M (Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 2.2.5 (Pièce C.7 du dossier de la partie intimée)
[6] Points 1.2 ,1.3 des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.
[7] Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 2.4 (Pièce C.7 du dossier de la partie intimée)
Voir l'attestation délivrée conformément à l'article 966/1 du Code judiciaire par Monsieur W (pièce C.11 du dossier de l'employeur)
[8] Depuis le 1er juillet 2015.
[9] Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 3 (Pièce C.7 du dossier de la partie intimée)
[10] Exemples :
- Le reproche d'erreurs couvertes par Monsieur M.(Points 1.2 et 1.3 des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.)
- Le reproche du « blocage » des témoins Madame Du. et Monsieur Ro. par l'employeur intimé (Points 1.5 et 1.7, 4.1.a et b, et k(..) des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.)
- Des insinuations relatives à des irrégularités dans le cadre de plusieurs marchés publics, notamment en relation avec la société SOGETEC (Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 2.2.2 . (Pièce C.7 du dossier de l'employeur)
- La propension de Madame A.E. à dénigrer et à rallier des collègues pour s'opposer à des consignes de Monsieur M. (Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 2.2.3 (Pièce C.7 du dossier de l'employeur)

[11] Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 2.4 (Pièce C.7 du dossier de la partie intimée)

Par contre, il est un fait certain qui trouve sa cause dans les différences entre les deux personnalités des protagonistes[12], notamment relevées par le conseiller en prévention-aspects psychosociaux.

Alors que Monsieur M. eut pu être lassé puis irrité par la scrupuleuse insistance administrative de Madame A.E., celle-ci est aussi connue par son employeur et d'autres employé(e)s, pour être fragile, anxieuse, peu confiante en elle-même, peu encline à la contradiction[13], entière, ce qui la rend « *lassante* » (exaspérante) même pour ses collègues[14]. Selon Monsieur M. ce comportement est peu efficace puisqu'il fait obstacle aux options décidées par celui qui assume la responsabilité[15].

Madame A.E. fut particulièrement sensible et incontestablement atteinte par les réactions du premier nommé, chargé par son supérieur (Monsieur W.) de son recadrage[16], selon des modalités réglementairement fixées, à savoir celles précisées dans un document répertorié « *mesure 1* »[17]. Madame A.E. refusa de le signer immédiatement, sans avoir au préalable consulté son avocat[18].

Il ne semble pas inadéquat de s'inquiéter de savoir s'il n'eut pas fallu accompagner Monsieur M. dont les qualités communicatives d'une façon générale, et l'empathie vis-à-vis de Madame A.E., ne sont pas les plus favorables[19], bien qu'il ne manqua jamais à l'objectivité de reconnaître la qualité de son travail[20]. Le rappel des consignes adressé à Madame A.E. eut pu être pris en charge par un autre membre de la ligne hiérarchique averti des difficultés[21]. Il

---

[12] Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 3 (Pièce C.7 du dossier de l'employeur)
En ce sens : l'attestation de Madame D et le courrier complémentaire (Pièce C 9 du dossier de l'employeur)

[13] Point I.3 des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur.

[14] Point I.3 (et les pièces visées) des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur
Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 2.3 (Pièce C.7 du dossier de la partie intimée)

[15] Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 22.5 (Pièce C.7 du dossier de la partie intimée)

[16] Ayant pour objet les processus internes de travail décidés par Monsieur M. pour éviter des intrusions incessantes dans le cadre de la préparation des dossiers (Point I.3 – et les pièces visées - des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur)

[17] Le document « mesure 1 » a pour objet de corriger des dysfonctionnements et des manquements commis par un membre du personnel dans l'exercice de ses fonctions, les griefs étant en l'espèce le non-respect (à quatre reprises) par Madame A.E. des conditions d'accès au bureau de son chef direct Monsieur M., ainsi que sa discussion sur la validité des décisions de ce chef, outre une « externalisation » (sic – le grief est contesté) des questionnements procéduraux(Point 1.12 des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.)

[18] Point 1.10 des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.

[19] Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 2.4 (Pièce C.7 du dossier de la partie intimée).

[20] Point 3.5.1 des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur.

[21] Points 1.2 et 1.10 (avec la note 1) des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.
Point I.6 (et les pièces visées) des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur.

est cependant exact que Monsieur W., supérieur de Monsieur M., pria celui-ci de prendre ses responsabilités hiérarchiques, vu ses doléances vis-à-vis de Madame A.E.[22]

Le conseiller en prévention aspects psycho-sociaux a proposé à l'employeur que Monsieur M. suive une formation managériale à la gestion des conflits et à la communication assertive.

1.3. Les faits survenus le 3 juin et le 21 juin 2016.

Les incidents sont survenus le 3 juin 2016, cette date étant celle de la veille des vacances de Madame A.E., puis le 21 juin 2016 , correspondant au lendemain de son retour de vacances.

Le 3 juin 2016, Madame A.E. s'est introduite dans le bureau de Monsieur M. sans respecter les consignes pour le rencontrer dans son bureau.

S'il n'y pas de doute sur les motivations professionnelles pour lesquelles Madame A.E. se présenta avec un dossier, dans le bureau de son chef Monsieur M., celui-ci déplore que les conditions pour le rencontrer aient été à nouveau transgressées, car des modalités générales avaient été prescrites pour favoriser l'efficacité de l'organisation du travail[23].

Madame A.E. et Monsieur M. s'opposent sur les circonstances de l'incident lié à l'intrusion de la première dans le bureau du second: défaillance du témoin électrique d'accès au bureau, bruits ambiants empêchant d'entendre la réponse faite par Monsieur M...quoi qu'il en soit, Madame A.E. entra alors que Monsieur M. était occupé par une communication téléphonique. Il fut donc dérangé. Il le fit savoir ensuite avec fermeté, puisque les modalités décidées – avec l'accord de la hiérarchie – ne furent pas respectées par Madame A.E., s'obstinant à transgresser les règles. C'était la quatrième fois.

Après ce premier incident, Madame reprit son travail. Le lendemain, elle prit ses vacances ainsi que cela était prévu.

A son retour de vacances, soit le 21 juin 2016 Madame A.E. rencontra Monsieur M, lequel lui présenta et demanda de signer le document « *mesure 1* », contenant le relevé des manquements reprochés à Madame A.E.[24]. Il s'agissait de la prier de respecter les consignes générales.

Madame A.E. contesta la manière de lui soumettre ce document qu'elle refusa de signer, après avoir pris le conseil de son père.

Il s'en suivit un vif incident, ce qui fut entendu par les autres employés présents.

---

[22] Voir l'attestation délivrée conformément à l'article 966/1 du Code judiciaire par Monsieur W (pièce C.11 du dossier de l'employeur)

[23] Point 3.5.1 des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur

[24] Pièces C 1 et C 4 du dossier de l'employeur.

Selon Madame A.E.[25], le degré de virulence de Monsieur M., sa violence verbale[26]et la manière dont il l'a éconduite et invectivée, constituerait un événement soudain selon les critères de la législation sur les accidents du travail.

La version de Madame A.E. est totalement contredite par l'employeur[27].

Le litige se résume à qualifier selon la législation en matière d'accidents de travail, l'attitude de Monsieur M, dénoncée par Madame A.E. comme ayant été traumatisante[28].

Madame A.E. allègue même avoir craint un mauvais coup[29] de Monsieur M.

La contradiction est totale sur les faits, un comportement violent et bruyant étant réciproquement évoqué.

L'impartialité de cet exposé des faits justifie que la cour précise que l'employeur doit aussi déplorer lui-même la violence de Madame A.E. qui arracha des mains de Monsieur M. le document « *mesure 1* », puis le déchira[30]. Cette version correspond d'ailleurs au souvenir rapporté par Madame Du.[31].

Madame Du. a rédigé une attestation conforme à l'article 961/1 du Code judiciaire[32], laquelle fut complétée par une lettre du 10 avril 2018 mettant en évidence le ton très sec « et haut » de Monsieur M., sans qu'il hurla[33].

L'altercation fut vive, mais selon les témoins entendus par le conseiller en prévention-aspect psycho-sociaux sans les hurlements et violences que Madame A.E. reproche à Monsieur M. Des cris sont attribués à Monsieur M. par Monsieur R.D.[34]

Madame Du. relève également le stress permanent de Madame A.E.[35], donc bien avant les incidents.

Deux médecins attestèrent le 26 septembre 2016, soit plus de trois mois après les faits survenus le 3 juin et le 21 juin 2016, la réalité d'une incapacité de travail justifiée par une

[25] Point 3.4. des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.
[26] Point 3.4. des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.
[27] Point I.5 des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur
[28] Point 1.7 des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.
[29] Point 1.10 des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.
[30] Point I.7 (et les pièces visées – notamment B.9) des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur
[31] Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 2.3 (Pièce C.7 du dossier de la partie intimée)
[32] PièceC9 du dossier de l'employeur.
[33] Idem
[34] Pièce C 6 du dossier de l'employeur.
[35] Idem

dépression et un choc mental entraînant un burn-out[36]. La cause ne leur fut pas autrement connue que par ce qui leur fut relaté par Madame A.E.

L'incapacité de travail fut totale entre le 21 juin 2016 et le 31 mars 2017, puis partielle du 1er avril 2017 au 30 avril 2017.

1.4. Les suites réservées par Madame A.E. et par l'employeur aux incidents des 3 et 21 juin 2016

Madame A.E. n'a pas répondu aux deux convocations qui lui furent adressées le 28 septembre 2016 et le 23 novembre 2016, pour être entendue par les fonctionnaires du Département des Ressources Humaines de la Ville de Namur. Elle justifia cela par son état de santé[37].

Le Collège communal a délibéré à deux reprises, d'abord le 15 décembre 2016 sur les faits survenu le 3 juin à 15H00, et ensuite le 23 février 2017, sur les faits du 21 juin. Le dit Collège a toujours refusé de reconnaître la réalité d'un accident de travail réparable par application de la loi du 3 juillet 1967[38], en observant d'ailleurs la tardiveté des déclarations de ces accidents qualifiés du travail[39],faites le 23 septembre 2016 par Madame A.E.

Les décisions de l'employeur sont conformes à l'examen fait par le réassureur AXA[40].

Madame A.E. a été mutée le 23 mars 2017[41].

Ensuite d'une réunion du 4 mai 2017, Madame A.E. fera l'objet d'une « *mesure 2*»[42], celle-ci est également contestée[43].

1.5. Les suites de la plainte formelle pour un harcèlement imputé par Madame A.E. à Monsieur M.

L'absence de harcèlement a été mis en évidence de façon circonstanciée par le conseiller en prévention-aspects psycho-sociaux. Celui-ci avait été saisi le 25 novembre 2016 d'une plainte formelle de Madame A.E[44].

Le 3 juillet 2017, Madame l'Auditeur du travail a classé le dossier répressif, en motivant sa décision après avoir constaté les mesures prises[45].

---

[36] Point I.10 (et les pièces visées) des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur
[37] Point I.11 (et la pièce visée) des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur
[38] Point 1.14 des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.
[39] Point I.9 des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur
[40] Point I.13 (et les pièces qui y sont visées) des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur
[41] Points I.15 et I17 (et les pièces qui y sont visées, notamment B.8) des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur
[42] Point I.17 des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur
[43] Pièce B 12 du dossier de l'employeur
[44] Point I.13 (et les pièces qui y sont visées) des conclusions de synthèse d'appel de l'employeur

1.6. Conclusions.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux constate la sincérité des points de vue respectifs et contraires de Madame A.E. et de Monsieur M. : ils ne se comprennent pas, ou plus exactement ne peuvent comprendre leurs réactions respectives[46].

Il convient de ne pas négliger les qualités professionnelles des deux personnes concernées, tout en constatant que Monsieur M. a dû améliorer, par une formation, ses capacités de communication, et que Madame A.E. ne corrige pas des comportements rigides et irritants, en relation avec son anxiété.

L'instruction de la cause met en évidence des difficultés relationnelles, tant chez Monsieur M. que chez Madame A.E.

Les parties en litige doivent mesurer l'ampleur des conséquences gestionnaires et relationnelles d'abord, puis judiciaires ensuite, d'une mésentente consécutive à un conflit interpersonnel exacerbé[47], entre deux agents communaux dont les personnalités s'opposent.

Sur ce point, tant l'analyse comparée des arguments des parties, que le rapport du conseiller en prévention soulignent la complexité des devoirs et l'exigence accrue de vigilance pour les membres de la ligne hiérarchique supérieurs de Monsieur M.[48].

Tant Madame A.E. que Monsieur M. ont droit à une activité professionnelle sereine, dans le respect des règles. Il est essentiel de veiller à la rendre possible sur la base des recommandations faites par le conseiller en prévention.

Une charge psycho-sociale a certainement affecté Madame A.E., mais vraisemblablement aussi Monsieur M.

Indépendamment de la question litigieuse à résoudre par application de la législation applicable pour les accidents du travail, Madame A.E. a mis en œuvre une stratégie réactionnelle, cherchant immédiatement des témoins[49], anticipant elle-même la portée des avis médicaux[50], enclenchant aussi une information pénale simultanément à un dépôt de plainte formelle auprès du conseiller en prévention-aspects psycho-sociaux, avant la demande de reconnaissance d'un accident du travail.

---

[45] Pièce D1du dossier de l'employeur
[46] Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 3 (Pièce C.7 du dossier de l'employeur)
[47] Idem
[48] Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 3 (Pièce C.7 du dossier de l'employeur)
[49] Attestations établies par Madame N.L. et par Monsieur D.R sur la base de l'article 961/1 du Code judiciaire (Pièces C.12 et C.10 du dossier de l'employeur)
[50] Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 2.4 relatif à l'étonnement sur ce point de Monsieur W (Pièce C.7 du dossier de l'employeur)

2. LA PROCEDURE EN PREMIERE INSTANCE.

Par le jugement dont appel rendu le 7 août 2018, le tribunal du travail n'a pas reconnu l'existence d'un accident du travail, ni pour les événements du 3 juin 2016, ni pour ceux du 21 juin 2016.

L'action de Madame A.E. a dès lors été jugée recevable mais non fondée.

Le tribunal n'a pas constaté l'existence d'événements soudains, en relation avec un exercice non abusif par Monsieur M. de ses prérogatives de supérieur hiérarchique.

Dans les motifs de son jugement, le tribunal met notamment en évidence l'ancienneté de la situation conflictuelle entre Madame A.E. et Monsieur M., en raison de leurs personnalités propres.

Le tribunal a également estimé qu'il ne ressort pas à suffisance de droit, un lien de vraisemblance entre les faits invoqués et la lésion déclarée qui entrainerait la reconnaissance d'un accident du travail. Cette absence de vraisemblance ne permet pas à Madame A.E. d'établir la réalité de l'événement soudain reprise dans la législation.

3. LA RECEVABILITE DE L' APPEL.

L'appel de Madame A.E. est recevable, car la requête d'appel satisfait aux conditions de délai et de formes.

4. LE FONDEMENT DE L' APPEL

4.1. Le droit applicable : 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[51].

L'article 2 de la loi du 3 juillet 1967 contient la règle suivante :

> *On entend par accident du travail, l'accident survenu dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions et qui produit une lésion.*

[51] Article 1-9° de la loi

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

L'arrêté royal du 13 juillet 1970 complète la loi du 3 juillet 1967.

4.2. Synthèse des moyens et des arguments des parties

Madame A.E. soutient neuf arguments :

- Le premier concerne la réalité d'attitudes violentes imputables à son supérieur hiérarchique Monsieur M.
- Le deuxième a pour objet l'illégalité de la présentation du formulaire « *mesure 1* » et la contrainte exercée pour qu'elle le signe d'emblée.
- Le troisième vise à établir que les gestes et les propos violents de Monsieur M. constituent un événement soudain au sens de la loi du 3 juillet 1978.
- Le quatrième concerne la liaison de vraisemblance entre les faits survenus le 3 et le 21 juin 2016 et la lésion.
- Le cinquième est que les événements des 3 et 21 juin 2016 peuvent être la cause d'un accident du travail, même s'ils ne constituent pas un harcèlement moral commis par Monsieur M.
- Le sixième[52] est la réalité d'une lésion.
- Le septième est que la part de responsabilité de Madame A.E. ne permet pas d'exclure que les incidents des 3 et 21 juin puissent être considérés comme étant un événement soudain entrainant la reconnaissance d'un accident de travail.
- Le huitième a pour objet la preuve des événements soudains des 3 et 21 juin 2016.
- Le neuvième vise à faire reconnaitre à chacun et distinctement des événements des 3 et 21 juin 2016.

L'employeur appelant soutient trois moyens.

Le premier est que Madame A.E. ne démontre pas la survenance d'un événement soudain les 3 et 21 juin 2016, au sens de la loi du 3 juillet 1967.

Le deuxième consiste à dénoncer Madame A.E. comme étant la personne qui a causé intentionnellement l'accident du travail.

Le troisième est l'absence de lien causal entre la lésion invoquée et les faits des 3 et 21 juin 2016.

[52] Une erreur de numérotation est observée.

4.3. Le droit de la preuve

4.3.1. Les principes

L'employeur rappelle justement que l'événement soudain doit être établi avec certitude[53], déterminé avec précision[54], et ne pas seulement être possible ou probable.

La charge de la preuve par toute voie de droit pèse sur la personne qui s'estime être victime de l'accident.

La charge de la preuve reposant sur la victime est limitée : il lui appartient uniquement d'établir, d'une part, la matérialité de l'événement soudain allégué et l'existence de la lésion qu'elle a subie, en ce que l'événement soudain invoqué est susceptible de l'avoir causée et, d'autre part, que l'accident s'est produit dans le cours de l'exécution du contrat de travail ou sur le chemin du travail.

Le litige porte donc essentiellement sur la question de la preuve de l'événement soudain ; il n'est plus exigé aujourd'hui que l'événement soudain se distingue de l'exercice normal et habituel de la tâche journalière.

Dans un arrêt qui fait depuis lors l'objet d'une jurisprudence constante, la Cour de cassation a rappelé que :

> *« l'exercice habituel et normal de la tâche journalière peut être un événement soudain à la condition que, dans cet exercice, puisse être décelé un élément qui a pu produire la lésion ; il n'est pas exigé que cet élément se distingue de l'exécution du contrat de travail. »*[55]

Ces preuves qui reposent sur la victime doivent être apportées avec rigueur, la matérialité de l'événement soudain devant être établie avec certitude.[56]

Il suffit donc que soit démontrée l'existence d'un fait, épinglé par la victime, présentant un caractère soudain et qui est susceptible d'avoir pu causer la lésion, sous réserve de la preuve

---

[53] En ce sens :
- C.trav. Mons, 4 mars 1998, *J.T.T.*,1998, p.482

[54] En ce sens :
- Cass., 10 mai 2010, RG n° S 09.0048 F, *www.juridat.be*

[55] Cass., 19 février 1990, *R.W.* 1990-1991, 393 ; dans le même sens, voir par exemple : Cass., 20 janvier 1997, *Pas.*, 1997, I, 42. Dans le même sens, voir Cass., 18 mai 1998, *Larcier Cass.* 1998, n°1111; Cass., 2 novembre 1998, *Larcier Cass.*, 1999, n°105, 670; Cass., 5 avril 2004, *Arr. Cass.* 2004, liv. 4, 605; http://www.cass.be (21 avril 2004); *J.T.T.* 2004, liv. 900, 469, concl. M.P., note VAN GOSSUM, L; *Pas.* 2004, liv. 4, 584, concl. LECLERCQ, J.; *R.G.A.R.* 2006, 14078; *Chron. D.S.* 2007 (sommaire), liv. 6, 373. Cass., 2 janvier 2006, *JLMB* 2006/16, 683, cité par le conseil de l'intimé.

[56] C.T. Liège, 16 juin 1994, *J.T.T.*, 1994, 426.

contraire de cette présomption légale. Un arrêt du 20 octobre 1986[57] a admis qu'un fait banal, relevant de l'exercice normal des tâches journalières peut constituer un événement soudain.

L'existence de l'événement soudain ne peut résulter d'une possibilité, d'une simple probabilité ou d'une supposition théorique.[58] Il faut en effet que la réalité de l'événement accidentel soit rapportée de façon certaine.[59] [60]

Le litige porte donc essentiellement sur la question de la preuve de l'événement soudain et de la lésion susceptible d'avoir été causée par celui-ci. Si ces deux preuves se trouvent rapportées, il sera légalement considéré, sauf preuve contraire apportée par l'assureur-loi dans le cadre de l'expertise, que la (ou les) lésions subies par l'intéressé sont en lien causal avec l'événement soudain qu'il décrit.

4.3.2. Observations sur les attestations des témoins, rédigées conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire.

Eu égard à la nécessité pour Madame A.E. de démontrer la réalité d'un événement soudain au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des accidents du travail(...) dans le secteur public, celle-ci soutient que le 3 juin et encore le 21 juin 2016, Monsieur M. est le responsable de deux événements soudains successifs causant des lésions.

L'employée appelante et l'employeur intimé s'inquiètent de la sincérité de leurs témoins respectifs.

Selon la cour, les difficultés et malaises des autres membres de cette administration qui sont ou seraient des témoins peuvent être aisément comprises, sans que cela ne soit une suspicion à leur encontre.

Madame A.E. évoque gravement des « *blocages* »(sic) organisés sur les témoins auxquels se réfèrent l'employeur[61]. Madame A.E. prétend qu'il est « *hautement vraisemblable qu'il y eut une concertation au sein du service, en vue de minimiser la portée des incidents survenus les 3 et 21 juin 2016, et surtout pour adopter une police de langage commune (...)*»[62].

---

[57] Cass., 20 octobre 1986, *Pas.*, 1987, I, 206.

[58] Cass., 10 décembre 1990, *JTT*, 1991, 78.

[59] Cass., 6 mai 1996, *JTT*, 1997, 34.

[60] Cass., 6 mai 1996, *Pas*, 421.

[61] Voir supra la note 10, et notamment Points 1.4 et 1.5 des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.

[62] Point 4.5 g des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.

La cour rejette cette suspicion instillée par les conclusions de la partie appelante.

Elle ne peut admettre cette mise en cause hypothétique des agents concernés de l'administration communale de Namur, alors que inversement des manœuvres sont observées dans le chef de Madame A.E., et le cas échéant de son père[63].

Madame D a justement dénié très fermement le grief formulé par Madame A.E.[64]

La lecture de l'attestation délivrée conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire par Madame D rend compte de la parfaite probité et totale cohérence de ce témoin[65].

Quant à l'attestation du 30 septembre 2016[66] et au témoignage écrit du 6 avril 2018 par Monsieur D.R.[67], ils ne s'opposent certainement pas, en tout cas dans la mesure soutenue dans les conclusions de la partie appelante. Concernant ce témoin, le fait que Monsieur M. ait élevé la voix n'est pas contestable (des cris – version 1- ;un échange verbal assez volumineux- version 2).

Madame A.E. allègue que ce témoin Monsieur D.R. aurait évolué dans ses versions parce qu'il aurait été sous influence, alors que précédemment il se serait spontanément avancé pour témoigner en sa faveur, et lui aurait ainsi donné son numéro de téléphone.

Cette allégation de Madame A.E. est contredite par elle-même : Dans la relation précise des éléments du dossier la concernant que Madame A.E. fit à l'attention de l'auditorat du travail[68], elle ne relate pas une intervention spontanée de Monsieur D.R. pour l'aider par un témoignage, ce qui fut cependant prétendu avec force – mais sans preuve suffisante - lors de l'audience de la cour.

D'ailleurs dans cette note contenant les renseignements communiqués par Madame A.E. à l'auditorat du travail, cette plaignante confirme explicitement, avoir pris l'initiative le 26 septembre 2016, d'un contact avec Monsieur D.R. ...., cette date du 26 septembre étant postérieure à sa rencontre avec son assureur et le conseil qui lui fut recommandé. Il semble plus exact de retenir que c'est à l'occasion de ce contact initié par Madame A.E. que Monsieur D.R. donna son numéro de téléphone, puis qu'il rédigea une attestation le 30 septembre 2016 à la demande de celle-ci. Elle suscita donc avec son père des attestations : elle le confirme expressément dans sa plainte au ministère public.

---

[63] Voir ci-dessous
[64] Rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux – point 2.3 (Pièce C.7 du dossier de la partie intimée)
[65] Pièce C 9 du dossier de l'employeur.
[66] Pièce C.6 du dossier de l'employeur
[67] Pièce C.10 du dossier de l'employeur
[68] Pièce D1 du dossier de l'employeur

Il se fait que cette analyse correspond au témoignage de Monsieur D.R. conforme à la version relatée par Madame A.E. pour le ministère public, soit une version distincte de celle soutenue devant la cour.

La cour doit dès lors s'interroger sur ce qui fut affirmé lors de son audience, avec conviction mais sans une suffisante vraisemblance par la partie appelante, celle-ci tendant de faire accréditer la thèse d'un « *blocage* » des témoins par l'employeur, pour déplorer faussement une versatilité de ces témoins.

Ceci interpelle au niveau de la loyauté de la partie appelante, confrontée à ses propres contradictions, mais aussi au niveau de l'atteinte portée à l'honorabilité de l'employeur et de plusieurs de ses agents.

Avec la correction, l'objectivité et la décence que requiert une instruction judiciaire sereine, la cour retient des données rapportées dans les deux attestations rédigées par Monsieur E., père de l'employée appelante, qu'elles sont certes celles d'un père, très légitimement et honorablement attentif à sa fille dont il doit connaître les fragilités.

Il ne s'agit pas de contester la réalité de la souffrance de Madame A.E. Il est cependant utile de mesurer la portée des attestations de Monsieur E., à l'aune des limites objectives de son témoignage.

D'une part, il ne fut pas présent le 3 juin, et le 21 juin, il ne vint qu'après avoir été appelé et après avoir entendu au téléphone le ton utilisé par Monsieur M.

D'autre part, il faut tenir compte de sa légitime préoccupation pour sa fille, ce qui est en soi respectable.

La seule chose qui soit certaine est l'anxiété de Madame A.E., confrontée à des difficultés relationnelles, auxquelles elle n'est pas totalement étrangère en raison des traits de sa personnalité, sans que ses qualités professionnelles ne soient contestées.

D'ores et déjà, la plainte formelle de Madame A.E à charge de Monsieur M., n'est pas fondée, selon les critères du harcèlement ou de la violence, nullement observés par le conseiller en prévention.

Il reste à déterminer si les incidents des 3 et 21 juin seraient constitutifs d'un événement soudain pour la reconnaissance d'un accident du travail.

4.4. du fondement de l'appel :

examen des arguments 1,2,3,5,7(6[69]),8(7) et 9(8) de la partie appelante et du premier et troisième moyens de l'employeur intimé

4.4.1. Ce que Madame A.E. démontre

Le premier argument de la partie appelante contient un exposé des faits, que la cour a examiné dans les motifs qui précédent.

Madame A.E. démontre la réalité de deux incidents identifiés : ils sont déterminables dans le temps et dans l'espace, durant l'exécution du travail et au lieu de celui-ci, leur durée respective étant relativement brève[70].

Ces incidents correspondent à une vive altercation verbale, Madame A.E. n'étant pas passive dans les deux querelles. Pour celle du 3 juin 2016, il y eut transgression réitérée du respect d'une règle d'organisation. Pour celle du 21 juin 2016, Madame A.E. adopta un comportement vivement hostile vis-à-vis d'une « *mise au point* » prédisciplinaire, que son supérieur était chargé de diligenter lui-même à la demande de son autorité hiérarchique.

L'ampleur de chacun des incidents et celle de leurs effets doivent se comprendre en tenant compte du stress et de l'anxiété inhérente à la personnalité de Madame A.E.

4.4.2. Ce qui doit être démontré par Madame A.E.

A l'occasion de chacun de ces deux incidents, il y eut chaque fois des éléments discernables[71].

Ils doivent être examinés pour vérifier s'ils ne constituent pas chacun un événement soudain au sens de la loi du 3 juillet 1967.

La résolution du litige requiert l'identification certaine du ou des élément(s) particulier(s) extérieur(s), survenu durant l'exécution du contrat : attitudes, paroles, ou gestes, violences verbales (hurler...) ou physiques... de nature à produire la lésion[72].

---

[69] Une erreur de numéro est observée et corrigée

[70] Comp. en ce sens :
- Cass., 28 avril 2008, RG n° S 07.0079.N.
(cité par l'employeur intimé)

[71] Comp. en ce sens :
- Cass., 28 mars 2011, RG n° S.10.006.F
(cité par l'employeur intimé)

[72] Comp. en ce sens :
- C.trav. Liège, section Neufchateau, 22 septembre 2010, *Bull. Ass.*, 2011, p. 420.

Le caractère accidentel de l'événement soudain est à distinguer d'une tension, contrariété ou autre difficulté relationnelle habituelle ou possible sur le lieu de travail[73].

En l'espèce, le stress ambiant et les tensions relationnelles étaient constantes entre Madame A.E. et Monsieur M., ce qui est regrettable et généra une charge psycho-sociale, ce qui peut expliquer que Madame A.E. cherchait des assurances et des alliés.

4.4.3. L'incident du 3 juin 2016.

Il ne fait pas de doute qu'il y eut le 3 juin 2016 un vif incident et une tension relationnelle, entre Madame A.E. et Monsieur M.

Que cela fut pénible pour Madame A.E., cela se comprend.

Que cela le fut aussi pour Monsieur M, on ne peut l'ignorer, tant il était excédé par l'intrusion dans son bureau de Madame M., dont le comportement fut fautif en regard des règles organisationnelles générales qu'elle devait respecter, même si la qualité des motifs de ses agissements ne sont pas contestés : son objectif fut de bien accomplir son travail. Il faut insister sur les qualités professionnelles de Madame A.E.

Bien que Madame A.E. persiste à reprocher une attitude violente, tant verbalement que physiquement[74], cette circonstance qui serait constitutive de l'élément extérieur utile pour établir l'événement soudain, n'est pas prouvée, ni avec la précision, ni avec la certitude requise.

Madame A.E. ne précise aucun des propos qui aurait été tenu par Monsieur M. S'il est certain qu'il exigea avec rigueur et fermeté le respect des consignes, il n'est pas démontré qu'il fut grossier, outrageant, menaçant, humiliant, insultant, vociférant....[75] ni qu'il sortit de sa mission d'encadrement à laquelle il avait d'ailleurs été invité par sa hiérarchie. Bien évidemment, l'exercice de l'autorité requiert respect du travailleur. Les témoins de l'employeur attestent qu'il en fut ainsi. La cour doit en tenir compte.

(cité par l'employeur intimé)

[73] Comp. en ce sens :
- C.trav. Liège, 11 janvier 2007, Bull.Ass., 2007, p.187
- C.trav. Liège, 10 juin 2011, *J.T.T.*,2012, p.59
(cités par l'employeur intimé)

[74] Point IV.1.b et 1 d des conclusions de synthèse de l'appelante Madame A.E.

[75] En ce sens :
- C.trav.Gand, sec. Bruges, 9 octobre 2014, *Bull. ass.*, 2015/12, p. 37
- C.trav.Liège, 9 septembre 2004, R.G. n° 32.094/04
- C.trav.Mons, 14 février 2017, *Bull. ass.*, 2017/4, p. 403,*www.terralaboris.be*
(cités par l'employeur intimé)

Il y a bien eu une remontrance très sévère, elle fut audible par des tiers.

Il n'y eut cependant aucun acte prouvé avec certitude, qui pourrait être qualifié de violent (hurlements ou invectives ou intimidations ou menaces physiques ou de harcèlement)[76], au sens de cette législation.

Ceci résulte du rapport du conseiller en prévention, certes celui-ci se référant aux critères spécifiques et distincts de la loi du 4 août 1996. Son rapport est cependant utile, objectif et adéquatement signifiant.

Ceci résulte aussi des témoignages et des auditions d'autres agents de l'administration communale.

Vis-à-vis de ceux-ci, la partie appelante persiste à considérer qu'ils ont « *retourné leur veste* »(sic) et encore que le témoin Monsieur D.R. est capable « *de dire n'importe quoi* » (sic).

Ces griefs sont invalidés par l'instruction faite par la cour[77].

Enfin, pour ce qui concerne le 3 juin 2016, le père de Madame A.E. était absent.

L'employeur intimé fait observer qu'il n'y a eu aucune constatation médicale autre qu'un « choc mental » sans conséquence[78]....d'autant que Madame A.E. poursuivit sa journée de travail.

Les autres certifications médicales sont postérieures de plus de trois mois par rapport au 3 juin 2016.

La preuve de lésions médicales qualifiées de « *signes d'anxiodépression réactionnelle* » et de « *signes d'anxiété post traumatique avec troubles thymiques* » résultant de l'incident du 3 juin 2016 n'est pas établie.

La réalité d'un climat de peur n'est pas prouvé....d'autant que Madame A.E. assumait ses responsabilités en interpellant Monsieur M., même d'une façon intempestive. Celui-ci a reconnu et valorisé le travail accompli par Madame A.E.[79]

[76] La cour se réfère à l'attestation de Madame Du. et aux témoignages reçus par le conseiller en prévention. L'anonymat de ceux-ci garantit l'impartialité de témoins qui n'avaient pas à craindre des représailles.
[77] Voir supra les motifs de cet arrêt sous le point 4.3.2.
[78] Piece B.3 de l'employeur intimé.
[79] Pièces 4- sous dossier 22 et 6- sous dossier 2 du dossier de la travailleuse appelante.

4.4.4. L'incident du 21 juin 2016

Les circonstances qui entourèrent la remise du document « *mesure 1* » de nature prédisciplinaire constituent un second incident.

Le choc ressenti par Madame A.E. est d'autant plus compréhensible qu'il faut comprendre les effets de semblable incident sur sa réactivité.

Cependant, il faut réitérer les mêmes constatations que celles formulées pour l'incident du 3 juin 2016, pour ce qui concerne l'imprécision de griefs non prouvés quant à une attitude de Monsieur M. qui constituerait l'événement soudain au sens de la législation sur les accidents du travail.

Il y eut certes une attitude forte, vive, exprimée sans doute dans une colère perceptible.

Aucune parole n'est rapportée

Les témoins présents contestent la véracité des griefs d'agression soutenus par Madame A.E. Ils contestent qu'il y eut des hurlements, ou des menaces physiques.

Des observations complémentaires doivent être faites :

- Le responsable hiérarchique de Madame A.E. était en droit d'exercer son autorité, et d'exiger le respect des règles organisationnelles, que celle-ci transgressa délibérément à plusieurs reprises. Il le fit par une mesure adaptée et conforme à la réglementation en vigueur. Il s'agissait d'ailleurs de la mesure la plus légère, consistant à un rappel à l'ordre interne sans être assorti d'une sanction.

- Le père de Madame A.E. a certes entendu le ton virulent de l'échange, mais seulement au moment où celle-ci lui téléphonait. On peut comprendre qu'il vint retrouver sa fille, et qu'il l'aida pour raisonner les conséquences de la délivrance du document « mesure 1 », notamment quant à sa signature.

- Madame A.E. eut elle-même un comportement violent selon le témoin Madame D [80]: document arraché des mains de son supérieur, puis le déchirant..., ceci marquant aussi une attitude de rupture vis-à-vis de son chef qui lui présentait le document. Elle fit donc obstacle à la poursuite de l'entretien, entrainant par son insubordination, la virulence de l'incident qui s'ensuivit dont elle accable son chef,

[80] Le témoignage de cette employée est certes contredit par les arguments de Madame A.E., en sorte que la contradiction crée l'incertitude alors que Madame A.E. a la charge de la preuve (point 4.1.g des conclusions de synthèse de la partie appelante)

sans prouver que celui-ci serait responsable d'actes correspondant à un événement soudain au sens de la législation sur les accidents du travail.

4.4.5. Conclusions

Il résulte des motifs qui précédent que Madame A.E. ne rapporte pas la preuve d'un événement soudain, qui serait survenu le 3 juin 2016 et/ou le 21 juin 2016.

Si les événements rapportés sont certains dans le temps durant l'exécution du travail, et dans l'espace sur le lieu de travail, ils correspondent en soi à une sévère et légitime réaction de l'autorité hiérarchique pour corriger les manquements de Madame A.E., cause première des faits analysés. Sans nul doute, les modalités du rappel à respecter les consignes générales doivent être correctes et respectueuses, sans enfreindre les droits de la travailleuse.

Considérant la contradiction explicite et circonstanciée dans les témoignages auxquels se réfère l'employeur, Madame A.E. ne démontre pas avec la certitude requise des éléments de fait précis qui correspondraient à un ou à des événements soudains au sens de la législation, ainsi qu'elle le soutient en maintenant qu'il y aurait eu violences, verbale et/ou physique, humiliations, menaces (...)[81].

L'article 961/1 du Code judiciaire confère aux témoignages une valeur probante laissée à l'appréciation souveraine du juge. La cour a précisé ci-dessus les motifs pour lesquels elle accorde foi aux témoignages. Les mesures d'instruction encore demandées par Madame A.E. ne sont pas justifiées. En outre, elles exacerberaient des difficultés relationnelles au sein de l'administration communale, alors que la sérénité au travail s'impose pour toutes et tous, et certainement pour Madame A.E. dont le travail est très apprécié. Le climat restauré doit être sauvegardé.

Aucune violence ou harcèlement n'a été constaté par le conseiller en prévention dans le cadre de sa mission, dont l'objet se distingue certes de celui dont la cour est saisie. A cela s'ajoute qu'aucun des témoins identifiés ou anonymes[82] n'ont mis en évidence des éléments susceptibles de constituer un événement soudain, au sens de la loi sur les accidents du travail, hormis le père de Madame A.E. qui ne fut témoin que le temps d'une écoute téléphonique le 21 juin 2016. Le rôle exercé par celui-ci pour conseiller sa fille dans le cadre de la délivrance du document « mesure 1 » n'est pas mis en cause : il a veillé aux droits de la défense de celle-ci.

[81] Point 4.3 des conclusions de synthèse de la partie appelante.
[82] Entendus par le conseiller en prévention

Ce ne sont pas les constatations médicales qui démontrent l'existence d'un événement soudain[83], d'autant que le lien causal entre les lésions et les événements n'est pas établi:

- Le 3 juin 2016, Madame A.E. a poursuivi ses activités professionnelles.
- Le premier certificat médical rédigé le 26 septembre 2016 par le Docteur MERSCH-MERSCH atteste d'un choc mental, sans conséquence[84].
- Les autres certificats sont postérieurs de plus de trois mois aux événements[85].
- Une lésion de « burn out » préexistait[86].

5. LES DEPENS

Les dépens doivent être mis à charge de la Ville de Namur en application de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1967 qui précise que

> *Les rentes, allocations et indemnités accordées aux membres du personnel des administrations, services ou établissements visés à l'article 1er, 1°, 3° à 7° et 10°, ainsi qu'aux personnes visées à l'article 1erbis, 1° et 2°, sont à charge du Trésor public.* ***Il en va de même des frais de procédure, sauf si la demande est téméraire et vexatoire.***

En l'espèce, la cour considère que l'action a pour objet de fixer un pourcentage d'incapacité destiné à calculer une rente, soit une demande, à ce stade, non évaluable en argent.

Pour qu'une affaire soit évaluable en argent, il ne suffit pas que le montant de la demande puisse être évalué ou estimé, il faut encore qu'il soit spécialement liquidé dans le dispositif de la demande.

En application de l'article 4 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, l'indemnité de procédure doit être liquidée à 174,94€, soit le montant de base pour les demandes non évaluables en argent.

Seule la partie intimée à liquider cette indemnité.

Concernant la première instance, la cour n'est saisie d'aucune demande.

---

[83] L.van GOSSUM, De l'interprétation de la notion d'événement soudain en fonction de la philosophie du régime d'indemnisation des accidents du travail ; *J.L.M.B.*, 99, p.117 (cité par le tribunal)
[84] Pièce B.3 du dossier de l'employeur
[85] Pièces E 1 à E 4 du dossier de l'employeur
[86] Pièces E.3 et E.4 du dossier de l'employeur.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel principal recevable et non fondé ;

Confirme en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 7 août 2018 par le tribunal du travail de Liège, division Namur .

Statuant quant aux dépens de l'instance d'appel, faisant application de l'article 16 al.1er de la loi du 3 juillet 1967, condamne la partie intimée au paiement de ceux-ci :

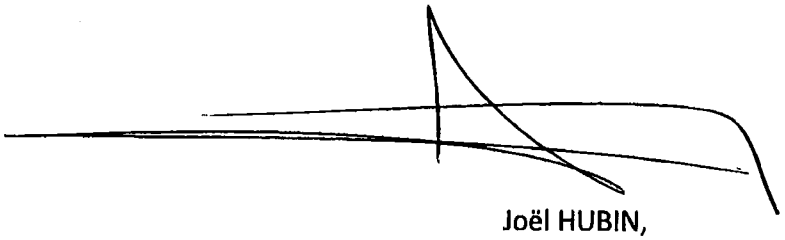
- liquidés par la partie intimée à la somme de 174,94 € représentant l'indemnité de procédure d'appel.
- non liquidés par la partie appelante

Condamne la partie intimée à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 20,00 € pour la procédure d'appel (articles 4 et 5 de la loi du 19.03.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.04.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de président,
Paul BOONE, conseiller social au titre d'employeur,
Jean-Paul VAN STEEN, conseiller social suppléant au titre d'ouvrier,
Assistés de Lionel DESCAMPS, greffier

Monsieur Jean-Paul VAN STEEN, conseiller social suppléant au titre d'ouvrier et Monsieur Lionel DESCAMPS, greffier, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 et alinéa 2 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

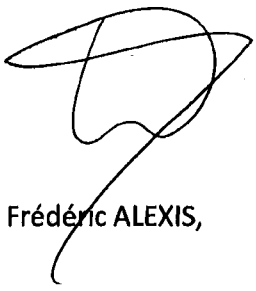


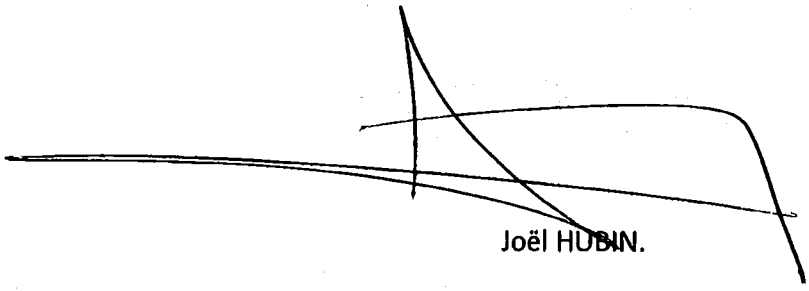
Paul BOONE, Joël HUBIN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 28 novembre 2019, où étaient présents :

Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de président,

Frédéric ALEXIS, greffier,





Frédéric ALEXIS, Joël HUBIN.