



Expédition

Numéro du répertoire
2022 /
Date du prononcé
2 février 2022
Numéro du rôle
2019/AB/48
Décision dont appel
17/4132/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé - Harcèlement

Arrêt contradictoire

Définitif

La ZONE DE POLICE SCHAERBEEK – SAINT-JOSSE-TEN-NOODE – EVERE (ZP 5344), inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0267.349.222 et dont le siège social est établi à 1140 BRUXELLES, Square Hoedemakers, 9,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame H. A.,

partie intimée au principal et appelante sur incident,
comparaissant en personne et assistée par Maître

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la Zone de police Evere-Schaerbeek-Saint-Josse-ten-Noode (ci-après désigné la Zone de police) contre le jugement contradictoire prononcé le 16 octobre 2018 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 17/4132/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 23 janvier 2019;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 5 janvier 2022 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. RECEVABILITE DES APPELS.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement est intervenu.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

La demande formée en 1^{ère} instance par madame H. A. avait pour objet :

- avant dire droit, la condamnation de la Zone de police à la production du dossier disciplinaire complet de madame H. A. ;
- d'entendre dire les faits de harcèlement établis ;
- la condamnation de la Zone de police au paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération en réparation du dommage encouru par madame H. A. évaluée à la somme de 21.959,65 euros ;
- la condamnation de la Zone de police au paiement d'un arriéré de rémunération évalué à 1 euro provisionnel ;
- la condamnation de la Zone de police aux intérêts et aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.400 euros.

La demande reconventionnelle formée par la Zone de police avait pour objet :

- la condamnation de madame H. A. au paiement de 1 euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour réparer les préjudices subis suite à l'abus manifeste de procédures et à son action téméraire et vexatoire ;
- la condamnation de madame H. A. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.400 euros.

Par jugement du 16 octobre 2018, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Sur la demande principale:

Déclare l'action recevable et partiellement fondée, dans la mesure ci-après ;

En conséquence :

*-dit pour droit que les faits de harcèlement sont établis, mais uniquement en ce qui concerne la proposition de participer à un « team building » dans un club échangiste;
-condamne la Zone de Police Evere - Schaerbeek - Saint-Josse-ten-Noode (ZPPZ 5344) à payer à Madame H. A. la somme de 19.128,70 € à titre d'indemnité forfaitaire;*

Déboute Madame H. A. du surplus de sa demande ;

Sur la demande reconventionnelle :

Déclare la demande recevable, mais non fondée et en déboute la Zone de Police Evere - Schaerbeek - Saint-Josse-ten-Noode (ZPPZ 5344);

Sur les dépens :

Vu l'article 1017, al.4, CJ, et considérant que les deux parties succombent respectivement sur des chefs de demande différents, les condamne chacune aux dépens et compense les dépens liquidés comme suit:

*-délaisse à la Zone de Police Evere - Schaerbeek - Saint-Josse-ten-Noode (ZPPZ 5344) ses propres dépens et la condamne à payer à Madame H. A. $\frac{3}{4}$ de ses dépens liquidés, soit 1.800 € à titre d'indemnité de procédure ;
-délaisse à Madame H. A. le surplus de ses dépens ;
-condamne encore la Zone de Police Evere - Schaerbeek - Saint-Josse-ten-Noode (ZPPZ 5344) à verser à Madame H. A. la somme de 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà payée ».*

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal formé par la Zone de police a pour objet de:

*-pour autant qu'elles ne soient pas prescrites, dire les demandes de madame H. A. recevables mais non fondées et l'en débouter ;
-à titre subsidiaire, à supposer que la Cour fasse droit à la demande de madame H. A., réduire le montant réclamé à la somme de 19.128,70 euros ;*

- dire la demande reconventionnelle introduite par la Zone de Police recevable et fondée ;
- condamner madame H. A. à payer la somme provisionnelle de 1 euro sur un dommage à chiffrer, à titre de dommages et intérêts pour réparer les préjudices subis suite à l'abus manifeste de procédures et à son action téméraire et vexatoire.
- condamner madame H. A. aux complets dépens des deux instances liquidés à 4.800,00 euros (2.400,00 euros par instance).

L'appel incident formé par madame H. A. a pour objet de :

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il reconnaît l'existence d'une situation de harcèlement sexuel ;
- dire les faits de harcèlement moral établis ;
- condamner la Zone de police au paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération en réparation du dommage encouru par la Zone de police évaluée à ce stade à la somme de 21.959,65 euros ;
- condamner la Zone de police au payement d'un arriéré de rémunération évalué à 1 euro provisionnel ;
- condamner la Zone de police aux intérêts et aux dépens des deux instances, liquidés à deux fois 2.400 euros.

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 1^{er} août 2009, madame H. A., née le XX XX 1977, a été engagée comme inspecteur de police polyvalent au sein des commissariats de la Zone de police. Elle a travaillé comme patrouilleuse dans la brigade 2 du commissariat 4, sous la direction de monsieur T., chef de brigade, et de madame M. B., inspecteur de police (INP) et chef de brigade adjoint, fonction aussi qualifiée de « Z3 » et assortie d'un supplément de traitement recevant l'appellation de « prime Z3 ». Elle est devenue actante à partir de septembre 2013.

Monsieur T. est parti fin de l'année 2013 en manière telle qu'il n'y avait plus de chef de brigade ayant le grade d'inspecteur principal au sein de la brigade 2.

A partir de février 2014, madame M. B. a exercé provisoirement la fonction de chef de brigade au sein de la brigade 2 dans l'attente de l'arrivée d'un nouveau chef de brigade. Madame H. A. s'est ainsi vue confier provisoirement la fonction de chef de brigade-adjoint (Z3) en lieu et place de madame B. En date du 30 avril 2014, monsieur R., commissaire de police exerçant la fonction de direction de commissariat a émis un avis pour l'octroi de la prime Z3 à madame H. A. :

*« La candidate possède une personnalité forte et mûre.
Est capable de travailler en équipe et peut s'adapter aux circonstances.
Cherche en permanence à parfaire ses connaissances professionnelles.*

Supporte sans difficultés des prestations irrégulières et est capable d'effectuer des prestations au-delà de la moyenne.

A déjà démontré des capacités de gestion en l'absence du chef de brigade et/ou l'adjoint et les possède donc sans aucun doute.

Bon potentiel à développer ».

En août 2014, monsieur Tr., ayant le grade d'inspecteur principal, a été désigné comme chef de brigade au sein de la brigade 2.

Madame B. et madame H. A. ont retrouvé les fonctions qu'elles exerçaient auparavant au grade d'inspecteur de police, soit respectivement chef de brigade adjoint et 3^{ème} actante.

Madame H. A. a déclaré le 9 août 2015 un accident du travail survenu le 24 juillet 2015. Les faits relatés sont les suivants :

« Mon chef de brigade l'Inpp Tr. m'a dit à plusieurs reprises :

« Tu n'es qu'une merde, tu ne mérites pas ton salaire d'ailleurs comme plus de 90% du Com 4 ».

« Tes PV sont merdiques, c'est pas parce que tu tapes sur ton clavier toute la nuit que tes PV sont meilleurs que d'autres »

Tu n'es pas faite pour ce boulot ni pour être Z3 d'ailleurs, j'attends que tu shottes dans la latte pour bien rigoler. »

Une nuit, il m'a dit « cette nuit, tu vas prendre les PVS, EPO, auditions, PV par porteur et tout cela en assurant l'accueil ensuite il a dit à M. B. (sa Z3) « Viens, nous on va dormir ! ! ! ».

Quand je lui ai demandé des explications quant à son comportement, il m'a dit « tu dois être capable de jongler avec 5 balles en même temps ». Je lui ai répondu que j'étais pas capable que c'était trop.

Nous avons eu 2 réunions pour son comportement avec M. B. (sa Z3), et à plusieurs reprises je lui ai dit que son comportement me faisait mal et qu'il me dégoutait de mon travail et que je venais avec des pieds de plombs.

Il m'a répondu « tu ne porteras pas plainte hein de toute façon tu sais que cela ne sert à rien (en effet j'ai déjà eu le coup dans le passé et qu'il était au courant que j'ai perdu 2 ans de ma vie ainsi, la Zone avait étouffé les choses et rien n'a changé).

Le 24/07/15 vers 07h00, j 'ai été voir Monsieur le commissaire R. suite aux conseils de M. B. (sa Z3).

Le 24/07/15 à 19h00, je faisais ma nuit. Nous avons eu notre briefing. L'INPP Tr. avait appris que j'avais été voir le commissaire R. le matin le jour même.

Tr. était en colère et on a eu une discussion où il m'a dit texte devant toute la brigade 2 du Com 4: « Tsé quoi va te faire foutre, tu ne sais pas régler les choses entre 4 yeux, tu veux jouer hé bien on va jouer, je vais te mettre un rapport maintenant car tu n'as pas tes grades ni ton arme ! ! !

Pour information, plusieurs personnes de la brigade n'avaient pas leurs grades dans la brigade mais ce n'est que moi qui ai été menacée.

Sur toute l'accumulation des évènements, j'ai fondu en larmes. J'ai prévenu Monsieur le commissaire S. (chef d'encadrement) qui se trouvait là ce soir, ainsi que le superviseur Monsieur commissaire D. et le coordi Monsieur le commissaire Dep.

Ensuite je me suis rendue aux Urgence de l'hôpital St Jean suite à cela.

Je ne suis pas bien et suis très choquée de ce que je vis sur mon lieu de travail à cause de la violence verbale de l'INPP Tr. Je suis en burn-out à cause de cela jusqu'au 16/08/15 ».

Elle a été déclarée incapable de travailler par un médecin du service des urgences de la Clinique Saint-Jean du 24 juillet 2015 au 30 juillet 2015 en raison d'un burn-out et de harcèlement sur le lieu du travail, incapacité ensuite prolongée.

En date du 29 juillet 2015, un membre de la ligne hiérarchique a appelé madame D. D. du stress-team afin de prendre contact avec madame H. A. après avoir part d'inquiétudes concernant son bien-être au travail. Madame D. D. a tenté de contact madame H. A. le 30 juillet 2015 et a laissé un message sur son répondeur. Elle a rappelé madame H. A. le 31 juillet 2015 et lui a fixé un rendez-vous.

En date du 5 août 2015, madame H. A. s'est rendue auprès du stress-team et a eu un entretien avec madame D. D. qui lui a expliqué les procédures internes et externes relatif à la prévention des risques sociaux. Madame H. A. n'a pas souhaité que madame D. D. intervienne en tant que personne de confiance.

Par mail du 5 août 2015, le délégué syndical, monsieur Ry. a informé madame H. A. de ce qui suit :

« Suite à l'entretien que je viens d'avoir avec Mr R. directeur du com4, il ressort que :

-il te propose le poste de Z3 dans la brigade d'A.

-ton collègue Tr. est d'accord de faire des excuses.

-Réfléchis, si tu as des questions/demandes Mr R. est tout disposé à te répondre (...) ».

Par un mail du même jour, monsieur Ry. a précisé qu'il ne s'agissait pas d'une place de Z3 mais d'une place d'actante.

Madame H. A. lui a répondu par mail du 5 août 2015 qu'elle essaierait de passer un coup de fil à monsieur R. le lendemain matin, tout en signalant avoir été au stress-team le jour même.

Par courrier du 8 septembre 2015 notifié à madame H. A. le 21 septembre 2015, le directeur du personnel, monsieur Y. A. a refusé de reconnaître l'accident de travail en l'absence d'un événement soudain au sens de la loi sur les accidents du travail :

« (...) Nous constatons que vous ne mettez en exergue aucun fait précis mais que votre état psychologique actuel est consécutif à un ensemble de faits qui se sont déroulés sur un laps de temps qui ne peut être qualifié de «bref». En effet, votre déclaration évoque des faits qui, selon toute apparence, se sont déroulés sur plusieurs jours/semaines. Ainsi, vous mentionnez le fait que plusieurs réunions se sont tenues avec votre collègue « M. B. » et votre supérieur Monsieur R. concernant le comportement inadéquat de l'INPP Tr., vous indiquez également que vous avez fondu en larmes suite à l'accumulation des événements ».

A la demande de la ligne hiérarchique, madame D. D. a tenté de contacter madame H. A. le 11 septembre 2015 et a laissé un message sur son répondeur.

Par mail du 13 octobre 2015, le directeur du personnel, monsieur Y. A. a informé monsieur M. Sc. (chef de corps adjoint) qu'il avait téléphoné à madame H. A. qui ne répondait à aucun appel du stress team et qu'il était en possession des sms échangés entre monsieur Tr. et madame H. A., qu'il en avait parlé à monsieur D. et qu'il devait établir à son attention un rapport pour une enquête préalable auprès de la cellule interne et qu'il avait proposé à madame H. A. un entretien avec cette personne et la direction du personnel pour la faire revenir au travail, étant entendu qu'elle était actuellement en sevrage médicamenteux et suivi par un psychiatre.

A la suite d'un entretien qui s'est tenu le 15 octobre 2015 entre monsieur S. et monsieur Ry. et madame H. A., il fut proposé à madame H. A.) deux possibilités :

- devenir actant dans le brigade 5 auprès de l'Inpp S. (elle ferait alors le roulement opposé à monsieur Tr.)
- postuler comme actant dans un autre commissariat (par exemple le commissariat 2) afin de ne plus voir monsieur Tr.

En date du 16 octobre 2015, madame H. A. a pris contact avec le service interne de prévention et de protection au travail concernant une plainte formelle. Ledit service en a informé madame D. D. qui a précisé à madame H. A. par écrit le 22 octobre 2015 que le conseiller en prévention interne était absent pour plusieurs jours et lui a communiqué les coordonnées du secrétariat d'Arista.

Par lettre du 5 novembre 2015, le service juridique du syndicat de madame H. A. a contesté la décision du 8 septembre 2015 de ne pas reconnaître l'accident du travail en précisant que l'événement soudain qui a provoqué le choc psychologique est survenu le 24 juillet 2015 après 19h (*« le supérieur hiérarchique Tr. l'a violemment prise à partie devant l'ensemble de ses collègues de la brigade 2, en l'insultant et en la menaçant : « tse quoi, vas te faire foutre,*

tu ne sais pas régler les choses entre quatre yeux, tu veux jouer hé bien on va jouer, je vais te mettre un rapport maintenant car tu n'as pas tes grades ni ton arme ») et que la circonstance que madame H. A. avait décrit dans sa déclaration d'accident de travail un contexte général de travail assez malsain n'était pas à l'événement litigieux son caractère soudain. La lettre mentionnait également que « *les éléments du dossier médical (...) devraient permettre d'envisager un retour au travail de notre affiliée à une position qui lui convienne* ».

Par mail du 5 novembre 2015, monsieur Ry. a informé madame H. A. qu'il existait une place au sein du service de proximité du commissariat 4 et que Selma était d'accord qu'elle vienne dans ce team mais qu'elle devait lui communiquer une date de reprise pour qu'il puisse faire la demande à monsieur R.

Par mail du 9 novembre 2015, monsieur Ry. a informé le commissaire divisionnaire, chef de zone, monsieur Da. (qui avait pris ses fonctions le 12 octobre 2015) d'éléments concernant le dossier de madame H. A. (avec une description synthétique des faits reprochés à monsieur Tr.) en sollicitant l'octroi d'une fonction de proximité pour madame H. A. qui serait apte à partir du 15 décembre 2015.

Par mail en réponse du jour même, monsieur Da. a précisé qu'après l'entretien avec le CDP Sc., il avait demandé une brève analyse de la situation par la direction du personnel et avait demandé à la cellule des affaires internes (CAI) d'ouvrir un dossier et que les informations données par monsieur Ry. étaient transmises au CP V. W..

Par mail du 11 novembre 2015, madame H. A. a adressé une plainte au Comité permanent des services de police concernant les faits imputés à monsieur Tr. Elle ajoute aux faits allégués comme étant du harcèlement moral deux faits de harcèlement sexuel :

- Un fait survenu en février 2015 : monsieur Tr. lui a dit : « *pour être une bonne Z3 tu dois pouvoir vider ton chef et pas sucer bêtement, tu dois aussi faire le mouvement avec ta main en même temps* ».
- L'organisation par monsieur Tr. fin mars 2015 d'un team building de toute la brigade dans un club échangiste et la manière dont il l'a traitée alors qu'elle avait refusé de participer.

Elle signale également qu'elle a reçu le 5 novembre 2015 via son fiancé, l'Inp V. h., une boîte concernant ses effets personnels et que s'y trouvaient également les déchets alimentaires périmés de l'armoire de la brigade 2 mais que manquaient ses évaluations et autres documents personnels.

Par une note de service du 16 novembre 2015 réceptionnée le 19 novembre 2015, monsieur Da. a informé monsieur Tr. des faits reprochés par madame H. A. qui pourraient être qualifiés de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et de la désignation des membres de la cellule des affaires internes dirigée par le commissaire, monsieur V. W.

En date du 16 novembre 2015, monsieur Da. a par ailleurs informé monsieur Tr. qu'il envisageait de la réaffecter par mesure d'ordre comme chef de brigade du commissariat 1 ou 2 *« en vue de préserver le bon fonctionnement et la bonne organisation du service, tout en permettant aux personnes impliquées, vous compris, de retrouver un bon équilibre et un sentiment de bien-être au travail »* et qu'il serait entendu au préalable le 24 novembre 2015.

Madame H. A. a repris le travail le 1^{er} décembre 2015 au sein du service de proximité du commissariat 4.

En date du 1^{er} décembre 2015, monsieur Da. a pris comme mesure d'ordre dans l'intérêt du service de réaffecter monsieur Tr. comme chef de brigade du commissariat 1 de la même zone du 3 décembre 2015 jusqu'au terme de l'enquête préalable. La lettre mentionnait notamment que *« le seul fait d'avoir partagé une soirée dans un club échangiste avec une partie de votre brigade, est de nature à compromettre votre crédibilité en tant que chef de brigade, voire à mettre en doute votre impartialité dans la gestion de tous ses membres »*.

A la demande de monsieur Tr., monsieur Da. a accepté d'adapter la mesure décidée le 1^{er} décembre 2015 et de le réaffecter au Dpz de la zone comme chef d'équipe à partir du 3 décembre 2015.

Madame H. A. fut à nouveau en incapacité à partir du 28 janvier 2016.

En date du 8 décembre 2015, madame H. A. a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du service externe de prévention et de protection (après avoir eu un premier contact avec le conseiller en prévention le 9 novembre 2015) en prétendant avoir été victime de harcèlement moral et sexuel de la part de monsieur Tr. Elle y décrit différents faits qu'elle énonce en ces termes dans les conclusions qu'elle dépose:

a) Harcèlement moral :

« -Février 2014 : Madame H. A. a été promue à la fonction de «Z3 », au terme d'une période de stage qui a été évaluée positivement.

Pour mémoire, la fonction de « Z3 » n'existe pas dans le cadre de la police, il s'agit d'un mécanisme de primes accordées aux agents qui assurent une charge de travail complémentaire.

La prime querellée s'acquiert au terme d'une procédure dont le formalisme n'a été ni appliqué, ni respecté en l'espèce.

L'appelante berce toutefois l'ensemble de son personnel de l'illusion que la prime « Z3 » donne accès à un « fonction » et résulte ainsi d'une forme de promotion.

-Août 2014: Madame H. A. se plaint du manque d'encadrement par Monsieur TR. dans l'exercice de ses fonctions.

C'est également à cette époque que les parties ont discuté de l'attribution du poste de « Z3 » à Madame H. A., poste dont il lui a été exposé qu'il lui reviendrait.

-Le 13 mai 2015: Madame H. A. se fait insulter par Monsieur TR. au terme d'une nuit de garde, selon les termes suivants : « tu te crois quelque chose car t'as tout géré toute seule, tu n'es quand même qu'une merde »;

-Le 13 mai 2015: Dans le cadre d'un entretien avec Madame H. A., Monsieur TR. lui indique qu'il estime qu'elle n'est pas capable d'assumer la fonction de « Z3 »

-Le 31 mai 2015: Monsieur TR. confie à Madame H. A. la rédaction d'un procès-verbal important en lui indiquant : « J'attends que tu shottes dans la latte pour bien rigoler ».

Parallèlement à cette demande, Madame H. A. est bombardée d'autres demandes d'interventions immédiates.

La multiplicité des charges qui lui sont ainsi confiées lui fait perdre pied.

-Le 1er juin 2015: Monsieur TR. informe ses collègues que Madame H. A. occupera ses fonctions (de chef de brigade) pendant un mois : « ...afin d'avoir un regard objectif sur son travail fourni et qu'elle prenne conscience des vraies difficultés de gérer une brigade... ».

-Le 12 juillet 2015 : Madame H. A. se voit confier un dossier Salduz 4 alors qu'elle n'est que la 3ème actante et que les deux autres actantes sont disponibles.

-Le 12 juillet 2015 : Madame H. A. se voit refuser de prendre sa pause de table et de quitter son poste pour prendre une douche, alors qu'elle est de garde toute la nuit.

-Le 24 juillet 2015: Madame H. A. décide d'exposer ses problèmes au commissaire R.

En représailles, elle se fait insulter par Monsieur TR. en public, ce dernier établissant un rapport disciplinaire contre Madame H. A. parce qu'elle ne porte pas ses nominettes et son arme.

Au cours de cette réunion, Monsieur TR. indique à Madame H. A. qu'elle n'obtiendra pas le poste de Z3 convoité par elle.

-Le 4 août 2015: une proposition de mutation de Madame H. A. dans la brigade 1, sous la direction de Monsieur A. est formulée.

-Le 1er décembre 2015: au terme d'une période d'incapacité de travail, Madame H. A. reprend son activité professionnelle.

-Le 23 novembre 2015: Madame H. A. relate une altercation avec Monsieur TR., ce dernier lui déclarant : « tu vas quand même pas porter plainte tu le sais ça sert à rien t'as déjà perdu deux ans de ta vie hein ».

b) Harcèlement sexuel :

« -Fin février 2015: Monsieur TR. indique à Madame H. A. que: « pour être une bonne Z3 tu dois pouvoir vider ton chef et pas juste sucer bêtement, tu dois aussi faire le mouvement avec ta main en même temps»

-Fin mars 2015: Madame H. A. est sollicitée pour participer à un « team building » dans un club échangiste, en présence de ses collègues ».

Madame H. A. a été entendue par le Comité permanent de contrôle des services de police le 29 février 2016 à propos des faits dénoncés à l'encontre de monsieur Tr.

En date du 13 mai 2016, le service externe de prévention et de protection Arista a informé monsieur Da. de son avis dans le cadre de la demande d'intervention psychosociale formelle de madame H. A. pour faits de violence, harcèlement moral et harcèlement sexuel au travail.

Le rapport conclut s'agissant du harcèlement sexuel que « Mme H. A. ne fournit aucune preuve concernant les propos ou gestes à connotation sexuelle qu'aurait eus M. Tr. vis-à-vis d'elle. En effet, elle fait référence à des conversations privées entre M. Tr. et elle, en l'absence de tout témoin, et il apparaît que les paroles rapportées ont été sorties d'un contexte de blague, contexte confirmé par les témoins entendus. De plus, les témoins entendus ont tous confirmé que Mme H. A. parlait facilement de sexe et lançait facilement la conversation sur le sujet en des termes parfois assez « crus ». Des Sms et conversations Facebook fournis par Mme H. A., il ressort bien que des propos à connotation sexuelle avaient lieu mais il n'en ressort aucun élément de harcèlement sexuel envers Mme H. A. (...) ».

S'agissant de la violence et du harcèlement moral au travail, le rapport émet la conclusion suivante :

« (...) même si certaines attitudes ont pu être perçues comme violentes par Mme H. A., aucun élément ne nous permet d'arriver à la conclusion de violence au travail, ces attitudes se situant de part et d'autre et relevant principalement de la situation conflictuelle entre les deux personnes (voir point suivant).

Nous devons signaler que les annexes de Mme H. A. présentées comme étant des preuves sont pour la plupart des transcriptions écrites de SMS envoyés et reçus ainsi que des discussions sur Facebook entre Mme H. A. et certains de ses collègues et avec M. Tr. Ces transcriptions ont une valeur toute relative étant donné que nous n'avons pas la garantie de posséder l'intégralité de l'échange qui aurait eu lieu ni une idée correcte du contexte dans lequel l'échange de sms ou sur facebook a eu lieu.

Effectivement, les pièces fournies par Mme H. A. comme « preuves » ont donc été soumises à la personne mise en cause qui, dans le cadre des faits qui lui étaient reprochés, a fourni l'intégralité de certains échanges entre lui et Mme H. A.

Les échanges entre Mme H. A. et certaines de ses collègues ont été replacées dans leur contexte par les personnes concernées et entendues en tant que témoins. Les faits dénoncés par Mme H. A. (dénigrement de son travail, non-encadrement à dessein, paroles à connotation raciste, surcharge de travail imposée, mise en échec voulue, etc...) n'ont pas été confirmés par les témoins ni par des preuves objectives.

Sur base des informations que nous avons pu récolter auprès du demandeur, de la personne mise en cause et des témoins, il ressort que seul un fait décrit par Mme H. A. a été confirmé par des témoins, à savoir la violence verbale lors du briefing du 24/07/2015 entre Mme H. A. et M. Tr. Notons, que selon certains témoins, Mme H. A. a également eu des paroles d'insultes à l'encontre de M. Tr.. Selon certains témoins, Mme H. A. aurait même initié les insultes à son égard lors de ce briefing. Nous considérons donc que le fait de violence est partagé entre les deux personnes.

Sur la base des éléments à notre disposition, nous ne pouvons donc pas conclure à du harcèlement moral au travail dans le chef de M. Tr. étant donné que le demandeur n'a pas fait l'objet de comportements violents de manière répétée pendant un certain temps de la part de M. Tr. ».

Le rapport conclut que « la situation décrite à travers les différents entretiens présente significativement la majorité des critères d'une relation de type conflictuelle.

Tout d'abord, nous pouvons constater que l'interprétation de la situation est très différente du point de vue du demandeur et de celui de la personne mise en cause.

Les éléments en notre possession ne nous apportent pas d'informations sur un malaise qui aurait duré longtemps entre Mme H. A. et M. Tr. Au contraire, les témoignages laissent entendre que Mme H. A. participait activement à la vie du commissariat, qu'elle a cuisiné même pour fêter la fin du jeûne le 12/07/2015.

Il semble que le conflit entre eux se soit cristallisé autour de la fonction de Z3 désirée par Mme H. A. et que le conflit ait éclaté au moment où M. Tr. a remis en doute les compétences de Mme H. A. à exercer cette fonction.

La période de test pour Mme H. A. en tant que Z3, pourtant décidée d'un commun accord n'a pas été couronnée de succès. Les communications de M. Tr. à l'égard de Mme H. A. qui avaient pour but de la mettre au défi et de la mettre en garde sur les difficultés de la fonction ont été interprétées par Mme H. A. comme du dénigrement, de la surcharge de travail et des tentatives de mise en échec et de déstabilisation. Il y a donc un problème d'incompréhension entre la personne mise en cause et le demandeur ».

Par une décision du 8 juin 2016 réceptionnée par monsieur Tr. le 9 juin 2016, monsieur Da., en possession du rapport d'Arista et d'auditions recueillies dans le cadre de l'enquête disciplinaire préalable, a décidé de clôturer l'enquête et de classer sans suite le présent dossier sur le plan disciplinaire. La décision précise également que monsieur Tr. ne sera pas réintégré au sein du commissariat 4 mais se verra confier la responsabilité d'une brigade au sein d'un autre commissariat (en faisant référence à l'émoi créé par cette affaire au sein du commissariat surtout à cause des articles de presse) et qu'il semble également opportun, à court terme de réaffecter madame H. A. et de l'éloigner du commissariat 4 afin qu'elle puisse prendre un nouveau départ.

S'agissant du fait de harcèlement sexuel lié à la sortie dans un club échangiste, ladite décision mentionne ce qui suit :

« (...) vous précisez, sans en être l'initiateur, ni l'organisateur, que la sortie dans un club échangiste a eu lieu le 24/01/2015 et non fin mars comme stipulé par l'Inp H. A. ;

Que de l'enquête préalable, il ressort que vous y avez participé, en compagnie de votre épouse ainsi que de l'Ainpp B. et des Inp Si. et Ri. ;

Que l'Inp M. déclare que ce « teambuilding » a rapproché les personnes qui y ont participé et créé deux camps, ne provoquant pas de conflit, mais n'améliorant pas non plus l'ambiance dans la brigade ;

Que selon l'Inp M., l'Ainpp B. et vous êtes devenus plus amis à la garde et que l'Inp H. A., comme troisième actant, a été quelque peu écartée ;

Que l'Inp M. confirme aussi que l'Inp H. A. et elles ont subi quelques remarques à cause de leur refus ;

Que si l'Inp M. les a prises pour des plaisanteries, elle dit que l'Inp H. A., pour qui ces remarques avaient un caractère plus intime et personnel, a eu plus difficile à les supporter ;

Que sans en confirmer les termes exacts, l'Inp M. confirme des propos du genre « tu es un frigo, il faut du desktop pour déboucher ta chatte, etc » à l'égard de l'Inp H. A. ;

Que pour l'Inp M. cela représentait l'humour typique de la brigade où l'on parlait beaucoup de sexe ;

Que l'Inp M. dit aussi avoir subi des remarques, sans en être touchée toutefois ;

Que l'Inp H. A. était, selon elle, plus sensible à ce sujet et plus visée aussi, vu que toute la brigade savait qu'elle n'était pas mariée et que pour des raisons religieuses elle ne pouvait pas avoir de relations sexuelles avec son fiancé ;

Que l'Inp M. précise quand-même qu'il n'y avait pas de méchanceté-là, vous indiquant comme celui qui faisait le plus de remarques et estimant que vous alliez parfois trop loin sans vous en rendre compte (...) ».

Par courrier du 13 juin 2016 adressé à monsieur Da., le conseiller en prévention externe s'est interrogé sur les raisons de la décision de ne pas réhabiliter monsieur Tr. à sa fonction au sein du commissariat 4.

V. DISCUSSION.

1. La demande d'indemnité pour harcèlement moral et harcèlement sexuel fondée sur l'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996

Les principes.

1) Les définitions du harcèlement moral/sexuel .

Le harcèlement moral au travail est défini par l'article 32ter alinéa 1^{er}, 2^o de la loi du 4 août 1996 dans sa version applicable à partir du 1^{er} septembre 2014 comme un « *ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre* ».

Pour qu'il y ait harcèlement moral, il faut donc :

1° Un ensemble abusif de plusieurs conduites.

Le législateur de 2014 a modifié la définition du harcèlement moral qui jusque-là exigeait plusieurs conduites abusives.

L'exposé des motifs justifie comme suit cette modification :

« Suite à l'examen préconisé par la recommandation I.A.4 de la Chambre des représentants, la définition du harcèlement moral au travail fait l'objet d'une modification. Jusqu'alors la loi exigeait "plusieurs conduites abusives" pour pouvoir établir le harcèlement moral au travail. Désormais, la loi exige "un ensemble abusif de plusieurs conduites", que ces conduites, prises individuellement soient, ou non, abusives. Cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ceci est confirmé par les auteurs scientifiques ayant étudié le phénomène qui insistent sur le fait de prendre en compte le "processus harcelant" (Daniel Faulx, "Harcèlement moral et hyperconflit au travail", Editions universitaires européennes, p. 58).

Selon M-F Hyrigoyen, "le harcèlement moral est une violence à petites touches qui ne se repère pas mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des micro-traumatismes fréquents et répétés qui constitue l'agression." (Hyrigoyen, "malaise dans le travail: harcèlement moral- démêler le vrai du faux", Paris, Syros, p. 12-13).

Cette définition a également été proposée par M. Van Putten ("Regelgeving ter bescherming tegen intimidatie op het werk: juridische grenzen en mogelijkheden", TSR 2004, 120-121). A titre exemplatif, dans le cadre d'un litige soumis au tribunal du travail de Bruxelles (29.01 2009-Rép.09/002031), le tribunal relevait les conduites suivantes: le fait de fermer la porte de garage à l'arrivée de la personne, l'utilisation du local des compteurs commun aux deux immeubles comme dépotoir, le fait de jeter un sceau d'eau vers les pieds de la personne. Ces faits, relève le tribunal, font montre d'un manque de courtoisie, restent bénins de sorte qu'ils ne peuvent pas être qualifiés d'abusifs sauf dans la mesure où ces conduites se répètent ou s'ajoutent à d'autres: gestes obscènes, moqueries et sifflements, présence sans motif devant les fenêtres de l'immeuble. Ce qui perturbe, sans raison, la tranquillité de la personne vu le conflit installé entre les parties depuis plusieurs mois au point de former ensemble un comportement abusif (Doc.parl.,Ch.,sess.ord. 2010-2011,n°53,3101/001,p.33).

La notion de harcèlement moral ne comprend pas les comportements qui se situent dans l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués même si le travailleur dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations (C.T. Bruxelles,

16 octobre 2003, Chr. D. S., 2005, p. 440 ; C.T. Bruxelles, 5 février 2004, www.juridat.be).

Il faut donc que l'exercice de l'autorité soit abusif. Est abusif le comportement qui s'écarte de celui qu'aurait eu l'homme normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances (voir dans le même sens « Clés pour la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral ou sexuel », S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale, 2007, p. 12).

Sur base de la nouvelle définition du harcèlement, il faut à tout le moins que l'exercice de l'autorité apparaisse comme une conduite faisant partie d'un ensemble abusif d'autres conduites qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

A titre d'exemple issu de la jurisprudence rendue sous l'ancienne définition du harcèlement et concernant une succession de décisions à caractère disciplinaire, l'on relèvera un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles (C.T. Bruxelles, 14 juillet 2009, R.G. n° 49625) : en l'espèce, la Cour, confirmant le jugement attaqué, a considéré que malgré la multiplications de décisions disciplinaires, il n'y avait pas de harcèlement, étant donné que la répétition des décisions découlait notamment des voies de recours exercés devant la chambre de recours par l'agent concerné et que cette chambre de recours ne rendait qu'un avis, l'autorité conservant son pouvoir d'appréciation. Dans un autre cas d'espèce, la même Cour a retenu l'existence d'un harcèlement en présence d'une accumulation d'actes et de décisions objectivement justifiées (suite au rejet des recours par le Conseil d'Etat) mais qui modifiaient les conditions de travail de l'agent durant la période de protection (C.T. Bruxelles, 22 juin 2010, R.G. n° 2007/AB/50455). La Cour a considéré en l'espèce que l'accumulation d'actes et de décisions objectivement justifiées eut pour effet de placer le travailleur dans un contexte professionnel humiliant et hostile et que la succession de ces actes et décisions même s'ils sont objectivement justifiés dans l'intérêt du service constitue une atteinte insidieuse et destructrice à la personnalité d'un travailleur qui disposait de qualités professionnelles indéniables. Elle a finalement retenu l'existence d'un harcèlement moral.

2° Il peut s'agir de conduites similaires ou différentes.

3° ces conduites doivent se produire pendant un certain temps.

4 ° elles peuvent être externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution.

5° elles doivent avoir pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou

- psychique de la personne qui en est l'objet lors de l'exécution de son travail
- soit de mettre en péril son emploi
- soit de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En d'autres termes, sont visés tant les comportements intentionnels que les comportements non intentionnels.

6° elles peuvent se manifester, sans que cette liste soit exhaustive, par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Le harcèlement sexuel au travail est défini par l'article 32ter alinéa 1^{er}, 3° de la loi du 4 août 1996 comme « *tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Pour qu'il y ait harcèlement sexuel, il faut donc :

1° un comportement verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle.

Contrairement au harcèlement moral, le harcèlement sexuel existe en présence d'un seul fait (voir dans le même sens : S. Billy, P. brasseur et J. Cordier, La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, 2016, p. 76).

Cette volonté du législateur est conforme à la directive européenne.

Ainsi l'on peut lire dans les travaux parlementaires ce qui suit (Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996, Doc 53,3101/001,3102/001, p. 34 et 35):

« La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail distingue le harcèlement sexuel du harcèlement lié au sexe.

Le harcèlement sexuel est défini à l'article 2, 1, d) comme "la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant". Cette définition est reprise à l'article 32ter, 3° de la loi sur le bien-être.

Le harcèlement lié au sexe est défini dans la directive (article 2, 1, c) de la manière suivante: “la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d’une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d’une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant: un comportement peut en soi viser un ensemble de conduites ou une conduite isolée” ».

2° Ce comportement doit être non désiré

3° Ce comportement doit avoir pour objet ou pour effet:

- de porter atteinte à la dignité d'une personne
- ou
- de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant

2) Régime probatoire.

L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 dispose :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».

3) La sanction.

L'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 dispose :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime:

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes:

- a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;*
- b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;*
- c) en raison de la gravité des faits.*

(...) La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze ».

Lors des travaux parlementaires qui ont débouché sur la loi du 28 mars 2014 à l'origine de cet article 32decies §1/1, il fut expressément prévu que l'employeur pouvait être redevable de l'indemnité due en raison d'un harcèlement commis par l'un de ses travailleurs en tant que civilement responsable (ce qui n'est somme toute qu'une application du principe énoncé à l'article 1384 alinéa 3 de l'ancien Code civil pouvant être appliqué dans le cadre d'un dommage causé par un préposé à un autre préposé de l'employeur : Cass., 7 février 2020, C.19.0309.F, www.juportal.be.):

« L'auteur des faits peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. L'employeur peut toutefois être amené à payer cette indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs mais pourrait se retourner contre ceux-ci a posteriori pour réclamer ce paiement, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur » (Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 et Projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996, Exposé des motifs, Doc 53,3101/001 et 3102/002, p. 71).

La responsabilité de l'employeur peut également être engagée sur base de l'article 1382 du Code civil s'il n'a pas pris les mesures adéquates alors qu'il est informé d'une situation de harcèlement moral ou d'une situation psychosociale autre que du harcèlement moral.

Application.

Quant à l'existence ou non d'un harcèlement moral.

Il résulte des précisions données par le conseil de madame H. A. lors des plaidoiries que le harcèlement moral reproché à l'inspecteur Tr. se cristallise autour de la fonction de Z3. L'autorité fait à tort croire à son personnel que la prime Z3 donne accès à la fonction de Z3 qui n'existe pas dans le cadre de la réglementation et que s'il existe une procédure certes « aberrante et incompréhensible » pour obtenir la prime décrite aux pièces 36 et 37 de la Zone de police, celle-ci n'a pas été respectée par monsieur Tr., qui l'a mise dans l'incertitude sur le fait de pouvoir devenir Z3 en lui faisant faire des tâches ne relevant pas de sa fonction pour la mettre à l'épreuve.

Il convient de vérifier ce que prévoit la réglementation.

La loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux dispose que « *les services de police sont composés de deux cadres : un cadre opérationnel et un cadre administratif et logistique* ».

Conformément à l'article 117 de cette loi, *« le cadre opérationnel est composé de fonctionnaires de police répartis en trois cadres: le cadre de base, le cadre moyen et le cadre d'officiers. Le cadre opérationnel peut en outre comprendre un cadre d'agents de police, un cadre d'assistants de sécurisation de police et un cadre d'agents de sécurisation de police (...) »*.

L'article 121 de la loi confie au Roi la compétence de fixer les modalités du statut des membres du personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique.

L'article II.II.1 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, dans sa version applicable en l'espèce (soit avant son abrogation par la loi du 21 avril 2006) dispose s'agissant du cadre opérationnel que :

Chaque cadre visé à l'article 117, alinéa 1er, de la loi comprend un ou plusieurs grades qui se succèdent dans l'ordre hiérarchique décroissant suivant:

1° le cadre d'officiers:

a) commissaire divisionnaire de police;

b) commissaire de police;

c) aspirant commissaire de police

2° le cadre moyen:

a) inspecteur principal de police;

b) aspirant inspecteur principal de police;

3° le cadre de base:

a) inspecteur de police;

b) aspirant inspecteur de police;

4° le cadre d'auxiliaires de police:

a) agent auxiliaire de police;

b) aspirant agent auxiliaire de police.

Les officiers visés à 1°, a) sont les officiers supérieurs. »

L'article II.II.2 stipule dans sa version applicable en l'espèce :

« Pour l'application des règles relatives à la promotion, les grades, selon le cas, des officiers supérieurs, des autres officiers, du cadre moyen, du cadre de base et du cadre d'auxiliaires de police, forment chacun un groupe de grades » .

En application de l'article II.II.10 de l'arrêté royal du 30 mars 2001, *« sans préjudice de l'article 138 de la loi, les fonctionnaires de police qui relèvent du cadre moyen sont revêtus de la qualité d'officier de police judiciaire, auxiliaire du procureur du Roi.*

Les membres du personnel du cadre opérationnel qui relèvent du cadre moyen ou du cadre d'officiers obtenant cette qualité au moment de la nomination dans le grade d'inspecteur principal de police ou, selon le cas, dans le grade de commissaire de police ».

L'article V11.11.1er, §1er, de l'arrêté royal du 30 mars 2001 dispose que :

«La promotion est la nomination d'un membre du personnel du cadre opérationnel à un grade supérieur.

Il y a deux sortes de promotions:

1° la promotion par accession au grade supérieur au sein d'un même cadre;

2° la promotion par accession à un cadre supérieur. »

L'article VI.II.78 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police autorise cependant ce qui suit :

« Un membre du personnel peut, lorsque des raisons urgentes d'encadrement l'exigent, être commissionné dans une fonction supérieure pour un emploi qui n'est pas exercée définitivement ou temporairement par un titulaire ».

La fonction supérieure est définie par l'article VI.II.77 dudit arrêté royal en ces termes :

« Pour l'application de cette section, on entend par fonction supérieure:

1° tout emploi qui correspond à un emploi du cadre du personnel attribué à un niveau directement supérieur ou à une classe supérieure, en ce qui concerne les membres du personnel appartenant au cadre administratif et logistique ou à un grade supérieur, en ce qui concerne les membres du personnel du cadre opérationnel, au niveau, classe ou grade dans lequel se trouve le membre du personnel. Toutefois, ceci ne s'applique pas aux assistants de sécurisation de police et aux agents de sécurisation de police;

2° tout emploi prévu au cadre du personnel et dont l'attribution au membre du personnel concerné ouvre le droit à un supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat ou, s'il bénéficie déjà à ce titre d'une tel supplément, donne droit à un supplément supérieur de traitement ».

L'article VI.II.80 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 précise que *« l'exercice d'une fonction supérieure est attribué au membre du personnel qui est estimé le plus apte pour répondre immédiatement aux besoins du service ».*

En application de l'article VI.II. 81, 3°, de l'arrêté royal du 30 mars 2001, *« le chef de corps ou le commissaire général décide du commissionnement temporaire dans un emploi d'un autre cadre que le cadre officier ».*

Le commissionnement est limité dans le temps conformément aux dispositions de l'article VI.II.82 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 :

« Pour un emploi qui n'est temporairement pas occupé par le titulaire, le membre du personnel peut être commissionné temporairement, pour la durée de l'absence, jusqu'à ce que le titulaire réoccupe son emploi.

Un emploi qui n'est définitivement plus occupé par un titulaire et, partant, est vacant, ne peut être assuré que par un commissionnement temporaire de six mois maximum, à condition que dans les trois mois qui suivent le moment où l'emploi est devenu vacant, la procédure d'octroi de l'emploi par mobilité soit engagée.

Le commissionnement visé à l'alinéa 2 peut être prolongé, selon les besoins du service, par décision motivée et ce, au plus tard jusqu'au jour de l'attribution de l'emploi par mobilité ».

L'article VI.II.83 dispose :

« L'acte de commissionnement dans une fonction supérieure mentionne:

1° la description de l'emploi qui est vacant ou qui n'est temporairement pas occupé par son titulaire, son dernier ou actuel titulaire et la raison de son départ ou de son absence;

2° une justification de la nécessité d'attribuer une fonction supérieure;

3° une justification du choix du membre du personnel proposé ».

En vertu de l'article VI.II.84 alinéa 1^{er} de l'arrêté royal précité, *« l'exercice d'une fonction supérieure n'accorde aucun privilège quant à une désignation à l'emploi ou à une nomination au grade ou à la classe supérieur lié à cet emploi ».*

Conformément à l'article XI.II.18 de l'arrêté royal du 30 mars 2001, un supplément de traitement est alloué aux membres du personnel qui exercent provisoirement une fonction supérieure, dès le jour où la charge de la fonction supérieure est effectivement exercée, étant entendu qu'en application de XI.II.19, le bénéfice de ce supplément n'est accordé qu'au *«membre du personnel qui a exercé la fonction supérieure d'une façon ininterrompue pendant vingt et un jours ouvrables au moins ».*

L'article XI.II.21 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 prévoit que le supplément de traitement est *« calculé sur la base du nombre de jours ouvrables que comporte la période effective de désignation »*, que son paiement est effectué *« par tranche de vingt et un jours ouvrables, sauf lorsqu'il est mis un terme à l'exercice de la fonction supérieure »* et que dans ce dernier cas, *« la dernière tranche est due pour autant que la fonction ait été encore exercée durant dix jours ouvrables au moins ».*

Madame H. A. n'a pas été promue à la fonction de Z3 et n'établit pas que la Zone de police le lui aurait fait croire à tort.

Simplement, conformément aux dispositions précitées, en tant qu'inspecteur de police relevant du cadre de base du cadre opérationnel, elle a été provisoirement commissionnée pour exercer la fonction supérieure de chef de brigade-adjoint de février 2014 à août 2014

durant la période où madame B. exerçait provisoirement la fonction de chef de brigade suite au départ de monsieur T. Cela a permis à madame H. A. de bénéficier de la prime Z3 liée à l'exercice provisoire de cette fonction supérieure jusqu'en août 2014. Lorsque monsieur Tr., disposant du grade d'inspecteur principal, a été désigné en août 2014 comme chef de brigade au sein de la brigade 2, madame B. et madame H. A. ont retrouvé les fonctions qu'elles exerçaient auparavant, soit respectivement chef de brigade adjoint et 3^{ème} actante. Madame H. A. ne pouvait dès lors plus bénéficier de la prime Z3.

La procédure permettant aux inspecteurs de bénéficier de la prime de fonction supérieure dite prime Z3 est explicitée aux pièces 36 et 37 du dossier de la Zone de police. La pièce 36 fait référence aux débats menés avec les délégations syndicales. Pour bénéficier de la prime de fonction supérieure, il y est fait mention d'un appel à candidature préalable, d'une évaluation des candidats GPI 11bis (qui semble faire référence à une circulaire ministérielle du 24 juin 2004 publiée au moniteur belge du 2 juillet 2004) par les officiers d'encadrements ensuite adressée au chef de zone et ensuite d'une désignation par le chef de zone de l'inspecteur dans les fonctions de chef de brigade ou adjoint. Il s'agit d'une désignation temporaire comme rappelée à la pièce 37 et non d'une promotion à un grade supérieur telle que définie à l'article V11 .11.1^{er} §1^{er} de l'arrêté royal du 30 mars 2001.

La Cour n'aperçoit pas à quel titre, madame H. A., qui est syndiquée, pourrait considérer que cette procédure est « aberrante et incompréhensible » comme le plaide son conseil à l'audience. Madame H. A. ne dépose aucune pièce mettant en évidence que les syndicats existant au sein de la Zone de police auraient contesté cette procédure.

Il n'est pas démontré que la circonstance que madame H. A. ait bénéficié d'une évaluation positive en avril 2014 (qui constitue un prérequis pour l'exercice d'une fonction supérieure qui lui a permis de lui attribuer la prime Z3 pendant l'exercice temporaire de cette fonction supérieure de février 2014 à août 2014) serait de nature à valoir ad vitam eternam pour bénéficier d'une nouvelle désignation temporaire comme chef de brigade adjoint le jour où une nouvelle occasion se présenterait et qu'un appel à candidature aurait lieu.

Madame H. A. était désireuse de pouvoir à nouveau exercer la fonction de chef de brigade-adjoint dans le futur, ce dont elle avait informé monsieur Tr. Une possibilité existerait si madame B., occupant cette fonction à partir d'août 2014, devait réussir les examens permettant d'être promue inspecteur principal organisés en octobre 2015.

Son supérieur hiérarchique, monsieur Tr, exerçant la fonction de chef de brigade à partir d'août 2014, serait amené à rendre un avis le jour venu.

Il n'était pas convaincu qu'elle était déjà prête et le lui a signalé, ce qui ne constitue pas un fait permettant de présumer du harcèlement moral, quand bien-même madame H. A. avait eu une évaluation positive en avril 2014. Un nouveau supérieur hiérarchique a encore le

droit d'apprécier les compétences de son subordonné et de lui faire des remarques. Il n'est pas démontré qu'il a eu un comportement abusif en la matière. S'agissant des échanges par sms et ou réseaux sociaux déposés à son dossier et émanant de diverses collègues ou de monsieur Tr., la Cour qui ne dispose pas de la certitude que madame H. A. en a déposé le contenu complet et ne sort pas certaines phrases de leur contexte, estime que cesdites pièces sont insuffisantes à démontrer un comportement abusif de monsieur Tr. à son égard.

Si madame H. A., qui disposait d'un syndicat auquel elle pouvait s'adresser pour toute question juridique relative à sa carrière de même qu'au service des ressources humaines de la police, a cru pouvoir déduire des échanges avec monsieur Tr. sur l'octroi de la fonction de Z3 que monsieur Tr. aurait plus qu'un pouvoir d'avis en la matière et aurait disposé d'un pouvoir de décision en la matière (ce qui n'est pas le cas), cette erreur qu'elle provienne ou non d'une communication manquant de clarté de la part de monsieur Tr., ne constitue pas un fait permettant de présumer du harcèlement moral.

C'est dans l'expectative d'une éventualité de pouvoir dans le futur exercer à nouveau temporairement la fonction de chef de brigade-adjoint qu'il y a lieu de replacer la proposition que lui a faite monsieur Tr. et sur laquelle elle a marqué son accord (ainsi que l'a précisé madame B. au conseiller en prévention externe), d'occuper la fonction de chef de brigade durant le mois de juin 2015.

Une telle proposition ne constitue pas davantage un fait permettant de présumer du harcèlement. Il ne peut être reproché à un supérieur hiérarchique, qui anticipe qu'il devra rendre un avis dans le futur pour l'octroi d'une fonction supérieure par son subordonnée mais qui estime que cette personne n'est pas encore mûre, de proposer à cette personne d'exercer pendant un mois une fonction supérieure pour lui permettre de parfaire ses compétences en la matière. Le fait d'informer les autres membres de la brigade de cette modalité n'a rien d'anormal. Madame H. A. avait d'ailleurs tout le loisir de refuser cette proposition. La circonstance que cette proposition ait été faite alors qu'il n'y avait encore aucun appel à candidatures et qu'elle ait le cas échéant été distincte de la procédure GPI 11bis (que les parties n'ont toutefois pas décrite dans leurs conclusions) ne permet pas présumer du harcèlement moral.

Madame H. A. a mis fin à cette proposition après quelques jours, en soutenant qu'elle a été confrontée à un dossier plus difficile et qu'elle a craqué.

Madame H. A. est quelque peu contradictoire en soutenant tout à la fois qu'elle avait les compétences pour travailler comme chef de brigade-adjoint comme son expérience passée l'avait démontré mais en reprochant à monsieur Tr. de lui avoir confié des tâches sortant de

ses compétences de 3^{ème} actante (alors qu'il n'est pas démontré que lesdites tâches dépasseraient celles susceptibles d'être exercées par un chef de brigade adjoint qu'elle avait accompli pendant 7 mois).

Madame H. A. invoque encore une série d'autres faits qui permettraient selon elle de démontrer du harcèlement moral de la part de monsieur Tr.:

-des insultes proférées Tr. le 13 mai 2015 : ce fait n'est pas démontré.

-l'avoir surchargé le 31 mai 2015 : ce fait n'est pas démontré. Les informations communiquées par le commissaire R. au conseiller en prévention externe démentent cette surcharge de travail.

-lui avoir confié le 12 juillet 2015 un dossier Salduz 4 alors qu'elle n'était que 3^{ème} actante. Le fait de demander à une 3^{ème} actante d'effectuer une audition dans le cadre d'un dossier Salduz 4 ne constitue pas un fait permettant de présumer du harcèlement.

-lui avoir refusé le 12 juillet 2015 de prendre sa pause de table et de quitter son poste pour prendre une douche. Madame H. A. ne démontre pas qu'elle avait droit à prendre une pause alors que selon les précisions données au conseiller en prévention, de telles pauses ne figurent pas au règlement de travail et qu'une note de service confirme l'absence de pause dans un système continu. Le refus exprimé par monsieur Tr. n'est dès lors pas illégal. Madame H. A. ne démontre pas qu'elle était traitée différemment de ses collègues sur ce point.

-l'avoir insulté en public lors d'une réunion du 24 juillet 2015 et avoir établi un rapport disciplinaire parce qu'elle ne portait pas ses nominettes (démontrant son grade) et son arme. Les témoignages recueillis par le conseiller en prévention mettent en évidence que lors de la réunion du 24 juillet 2015, madame H. A. a commencé à insulter lourdement son supérieur hiérarchique, monsieur Tr. et que c'est en réaction, que ce dernier a émis des propos agressifs et l'a menacé de lui coller un rapport disciplinaire (ce qu'il n'a finalement pas fait). Dans ce contexte partagé de pertes de contrôle, il ne saurait être question de retenir les propos de monsieur Tr. comme un acte de violence ou de harcèlement moral à retenir à charge de monsieur Tr.

-lui avoir dit le 23 novembre 2015 : *« tu vas quand-même pas porter plainte tu le sais ça sert à rien t'as déjà perdu deux ans de ta vie hein »*. Ce fait n'est pas démontré.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que madame H. A. ne démontre pas l'existence de faits permettant de présumer du harcèlement moral de la part de monsieur Tr. au sens de la définition que lui en donne l'article 32ter alinéa 1^{er}, 2^o de la loi du

4 août 1996. L'existence de tensions entre madame H. A. et monsieur Tr. essentiellement en lien avec la fonction de Z3 retenue par le rapport du conseiller en prévention ne constitue pas la preuve requise.

Le fait que monsieur R. ait fait l'objet d'une mesure d'ordre en date du 1^{er} décembre 2015 (ensuite adaptée le 9 décembre 2015 à la demande de monsieur Tr.) dans l'attente de la clôture de l'enquête ne prouve pas qu'il s'est rendu coupable de harcèlement moral. Une telle décision fut prise dans l'intérêt du service (et en conformité avec les dispositions de l'article 32septies de la loi du 4 août 1996) et aurait au contraire été reprochée si elle n'avait pas été prise. A la fin de l'enquête, il fut décidé de classer le dossier disciplinaire sans suite au motif notamment que l'enquête menée par Arista ne permettait pas de conclure à du harcèlement moral dans le chef de monsieur Tr. et que l'enquête disciplinaire ne permettait pas de conclure autrement. Il fut décidé de maintenir l'éloignement de monsieur Tr. du commissariat 4 en retenant la situation conflictuelle entre madame H. A. et monsieur Tr., la demande d'Arista de maintenir un certain éloignement entre les deux, l'émoi que cette affaire a créé au sein du commissariat 4 surtout à cause des articles de presse du 2 décembre 2015 et du 21 avril 2016 révélant une médiatisation disproportionnée par rapport aux résultats de l'enquête d'Arista et de l'enquête disciplinaire et une volonté de permettre à toutes les personnes liées à cette affaire, madame H. A. et monsieur Tr. compris, de retrouver un bon équilibre et un sentiment de bien-être au travail. C'est dès lors en vain que madame H. A. voit dans les décisions d'écarter monsieur Tr. du commissariat 4 la preuve d'un fait permettant de présumer du harcèlement moral.

La conclusion d'une absence de harcèlement moral n'est pas contredite par les nouveaux faits invoqués en appel par madame H. A. à l'encontre de la Zone de police :

- la circonstance que la déclaration officielle d'accident du travail sur le document ad hoc (pièce 12 du dossier de la Zone de police) ait été faite en néerlandais et que le rapport du conseiller en prévention contienne certains témoignages en néerlandais, alors que madame H. A. ne maîtrise pas le néerlandais. Il n'y a pas là de faits permettant de présumer du harcèlement moral. La Cour constate que le formulaire de déclaration d'accident du travail utilisé est un modèle prédactylographié en néerlandais qui a été complété par des mentions en français en ce qui concerne les données de l'accident (voir les réponses apportées aux questions 14 a,b,c,d,e). L'utilisation d'un formulaire en néerlandais s'explique très vraisemblablement par la circonstance que la personne l'ayant rempli a le néerlandais comme langue maternelle. Un tel fait ne fait pas la preuve d'une quelconque intention malveillante de la Zone de police à l'égard de madame H. A. et ne permet pas de présumer du harcèlement. Quant au rapport du conseiller en prévention externe qui est indépendant de la Zone de police, il n'est pas anormal que celui-ci relate les témoignages dans la langue dans laquelle ils ont été recueillis. La déduction que fait madame H. A. de l'usage de cette langue pour certains passages revient in fine à reprocher au conseiller en prévention externe de lui-même participer au harcèlement moral, ce qui n'est guère sérieux. Madame H. A. ne prouve même pas avoir demandé une traduction de ces passages

en néerlandais à la Zone de police. En fin de compte, elle peut difficilement être suivie lorsqu'elle croit pouvoir tirer argument de l'usage du néerlandais comme un indice d'un harcèlement moral mené par la Zone de police à son encontre.

-l'absence de dépôt au dossier de la Zone de police des données relatives à la carrière et aux états de service de madame H. A. La Cour n'aperçoit pas en quoi cet élément permettrait de présumer du harcèlement. Si madame H. A. estimait que ces pièces étaient nécessaires pour assurer sa défense, elle devait en faire la demande officielle, ce qu'elle ne démontre pas avoir fait.

-l'absence de dépôt par la Zone de police des états de service et antécédents du dossier de monsieur Tr. et de l'ensemble des pièces relatives à la procédure disciplinaire menée contre monsieur Tr. La Zone de police a communiqué les décisions prises à l'égard de monsieur Tr. Madame H. A. ne justifie pas à quel titre elle pourrait exiger de se voir communiquer d'autres pièces émanant du dossier personnel de monsieur Tr. La Zone de police avait d'autant plus de raisons de ne pas faire droit à cette demande qu'il n'est pas contesté qu'une publicité a été donnée par madame H. A. ou par des tierces-personnes à la procédure menée en interne et devant les juridictions du travail (avec communication du jugement à des personnes extérieures à la procédure) et qu'il ne peut être exclu que des éléments du dossier personnel de monsieur Tr. puissent se retrouver exposés sur la place publique en cas de communication de ceux-ci à madame H. A. par la Zone de police. Dans les circonstances de la cause, le refus de communiquer l'ensemble du dossier de monsieur Tr. ne peut en aucun cas être assimilé à un refus d'accès à l'information tel que retenu par la Cour de justice de l'Union européenne dans son arrêt C-1040/10 du 21 juillet 2011.

-l'absence de dépôt des images de vidéosurveillance des locaux de la Zone de police 5344. Il n'est pas contesté que ces images sont conservées un mois. Madame H. A. n'identifie pas la date des images de vidéosurveillance qu'elle aurait souhaité visionner. Elle ne démontre pas davantage en avoir fait la demande dans le délai précité, pas plus qu'elle ne prouve que de telles images dont il n'est pas contesté qu'elles ne sont pas accompagnées d'un enregistrement sonore, auraient permis de corroborer ses dires. Elle allègue sans le prouver que le code de déontologie de la police impose le visionnage de ces images dans le cadre d'altercations ou d'incidents survenant à l'intérieur du commissariat. A supposer même qu'une telle obligation existerait, la seule altercation évoquée par elle et dont la Zone de police a été informée moins d'un mois plus tard, a eu lieu le 24 juillet 2015. Le défaut de visionnage des images de vidéosurveillance du 24 juillet 2015 est sans conséquence sur son droit à pouvoir démontrer ce qui s'est passé, d'une part parce qu'il n'y a pas d'enregistrement sonore et d'autre part, car il a déjà été décidé ci-avant que si les témoignages ont mis en lumière des propos agressifs de part et d'autre, ils ne constituaient pas une preuve d'un harcèlement moral pour les raisons expliquées.

Madame H. A. allègue encore que les échelons plus élevés de sa hiérarchie n'ont pas entrepris les démarches utiles à la protection de son bien-être au travail.

D'une part, elle ne tire aucune conclusion en droit de son allégation et n'explique pas en quoi cette allégation serait susceptible de fonder sa demande d'obtention de l'indemnité prévue par l'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996. Madame H. A. forme bien une demande sur cette base et ne réclame pas la condamnation de la Zone de police sur base de l'article 1382 du Code civil pour avoir engagé sa responsabilité à défaut d'avoir pris les mesures adéquates alors qu'elle était informée d'une situation de harcèlement moral ou d'une situation psychosociale autre que du harcèlement moral.

D'autre part, l'exposé des faits contredit ce grief. La Zone de police a dès l'instant où elle a eu connaissance des faits reprochés par madame H. A. à monsieur Tr. pris diverses mesures pour s'enquérir de la situation de cette dernière, faire intervenir le stress-team, rechercher des solutions pour la poursuite du travail de madame H. A. tout en évitant qu'elle puisse encore être confrontée à son prétendu harceleur. La mesure d'ordre prise à l'égard de ce dernier en date du 1^{er} décembre 2015 (alors que les faits de harcèlement sexuel dont il sera question ci-après n'ont été dénoncés qu'en novembre 2015) trouve d'ailleurs sa place dans le cadre des mesures conservatoires susceptibles d'être prises par l'employeur en application de l'article 32septies §1^{er} de la loi du 4 août 1996.

Quant à l'existence ou non d'un harcèlement sexuel.

Madame H. A. invoque deux faits :

- Fin février 2015, monsieur Tr lui a dit : « *pour être une bonne Z3 tu dois pouvoir vider ton chef et pas juste sucer bêtement, tu dois aussi faire le mouvement avec ta main en même temps* ». Ce fait n'est pas démontré.

-Fin mars 2015: madame H. A. est sollicitée pour participer à un « team building » dans un club échangiste, en présence de ses collègues. Madame H. A. a précisé lors de sa déclaration faite au conseiller en prévention : « *J'ai refusé de participer et il m'a alors traité d'asociale, de martienne, que je n'étais pas normale, que j'étais un frigo et qu'il « fallait du destop pour déboucher ma chatte », que mon fiancé était trop moche pour moi, qu'on allait jamais se mettre ensemble, que notre couple n'allait jamais marcher* ».

La Cour renvoie à la définition du harcèlement sexuel donnée ci-avant, en rappelant que l'auteur ne doit pas nécessairement avoir eu l'intention par son comportement de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et que contrairement à ce que soutient la Zone de police,

le législateur n'exige pas des conduites et comportements répétés. Le simple fait qu'un comportement non désiré à connotation sexuelle ayant eu l'un des effets précités ait eu lieu suffit pour qu'il soit question de harcèlement sexuel.

La Cour estime qu'il résulte à tout le moins de la lecture conjointe des déclarations faites par monsieur Tr. au conseiller en prévention, des témoignages recueillis par le conseiller en prévention (voir en particulier la page 17 du rapport du conseiller en prévention) et de la décision du 8 juin 2016 faisant notamment référence à l'audition de madame M. (recueillie dans le cadre de l'enquête interne) qu'à une date située entre le mois de janvier et le mois de mars 2015 (monsieur Tr. faisant quant à lui état de la date du 24 janvier 2015 dans le cadre de l'enquête disciplinaire), 4 membres de la brigade sur 8 (parmi lesquels monsieur Tr. et madame B., tous deux supérieurs hiérarchiques de madame H. A.) ont participé à une soirée dans un club échangiste (étant en tout ou en partie accompagné de leur conjoint), que cette soirée a eu lieu sur l'idée d'un membre de la brigade (autre que monsieur Tr.), qu'elle a ensuite été discutée au travail et que madame B. qui a utilisé le terme de « teambuilding », a demandé à madame H. A. d'y participer (ce que cette dernière a refusé) et que selon madame M., cette soirée a permis de rapprocher les personnes qui y ont participé en créant deux camps, et que parmi les personnes ayant refusé, madame H. A. et madame M. ont subi des remarques de membres de la brigade et notamment de monsieur Tr., dont à l'égard de madame H. A. une remarque du type : *« tu es un frigo, il faut du destop pour déboucher ta chatte »* et que si madame M. admet ne pas avoir été touchée par les remarques qu'elle a prises pour des plaisanteries (relevant de l'humour typique de la brigade où l'on parlait beaucoup de sexe), elle admet que madame H. A. a eu plus difficile à les supporter (étant *« plus sensible à ce sujet et plus visée aussi, vu que toute la brigade savait qu'elle n'était pas mariée et que pour des raisons religieuses elle ne pouvait avoir des relations sexuelles avec son fiancé »*). Cela contredit que la situation dénoncée soit cantonnée à un risque de ressenti potentiel comme l'invoque la Zone de police.

Il importe peu que la date précise à laquelle madame H. A. fut invitée à participer à la soirée dans un club échangiste ou encore que la ou les dates auxquelles les remarques ont été faites ne sont pas précisées dès lors que ces faits sont confirmés par les témoins interrogés par le conseiller en prévention ou le service d'enquête interne de la police.

Le conseiller en prévention externe (mentionne dans son avis dans le cadre des mesures de prévention individuelles à l'égard de la personne mise en cause) vouloir *« attirer son attention sur le fait qu'un climat où règne un laisser-aller verbal concernant la sexualité et où chacun étale sa vie sexuelle ou privée, surtout dans un contexte de promiscuité constitue un risque psychosocial supplémentaire en ce sens que toute parole peut être mal comprise et/ou interprétée négativement par autrui »*.

La Cour qui partage ce constat, estime que monsieur Tr, en tant que chef de la brigade au sein de laquelle madame H. A. travaillait, aurait dû plus que quiconque prendre conscience que les discussions de nature sexuelle tenues entre collègues n'avaient pas de place au sein de la brigade, créaient une ambiance de travail malsaine (quand bien-même certains

membres de la brigade n'en avaient pas conscience) et pouvaient déboucher sur des problèmes de bien-être au travail (la sensibilité n'étant pas la même pour tout le monde). Au lieu de cela, il n'a rien fait pour y mettre fin mais a laissé organiser un événement dans un club échangiste auquel il a participé, de même que le chef de brigade adjoint, madame B. (qui invita en outre madame H. A. à y participer en qualifiant l'activité de « teambuilding ») et a alimenté les remarques de nature sexuelle nourries à l'égard de personnes n'y ayant pas participé, parmi lesquelles madame H. A. qui, pour les raisons déjà expliquées, était plus sensible (ce que tout le monde savait au sein de la brigade) et a eu plus difficile à les accepter.

Madame H. A. a bien été victime de harcèlement sexuel au sens de la définition que lui en donne le législateur. Il y a bien un comportement verbal non désiré à connotation sexuelle, ayant à tout le moins pour effet de porter atteinte à la dignité de madame H. A. ou en tout état de cause de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Contrairement à ce que soutient la Zone de police, il est indifférent en l'espèce que madame H. A. n'ait pas été la seule personne invitée à participer à la soirée dans un club échangiste ni la seule personne à être visée ensuite par les remarques de nature sexuelle pour ne pas avoir participé à la soirée dans un club échangiste, de même qu'il importe peu que ces remarques aient pu apparaître aux yeux d'un témoin comme des plaisanteries.

La circonstance qu'il était selon certaines déclarations faites au conseiller en prévention de pratique courante de discuter de la sexualité dans le milieu de travail concerné (décrit par monsieur Tr. comme « milieu très macho », ce qui comporte d'ailleurs le risque de pousser certaines femmes à accepter d'aborder des sujets de cette nature pour ne pas se faire rejeter) et que madame H. A. ait pris part à certaines discussions de ce type et ait parfois tenu certains propos vulgaires en la matière rapportés par les témoignages au conseiller en prévention, n'est pas davantage de nature à remettre en cause l'existence d'un harcèlement sexuel. Il n'est en effet pas permis d'en inférer que madame H. A. a voulu faire l'objet de remarques de nature sexuelle pour avoir refusé de participer à la soirée dans un club échangiste ni que lesdites remarques n'ont pas eu pour effet de porter atteinte à sa dignité et/ou n'ait pas créé l'environnement précité que le législateur a voulu réprimer alors qu'un témoin a bien précisé qu'elle avait eu difficile à les supporter.

Le fait de ne pas avoir dénoncé immédiatement l'activité dans un club échangiste au commissaire R. mais d'avoir attendu le mois de novembre 2015 pour en informer monsieur Da. (voir sur ce point la page 5 de la décision du 8 juin 2016) et le comité P (voir sa plainte par mail du 11 novembre 2015), deux mois après que la Zone de police lui ait fait savoir qu'elle refusait de reconnaître l'accident de travail déclaré, ne permet pas de remettre en cause l'existence du harcèlement sexuel. La loi ne prévoit pas qu'il ne peut être tenu compte de faits rapportés ultérieurement à la déclaration initiale faite à sa hiérarchie. Les faits de harcèlement sexuel se trouvent bien énoncés dans la plainte formelle faite auprès du conseiller en prévention externe. De surcroît, un travailleur peut avoir une certaine gêne

à rapporter des faits à connotation sexuelle à sa hiérarchie, ce qui peut expliquer qu'il n'en fasse pas immédiatement état. Madame H. A. précisa sur ce point au conseiller en prévention que c'est par pudeur qu'elle n'informa pas le commissaire R. de faits de harcèlement sexuel lors de l'audition du 24 juillet 2015. Cela n'est pas incompatible avec le fait qu'elle pouvait parfois tenir des propos assez crus sur le sujet avec les membres de sa brigade.

La Zone de police est civilement responsable des faits de harcèlement sexuel pouvant être imputés à monsieur Tr. (chef de brigade) et est à ce titre redevable de l'indemnité réclamée par madame H. A. sur pied de l'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 équivalent à 6 mois de rémunération brute.

Madame H. A. réclame une indemnité de 21.959,65 euros brut en partant d'une rémunération annuelle de 43.919,30 euros déterminée notamment en tenant compte d'heures supplémentaires régulières à concurrence de 2.570,28 euros. Elle dépose pour en convaincre la fiche de salaire du mois de juin 2016 révélant un montant de 214,19 euros qu'elle multiplie par 12. Elle ajoute à cela la rémunération annuelle de base de 2.749,95 euros ($\times 12 = 32.999,40$ euros), prime de fin d'année de 2.749,95 euros, double pécule de vacances de 2.529,95 euros, prime d'engagement de 69,14 euros ($\times 12 = 829,68$ euros) et prime de Bruxelles-Capitale 2009 de 186,67 euros ($\times 12 = 2.240,04$ euros). Ces deux dernières primes se retrouvent mentionnés dans la fiche de salaire déposée pour le mois de décembre 2017.

La Zone de police qui conteste la prise en compte d'heures supplémentaires pour le calcul de l'indemnité (à défaut de démontrer la réalité d'heures supplémentaires réellement prestées à concurrence d'un montant identique chaque mois), estime que l'indemnité doit être limitée à 19.128,70 euros comme retenu par le premier juge, sur base des données suivantes : rémunération annuelle brute de base de 2.749,95 euros (soit 32.999,40 euros sur une base annuelle), prime de fin d'année de 2.728,05 euros et pécules de vacances de 2.529,95 euros. Elle dépose un document intitulé « document de contrôle pour la déclaration fiscale » afférent à la période du 1^{er} décembre 2016 au 30 novembre 2017 pour en convaincre.

Ce document met en lumière les données suivantes pour la dernière période de trois mois: traitement : 2.749,95 euros / police de proximité : 69,14 euros / engagement : 186,67 euros / Bruxelles-capitale 2009: 186,67 euros. Madame H. A. n'ayant travaillé que certains mois, le montant de la prime de fin d'année renseigné est moindre que celui retenu par la Zone de police.

La Cour estime qu'il n'y a pas de raison d'exclure de la notion de la rémunération brute les primes d'engagement et de Bruxelles-Capitale retenues par madame H. A. dans son calcul. Par contre, madame H. A. ne justifie pas la prise en compte pour la détermination de la

rémunération brute annuelle d'heures supplémentaires qu'elle ne prouve avoir effectuée qu'en juillet 2016.

La rémunération brute à prendre en compte est dès lors de 41.327,12 euros:

-rémunération brute de base :	32.999,40 euros
-prime de fin d'année :	2.728,05 euros
-pécule de vacances :	2.529,95 euros
-prime d'engagement :	829,68 euros (69,14 euros x 12)
-prime de Bruxelles-Capitale :	2.240,04 euros (186,67 euros x 12)

L'indemnité à laquelle madame H. A. a droit est dès lors de 20.663,56 euros, à augmenter des intérêts comme elle le sollicite.

2. La demande d'arriérés de rémunération.

Madame H. A. n'aborde pas cette demande dans le corps de ses conclusions qu'elle avait déclaré abandonner devant le premier juge mais qu'elle reprend dans le dispositif de ses conclusions d'appel.

Cette demande est non fondée.

3. La demande reconventionnelle.

Cette demande est non fondée.

La Zone de police ne démontre pas que madame H. A. a déposé une plainte abusive pour harcèlement, ce que la reconnaissance du harcèlement sexuel dont elle a été victime dément. Son action en justice tendant à obtenir une indemnité pour harcèlement n'est ni téméraire ni vexatoire.

Le fait qu'elle ait déposé plusieurs plaintes et ait refusé une médiation dans le cadre de la plainte formelle déposée pour harcèlement ne conduit pas à une autre conclusion.

4. Les dépens.

L'appel principal est non fondé.

L'appel incident est partiellement fondé.

Il se justifie de condamner la Zone de police aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de madame H. A. à concurrence de 90 % des montants liquidés, soit 2.400 euros x 2 x 90 % = 4.320 euros, et de rembourser en outre la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée par madame H. A. en 1^{ère} instance et de supporter ses propres dépens parmi lesquels la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payé au moment de l'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal non fondé ;

Déclare l'appel incident partiellement fondé ;

Réforme partiellement le jugement dont appel sur le montant accordé et sur les dépens ;

Condamne la Zone de police Evere-Schaerbeek-Saint-Josse-ten-Noode (ZP 5344) à payer à madame H. A. une indemnité de 20.663,56 euros brut sur base de l'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996, à augmenter des intérêts ;

Déboute madame H. A. du surplus de sa demande ;

Condamne la Zone de police Evere-Schaerbeek-Saint-Josse-ten-Noode (ZP 5344) à supporter 90 % des dépens de 1^{ère} instance et d'appel tels que liquidés par madame H. A., soit un montant total de 4.320 euros, à augmenter de la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée par madame H. A. en 1^{ère} instance.

Condamne en outre la Zone de police Evere-Schaerbeek-Saint-Josse-ten-Noode (ZP 5344) à supporter ses propres dépens parmi lesquels la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée au moment de l'appel.

Ainsi arrêté par :

Assistés de , conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
, greffier

Monsieur , conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur , conseiller social au titre d'employé, et M. , conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 2 février 2022, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier