



Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 17/3176/A
Date du prononcé 22 avril 2022
Numéro du rôle 2020/AL/203
En cause de : ADMINISTRATION COMMUNALE DE LIEGE C/ F. En présence de : R.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

Contradictoire
Définitif

Harcèlement moral lors de l'exécution de la relation de travail

Définition - Eléments constitutifs – Distinction avec la notion d'hyperconflit

Relation asymétrique entre un directeur d'administration titulaire de l'autorité hiérarchique et un fonctionnaire subordonné

Indemnisation de la victime

Articles 32ter, 32septies, 32nonies, 32decies, 32undecies, de la loi du 4 août 1996 (avant sa modification par la loi du 28 février 2014)

Droit de la preuve

- Article 8 de la Convention européenne des Droits de l'Homme- Loi du 8 décembre 1992 relative à la violation de la vie privée - Jurisprudence Antigone
- Décret du 30 mars 1995 relatif à la publicité de l'administration
- Article 32undecies de la loi du 4 août 1996

Prescription de l'action délictuelle

- Article 2262 bis du Code civil
- Infraction continuée

Responsabilité civile de l'employeur public du fait d'un fonctionnaire membre de la ligne hiérarchique

- Article 1384, al. 3, du Code civil
- Loi du 10 février 2003

EN CAUSE :

ADMINISTRATION COMMUNALE DE LA VILLE DE LIEGE, représentée par son collègue communal, dont les bureaux sont établis à 4000 LIEGE, Hôtel de Ville, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0207.343.933,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « la Ville », ayant comparu par son conseil Maître Laurence RASE, avocate à 4000 LIEGE, quai de Rome 2,

CONTRE :

Monsieur F.

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « Monsieur F. », ayant comparu en personne assisté par son conseil Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1,

EN PRESENCE DE :

Madame R.

partie en intervention volontaire, ci-après dénommée « Madame R. », ayant comparu par son conseil Maître Philippe CULOT, avocat à 4000 LIEGE, place des Déportés 16.



INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 février 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 16 janvier 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9^e Chambre (R.G. 17/3176/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 8 avril 2020, puis notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 17 avril 2020 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 mai 2020 ;
- la requête en intervention volontaire de Madame R. reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 13 juillet 2020 ;
- l'ordonnance rendue le 17 septembre 2020 sur base de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 février 2022 ;
- les conclusions principales d'appel et conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Monsieur F., remises au greffe de la cour respectivement les 14 novembre 2020 et 25 mai 2021 ; son dossier de pièces remis le 10 février 2022 ; sa copie enliassée et une clé USB, déposées à l'audience du 25 février 2022 ;
- les conclusions principales de Madame R. remises au greffe de la cour le 15 janvier 2021 ; son dossier de pièces, remis le 11 février 2022 ;
- les conclusions principales d'appel de la Ville remises au greffe de la cour le 26 mars 2021, son dossier de pièces, remis le 15 février 2022.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 25 février 2022.

Ensuite, conformément au souhait de toutes les parties et de la cour, Monsieur F. a déposé le dossier répressif de l'auditorat du travail de Liège au greffe de la cour le 9 mars 2022.

L'affaire a été ensuite prise en délibéré, les parties ayant été expressément averties le jour de l'audience de la date du prononcé de cet arrêt, compte tenu du dépôt du dossier répressif, et des contraintes en résultant pour le délibéré.

I. ORDONNANCEMENT DES MOTIFS DE CET ARRÊT

En raison de l'ordonnement des moyens et des arguments des parties, les motifs de cet arrêt se présentent comme suit :

- II. Les circonstances et les faits pertinents pour la présentation de l'objet du litige puis pour sa résolution
- III. Le rapport de clôture du conseiller en prévention
- IV. Les informations contenues dans le dossier répressif établi par l'auditorat du travail de Liège
- V. Le jugement dont appel rendu le 16 janvier 2010 par tribunal du travail de Liège, division Liège
- VI. La recevabilité des appels principal et incident
- VII. La recevabilité de la requête en intervention volontaire
- V.III. Présentation succincte des appels et de la requête en intervention volontaire, ainsi que des prétentions des parties
 - VIII.1. Pour la Ville, appelante principale
 - VIII.2. Pour Madame R., intervenante volontaire
 - VIII.3. Pour Monsieur F., appelant sur incident
- IX. Examen du fondement des moyens des parties
 - IX.1. L'objet principal du litige
 - IX.2. Le droit applicable à la résolution du litige
 - IX.3. La détermination de la période litigieuse
 - IX.4. Le droit de la preuve
 - IX.4. 1 et 2 Résolution du litige concernant l'écartement de certaines pièces contenues dans le dossier déposé pour Monsieur F.
 - IX.4.3 Le système probatoire de l'article 32*undecies* de la loi du 4 août 1996
 - IX.5. Examen des faits de harcèlement moral imputé par Monsieur F. à Madame R.
 - IX.5.1. Observations préliminaires
 - IX.5.2 à IX.5.13. Analyses des circonstances et des faits soutenus par Monsieur F. pour établir la réalité d'un harcèlement moral imputable à Madame R.
 - IX.5.14. Conséquences et conclusions
 - IX.6. Examen des faits de harcèlement moral « institutionnalisé » imputés par Monsieur F. à la Ville
 - IX.6.1. Les moyens et les arguments des parties
 - IX.6.2. Le jugement du tribunal
 - IX.6.3. Analyse
 - IX.7. La prescription de l'action délictuelle de Monsieur F.
 - IX.7.1. Le droit applicable
 - IX.7.2. Les moyens et les arguments des parties
 - IX.7.3. Analyse

- IX.8. L'indemnisation de Monsieur F.
- IX.9. La responsabilité de la Ville pour des faits de harcèlement moral imputable à un fonctionnaire, membre de sa ligne hiérarchique au préjudice d'un fonctionnaire sous son autorité.

X. Les dépens

Dispositif

II. LES CIRCONSTANCES ET LES FAITS PERTINENTS POUR LA PRESENTATION DE L'OBJET DU LITIGE PUIS POUR SA RESOLUTION

Monsieur F. né le XX XX 1957, a accompli toute sa vie professionnelle au sein de l'administration de la Ville, son employeur, d'abord en qualité d'agent contractuel à partir du 1^{er} août 1976, puis dès le 1^{er} juillet 1978, en qualité d'agent statutaire étant employé d'administration¹.

Il fut admis à la retraite le 1^{er} mars 2018. Monsieur F. connut plusieurs périodes d'incapacité de travail².

Le tribunal du travail a précisé fort utilement les faits de la cause³, la cour s'y réfère tout en les rappelant ci-dessous, en relation avec les moyens et les arguments des parties.

Vu la densité des données mises en évidence par les parties, il est adéquat de rapporter les faits en discernant quatre présentations complémentaires, à savoir:

- premièrement, l'évolution de la situation administrative de Monsieur F. durant toute sa carrière ;
- deuxièmement, l'évolution de certaines composantes de sa ligne hiérarchique ;
- troisièmement, la nature des incidents divers rapportés ;
- quatrièmement, les faits spécifiquement mis en évidence comme permettant de présumer un harcèlement moral.

La première présentation des faits concerne l'évolution de la situation administrative de Monsieur F., selon une analyse chronologique. Au cours de sa carrière au service de la Ville, il fit l'objet de rapports d'évaluations très positifs, notamment dans le cadre de ses missions de

¹ Pièce 1 du dossier de la Ville.

² Pièce 1 bis du dossier de la Ville.

³ Motifs contenus sous les points I.1 à 1.36 du jugement.

chef de bureau, en relation avec sa rigueur et son travail selon les règles de l'art, en dépit de quelques réserves⁴.

- **Entre 1982 et le 12 juillet 2013** : une majeure partie de cette carrière se réalisa, au sein des services administratifs attachés à l'échevinat de l'instruction publique.
- **A partir de 1988** : il acquit au sein des services administratifs de cet échevinat les compétences requises pour être en charge des marchés publics, d'abord sous l'autorité d'un sous-chef de bureau, Monsieur M.
- **Le 2 mars 2000** : le Collège communal désigna Monsieur F. pour exercer à mi-temps les fonctions supérieures de chef de service administratif (correspondant au titre de sous-chef de bureau), pour une durée de 6 mois maximum, avec le bénéfice de l'allocation de suppléance.
- **Le 22 août 2002** : Monsieur F. fut désigné pour exercer les fonctions supérieures de chef de service administratif, en sorte que lui fut octroyée l'allocation de suppléance à mi-temps.
- **A la fin de l'année 2006** : Monsieur F. reçut les fonctions de chef de service de la comptabilité.
- **En 2007** : il fut désigné, à titre intérimaire pour les fonctions supérieures de chef de service administratif, à mi-temps. Deux actes administratifs lui attribueront cette qualité : le premier date du 1^{er} mars 2007, le second est une confirmation décidée le 6 septembre 2007 par le Collège de la Ville. Cette progression dans sa carrière lui permit de bénéficier d'une allocation d'intérim.
- **Le 19 février 2008**, Monsieur F. fut désigné par son directeur comme référant en matière de marchés publics, auprès du département des finances.
- **Du 1^{er} avril 2008 au mois de janvier 2009** : Monsieur F. exerça à temps plein l'intérim de chef de bureau, avec le bénéfice de l'allocation de suppléance.
- **En janvier 2009**, Monsieur F. exerça les fonctions de chef de bureau de la comptabilité.
- **Le 6 novembre 2012** : Monsieur F. fut muté dans un autre service (gestion de l'enseignement fondamental), par la directrice Madame R., laquelle assumait ses fonctions directrices depuis septembre 2011.
- **Le 12 juillet 2013** : le Collège communal décida de le muter au département des bâtiments, avec effet au 1^{er} juillet 2013.
- **Le 9 septembre 2013** : le conseil communal mit fin, avec effet au 1^{er} juillet 2013, à la désignation de Monsieur F. pour l'exercice des fonctions supérieures de chef de bureau au département de l'instruction publique.

La deuxième présentation des faits consiste à mettre en évidence trois périodes à distinguer au cours de la carrière qui est rapportée ci-dessus. Ces périodes se caractérisent par une évolution des composantes hiérarchiques des services auxquels fut affecté Monsieur F. du

⁴ En ce sens l'évaluation du 25 mai 2011 – pièce 61 du dossier de Monsieur F. : cette évaluation est commentée dans ses conclusions. (point I B, pages 7 et 8)

service de la Ville. Ces trois périodes ont été également distinguées par le tribunal⁵ : avant le 5 septembre 2011⁶, après cette date et jusqu'au 15 mars 2013⁷, et après cette date⁸.

Pour ce qui concerne les deux premières périodes, il est utile d'observer l'évolution des composantes de la ligne hiérarchique pour le département de l'instruction publique⁹. Monsieur F. travailla sous les ordres du sous-chef de bureau comptabilité (devenu chef de service) Monsieur M. La relation entre Monsieur F. et Monsieur M. fut excellente. Au cours de cette période, Monsieur F. assumait les fonctions supérieures précisées ci-dessus, en raison des incapacités de travail de Monsieur M. Le 1^{er} mars 2007, celui-ci fut admis à la retraite. Tout au long de la carrière de Monsieur F., divers échevins se sont évidemment succédés, ainsi que les directeurs suivant : Madame W, remplacée à la fin de l'année 1992 par Monsieur P., remplacé en mars 2004 par Monsieur D., remplacé le 5 septembre 2011 par Madame R., partie intervenante volontaire devant la cour. Cette circonstance est notée car Monsieur F. soutient les difficultés rencontrées par lui, sinon les membres de son service administratif, en raison des options décidées au niveau de Madame la directrice R. avec l'échevin S. et/ou son cabinet, Monsieur S. étant en charge de ce département depuis le 1^{er} septembre 2006.

La troisième présentation des faits a pour objectif de préciser la nature des incidents rapportés par Monsieur F. :

- **Entre 1988 et 2007** : alors que Monsieur M. était le sous-chef de bureau de Monsieur F., des difficultés émaillèrent les relations entre le bureau auquel appartenait Monsieur F. et un échevin (Monsieur T.). Après plusieurs protestations formulées par des membres de l'administration, en raison d'un climat malsain¹⁰, Monsieur M. dénonça le 1^{er} mars 2007¹¹ au Procureur du Roi de Liège des faits susceptibles d'être des infractions, satisfaisant ainsi au devoir légalement prescrit par l'article 29 du titre préliminaire du Code d'instruction

⁵ Motifs III.2.1.1 (page 26), B (page 27) et C (page 28) du jugement.

⁶ Date de la nomination de Madame R. en qualité de directrice du département.

⁷ Date du dépôt de la plainte motivée par Monsieur F. auprès de la cellule psychosociale du service externe de prévention protection SPMT.

⁸ On relève en particulier le fait que Monsieur F. fut muté dans un autre département administratif de la Ville, par une décision du 12 juillet 2013 du conseil communal (pièce 10 B du dossier de la Ville).

⁹ Pièce 1 du dossier de Madame R.

¹⁰ Pièce 37 du dossier déposé pour Monsieur F.

¹¹ Il y avait eu déjà en septembre 1991 une pétition signée par trois responsables administratifs, et cosignée par tous les membres du personnel (Point VI II 3 B i a (1) et (2), n° 107 à 118, pages 52 à 57 des conclusions de Monsieur F. et notamment la pièce 37 déjà citée *supra*), fut adressée au conseil communal, pour dénoncer l'agir préjudiciable de Monsieur l'échevin T., celui-ci ayant soustrait à l'administration une partie de la comptabilité : celle relative à l'enseignement secondaire. L'échevin aurait été rappelé à l'ordre et d'autres mesures auraient été prises.

Monsieur M. dénonça également en septembre 2007 des faits de harcèlement dont il s'estimait victime, ensuite de ses dénonciations régulières entre 1999 et 2005 (en tout cas) pour irrégularités et fraudes (pièces 13 A (faisant référence à des lettres de Monsieur M. des 26 décembre 2001 et 21 novembre 2002) et 13 B du dossier de Monsieur F. La Ville demande l'écartement de ces pièces et des annexes).

criminelle. Des poursuites pénales furent engagées contre cet échevin, le directeur général de l'enseignement et un directeur d'école. Ceux-ci bénéficieront d'une suspension du prononcé. Selon Monsieur F., l'échevin S. fut aussi cause de difficultés, en raison d'un interventionnisme croissant dans le fonctionnement de son administration, principalement pour ce qui concerne les volets budgétaires et comptables, ainsi que les marchés publics.

- **Le 5 septembre 2011**, l'entrée en fonction de la directrice Madame R. généra progressivement des relations tendues. C'est dans ce contexte que Monsieur F. rapporte plusieurs faits qui, selon lui, sont de nature à faire présumer un harcèlement moral.
- **Le 15 mars 2013**, Monsieur F. déposa une plainte motivée pour harcèlement moral contre Madame la directrice R., auprès du service externe de prévention et de protection au travail, SPMT. Le rapport de clôture du conseiller en prévention-aspects psychosociaux est daté du 15 mars 2014. Le conseiller précité conclut à l'existence d'un conflit interpersonnel entre Monsieur F. et sa directrice Madame R., les deux étant reprochables d'attitudes violentes respectives.
- **Le 29 novembre 2013**, le conseil de Monsieur F. prit plusieurs initiatives, en dénonçant notamment à l'auditorat du travail de Liège de nouveaux faits de harcèlement, qu'il impute notamment à la Ville et, en outre, il signala l'absence de suite réservée par la cellule psychosociale du SPMT, à la plainte du 15 mars 2013. Ensuite de divers échanges entre le magistrat du ministère public et le conseil de Monsieur F., le dossier répressif fut classé sans suite, avec la motivation d'une priorité laissée au règlement du litige par la voie judiciaire civile¹². Cette décision fut portée à la connaissance du conseil de Monsieur F. le 28 juin 2016).
- Un contentieux a également opposé devant le Conseil d'Etat Monsieur F. à la Ville, après l'examen qu'il avait présenté et qui avait été organisé le 13 décembre 2012 par la Ville, pour constituer une réserve de promotion pour le grade de chef de service administratif, échelle C3. Après avoir réussi l'épreuve écrite, Monsieur F. échoua à l'épreuve orale du 31 janvier 2013. Renseigné par un conseiller communal sur la partialité du jury, au sein duquel Monsieur F. s'était inquiété de la participation de sa directrice Madame R., il saisit le Conseil d'Etat. Par l'arrêt rendu le 13 mai 2014 par cette haute juridiction administrative, la décision du Collège communal d'attribuer à Monsieur F. une note inférieure à 60 % pour l'ensemble des deux épreuves fut annulée. La Ville fut contrainte par le Conseil d'Etat de procéder à la réfection de l'acte annulé. La Ville ne réserva suite à cet arrêt que plus de deux ans après son prononcé, à savoir par une convocation de Monsieur F. en date du 13 septembre 2016. pour une nouvelle épreuve organisée le 28 septembre 2016. Monsieur F. ne s'y présenta pas, en sorte que le Collège communal constata par son arrêté du 30 septembre 2016, son échec en raison d'une absence non justifiée.
Par contre le Conseil d'Etat rejeta l'argument de partialité qui avait été soutenu par Monsieur F., en raison de la présence de Madame R. dans le jury d'examen.

La quatrième présentation des circonstances de la cause concerne l'analyse, dans le respect de la contradiction eu égard à l'intervention volontaire de Madame R. devant la cour, des faits

¹² Point I.A., I, n° 30 à 45, pages 14 à 17 des conclusions de Monsieur F. faisant référence notamment aux pièces 9 et 10 de son dossier de pièces.

retenus par Monsieur F. pour établir la réalité d'un harcèlement qu'il qualifie d'institutionnel, en mettant en cause Madame R. d'une part, et la Ville d'autre part.

Sur ce plan, il est utile de rappeler ici les trois périodes qui ont été distinguées par le tribunal :

- Les faits antérieurs à 2011 : le tribunal a jugé qu'au cours de cette période aucun des faits invoqués par Monsieur F. ne permettait de présumer de la réalité d'un harcèlement moral. Cet aspect du jugement n'est contesté par aucune partie devant la cour. La décision du tribunal est donc définitive sur ce point.
- Les faits dénoncés dans le chef de Madame R., donc à partir du 5 septembre 2011, date de sa désignation aux fonctions directrices de l'enseignement.
- Les faits dénoncés dans le chef des organes de la Ville, pour la période postérieure au 15 mars 2013 (jour du dépôt de la plainte à la cellule psychosociale du service externe de prévention et protection SPMT), pour harcèlement moral contre Madame la directrice R.

III. LE RAPPORT DE CLOTURE DU CONSEILLER EN PREVENTION

Monsieur F. rencontra le 5 novembre 2012 la personne de confiance de l'administration.

Par un courrier du 15 mars 2013 du conseiller en prévention du service externe de prévention protection SPMT, le secrétaire communal et l'administration communale de la Ville furent avertis du dépôt de plainte pour harcèlement moral, introduit par Monsieur F. à l'encontre de Madame R.¹³.

L'information contient un extrait de l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996, tel qu'il résulte des lois du 11 juin 2002 et du 10 janvier 2017, pour rappeler notamment à l'employeur le régime de protection du plaignant.

Le rapport de clôture du conseiller en prévention a été reçu le 4 avril 2014 au service du personnel de la Ville¹⁴. Monsieur F. en demande l'écartement¹⁵, tandis que Madame R. et la Ville en demandent l'entérinement.

Après avoir énoncé le contexte de la plainte, procédé au relevé des griefs adressés par Monsieur F. à Madame R.¹⁶, l'analyse du conseiller en prévention contient les observations de celle-ci¹⁷ et les données rapportées par des témoins. Monsieur F. déplore notamment que tous les témoins n'aient pas été entendus¹⁸.

¹³ Pièce 11 du dossier de la Ville

¹⁴ Pièce 24 du dossier de la Ville, pièce 10 du dossier de Monsieur F.

¹⁵ Point VI.3.B.iv, a et b, points 220 à 232, pages 106 à 108 des conclusions de la Ville.

¹⁶ Voir la pièce 6 du dossier déposé pour Monsieur F.

¹⁷ Voir le rapport d'entretien du 4 février 2014 entre Madame R. et le conseiller en prévention (contenu dans le dossier de Madame R.)

¹⁸ Point 231 des conclusions de Monsieur F.

Il faut mettre en évidence que le conseiller en prévention retient que Monsieur F. exprima ses attentes pour que cessent les faits dont il se disait victime, mais aussi pour¹⁹ :

*« générer du respect et de la reconnaissance de valeurs »,
« retrouver un climat de confiance qui permette un dialogue constructif avec l'employeur », « entamer une reconstruction psychologique par un geste réparateur en concrétisant tout ce qui me tracasse et me poursuit obsessionnellement depuis plus d'un an et demi, et ainsi tenter de l'évacuer de mes pensées »,
« retrouver la sensation d'exister en tant qu'agent qualifié en faisant correspondre la reconnaissance dans le travail à l'estime de soi »,
« ouvrir le chemin afin que d'autres agents qui sont victimes de harcèlement moral au sein du département ne rencontrent pas le même dur parcours »
etc.*

Analysant la dynamique relationnelle qui s'est installée entre Madame R. et Monsieur F., le conseiller en prévention a appliqué un modèle de diagnostic mettant en œuvre quatre paramètres.

Le premier est celui de la violence au travail qui est effectivement constatée, avec ses conséquences physiques, psychologiques et professionnelles. En effet, la documentation médicale et psychologique communiquée par Monsieur F. l'atteste²⁰.

Le deuxième paramètre concerne les actes violents. Le conseiller en prévention a identifié plusieurs actes commis par Madame R., dont le comportement transgressif a pris la forme de dénigrements, remarques acerbes, mises à l'écart des activités, retrait progressif de responsabilités au sein du département, en relation avec des manquements récurrents dans le chef de Monsieur F., mais ceux-ci n'avaient pas été constatés par les directeurs ayant précédé Madame R. Les formes différentes de ce type de violence sont établies et elles se sont manifestées de manière relativement fréquente sur le long terme. Cette violence se situe à un niveau interpersonnel, car Madame R. a aussi fait comprendre avoir été victime de Monsieur F. (contestation de l'autorité, remise en question des ordres, accablements et formalisation d'écritures...)

Le troisième paramètre est celui de la dynamique relationnelle entre Madame R. et Monsieur F. : l'un et l'autre se sont entraînés dans un mode relationnel qualifié de symétrique, au niveau interpersonnel. Dès lors, il y a rejet de l'hypothèse d'un harcèlement moral.

¹⁹ Voir en ce sens les attentes exprimées par Monsieur F dans sa plainte motivée (pièce 6 du dossier déposé pour Monsieur F.)

²⁰ Pièces 3 a à i et 4 a à c du dossier de Monsieur F.

Le quatrième et dernier paramètre concerne le contexte relationnel. Le conseiller en prévention n'omet pas le constat d'un contexte organisationnel et managérial particulier, conséquence du style gestionnaire de Madame R., par opposition au style de ses prédécesseurs. Sans négliger les mérites éventuels d'une évolution des processus, le conseiller en prévention observe d'une part, l'effet d'attachement logique des travailleurs aux anciennes pratiques, et d'autre part, des caractéristiques défavorables résultant de l'agir paradoxal de Madame R., avec la conséquence qu'elle est cause d'une charge psychosociale et de relations tendues et fragilisées.

Enfin, après avoir constaté que Monsieur F. ne souhaitait pas une tentative de conciliation, Madame R. n'ayant pas précédemment répondu concrètement à la proposition de rencontre qu'il avait faite²¹, le conseiller en prévention formula des recommandations au niveau individuel, pour les deux protagonistes, et au niveau organisationnel.

Pour ce qui concerne le niveau organisationnel, les recommandations incluent un travail de communication pour que les agents puissent prendre connaissance et intégrer les lignes directrices guidant le fonctionnement du département de l'instruction publique.

Pour ce qui concerne Monsieur F., les recommandations ont été suivies dans la mesure précisée les 24 avril 2014²² et 12 janvier 2015 par le conseil de la Ville²³.

La relativité et l'insuffisance inscrites de cette mesure font l'objet de la lettre du 4 mars 2015 du conseil de Monsieur F. à son confrère²⁴.

Le 26 mars 2015, Monsieur F. demanda à être reçu par le directeur du personnel compétent pour la Ville²⁵. Il en fut ainsi le 21 avril 2015²⁶.

La cour retient les importants enseignements contenus dans le rapport de clôture du conseiller en prévention. Les observations critiques formulées dès le 12 mai 2014 par Monsieur F., à l'adresse du directeur général de la Ville²⁷, sont examinées dans le cadre de la saisine de la cour, ensuite des appels contre le jugement rendu le 16 janvier 2020.

Le moyen soutenu par Monsieur F. pour écarter le rapport du conseiller en prévention n'est pas fondé tel qu'exposé dans ses conclusions²⁸, en cela :

²¹ Ceci est explicité dans la plainte motivée du 15 mars 2013 (pièce 6 du dossier de Monsieur F).

²² Pièces 26 et 30 du dossier de la Ville.

²³ Pièce 10 C du dossier de Monsieur F.

²⁴ Pièce 10 D du dossier de Monsieur F.

²⁵ Pièce 10 E du dossier de Monsieur F.

²⁶ Pièce 33 du dossier de la Ville.

²⁷ Pièce 10 B du dossier déposé pour Monsieur F.

²⁸ Point VI, II, D, IV, a et b n° 220 à 232 (pages 109 à 113) des conclusions de Monsieur F.

- Que ce moyen méconnaît des données pour lequel le conseiller en prévention avait une particulière compétence d'appréciation sur le plan des indicateurs relationnels.
- Que ce moyen contient une argumentation théorique sur la difficulté de garantir l'indépendance du conseiller en prévention, usant ainsi d'une doctrine accablante et péjorative, mais sans preuve.
- Que ce moyen obère toutes les données utiles au droit de la preuve, la cour précisant ce motif dans les développements qui suivent, conformément d'ailleurs au rappel du principe contenu dans les conclusions de Monsieur F. sur la compétence qu'a le juge de s'écarter des conclusions du rapport. Le tribunal exerça d'ailleurs cette compétence.
- Que de façon navrante, les conclusions de Monsieur F. stigmatisent le rapport rendu, en l'accablant d'une nature « *stéréotypée, ce qui constitue malheureusement l'apanage des rapports qui sont rendus* »(sic)... alors que le conseiller en prévention a précisé la méthode scientifiquement autorisée qu'il a appliquée.

Le moyen de la partie appelante sur incident n'est pas fondé, en cela qu'il a pour objet l'écartement de l'ensemble du rapport de clôture du conseiller en prévention. Les réels manquements de ce rapport²⁹ soulignent la compétence revenant aux instances judiciaires de qualifier les faits et de juger la réalité ou non d'un harcèlement moral³⁰.

IV. LES INFORMATIONS CONTENUES DANS LE DOSSIER REPRESSIF ETABLI PAR L'AUDITORAT DU TRAVAIL DE LIEGE

Le conseil de Monsieur F. a pris l'initiative de s'adresser le 29 novembre 2013, à l'office de Monsieur l'auditeur du travail de Liège, après le dépôt de la plainte formelle et motivée pour harcèlement auprès du service externe SPMT

Le dossier déposé pour Monsieur F., et celui établi par l'auditorat du travail de Liège contiennent la trace de la correspondance échangée.

C'est à bon droit que le conseil de Monsieur F. invite ses confrères à la précision requise sur le motif du classement sans suite, puisque celui-ci n'est pas motivé par une infraction dont il aurait été vérifié qu'elle n'était pas établie.

Le ministère public a considéré que la résolution judiciaire du contentieux devait relever de la voie civile.

²⁹ Sur les manquements du rapport de clôture du conseiller en prévention : voir le point VI II 3 iv,a et b, n° 220 à 232 (pages 108 à 113) en relation avec les attestations délivrées par deux témoins (pièces 86 et 87 du dossier déposé pour Monsieur F.)

³⁰ Voir les motifs contenus dans les points IX.5 et IX.6 de cet arrêt.

V. LE JUGEMENT DONT APPEL RENDU LE 16 JANVIER 2020 PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE, DIVISION LIEGE

Ensuite de la requête introductive d'instance introduite le 28 juillet 2017 par Monsieur F. devant le tribunal du travail de Liège, le premier juge rendit d'abord le 17 octobre 2019 un jugement d'avant dire droit, puis le jugement dont appel du 16 janvier 2020.

L'action introduite par le demandeur originaire Monsieur F. ne mit à la cause que la Ville, en vue de faire condamner celle-ci à lui payer un montant de 10 000,00 EUR, à titre de dommages et intérêts pour un harcèlement moral, qualifié par lui « *d'institutionnel* », à majorer des intérêts, outre la condamnation de la Ville défenderesse aux frais et aux dépens de la procédure.

Après avoir dit pour droit que cette action judiciaire était recevable, le tribunal précisa longuement les faits, ainsi que les suites réservées par le conseiller en prévention-aspects psychosociaux à la plainte motivée pour harcèlement moral introduite contre Madame la directrice R.

Le tribunal régla divers incidents survenus entre partie sur le terrain de la preuve³¹ : il écarta la pièce 78 contenue dans le dossier de Monsieur F., au motif qu'il s'agissait de l'enregistrement jugé illicite d'une conversation privée réalisé à l'insu de son interlocuteur. Le tribunal admit d'autres pièces dont la production par Monsieur F. était contestée par la Ville.

Sur le fondement de l'action introduite par Monsieur F., le tribunal considéra qu'il ne rapportait pas la preuve de faits de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement avant le mois de septembre 2011³², mais que tel était bien le cas à partir du 5 septembre 2011 correspondant à l'entrée en fonction de Madame R. en qualité de directrice de l'enseignement.

Sur la base de l'examen d'une dizaine de faits, le tribunal du travail de Liège a jugé que ceux-ci faisaient présumer l'existence d'un harcèlement car ils témoignaient, sans que la Ville n'eut apporté la preuve du moindre élément permettant de considérer que les faits examinés étaient raisonnablement justifiés³³ :

- d'une volonté de Madame la directrice R. de priver Monsieur F. de la possibilité de s'exprimer (refus de le rencontrer et reproche de se justifier par écrit suite aux griefs qui lui étaient adressés) ;

³¹ Motifs contenus sous le point III.1 (pages 17 à 22) du jugement dont appel.

³² Motifs contenus sous le point III.2.3.1 (pages 25 et 26) du jugement.

³³ Motifs contenus sous le point III.2.3.2 à 4 (pages 30 à 34) du jugement.

- d'une absence de volonté dans le chef de Madame R. de régler les difficultés qu'elle rencontrait avec Monsieur F. (pas d'entretien constructif à cet effet alors qu'elle était le supérieur hiérarchique et qu'elle avait par conséquent la responsabilité de tenter d'aplanir les différends) mais au contraire d'une volonté de se débarrasser de lui ;
- d'une volonté de Madame R. de discréditer Monsieur F. aux yeux de ses collègues et de l'isoler ;
- d'une volonté de contourner le rôle hiérarchique de Monsieur F. en effectuant d'autorité, sans concertation préalable, des modifications au sein de son service ;
- d'une agressivité de Madame R. dans sa communication avec Monsieur F. ;
- de la volonté de Madame R. de l'évincer de ses fonctions sans justification raisonnable ;
- d'une répercussion de ces agissements sur la santé de Monsieur F.

En conséquence le harcèlement a été établi entre le mois de septembre 2011 et le mois de juillet 2013, en sorte que le rapport global du conseiller en prévention-aspects psychosociaux n'a pas été suivi en cela qu'il concluait à une situation d'hyperconflit.

Bien que le tribunal juge que le harcèlement fut le fait de Madame la directrice R., il considère en outre que la Ville s'est rendue coupable d'un comportement fautif à l'égard de Monsieur F. à partir du 15 mars 2013, jour où celui-ci déposa sa plainte motivée auprès du conseiller en prévention³⁴.

La Ville a été jugée responsable civilement pour les faits commis par Madame R., non prescrits³⁵, sur la base de l'article 1384, al.3, du Code civil, et la réparation du préjudice moral et financier subi par Monsieur F. a été évaluée *ex aequo et bono* à 10 000,00 EUR, conformément à la demande formulée provisionnellement par la victime qui ne sollicita pas l'indemnisation forfaitairement prévue par la loi. Il y a lieu d'ajouter les intérêts moratoires, la date moyenne du 10 juillet 2015, étant retenue pour déterminer le point de départ pour le calcul des intérêts³⁶ au taux légal.

Le jugement rendu est exécutoire par provision, avec faculté de cantonnement³⁷, vu les articles 1397 et 1398 du Code judiciaire.

VI. LA RECEVABILITE DES APPELS PRINCIPAL ET INCIDENT

Par sa requête du 8 avril 2020, la Ville a interjeté appel du jugement rendu le 16 janvier 2020, lequel n'a pas été signifié. L'appel principal est recevable, vu le délai prévu par l'article 1051

³⁴ Motifs contenus sous le point III.2.5 (pages 34 et 35) du jugement.

³⁵ Motifs contenus sous le point III.2.4. (pages 36 et 37) du jugement.

³⁶ Motifs contenus sous le point III.2.5 (page 38) du jugement.

³⁷ Le montant a été cantonné.

du Code judiciaire. Toutes les autres conditions de recevabilité de cet appel, notamment celles énoncées à l'article 1057 du Code judiciaire, sont respectées.

Il en va de même pour l'appel incident de Monsieur F.

Par ses premières conclusions, Monsieur F. a régulièrement fait appel incident. Celui-ci est donc recevable, vu l'article 1054, al. 2, du Code judiciaire.

VII. LA RECEVABILITE DE LA REQUETE EN INTERVENTION VOLONTAIRE

Par sa requête du 13 juillet 2020, Madame la directrice J.R. est intervenue volontairement à la cause. Selon l'article 812, alinéa 2, du Code judiciaire, lu *a contrario*, l'intervention volontaire conservatoire est possible en degré d'appel³⁸.

L'intervention volontaire de Madame R. a ce caractère puisque celle-ci intervient pour la première fois en degré d'appel – n'ayant d'ailleurs pas été mise à la cause devant le tribunal par Monsieur F. – pour se rallier à la thèse de la Ville, sans tendre à obtenir une condamnation³⁹, nonobstant le règlement des dépens⁴⁰.

Madame R. démontre la réalité de son intérêt né et actuel, et sa demande se greffe sur la demande principale existante. Son intervention volontaire est recevable.

VIII. PRESENTATION SUCCINCTE DE L'OBJET DES APPELS ET DE LA REQUETE EN INTERVENTION VOLONTAIRE AINSI QUE DES PRETENTIONS DES PARTIES

VIII.1. Pour la Ville de Liège, appelante au principal

La Ville fait observer que Monsieur F. invoque deux types de harcèlement : le harcèlement moral imputable à Madame la directrice R. et un harcèlement « *institutionnalisé* » – selon le concept formulé par la partie F. – à charge de la Ville, de 1991 à 2017.

³⁸ Voy. G. de LEVAL, « La demande » in G. de LEVAL (dir), *Droit judiciaire. Tome 2 : Manuel de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2015.

³⁹ Voir :

- Cass., 2 décembre 1982, *Pas.*, 1983, I, 412.

⁴⁰ En ce sens :

- Cass., 5 février 1998, *Pas.*, I, n°71.

La Ville conteste qu'aucun de ses organes ait jamais été informé par Monsieur F. ou par quiconque ⁴¹.

Observant que la plainte déposée par celui-ci auprès de la cellule psychosociale du SEPP SPMT ne concernait que Madame R., la Ville dénonce l'amalgame des situations ponctuelles et sans lien entre elles, parfois concernant indirectement Monsieur F., mais collationnées durant 25 années par ce fonctionnaire, sans qu'elles n'aient jamais été dénoncées comme constituant une situation de harcèlement moral.

Ceci est donc une contestation du jugement, puisque le tribunal du travail l'a rendue coupable d'un comportement fautif à l'égard de Monsieur F., pour la période débutant à la date du dépôt de sa plainte.

Avant de dénier toute pertinence au grief de harcèlement moral « *institutionnalisé* », la Ville constate que Monsieur F. n'a pas interjeté appel contre la décision du tribunal de ne reconnaître l'existence d'aucun fait de harcèlement moral qui serait prouvé avant le mois de septembre 2011, bien qu'il invoque un harcèlement moral « *institutionnalisé* » entre 1991 et 2017⁴².

La Ville querelle le jugement en ce que le tribunal n'a pas fait sien l'analyse du conseiller en prévention-aspects psychosociaux, lequel se réfère à la conclusion d'un « *conflit interpersonnel* » entre Madame R. et Monsieur F., explicitée dans le rapport de clôture du conseiller en prévention, dont elle affirme ne pas avoir manqué de respecter les recommandations⁴³. La circonstance que le dossier a été classé sans suite le 28 juin 2016, par l'office de l'auditeur du travail de Liège est mise en évidence⁴⁴.

Concernant le droit de la preuve, la Ville demande l'écartement de plusieurs pièces contenues dans le dossier inventorié et déposé par Monsieur F.⁴⁵ : il y a donc sur ce point aussi un appel dans la mesure où le tribunal n'a pas écarté certaines pièces. Par contre, la Ville demande la confirmation du jugement qui écarte l'enregistrement réalisé par Monsieur F. à l'insu de l'ancien directeur du personnel de la Ville.

⁴¹ Ce qui concerne donc : le Conseil communal, le Collège, le directeur général, la direction administrative, le département du personnel, l'échevin de l'instruction publique (point III (n°10 à 12) page 4 des conclusions de la Ville).

⁴² Point IV (n° 13 à 15) pages 5 et 6 des conclusions de la Ville.

⁴³ Point V (lire VI) H (n° 65 et 66), pages 30 et 31 des conclusions de la Ville.

⁴⁴ Point V (n° 16 à 19) pages 6 à 8 des conclusions de la Ville.

⁴⁵ Il s'agit d'une part des pièces 11 B et 11 C, 12 A et 12 B, 13 A et ses annexes, 13 B, 39 et ses annexes, 40 et ses annexes, 46, 51,53 B, et 54 C, et d'autre part, pour des motifs distincts, de la retranscription d'une conversation enregistrée frauduleusement le 31 mai 2015 par Monsieur F., à l'insu de son interlocuteur, qui fut directeur du personnel de la Ville, mais qui ne l'était plus lors de l'entretien.

Pour la période litigieuse non prescrite par application de l'article 2262*bis* du Code civil, soit entre le 25 juillet 2012 et le 25 juillet 2017⁴⁶, la Ville querelle le jugement parce qu'elle conteste qu'il y ait eu des comportements qui pourraient être des faits de harcèlement moral.

Veillant à corriger l'opprobre et le discrédit jeté par Monsieur F. sur la Ville et sur ses services, celle-ci soutient qu'il n'y a jamais eu de harcèlement moral, même durant la période prescrite. Dès lors, les prétentions, doléances et plaintes de Monsieur F. n'ont aucun fondement, tant pour la période postérieure au mois de juillet 2013⁴⁷ (correspondant à un changement d'affectation de Monsieur F. en sorte qu'il n'était plus sous la direction de Madame R.), que pour les périodes antérieures, soit lorsque Monsieur F. assumait ses fonctions sous la direction de Madame R. (2011-2013)⁴⁸, et même avant, bien que sur ce point le jugement soit définitif⁴⁹.

VIII.2. Pour Madame R., intervenante volontaire

Par ses conclusions, Madame R. met d'abord en évidence la circonstance suivante : elle déplore que Monsieur F. collationna durant toute sa carrière au service de la Ville, des documents et des écrits visant à « *monter un dossier* », en déformant parfois des pièces émanant de tiers⁵⁰.

Il en résulte que le dossier produit par Monsieur F. requiert beaucoup de circonspection, en raison d'une instrumentalisation entretenue, en relation notamment avec son échec à l'examen organisé le 13 décembre 2012 par la Ville. Selon Madame R., la chronologie des événements permet de constater que sa plainte formelle et motivée pour harcèlement du 15 mars 2013, vise à servir ses intérêts dans le cadre du recours introduit le 22 avril 2013 au Conseil d'Etat pour faire annuler son échec aux épreuves organisées⁵¹. Le Conseil d'Etat jugea notamment dans son arrêt du 13 mai 2014 que la présence de Madame R. dans le jury d'examen n'avait pas affecté l'impartialité de ce dernier.

Ces conclusions contiennent principalement trois axes de moyens et d'arguments pour quereller le jugement du 16 janvier 2020.

Par l'essentiel de son argumentation, Madame R. conteste le jugement rendu par le tribunal du travail de Liège, parce que les motifs adoptés par le premier juge rejettent la conclusion de l'hyperconflit entre elle et Monsieur F., mis en évidence par le conseiller en prévention-aspects psychosociaux⁵².

⁴⁶ Motifs contenus sous les numéros 76 à 81, pages 36 et 37 des conclusions de la Ville

⁴⁷ Point V (lire VI) E, F et G (n°45 à 58) pages 20 à 28 des conclusions de la Ville.

⁴⁸ Point V (lire VI) H et I (références inexacts dans l'ordonnancement des conclusions de la Ville) n° 65 à 75, pages 31 à 35.

⁴⁹ Point V (lire VI) D (n°40 à 44) pages 17 à 20 des conclusions de la Ville.

⁵⁰ Points 1.2 à 4 (pages 2 à 5) des conclusions de Madame R. .

⁵¹ Point 1.5 (page 5) des conclusions de Madame R.

⁵² Points 1.7 et 9 (pages 6 et 7) des conclusions de Madame R.

D'abord, selon le droit applicable, à savoir l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 avant sa modification par la loi du 28 février 2014, les faits soumis par Monsieur F. ne correspondent pas aux critères légaux d'un harcèlement moral, à défaut pour lui de prouver des conduites abusives et répétées⁵³, dans le chef de Madame R.

Celle-ci a été tenue de faire respecter son autorité, et elle admet que la personnalité et le comportement de Monsieur F. l'obligèrent à être « *cadran*te », pour garantir l'intérêt des services dont elle assurait la direction.

Ensuite, selon Madame la directrice R., Monsieur F. est, en raison de sa personnalité, le responsable⁵⁴ du litige parce qu'il :

- a refusé l'autorité légitime de sa supérieure, dont il compliqua les tâches ;
- a refusé d'appliquer la politique mise en place par le cabinet de l'échevin de l'instruction publique ;
- fut auteur de disqualifications irrespectueuses de ses collègues et supérieurs, notamment sa directrice ;
- se distingue comme un fonctionnaire prompt à « paraître » par préférence à l'accomplissement de ses devoirs, parce qu'étant très procédurier, rigide excessivement craintif vis-à-vis d'éventuelles responsabilités, entraînant lenteurs et inerties dans le traitement des dossiers lui confiés⁵⁵.
- (...)

VIII.3. Pour Monsieur F., appelant sur incident

Monsieur F. dénonce le climat malsain qu'il a connu depuis 1991 dans le cadre de son emploi au sein de la Ville, en mettant en évidence les relations conflictuelles avec sa directrice Madame R., en sorte que le comportement de celle-ci ajouta au harcèlement « *institutionnel* » qu'il dénonce, en visant :

- une modification unilatéralement imposée le 5 novembre 2012 par Madame R. de ses fonctions⁵⁶ ;
- l'inertie de la Ville – avant menace d'astreinte – ensuite de l'annulation par un arrêt rendu le 13 mai 2014 par le Conseil d'Etat d'un examen qu'il avait présenté le 13 décembre 2012 et auquel il avait échoué⁵⁷ ;
- la plainte formelle motivée pour harcèlement moral qu'il dut déposer le 15 mars 2013 contre sa directrice Madame R., au service externe de prévention et de protection SPMT, cette

⁵³ Points 4.a 14 à 16 (pages 8 à 12) des conclusions de Madame R.

⁵⁴ Points 4.b.19 et 20 (pages 12 à 14) des conclusions de Madame R.

⁵⁵ Point I.9 (page 7) des conclusions de Madame R.

⁵⁶ Point I.E (page 11) des conclusions de Monsieur F.

⁵⁷ Point I.F (pages 11 et 12) des conclusions de Monsieur F.

- directrice ayant laissé sans suite sa demande de rencontre après avoir fait l'objet de « mises au point »⁵⁸ ;
- la décision d'une nouvelle modification unilatérale de fonction prise le 12 juillet 2013, par le collège de la Ville⁵⁹.

Monsieur F. fait observer que, contrairement aux conclusions de la Ville, l'auditorat du travail n'a pas conclu à l'absence de harcèlement, puisque le classement sans suite est motivé par une priorité laissée à la procédure judiciaire civile.

Devant la cour, Monsieur F. soutient les moyens suivants pour ce qui concerne le droit de la preuve⁶⁰ :

- Un moyen concerne l'absence de base légale pour écarter les pièces de son dossier ainsi que le demande la Ville pour les pièces déjà citées ci-dessus, et un second moyen concerne leur utilité manifeste.
- Deux moyens concernent l'admission de la pièce 78 de son dossier relatif à un enregistrement réalisé à l'insu de son interlocuteur, car la production de cette pièce n'est pas illégale d'une part, et le système d'administration de la preuve autorise son admission d'autre part. Ceci fait l'objet de l'appel incident reprenant deux moyens déjà exposés⁶¹.

Relativement à la prescription, Monsieur F. soutient le moyen unique de l'absence de prescription, en sorte que sa demande pour faits de harcèlement moral et « *institutionnel* » est recevable⁶². Deux arguments sont présentés en relation avec le concept d'infraction continuée.

Un troisième chef de demande est relatif aux dommages et intérêts demandés en raison du harcèlement moral dont les composantes constitutives sont constatées et prouvées. Quatre moyens sont à cet égard successivement soutenus, à charge de la Ville⁶³ et de Madame R.⁶⁴, dont la Ville doit être tenue responsable par application de l'article 1384 du Code civil⁶⁵.

Un ensemble de quatre moyens est soutenu relativement à la condamnation aux dépens⁶⁶.

⁵⁸ Point I.G (page 13) des conclusions de Monsieur F.

⁵⁹ Point I.H (pages 13 et 14) des conclusions de Monsieur F.

⁶⁰ Point VI.II.1 (pages 22 à 40) des conclusions de Monsieur F.

⁶¹ Point VI.III (pages 119 et 120) des conclusions de Monsieur F.

⁶² Point VI.II.2 (pages 40 à 45) des conclusions de Monsieur F.

⁶³ Point VI.II.3 A et B i (pages 46 à 68) des conclusions de Monsieur F.

⁶⁴ Point VI.II.3.A et B ii (pages 46 à 52 et 69 à 98) des conclusions de Monsieur F.

⁶⁵ Point VI.III.B . iii (pages 106 à 109) des conclusions de Monsieur F.

⁶⁶ Point VI. IV. 1 et 2 (pages 120 à 123) des conclusions de Monsieur F.

IX. EXAMEN DU FONDEMENT DES MOYENS DES PARTIES

IX.1. L'objet principal du litige

Par leurs moyens respectifs, l'appelante principale Ville de Liège et l'intervenante volontaire Madame la directrice R. s'opposent à l'appelant sur incident Monsieur F. relativement à la réalité d'un harcèlement moral « *institutionnel* » et d'un harcèlement moral, respectivement imputables aux deux premières parties citées, auxquelles fut subordonné en sa qualité de fonctionnaire le troisième.

L'examen des faits ne peut faire l'impasse sur les conséquences d'une réelle altérité entre Monsieur F. et Madame R., au sein d'un service administratif de la Ville dont il est établi que, selon les faits rapportés par les parties devant le tribunal puis devant la cour, le climat de travail fut longtemps l'objet de griefs, querelles, plaintes, dénonciations émanant de plusieurs fonctionnaires, sur fond de régularité des procédures administratives, notamment en matière de marchés publics, ainsi que des relations difficiles entre les membres de l'administration et plusieurs échevins – ou membres de leurs cabinets – en charge de l'instruction public.

Une charge psychosociale générée par Madame la directrice R., mais aussi par Monsieur F., est mise en évidence par le conseiller en prévention-aspects psychosociaux⁶⁷.

Au-delà d'une juste mesure de la compréhension des faits, aucune analyse n'est réservée par la cour à ce qui ne relève ni de sa compétence, ni de sa saisine.

Il en est ainsi concernant l'abondance des considérations relatives à des « *enjeux de pouvoirs* »⁶⁸, à des relations partisans, à un interventionnisme scabinal⁶⁹, à une mauvaise ambiance générée par la charge psycho-sociale induite notamment par les choix de gestion adoptés par Madame R. sur la base de sa mission⁷⁰, et autres querelles claniques emportant rumeurs, dénigrement de toutes sortes parmi lesquels ceux contenus dans les conclusions de Madame R., mais aussi exprimés par Monsieur F., voire même des délations, dont une est attribuée par Monsieur F. à un conseiller communal de l'opposition⁷¹. Il y a lieu d'observer que ce mandataire politique eut dû tenir son rôle en assumant pleinement ses responsabilités comme membre d'un jury d'examen mis en place par une institution publique devant les organes de contrôle.

⁶⁷ Voir notamment la page 28 du rapport de clôture (pièce 10 du dossier de Monsieur F.).

⁶⁸ Selon Monsieur F. les « jeux de pouvoir » (point 148 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie F.).

⁶⁹ Point 160 pages 74 et 75 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F.

⁷⁰ Ceci ne se confondant pas avec un harcèlement (J.-Ph. CORDIER et P.BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits*, Waterloo, Kluwer, 2009 p.36, n°262).

⁷¹ Point I.B.2 (page 5) et le point VI.II.B.i.b.1 note 85 (page 57) des conclusions de Monsieur F.

Pour la clarté de cet exposé préliminaire, le litige révèle les oppositions entre les parties sur la raisonnable ou l'abusives mesure par Madame R. de l'exercice de son autorité hiérarchique. Au niveau des principes, la cour rappelle celui qui est essentiel aux services publics, à savoir la compétence leur revenant unilatéralement de déterminer les nécessités requises par l'intérêt public.

IX.2. Le droit applicable pour la résolution du litige

Le litige doit être résolu sur la base de quatre axes juridiques sur l'application desquels les parties sont en conflit.

Le premier axe est relatif aux articles de la loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, à savoir principalement :

Premièrement, l'article 32bis de la loi dispose que « *les employeurs et les travailleurs (...) sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.* ».

Deuxièmement, l'article 32ter de la loi du 4 août 1996⁷² telle que modifiée par la loi du 11 juin 2002⁷³ et celle du 10 janvier 2007⁷⁴, mais avant sa modification par la loi du 28 février 2014⁷⁵. Selon cette norme, plus précisément son alinéa 1^{er}, 2^o, on entend par harcèlement moral au travail « *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 loi 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* ».

⁷² Cet article définit le harcèlement moral, dont les composantes légales – telles qu'en vigueur après sa modification par la loi du 10 janvier 2007 (moniteur du 6 juin 2007, en vigueur depuis le 16 juin 2007) et avant sa modification par la loi du 28 février 2014 (moniteur du 28 avril 2014, en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2014), seront précisées dans les motifs de cet arrêt.

⁷³ M. B. du 22 juin 2002.

⁷⁴ M.B. du 6 juin 2007.

⁷⁵ M.B. du 28 avril 2014.

Cette définition impose par conséquent⁷⁶ :

a) une pluralité de conduites ;

Un seul incident ne peut être considéré comme du harcèlement mais des comportements répétés ou récurrents sont requis.

b) qu'elles forment un ensemble abusif.

Contrairement à la version antérieure du texte qui exigeait un ensemble de conduites abusives, désormais les conduites en cause ne doivent plus être individuellement abusives :

« La définition de la notion de harcèlement moral au travail a été élargie pour clarifier le fait que pourront être considérés comme harcèlement au travail plusieurs comportements, qui pris individuellement ne sont pas abusifs, mais dont l'ensemble démontre un caractère abusif »⁷⁷.

« 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 »⁷⁸.

Le caractère abusif doit apparaître de manière objective. Jurisprudence et doctrine affirment de manière systématique que l'exercice normal de l'autorité patronale, qui est du reste une composante du contrat de travail, ne peut être constitutif de harcèlement⁷⁹.

c) que les conduites se produisent pendant un certain temps ;

⁷⁶ En ce sens les motifs précisés dans l'arrêt:

- C. trav. Liège, division Namur, 6^e ch, 31 janvier 2017, R.G.n°2016/CN/3

⁷⁷ *Doc. Parl.*, Ch., n° 53-3101/001, p. 4.

⁷⁸ *Idem*, p. 33.

⁷⁹ S. BILLY, P. BRASSEUR, J.-P. CORDIER, *La prévention des risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2016, p. 55 et les références citées.

d) que les conduites aient pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique, de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

Sont ainsi visés tant les comportements intentionnels que ceux ne présentant pas ce caractère⁸⁰. L'exposé des motifs de la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est explicite à cet égard : « *Il est par ailleurs important de rappeler que tant les comportements intentionnels (« qui ont pour objet ») que les comportements non intentionnels (« qui ont pour effet ») doivent être pris en compte. Certains tribunaux excluent de manière erronée les comportements non intentionnels en exigeant une intention malveillante.* »⁸¹.

Tout au plus, le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées.

e) que les conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux ;

f) que les conduites aient lieu lors de l'exécution du travail.

Par ailleurs, les conduites peuvent être similaires ou différentes et internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution.

Troisièmement, l'article 32septies précise les obligations de l'employeur lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à sa connaissance.

Quatrièmement, selon l'article 32nonies de la loi, le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut s'adresser au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention, pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Le travailleur visé à l'alinéa 1^{er} peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

⁸⁰ C. trav. Liège, 14 novembre 2014, R.G. : 2014/CL/6, *juridat* ; G. ZORBAS, « Regards sur l'évolution juridique en matière de harcèlement » in A. NAYER et C.-E. CLESSE, *Du risque professionnel au bien-être. Approches juridique et psychosociologique*, Limal, Anthemis, 2012, p. 83 et les références citées.

⁸¹ *Doc. Parl.*, Ch., n° 51-2686/001, p. 16.

Cinquièmement, l'article 32*decies* de cette même loi dispose que « *toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre et notamment demander l'octroi de dommages-intérêts.* »

Sixièmement, selon l'article 32*undecies* de la loi du 4 août 1996, 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.

Septièmement, l'article 32*terdecies* de la loi relative à la protection du travailleur plaignant⁸², qui dispose notamment que l'employeur ne peut modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur.

Le deuxième axe concerne la responsabilité de la Ville pour les faits imputables à sa fonctionnaire Madame R., par application de l'article 1384 du Code civil.

Le troisième axe est relatif au droit de la preuve, eu égard à trois problèmes. Il s'agit:

D'abord, d'examiner par application de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et l'article 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la régularité de la retranscription d'une conversation que Monsieur F. a enregistrée à l'insu de son interlocuteur⁸³.

Ensuite, d'examiner la régularité de la production de pièces ne concernant pas personnellement et individuellement Monsieur F., en sorte que la Ville de Liège lui dénie le droit de les déposer dans son dossier.

Enfin, le système probatoire précisé par l'article 32*undecies* de la loi du 4 août 1996.

Le quatrième axe a pour objet la détermination de la période litigieuse, laquelle doit être circonscrite avec précision, pour déterminer le temps dans lequel Monsieur F. est recevable à poursuivre son action délictuelle⁸⁴, compte tenu des règles en matière de prescription. Il doit

⁸² Cet article concerne la protection de la personne qui dépose une plainte motivée. On rappelle à nouveau que la version utile est celle en vigueur avant le 1^{er} septembre 2014, puisque Monsieur F. déposa sa plainte motivée le 15 mars 2013.

⁸³ Pièce 78 du dossier de la partie F.

⁸⁴ Les infractions aux dispositions de la loi du 4 août 1996 sont sanctionnées pénalement par le Titre II, chapitre I, section 2 du Code pénal social.

être fait application de l'article 26 de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale et de l'article 2262*bis* du Code civil, et des conditions requises pour constater le cas échéant la réalité d'un délit continué.

L'ordonnement des motifs de cet arrêt se fera conformément à la logique cohérente mise en évidence par le raisonnement contenu dans les conclusions de la Ville de Liège, parce que la question de la prescription ne peut être résolue qu'après l'analyse des faits et la vérification de la réalité d'un délit continué.

Dès lors, considérant les moyens et les arguments des parties appelantes au principal et sur incident, la Ville de Liège et Monsieur F., ainsi que ceux de la partie intervenante volontaire, Madame R., les motifs qui suivent concernent successivement, conformément à l'ordonnement de cet arrêt.

- La détermination de la période au cours de laquelle les faits doivent être analysés pour constater éventuellement un harcèlement moral⁸⁵.
- Le droit de la preuve pour établir les faits⁸⁶.
- L'exposé de ces faits qui opposent les parties, leur analyse et leur imputabilité au regard de la définition légale du harcèlement moral⁸⁷.
- La recevabilité de l'action délictuelle de Monsieur F. eu égard aux règles en matière de prescription⁸⁸.

Cet ordonnement est en phase avec celui des moyens et des arguments de la Ville, puisque la question de la recevabilité de l'action délictuelle est tributaire de l'existence ou non d'une infraction continuée. Cela requiert au préalable l'analyse des faits.

IX.3. La détermination de la période litigieuse au cours de laquelle les faits doivent être analysés pour constater éventuellement un harcèlement moral

Pour déterminer la période qui doit faire l'objet d'une analyse correspondant à l'objet de la saisine de la cour, trois critères sont retenus :

- celui des aspects du litige définitivement jugé par le tribunal ;
- celui de la prescription de l'action engagée par Monsieur F. uniquement contre la Ville de Liège ;

⁸⁵ Motifs sous le point IX.3 *infra*

⁸⁶ Motifs sous le point IX.4 *infra*

⁸⁷ Motifs sous les points IX.5 et IX.6 *infra*

⁸⁸ Motifs sous le point IX.7 *infra*

- celui permettant de raisonner tout le contexte qui serait explicatif d'un harcèlement moral qualifié d'« *institutionnel* ».

Après avoir exposé les faits invoqués par Monsieur F., le tribunal a distingué trois périodes à savoir :

- les faits antérieurs à 2011. Il a déjà été précisé que le tribunal a jugé définitivement que Monsieur F. ne rapporte pas la preuve de faits de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral avant le mois de septembre 2011. L'appel incident interjeté par Monsieur F. ne querelle pas le jugement sur ce point, les motifs du tribunal précisant l'absence même de commencement de preuve, et la tenue d'enquêtes inadéquates, en faisant application de l'article 875*bis* du Code judiciaire ;
- ceux se situant entre 2011 et le 15 mars 2013 (étant la date du dépôt de la plainte déposée par Monsieur F. contre Madame R.) ;
- ceux qui sont postérieurs au 15 mars 2013.

IX.4. Le droit de la preuve

IX.4.1. Concernant l'écartement de la pièce 78 du dossier déposé par Monsieur F. contenant la retranscription d'une conversation que celui-ci semble avoir enregistrée, à l'insu de son interlocuteur

Le tribunal a jugé que cette pièce litigieuse devait être écartée conformément à la demande de la Ville, parce que ce document obtenu de façon illicite n'est pas fiable.

Le tribunal n'a pas admis une remédiation éventuelle au problème, par la production de l'enregistrement, jugée inutile.

Selon les motifs adoptés par le tribunal, l'inutilité trouve sa cause dans l'atteinte au droit de la Ville à un procès équitable, selon le principe fondamental de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme, en raison de l'orientation probable des questions posées par Monsieur F. pour inciter subrepticement son interlocuteur, qui fut le directeur des ressources humaines de la Ville, à certaines déclarations, sans les nuances, tempéraments, réserves et précisions que celui-ci aurait sans doute mis en évidence, pour veiller à toute l'objectivité.

Les parties en litige s'opposent donc sur l'admission de preuves éventuellement contenues dans un enregistrement recueilli par Monsieur F., à l'insu de son interlocuteur.

Pour l'examen du moyen d'appel soutenu devant la cour par Monsieur F., il y a lieu d'examiner l'évolution de la jurisprudence à la lumière des arrêts rendus respectivement en 2003 et en

2005 par la Cour de cassation, désignés sous les appellations « *Antigone et Manon* »⁸⁹.

La professeure Fabienne Kefer⁹⁰ précise, à propos des arrêts susmentionnés de la Cour de cassation que :

« Le droit au procès équitable évoque une exigence de loyauté, notamment lors de la collecte des preuves. Cette obligation de loyauté a cependant des limites. Elle ne va pas jusqu'à interdire l'utilisation d'une preuve recueillie grâce à la violation d'une loi ou d'un droit garanti par la Convention européenne des droits de l'homme. L'appréciation du juge est faite globalement ; une preuve déloyale ne rend pas un procès déloyal. Le juge devra procéder à la pesée des intérêts en présence, à la comparaison des fautes, pour apprécier si le droit au procès équitable a été violé ».

Dans un arrêt du 10 mars 2008 ⁹¹, la Cour de cassation a tracé en ces termes les principes directeurs qui trouvent à s'appliquer à cette question de la licéité de l'obtention de moyens de preuve :

« Sauf si la loi prévoit expressément le contraire, le juge peut examiner l'admissibilité d'une preuve illicitement recueillie à la lumière des articles 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques en tenant compte de tous les éléments de la cause, y compris de la manière suivant laquelle la preuve a été recueillie et des circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise. Sauf en cas de violation d'une formalité prescrite à peine de nullité, la preuve illicitement recueillie ne peut être écartée que si son obtention est entachée d'un vice qui est préjudiciable à sa crédibilité ou qui porte atteinte au droit à un procès équitable ».

Trois critères sont mis en évidence pour rejeter cette preuve⁹² :

- la violation d'une règle prescrite à peine de nullité,
- (et/ou) si la preuve ainsi recueillie est de ce fait peu fiable : c'est la question de la crédibilité,
- (et/ou) en cas de violation au principe du procès équitable.

Considérant plus particulièrement l'enregistrement d'une conversation privée, l'arrêt rendu le 9 septembre 2008 par la Cour de cassation⁹³ fait application de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'article 17 du

⁸⁹ Cass., 14 octobre 2003, *NW*, 2003, 1367 et Cass., 2 mars 2005, *J.T.*, 2005, 211

⁹⁰ F. KEFER, note sous Cass., 10 mars 2008, « *Antigone et Manon* s'invitent endroit social. Quelques propos sur la légalité de la preuve », *RCJB*, 2009, p 333.

⁹¹ consultable sur le site www.juridat.be.

⁹² En ce sens :

- C.trav. Liège, div. Liège, chambre 3 E, 18 août 2020, RG 1019/AL/302, inédit.

⁹³ Cass., 9 septembre 2008, RG n° P.08.0276.N, www.juridat.be.

Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Dans son jugement dont appel, le tribunal a justement fait référence à l'enseignement de cet arrêt, pour rappeler que le seul fait d'enregistrer une conversation à laquelle on participe soi-même n'est pas illicite, même si cet enregistrement est fait à l'insu d'autres participants. Hormis l'usage qui en est fait à titre personnel et un usage autre que celui visé à l'article 314bis, par.2, al.2, du Code pénal, chaque usage peut constituer une violation de l'article 8 déjà cité de la Convention. Le juge doit l'apprécier sur la base des éléments de faits et de la cause.

Les critères admis pour cette appréciation sont relatifs à la mise en balance des intérêts en présence.

Lors de cette mise en balance des intérêts, le juge peut tenir compte de diverses circonstances⁹⁴.

L'application de la jurisprudence Antigone en matière civile a suscité bien des commentaires⁹⁵.

La cour du travail de Liège, autrement composée, retient dans son arrêt déjà cité du 18 août 2020, l'analyse doctrinale qui en est faite :

« O. RIJCKAERT se montre quant à lui très critique sur cette jurisprudence Antigone dans la note qu'il a consacrée audit arrêt du 7 février 2013 :

« La cour du travail partage la crainte (...) qu'admettre systématiquement une preuve collectée illégalement par un employeur revient, purement et simplement, à priver de toute effectivité les textes, non seulement nationaux mais également supranationaux, protégeant la vie privée du travailleur dans le cadre de la relation de travail. (...) »

Il nuance toutefois son propos en observant que « la cour ne dit pas, dans son arrêt, que l'employeur n'est pas autorisé à commettre une ingérence dans la vie privée du travailleur, en prenant par exemple connaissance du contenu d'un

⁹⁴ Ainsi en matière pénale :

- le caractère purement formel de l'irrégularité ;
- les répercussions sur la liberté ou le droit protégé par la norme transgressée ;
- le fait que l'autorité chargée de l'information, l'instruction et la poursuite d'infractions a ou non commis intentionnellement l'illégalité ;
- le fait que la gravité de l'infraction dépasse largement celle de l'illégalité commise ;
- le fait que la preuve obtenue illicitement ne concerne qu'un élément matériel de l'existence de l'infraction ;
- le fait que l'irrégularité ayant précédé ou accompagné la constatation de l'infraction soit totalement disproportionnée par rapport à la gravité de l'infraction.

Voir : Cass., 10 mars 2008, RG S.07.0073.N

⁹⁵ Pour une application favorable en matière civile, voir notamment : C. trav Liège, 8 mars 2011, RG. 2010/AN/141, www.juridat.be, et *Chr. D.S.* 2011, p.404 ; Trib. trav. Liège, 4 mars 2019, RG 18 /245/A, www.terralaboris.be; C. trav. Mons, 4 novembre 2013, RG 2011/AM/397, www.terralaboris.be.

courriel « privé ». Elle laisse entendre qu'une telle ingérence aurait été admissible si l'employeur avait respecté les conditions posées, notamment, par la convention collective de travail n°81 en vue de rendre le contrôle légitime. »

En la cause litigieuse opposant Monsieur F. à Madame R. et à la Ville, la cour retient les circonstances suivantes :

- L'irrégularité dénoncée n'a pas un caractère purement formel, car elle résulte d'une organisation manifeste pour « faire dire », sur fond d'évidentes querelles intestines anciennes.
- La violation de la règle fut un moyen organisé, délibérément choisi pour faire émerger des commentaires spontanés en réponse à des questions orientées. Trompé par le contexte mis en place, l'interlocuteur de Monsieur F. a été piégé. Le droit de la Ville à un procès équitable a été lésé. Ce droit fondamental a été violé.
- Par la déloyauté du procédé, Monsieur F. a amené son interlocuteur à s'exprimer sur la base de questions raisonnées pour induire des réponses, en sorte que la méthode entache la crédibilité de la preuve qu'il prétend rapporter⁹⁶.

Ces éléments suffisent pour attester du caractère déloyal de la pièce déposée au titre de preuve en justice, sous le numéro 78 du dossier de Monsieur F. C'est donc à juste titre que le tribunal en a ordonné l'écartement.

Le premier moyen⁹⁷ soutenu par Monsieur F. n'est pas fondé, dès lors que l'écartement de l'enregistrement et de sa retranscription est décidé par application des articles 6 et 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

Le deuxième moyen⁹⁸ n'est pas davantage fondé, puisque la déloyauté du procédé emporte la transgression du droit à un procès équitable des parties opposées à Monsieur F., ainsi que cela résulte des motifs qui précèdent.

L'appel incident de Monsieur F. n'est pas fondé en sorte que le jugement doit être confirmé sur ce point.

IX.4.2. Concernant l'écartement des pièces 11 B et C, 12 A et B, 13 A et ses annexes, 39 et ses annexes, 40 et ses annexes, 46, 51, 53 B et 54 C du dossier inventorié de Monsieur F.

⁹⁶ En ce sens :

- C.trav. Bruxelles, 7 janvier 2015, R.G. n°2012/AB/1248, *J.T.T.*, 2015, (pièce 50 du dossier de la Ville)

⁹⁷ Point VI (II) 1.D i,ii et iii, n° 59 à 83 (pages 28 à 40) des conclusions de Monsieur F.

⁹⁸ Point VI (II)1.D iv, n° 84 à 88 (pages 40 à 42) des conclusions de Monsieur F.

Les pièces faisant l'objet de la demande de retrait par la Ville visent à établir un contexte justificatif de harcèlement moral qualifié « *d'institutionnel* », selon une catégorisation de harcèlement distinguée et formulée par Monsieur F., sans d'ailleurs réclamer à cet égard une indemnisation⁹⁹.

D'abord, pour de pertinentes raisons, la Ville réfute le concept et ne peut en accepter un quelconque fondement.

Ensuite La Ville dénonce¹⁰⁰:

- l'amalgame entretenu sur la base d'un ensemble de situations visant à démontrer des défaillances persistantes de service, ne concernant pas nécessairement « *individuellement et personnellement* » Monsieur F., sauf quant à son cadre de travail.
- la circonstance que ces pièces – étrangères aux faits de harcèlement invoqués par Monsieur F. – sont relatives à une période couverte par la prescription¹⁰¹.
- la nature confidentielle, ou à tout le moins privée, de certaines pièces produites concernant des tiers, dont la vie privée est ainsi transgressée par Monsieur F. Selon la Ville, l'article 6, par.2 et 3, du décret du 30 mars 1995, relatif à la publicité de l'administration, fait obstacle à l'utilisation des pièces litigieuses. Si Monsieur F. avait demandé une autorisation pour la production de ces pièces, la Commission administrative compétente la lui aurait refusée par application de ce décret. Dès lors, la Ville demande que la cour interdise à Monsieur F. l'utilisation qu'il fait de pièces portant atteinte à la vie privée, mais aussi à des règles de confidentialité liées à l'exercice de la fonction.

Le tribunal n'a pas suivi cette argumentation de la Ville, en raison de l'intérêt des pièces litigieuses pour comprendre le contexte de la carrière professionnelle de Monsieur F., cette contextualisation étant inhérente à ce type de litige. Monsieur F. a raison de le mettre en évidence dans ses conclusions prises pour la procédure d'appel¹⁰².

Le tribunal oppose l'absence de base légale à l'appui de la demande de la Ville. Bien que devant la cour, la Ville invoque le moyen de droit pris de l'article 2, par.2 et 3, du décret du 30 mars 1995, il faut rappeler à la Ville, pour autant que de besoin, que le droit de la preuve est fixé par le Code judiciaire. Il y a notamment lieu de se référer aux articles 871, 875*bis*, 877, 879 et 882 du Code judiciaire.

⁹⁹ Point V A n° 20 page 8 des conclusions de la Ville.

¹⁰⁰ Point V A n°21, pages 8 à 11 des conclusions de la Ville.

¹⁰¹ Voir les motifs développés sous le point IX.7 de cet arrêt.

¹⁰² Point VI.II.1.C, n° 55, 56 et 57, pages 24 à 27 des conclusions de Monsieur F.

L'hypothèse d'une possession irrégulière des pièces litigieuses¹⁰³ se résout par une circonstance évidente : Monsieur F. utilise de nombreuses pièces¹⁰⁴ qu'il tient, pour partie en tout cas, de son ancien sous-chef de bureau comptabilité Monsieur M.¹⁰⁵ .

Ceci corrobore le constat d'alliances belliqueuses et de la réalité de clans opposés¹⁰⁶, et sans doute pour constater un climat malsain, incrusté de longue date dans ce service communal. Le climat ne s'est guère rétabli lorsque Madame R. fut investie de la direction de l'instruction, puisque le conseiller en prévention a constaté que pour la période qu'il examina, il constata que « *les caractéristiques du mode de management de Madame R. étaient un facteur important à l'origine de tensions, renforçant encore le contexte où les relations peuvent être tendues et fragilisées* »¹⁰⁷. Ceci accrédite la justesse de la portée des attestations et des déclarations mises en évidence par Monsieur F.¹⁰⁸

Cela implique aussi une particulière circonspection pour n'accorder aux pièces litigieuses que leur intérêt réel pour la résolution du contentieux.

A cet égard la Ville fait valoir avec justesse que :

- premièrement, la cour doit circonscrire son analyse aux faits non prescrits, ce qui fait l'objet des motifs retenus par la cour dans les motifs qui suivent¹⁰⁹ ;
- deuxièmement, l'examen des faits de harcèlement moral imputés par Monsieur F. à Madame R. se fait indépendamment des pièces litigieuses. Cela est exact¹¹⁰ ;
- troisièmement, la cour renvoie aux motifs qu'elle réserve à ce harcèlement moral « *institutionnel* »¹¹¹.

La demande de la Ville n'est pas fondée en droit, mais les pièces litigieuses ne sont pas utiles pour la résolution du litige.

¹⁰³ Point 24, page 10 du jugement.

¹⁰⁴ Selon une grande vraisemblance ; les pièces 13 A et B (Monsieur F. semble ignorer la composition de son propre dossier puisqu'il précise à tort « *il n'y a pas de pièce 13 B* » (voir le point 56 page 25 de ses conclusions), et pièces 39, 40,41.

¹⁰⁵ Voir son attestation conforme aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire (pièce 86 du dossier de Monsieur F.)

¹⁰⁶ Il y a lieu de comparer les attestations rédigées par application des articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, déposées dans le dossier de Monsieur F. (pièces 86 à 90) et dans celui de Madame R.(pièces 4,5 et 6). Il faut aussi viser le compte rendu de l'entretien du conseiller en prévention avec un ancien membre du service de la comptabilité (pièce 91 du dossier de Monsieur F.)

¹⁰⁷ Pages 23 et 24 du rapport de clôture du conseiller en prévention

¹⁰⁸ Pièces 86 à 91 du dossier de Monsieur F.

¹⁰⁹ Point IX.7 *infra*.

¹¹⁰ Voir les motifs développés sous le point IX.5. *infra*.

¹¹¹ Voir les motifs développés sous le point IX.6 *infra*.

IX.4.3. Le système probatoire prescrit par l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996, mis en relation avec la portée des informations contenues dans le rapport du conseiller en prévention

Vu l'article 32undecies al.1^{er} de la loi 4 août 1996, Monsieur F. ne doit donc pas apporter la preuve complète des faits de violence ou de harcèlement qu'il allègue : il doit établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.

Ce partage de la preuve est essentiel : sans aménagement de la charge de la preuve, il est très difficile pour une victime de harcèlement de faire reconnaître la réalité de sa situation.

Dans ce cadre :

« les rapports qui émanent (...) de la mission du conseiller en prévention sont importants, puisqu'ils pourront alléger la charge probatoire de la victime prétendue du harcèlement. En effet, (...) les éléments qui permettront de présumer l'existence du comportement visé sont notamment les rapports du conseiller en prévention, de l'inspection médicale, ainsi que de différents intervenants qui auront tenté de résoudre le problème au sein de l'entreprise »¹¹².

Toutefois, selon l'article 32quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996, le conseiller en prévention est tenu au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal¹¹³.

La loi du 4 août 1996 prévoit quelques exceptions à ce secret professionnel¹¹⁴.

Dans l'exposé des motifs de la loi du 10 janvier 2007 (qui insère ces dispositions dans celle du 4 août 1996), il est précisé que :

« l'inspection peut être amenée à saisir le dossier sur demande du Ministère public. Dès lors, si le Ministère public poursuit devant les tribunaux correctionnels, les déclarations [des personnes entendues] sont accessibles aux parties. »

« au niveau civil: le conseiller en prévention n'est pas obligé de transmettre ses auditions au tribunal du travail (article 458 Code pénal). Si les travailleurs entendus par le conseiller savent que ce qu'ils disent va être connu de tous lors

¹¹² En ce sens : Trib. trav. Bruxelles, 12 octobre 2013, RG n°13/5870, Justel, n°F-201311129.

¹¹³ « Les (...) personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 100 euro à 500 euros. »

¹¹⁴ Article 32quinquiesdecies, 1° à 4° et 5°, art. 32sexiesdecies ; art. 32septiesdecies de la loi du 4 août 1996.

d'une procédure judiciaire, ils risquent de se taire et le conseiller manquera d'éléments pour se positionner. »

« Il s'agit de cloisonner les procédures. Si le juge du tribunal du travail ou le ministère public sont saisis de ces dossiers, ils devront réentendre les témoins qu'ils jugent utiles. Les témoins seront libres de réitérer le témoignage qu'ils ont rendu au conseiller en prévention ou pas. »

Conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire, le tribunal peut inviter un conseiller en prévention à déposer une copie du dossier de la procédure interne qu'il a menée, si nécessaire expurgée d'éléments confidentiels.

Conformément aux articles 32quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996 et 458 du Code pénal, ce conseiller peut choisir de lever le secret professionnel.

A défaut, la juridiction peut procéder à l'audition de témoins : ceci est demandé par Monsieur F., lequel souligne en outre que le conseiller en prévention semble avoir négligé d'entendre divers témoins dont il renseigne les identités¹¹⁵.

La nécessité d'une enquête n'est pas justifiée en la cause, pour les excellents motifs déjà précisés par le tribunal, en relation avec l'ancienneté des faits mais aussi de possibles dissensions entretenues entre les uns et les autres, emportant ressentiments. La demande formulée à titre subsidiaire par Monsieur F. n'est pas admise.

IX.5. Examen des faits de harcèlement moral imputés par Monsieur F. à Madame R.

IX.5.1. Observations préliminaires

La cour relève d'emblée que les faits mis à charge de Madame R. qui ont pu être objectivement constatés par le tribunal dans le jugement dont appel, se sont produits durant une longue période, essentiellement entre le 5 septembre 2011 et le 15 mars 2013. Ceci correspond à une des trois périodes mises en évidence dans les motifs qui précèdent¹¹⁶.

Les griefs à examiner durant cette période s'articulent sur un inventaire d'une dizaine de circonstances et de faits¹¹⁷, concernant ce qui serait imputable à Madame R. selon Monsieur F.

¹¹⁵ Sur les manquements du rapport de clôture du conseiller en prévention : voir le point VI II 3 iv,a et b, n° 220 à 232 (pages 108 à 113 des conclusions de Monsieur F.) en relation avec les attestations délivrées par deux témoins (pièces 86 et 87 du dossier déposé pour Monsieur F.)

¹¹⁶ Motifs contenus sous le point IX.3 *supra*.

¹¹⁷ Le 11^e point, selon la numérotation retenue dans les conclusions de Monsieur F., concerne le dépôt de la plainte motivée auprès du conseiller en prévention. Les autres points sont mis à charge de la Ville par Monsieur F. Ils sont donc distinctement analysés par la cour.

Ces reproches font l'objet de l'inventaire dressé dans le rapport de clôture du conseiller en prévention-aspects psychosociaux¹¹⁸, lequel entendit les réactions et réponses de la directrice R. mise en cause¹¹⁹. Dans ce contexte de la plainte formelle, Madame R. affirme avoir eu de bonnes et aimables relations avec Monsieur F. lors de sa prise de fonction en septembre 2011. Elle précise également avoir initié un mode de gestion intégrant l'écoute des agents, soucieuse de comprendre les processus sur l'ensemble des dossiers, tout en reconnaissant être « *cadran* » dans l'exercice de son autorité.

Elle constata que Monsieur F. était confronté à un problème d'autorité dans le service qui lui était confié. Elle affirme avoir tenté d'y remédier pour renforcer l'autorité de celui-ci, en cherchant simultanément à apaiser les tensions internes dans le service dont Monsieur F. était chef de bureau. Depuis le départ de celui-ci, elle met en évidence un fonctionnement de plus en plus efficace dans un climat apaisé.

La cour prend acte des observations générales de Madame la directrice R., sans aucune appréciation péjorative sur son droit de concevoir la mission qui lui fut confiée par son employeur, lequel a toutes les compétences pour une évaluation satisfaisant à la régularité, à l'efficacité et à l'efficience des missions de service public de la Ville, dans le domaine de l'enseignement.

*IX.5.2 Premiers faits dénoncés entre le 5 septembre 2011 et (notamment) fin août 2012 :
l'agressivité de Madame R.*

▪ Enoncé des faits

Il s'agit de l'agressivité croissante de Madame la directrice R. à l'encontre de Monsieur F.¹²⁰, ainsi que l'exercice par celle-ci d'une autorité excédant la normalité¹²¹, en raison de sa volonté d'imposer un rapport de force, en usant un ton agressif, et en exigeant des tâches d'exécution ne correspondant pas au niveau d'un chef de bureau, selon Monsieur F.

▪ Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. établissent-elles objectivement leur matérialité ?

Par ses conclusions et par les pièces qu'il porte à la connaissance de la cour, Monsieur F. donne une explication objective et vérifiable de circonstances anormales, qu'il signala, avec rigueur

¹¹⁸ Pièce 10 du dossier de Monsieur F., pages 2 à 5.

¹¹⁹ Voir la pièce 2 du dossier de Madame R.

¹²⁰ Point 149, pages 69 et 70 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F.

¹²¹ Point 150, pages 70 et 71 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F.

et précision, en mettant en évidence les difficultés de son service administratif vis-à-vis de l'autorité supérieure¹²².

Hormis la pièce 11 B, à laquelle se réfère Monsieur F pour étayer son grief, les autres pièces examinées dans le cadre de cette analyse ne font pas l'objet d'une demande d'écartement par la Ville.

La pièce 11 B est donc concernée par cette demande d'écartement, ce que le tribunal refusa.

Quand bien même, elle serait écartée par la cour, *quod non*, les conclusions qui suivent ne s'en trouveraient en rien modifiées pour les motifs dont l'exposé suit.

- Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que les griefs soutenus par Monsieur F. ne permettent pas de présumer un harcèlement moral ?

Pour ce qui concerne une évolution négative des relations et l'émergence du ton de plus en plus agressif qui lui est reproché par son contradicteur, Madame R. reconnaît que la relation s'est tendue, qu'elle devint plus réservée, et qu'il y eut crispation dans le cadre de deux mises au point successives.

Ceci survint après que Monsieur F. lui adressa un courriel le 27 août 2012 en réponse à une seconde mise au point datée du 14 août 2012. Monsieur F. protesta de son intégrité, de sa droiture et de sa rigueur, mais par ce courriel, Monsieur F. avertit Madame R. de suites possibles, puisqu'il précisa constituer un dossier pour éclairer, s'il échet (sic) les plus hautes instances administratives communales qui pourraient un jour en connaître¹²³.

En soi, semblable circonstance permet de comprendre l'inquiétude de Madame R. Cependant les observations qu'elle formula devant le conseiller en prévention sont lacunaires : en effet, elles font l'impasse sur le contexte du courriel jugé menaçant de Monsieur F. Celui-ci s'inscrit dans une correspondance entretenue entre Madame R. et lui, notamment¹²⁴, durant les mois de juin à août 2012.

La cour n'est pas compétente pour cautionner une des deux argumentations sur les mérites respectifs des processus gestionnaires et leurs conséquences sur le traitement des dossiers. Cela relève de la compétence des autorités communales.

¹²² Pièces 11 A et B de son dossier.

¹²³ Courriel du 27 août 2012 de Monsieur F. (pièce 25 c de son dossier).

¹²⁴ Selon Madame R.: courriel du 14 août 2012 – premier alinéa première phrase (pièce 25 A du dossier de Monsieur F.)

Cependant, même si les nombreux, discriminants et graves¹²⁵ griefs faisant l'objet des trois pages adressées à Monsieur F. par sa directrice¹²⁶ pouvaient, le cas échéant, être justifiés, il est légitime que Monsieur F.¹²⁷ les conteste, en protestant de son bon droit et de son honorabilité.

Ceci explique la réaction de Monsieur F. qui précisa dans sa réponse du 27 août 2012 :

- Que le courriel de Madame R. du 14 août 2012 omet de préciser dans sa seconde mise au point, le contexte d'une première mise au point du 13 mars 2012¹²⁸.
- Que le choix de Monsieur F. de ne pas répondre à la première mise au point lui fut conseillé par une fonctionnaire chef de division pour éviter d'envenimer la situation.
- Monsieur F. sollicite une rencontre, après la première mise au point du 13 mars 2012, sans qu'une suite ne lui soit concrètement donnée par Madame R.¹²⁹

En conséquence, Madame R. renseigna inexactement le conseiller en prévention sur toutes les composantes réelles d'une relation devenue agressive et toxique.

La cour ne peut distinguer la valeur et le bien-fondé des arguments respectifs des parties en litige, mais elle doit constater que Madame R. élude le contexte qu'elle choisit de mettre en évidence, alors qu'elle a laissé sans réponse effective la demande antérieure de Monsieur F., d'un entretien en vue de régler les difficultés.

Malgré l'absence de suite réservée à la demande de rencontre, elle a choisi de réitérer la formule d'une mise au point, contenant de graves et déshonorantes accusations.

Il ne peut être fait grief à Monsieur F. de se réserver la possibilité de s'adresser aux autorités supérieures pour être entendu puisque Madame R. lui refusa cette possibilité et qu'il constata dès lors être dans un « *dialogue de sourds* ». Madame R. ne conteste pas ne pas avoir proposé une date de rencontre, suite à la demande de Monsieur F.

Dans ses conclusions devant la cour, Madame R. s'est abstenue de répliquer à son contradicteur, alors que le dossier déposé par Monsieur F. contenait toutes les indications qui eurent pu clarifier les antagonismes, dans un sens ou dans l'autre.

¹²⁵ Notamment sur des appréciations péjoratives sur le personnel (pièce 25 A – page 1), contredites formellement par Monsieur F. (pièce 25 D – point 12), ou sur la connaissance de l'organisation du département (pièce 25 D – point 32 *in fine*).

¹²⁶ Pièce 25 A du dossier de Monsieur F.

¹²⁷ Pièce 25 D du dossier de Monsieur F., contenant 14 pages de répliques non communiquées par lui à Madame R.

¹²⁸ Cette première mise au point est examinée dans les motifs qui suivent sous le point IX.V.6.

¹²⁹ Point 167 page 79 des conclusions de Monsieur F.

La carence de Madame R. est d'autant plus navrante que le tribunal du travail observa les contrariétés déstabilisantes pour Monsieur F. (notamment) contenues dans la première mise au point du 13 mars 2012¹³⁰. Le premier juge compléta son analyse sur la circonstance que Madame R. induisait elle-même des processus qu'elle reprochait ensuite à celui à qui (notamment) cela était imposé.

Il faut évidemment mettre en évidence les conséquences logiques de la relation asymétrique entre Madame R. et Monsieur F., ce que le conseiller en prévention a négligé de prendre en considération¹³¹. Monsieur F. conteste la référence faite à une relation symétrique par le conseiller en prévention¹³².

Il convient d'observer que la qualité des évaluations successives concernant Monsieur F. est en contradiction avec la totalité des griefs qui lui sont adressés par Madame R. En effet, la fiche d'évaluation établie le 25 mai 2011 concerne les activités de Monsieur F. en sa qualité de chef de bureau administratif, responsable du service comptabilité. Cette évaluation a été réalisée par deux intervenants, notamment le directeur D. qui précéda Madame R. dans cette fonction. L'évaluation se conclut par une mention très positive¹³³, en précisant « *Monsieur F. est un collaborateur rigoureux qui travaille dans les règles de l'art* ».

Ceci fait suite à des constats élogieux sur la connaissance des règles et des procédures en comptabilité et marchés publics, sur le soin, la précision, la rigueur, l'efficacité, l'aménité, la discrétion, la consultation de la hiérarchie. Il faut aussi observer quelques points moins favorables : être pointilleux et perfectionniste avec la conséquence de pertes de temps, des manquements sur le partage des informations avec sa hiérarchie immédiate, des relations à améliorer avec les directeurs d'écoles.

Madame R. ne démontre pas l'absence de harcèlement moral.

- La Ville de Liège démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

Les conclusions de la Ville concernant logiquement les griefs qui lui sont adressés au titre de harcèlement « *institutionnel* ». Pour ce qui concerne les faits qui seraient de nature à établir

¹³⁰ Motif III.2.2.2, page 31 du jugement dont appel.

¹³¹ *Idem*.

¹³² Sur le sens de cette symétrie, il faut se référer au point 3 de la page 22 du rapport de clôture du conseiller en prévention. La relation symétrique est celle de l'affrontement. Cela est le contraire d'une relation dite complémentaire qui est une relation d'hostilité et de domination.

Monsieur F. conteste qu'il y ait symétrie, car entre lui et Madame R. il y a une inégalité du rapport de force, Madame R. ayant un pouvoir d'influence, induit par son positionnement hiérarchique (page 3 de la lettre adressée le 12 mai 2014 par Monsieur F. au directeur général de la Ville, pièce 10 B du dossier de Monsieur F.)

¹³³ Monsieur F. obtint la cotation de 110/135, correspondant à la mention « très bon ».

un harcèlement moral imputable à Madame R., la Ville se limite à avaliser le rapport de clôture du conseiller en prévention-aspect psychosociaux¹³⁴.

La Ville ne démontre pas par ses arguments la vacuité des griefs formulés par Monsieur F. puisqu'elle se limite à avaliser le rapport du conseiller en prévention. Certes, la cour reconnaît aussi à ce rapport des mérites sur le plan de l'examen des profils psychologiques des protagonistes. La cour a toutefois précisé ci-dessus toutes les implications du régime probatoire fixé par l'article 32*undecies* de la loi du 4 août 1996¹³⁵.

Les motifs de la Ville sont sur ce plan entachés de plusieurs lacunes ou erreurs d'appréciation :

- Il est inexact de considérer que le conseiller en prévention a rédigé un rapport ensuite d'une instruction contradictoire complète¹³⁶. Il s'est satisfait des explications données par Madame R. dont la cour démontre les lacunes sur la base d'un examen complet de toutes les pièces probantes. Les inquiétudes formulées par Monsieur F et son conseil vis-à-vis du rapport de clôture doivent aussi être retenues dans le cadre d'un examen contradictoire¹³⁷.
- La Ville formule un grief manifestement infondé sur les motifs adoptés par le tribunal du travail, en considérant que celui-ci n'aurait retenu que des éléments à charge, et n'aurait pas effectué un travail de comparaison entre les motifs invoqués par Monsieur F. et les explications et observations formulées par Madame R. dans le rapport, étant donné qu'elle n'était pas à la cause en première instance.¹³⁸ Cette fort légère et grossière appréciation est explicitement contredite par le soin réservé par le tribunal à l'examen de la cause, notamment pour ce qui concerne les anomalies du mode de fonctionnement induit par Madame R.¹³⁹.
- La Ville semble faire siennes les considérations à cet égard erronées dans le chef du conseiller en prévention sur une relation symétrique entre Monsieur F. et sa directrice¹⁴⁰. Elle est au contraire asymétrique, ce qui pose bien la question des modalités d'exercice de l'autorité hiérarchique.
- La Ville méconnaît dans ses conclusions toutes les données du dossier en enfermant la description de Monsieur F. dans l'image d'un fonctionnaire qui s'est toujours plaint de sa situation professionnelle, peu importe les services au sein desquels il a exercé ses

¹³⁴ Point V (lire VI) I (lire J) n° 67 à 75, pages 32 à 35, en particulier le n°69 page 33 des conclusions de la Ville.

¹³⁵ Voir les motifs de cet arrêt contenus sous les points III. et IX 4.3 ci-dessus.

¹³⁶ Points 71 et 72 page 34 des conclusions de la Ville.

¹³⁷ Voir les courriers classés sous les numéros 9 et 10 de l'inventaire du dossier de Monsieur F.

¹³⁸ Point 75 des conclusions de la Ville.

¹³⁹ Motifs précisés à la page 31 du jugement.

¹⁴⁰ Point 74.4 page 35 des conclusions de la Ville.

fonctions¹⁴¹. Cette stigmatisation de Monsieur F. correspond au profil simplifié systématiquement soutenu dans les conclusions de Madame R. Ceci est toutefois contredit par la portée des évaluations faites par les autorités communales compétentes et par de nombreuses attestations¹⁴².

- S'il est exact de considérer que l'auditorat du travail a classé sans suite le dossier répressif relatif à la plainte du 29 novembre 2013¹⁴³ pour harcèlement moral imputable à Madame la directrice R., la Ville omet malencontreusement de préciser que ce n'est pas parce que l'infraction ne serait pas établie. Le magistrat du ministère public a fait choix de laisser la priorité à la procédure civile.

- Les conclusions du tribunal

En relation avec les faits examinés dans le cadre de ce premier point, le tribunal du travail constate la réalité de directives et d'attitudes dans le chef de Madame R. pouvant constituer des conduites abusives, qui sont de nature à participer à la construction d'un harcèlement¹⁴⁴.

- Les conclusions de la cour

Alors que Madame R. sait avoir été mise en cause pour ne pas avoir réservé concrètement suite à une demande d'entretien après une première mise au point, et alors qu'elle omet de rapporter le contexte de la deuxième mise au point, elle se limite devant la cour à tenter d'ériger péjorativement Monsieur F. en instigateur de procédures menaçantes, sans prendre le soin de justifier ce qui est contredit, alors qu'elle eût pu – et dû – le faire devant la cour.

Elle semble préférer « *profiler* » très péjorativement¹⁴⁵ un fonctionnaire dont la propension méticuleuse pour se défendre est sans doute nourrie d'anxiété et de susceptibilité. Monsieur F. peut avoir irrité Madame R. Celle-ci conclut que Monsieur F. serait le seul responsable du conflit ... ce qui est en tout état de cause contraire au rapport de clôture du conseiller en prévention.

L'exercice par Madame R. de son autorité légitime ne fut pas seulement « *cadran* », ainsi qu'elle en fait l'aveu ; la cour ne lui conteste pas cette posture. Madame R. fut expéditive et sans nuance, en refusant l'écoute de son fonctionnaire. Elle occulte toutes les circonstances de la cause et tente de réduire le conflit dans une expression péjorative et dénigrante de la

¹⁴¹ *Idem.*

¹⁴² Pièces 43 (notamment) 61 et 73 du dossier de Monsieur F.

¹⁴³ Voir les pièces 9 A à 9 N de l'inventaire du dossier de Monsieur F.

¹⁴⁴ Motifs contenus sous le point III 2.3.2, pages 30 à 33 du jugement.

¹⁴⁵ Voir les points 1 et 4 b des conclusions de Madame R.

personnalité de Monsieur F.¹⁴⁶, le tribunal ayant également constaté un dénigrement de celui-ci.¹⁴⁷

Cela est un exercice abusif de l'autorité hiérarchique.

Les motifs et la conclusion adoptés sur ce point par le tribunal doivent être confirmés, au terme d'un débat judiciaire, qui fut devant la cour garant du respect de la contradiction et des droits de la défense de toutes les parties.

IX.5.3. En décembre 2011

- Exposé des faits

Il s'agit d'un grief formulé ensuite de la suppression de dossiers d'acquisition finalisés du budget extraordinaire pour du matériel électro-ménager¹⁴⁸.

Cette circonstance est ici distinguée sur la base du relevé des griefs formulés par Monsieur F., mais examinée par la cour sur une base chronologique permettant de mieux discerner le caractère répété des attitudes attribuées à Madame R.

- Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. établissent-elles la réalité du grief ?

Les pièces déposées dans le dossier de Monsieur F. établissent la réalité du grief. Les pièces 12 A et 12 B auxquelles se réfère Monsieur F. font l'objet d'une demande d'écartement par la Ville.

- Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que le grief soutenu par Monsieur F. ne permet pas de présumer un harcèlement moral ?

Ni devant le conseiller en prévention, ni dans ses conclusions, Madame R. ne fait valoir des observations contrariant le grief.

- La Ville de Liège démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

¹⁴⁶ Point 1.2 pages 2 et 3 des conclusions de Madame R.

¹⁴⁷ Motif III.2.2.2, page 31 du jugement dont appel.

¹⁴⁸ Point 151, page 71 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et les pièces 12 A et 12 B de son dossier.

Il y a lieu de prendre en considération les motifs précisés par la cour ci-dessus sous le point IX.5.2.

- Les conclusions du tribunal

Le tribunal n'a pas examiné isolément ce grief, se bornant à constater d'une façon générale l'absence de soutien de Madame R. vis-à-vis des procédés peut-être préjudiciables au service public – de l'échevin ou de son cabinet, tout en ajoutant pertinemment que :

« tout le contexte de mésententes, de difficultés de collaboration entre l'administration et le cabinet de l'échevin, ne sera pas considéré comme des faits de nature à faire présumer un harcèlement. Il est juste fait observer par le premier juge que cela permet de comprendre les rapports de force, de pouvoir et de difficultés rencontrées par l'administration.¹⁴⁹ »

- Les conclusions de la cour

Il n'y a pas lieu de retenir des faits permettant de présumer un harcèlement moral, en dépit de la circonstance que Monsieur F. reprend ce fait dans un inventaire visant à dénoncer le comportement de Madame R.

Il s'agit d'un problème relevant de la répartition des compétences entre l'Administration et l'Echevin ou son cabinet.

<i>IX.5.4. En janvier 2012</i>

- Exposé des faits

L'ignorance par Madame R. de l'illégalité rédhibitoire d'un marché de prestations de service sans publicité préalable est signalée par Monsieur F. Il refusa de cautionner l'illégalité du marché.

Le dossier a été retiré à Monsieur F. dont l'avis était cependant justifié en droit, puisque le contrôle général des finances et le receveur communal lui donnèrent raison, en refusant leur accord et le paiement¹⁵⁰.

- Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. corroborent-elles la réalité du fait ?

¹⁴⁹ Motifs III.2.2.1 (page 25) du jugement dont appel.

¹⁵⁰ Point 152, pages 71 et 72 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et la pièce 68 de son dossier.

La pièce 68 déposée dans le dossier de Monsieur F. établit la réalité des faits. Cette pièce ne fait pas l'objet d'une demande d'écartement ...

La presse s'est emparée du problème¹⁵¹ en sorte qu'il y en a eu une publicité.

- Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que le grief soutenu par Monsieur F. ne permet pas de présumer un harcèlement moral ?

Ni dans le cadre de son audition par le conseiller en prévention, ni dans ses conclusions, Madame R. ne commente ce fait.

- La Ville de Liège démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

Il y a lieu de prendre en considération les motifs précisés par la cour ci-dessus sous le point IX.5.2.

- Les conclusions du tribunal

Ce grief ne fait pas l'objet d'un examen particulier par le tribunal, parce que celui-ci ne considère pas que les rapports de force, de pouvoir et les difficultés rencontrées par l'administration constitueraient – considérés seuls – des faits de nature à faire présumer un harcèlement¹⁵².

Cependant, ce fait et d'autres de nature similaire rendent compte de la réalité du contexte subi par Monsieur F., en dépit de son expertise reconnue de chef de bureau d'un service comptable, étant aussi le référent pour les marchés publics.

Ceci accrédite les plaintes de Monsieur F. et l'absence de soutien de sa directrice, qui cependant l'accable de reproches. Le tribunal n'a pas ignoré le rôle tenu par Madame R. dans le cadre d'un rapport de force vis-à-vis de Monsieur F.

- Les conclusions de la cour

Comme tel, le grief examiné ne permet pas de présumer un harcèlement moral dans le chef de Madame R.

IX.5.5. En février 2012

¹⁵¹ Pièce 45 du dossier de Monsieur F.

¹⁵² Point III 2.2.1 (page 25) des motifs contenus dans le jugement dont appel.

- Exposé des faits

Monsieur F. souleva une difficulté relative à la réduction, par le cabinet de l'échevin de l'instruction publique, du budget prévu pour l'année 2012 par l'administration pour les crédits de l'encadrement différencié. Ces crédits visent à assurer à chaque élève des chances égales d'émancipation sociale, dans un environnement pédagogique de qualité.

Après avoir été invité en février 2012 par Madame R. à ne pas diffuser l'information, Monsieur F. dut rappeler le 6 mars 2012 et encore le 21 mars 2012 les difficultés résultant de l'absence d'inscription au budget 2012, en devant déplorer que son service de comptabilité ne fut pas informé, empêchant le contrôle de tout dépassement inopportun de chaque allocation budgétaire (sic)¹⁵³.

Madame R. ne transmet la répartition des budgets demandés que le vendredi 11 mai 2012, après que le cabinet de l'échevin se soit occupé du dossier, cela relevant pourtant des attributions administratives du service de Monsieur F.

Cette situation engendra des retards de paiement pour de nombreuses factures¹⁵⁴, voire une impossibilité de paiement de certaines en raison de suppression de crédits¹⁵⁵. Monsieur F. signala au secrétariat du secrétaire communal les difficultés de la mise en pratique de la comptabilité de l'instruction publique.

Monsieur F. fit observer que ses constatations furent également soulevées par un autre fonctionnaire, déplorant les retards et les approximations comptables de leur directrice Madame R. Celle-ci était mal venue d'accabler les services administratifs de reproches quant aux retards¹⁵⁶. En effet, elle fut la responsable de la transmission très tardive des crédits, voire d'une rétention d'informations¹⁵⁷, avec la conséquence d'une entrave au bon fonctionnement du service de comptabilité.

- Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. corroborent-elles la réalité des faits ?

¹⁵³ Points 153 à 155, pages 72 et 73 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et les pièces 15 B, 15 C et 16 de son dossier.

¹⁵⁴ Point 157, page 74 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et la pièce 15 D de son dossier.

¹⁵⁵ Point 158, pages 74 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et la pièce 15 E de son dossier.

¹⁵⁶ *Idem* et point 160, pages 74 et 75 des conclusions précitées.

¹⁵⁷ Points 159 et 160, pages 74 et 75 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et la pièce 15 H de son dossier.

Aucune des pièces déposées dans le dossier de Monsieur F. et inventoriées ci-dessus ne fait l'objet d'une demande d'écartement par la Ville.

Ces pièces établissent la réalité des difficultés rencontrées par Monsieur F. et les membres de son service.

- Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que les griefs soutenus par Monsieur F. ne permettent pas de présumer un harcèlement moral?

Ni dans la mise au point dont elle prit l'initiative le 13 mars 2012, ni dans le cadre de son audition par le conseiller en prévention, ni dans ses conclusions Madame R. ne commente ce fait.

- La Ville de Liège démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

Il y a lieu de prendre en considération les motifs précisés par la cour ci-dessus sous le point IX.5.2.

- Les conclusions du tribunal

Comme pour le fait précédent, le fait examiné ici ne fait pas l'objet d'un examen particulier par le tribunal, parce que celui-ci ne considère pas que les rapports de force, de pouvoir et les difficultés rencontrées par l'administration constitueraient – considérés seuls – des faits de nature à faire présumer un harcèlement¹⁵⁸.

Cependant, ce fait et d'autres de nature similaire rendent compte de la réalité du contexte subi par Monsieur F. en ses qualités reconnues de chef de bureau d'un service comptable.

Ceci accrédite les plaintes de Monsieur F. et l'absence de soutien de sa directrice, qui cependant l'accable de reproches.

Le tribunal ne néglige pas le rôle tenu par Madame R. dans le cadre d'un rapport de force vis-à-vis de Monsieur F.

Le premier juge retient que l'absence de soutien de Madame la directrice R. est un fait – parmi d'autres – par lequel Monsieur F. rapporte la preuve de faits de nature à faire présumer un harcèlement moral de la part de Madame R.¹⁵⁹.

- Les conclusions de la cour

¹⁵⁸ Point III 2.2.1 (page 25) des motifs contenus dans le jugement dont appel.

¹⁵⁹ Point III.2.3 page 30 du jugement dont appel.

Comme tel, le fait examiné ne permet pas de présumer en soi un harcèlement moral dans le chef de Madame R. vis-à-vis de Monsieur F.

La cour adopte cette réserve, eu égard à la nature des faits relevant de procédures administratives sur lesquelles les protagonistes se sont opposés. Monsieur F. précise son analyse avec une rigueur objective, ce qui confirme la qualité de son expertise.

Cependant, l'imputation objective à Madame R. d'un retard dans le traitement de certains dossiers met en évidence le caractère abusivement autoritaire, sans nuance et sans discussion, de son positionnement hiérarchique, lorsqu'elle adresse ses mises au point successives à Monsieur F., ce qui est examiné dans le point suivant.

IX.5.6. Le 13 mars 2012

- Exposé des faits

Faisant suite aux courriels de Monsieur F., Madame R. lui adressa une mise au point par courriel du 13 mars 2012¹⁶⁰.

Celle-ci contenait notamment¹⁶¹ des reproches relatifs à l'absence à une réunion du 5 mars précédant, au manque d'organisation de Monsieur F. et à sa réticence à des innovations, alors que celui-ci objectait n'avoir pas été entendu dans les difficultés qu'il avait rapportées, au niveau de la mise en place du budget extraordinaire ou de la répartition du budget¹⁶².

- Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. établissent-elles la réalité des faits ?

La pièce 18 du dossier de Monsieur F. établit la réalité des faits : il s'agit de la mise au point rédigée par Madame R.

Il y a lieu d'observer que cette première mise au point du 13 mars 2012 contient un relevé agressif et insidieux de reproches, mettant en cause la responsabilité de chef de bureau confiée à Monsieur F.¹⁶³ L'obligation de s'investir dans son travail en prêtant moins d'attention

¹⁶⁰ Voir *supra* les motifs sous le point IX.V.2 par lesquels la cour analyse le grief de l'agressivité de Madame R. dont se plaint Monsieur F.

Voir la pièce 18 du dossier de Monsieur F.

¹⁶¹ Voir *infra*.

¹⁶² Point 156, pages 73 et 74 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et la pièce 18 de son dossier.

¹⁶³ Voir le troisième alinéa de la page 2 du courriel.

aux « *rumeurs diverses qui circulent dans nos couloirs* » (sic) fut précisée, ainsi que l'invitation à donner l'exemple pour motiver les agents de son service. Il lui fut fait le grief de ne pas vérifier les documents, en lui reprochant une rétention d'informations vis-à-vis de sa directrice. Celle-ci lui reprocha aussi d'avoir refusé de participer à des réunions pourtant convenues, et d'avoir négligé ses devoirs pour mener à bonne fin un déménagement. Ses capacités d'organisation furent mises en doute. Il lui fut encore adressé le grief de ne pas participer au travail requis par une adaptation des procédures.

Sur les conseils d'une fonctionnaire ayant le grade de chef de division, Monsieur F. s'abstint de formuler une réponse écrite, veilla donc à ne pas envenimer la situation, et sollicita en conséquence une entrevue afin de se faire comprendre.

Le principe fut accepté par Madame la directrice, mais laissé sans suite par celle-ci¹⁶⁴.

- Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que les griefs soutenus par Monsieur F. ne permettent pas de présumer un harcèlement moral ?

Le rapport du conseiller en prévention-aspects psychosociaux se limite à constater que :

« *Madame R. conteste les objections de Monsieur F. quant aux critiques et (des) reproches non fondés qui reposent sur des contrevérités.* » (sic)¹⁶⁵

Les conclusions déposées devant la cour par Madame R. ne contiennent aucun développement utile et pertinent, corroborant ainsi la très lacunaire, sinon énigmatique, protestation de « *reproches non fondés qui reposent sur des contrevérités.* » (sic).

Aucune attention et aucun soin ne sont réservés par Madame R. pour que soient comprises ses assertions, alors que le tribunal réserva à cette première mise au point une particulière attention.

De même, Madame R. ne contredit pas avoir laissé sans suite la demande d'entretien de son chef de bureau Monsieur F. en vue d'une exacte compréhension des problèmes.

Il en résulte que Madame R. ne démontre pas que le fait examiné ne permettrait pas de présumer un élément de harcèlement moral.

- La Ville démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

¹⁶⁴ Voir la pièce 25 c du dossier de Monsieur F.

¹⁶⁵ Voir le point 3 page 10 du rapport du conseiller en prévention.

Il y a lieu de prendre en considération les motifs précisés par la cour ci-dessus sous le point IX.5.2.

- Les conclusions du tribunal

Le tribunal a jugé que la mise au point du 13 mars 2012 mettait en évidence une initiative marquée par un manque de cohérence, ainsi que par des contradictions qui permettent de présumer un harcèlement moral.

Le premier juge s'inquiète, dans des motifs investis d'une minutieuse analyse, de l'agir communicationnel déstabilisant de Madame R. et, en outre, déplore que cette directrice ne conteste même pas avoir laissé choir la demande d'entrevue de Monsieur F.

La carence d'analyse du conseiller en prévention est observée par le tribunal, lequel dut en outre constater une erreur manifeste d'appréciation par celui-ci, lorsqu'il considère malgré les évidences, que Madame R. et Monsieur F. étaient dans une relation symétrique¹⁶⁶, alors qu'elle était résolument asymétrique.

- Les conclusions de la cour

Il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point, pour les pertinents motifs adoptés par le tribunal, auxquels s'ajoutent ceux déjà exposés par la cour¹⁶⁷. Celle-ci ne peut que constater dans le chef de Madame R. la revendication d'une autorité hiérarchique, pour partie incohérente et contradictoire, sans aucune intention d'entendre son subordonné en ses explications, ni même d'explicitier ses assertions, pourtant contredites de façon argumentée, ni de répondre aux observations circonstanciées de Monsieur F.¹⁶⁸.

Madame R. demeure donc en défaut de démontrer que sa mise au point ne serait pas constitutive de conduites abusives, permettant de présumer la réalité d'un harcèlement moral.

<i>IX.5.7. A diverses reprises, notamment entre octobre 2011 et mai 2012</i>
--

- Exposé des faits

¹⁶⁶ Voir le point 3 « dynamique relationnelle » page 23 du rapport du conseiller en prévention-

¹⁶⁷ Voir *supra* les motifs sous le point IX.5.2.

¹⁶⁸ Voir notamment les motifs mis en évidence *supra* dans l'examen des faits repris. Ces observations circonstanciées de Monsieur F. sont nombreuses et ne paraissent pas souffrir de contradictions formulées avec la même pertinence juridique par Madame R. (voir encore à cet égard et notamment la pièce 23 A).

La mise à l'écart de Monsieur F. est démontrée sur la base de courriels divers permettant de constater que les attributions lui revenant en matière de marchés publics - et à son service - étaient ignorées, d'autres personnes intervenant, au cabinet de l'échevin, tandis que Monsieur F. était laissé dans l'ignorance en dépit de ses responsabilités comptables et de chef de bureau¹⁶⁹.

- Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. établissent-elles la matérialité des faits ?

Seules les pièces 11 b et c du dossier de Monsieur F. font l'objet d'une demande d'écartement par la Ville, tandis que les pièces 21, 22 A et B et 72 ne sont pas mises en cause pour ce qui concerne la régularité de leur dépôt dans le dossier de Monsieur F. Celles-ci suffisent à constater la réalité d'un accaparement des tâches par le cabinet de l'échevin alors qu'elles relèvent normalement de tâches à exécuter par l'administration.

Il en résulte une démotivation des agents administratifs, menaçant de quitter le service, déçus et préoccupés par des résultats navrants en raison d'échecs imputables au cabinet de l'échevin.

- Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que les griefs soutenus par Monsieur F. ne permettent pas de présumer un harcèlement moral?

L'affirmation dans les conclusions de Madame R. que l'avis détaillé du conseiller en prévention ne peut être écarté parce qu'il est basé sur tous (sic)¹⁷⁰ les griefs formulés par Monsieur F. à l'égard de sa directrice est erronée, ainsi qu'il en est pour d'autres griefs examinés précédemment.

Cette prétention à une suffisante exhaustivité contenue dans les arguments soutenus par Madame R. est inexacte. Cela interpelle d'autant plus que cette partie semble ignorer les conclusions du tribunal.

- La Ville de Liège démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

Il y a lieu de prendre en considération les motifs précisés par la cour ci-dessus sous le point IX.5.2.

- Les conclusions du tribunal

¹⁶⁹ Point 161, page 75 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et les pièces 11 C, 17, 21, 22 et 72 de son dossier.

¹⁷⁰ Point 19 des conclusions de Madame R.

Le tribunal considère que par ce fait qu'il dénonce et démontre dans son objectivité, Monsieur F. rapporte la preuve de faits de nature à faire présumer un harcèlement moral de la part de Madame R.¹⁷¹

- Les conclusions de la cour

La cour confirme celles du tribunal relativement à l'analyse de ce grief, observant une insigne indécatesse dans le chef de Madame R.

Cela traduit un exercice abusif d'une autorité négligente ou méprisante vis-à-vis de Monsieur F., ainsi qu'un processus de décision unilatérale contrariant le bon fonctionnement du service public.

Ceci est établi par les observations de Monsieur F., auxquelles Madame R. persiste à ne jamais ni répondre, ni s'expliquer notamment devant le tribunal, puis devant la cour.

<i>IX.5.8. Les 5, 7 et 22 juin 2012</i>

- Exposé des faits

Lors des réunions des 5 et 7 juin et encore du 22 juin 2012, organisées notamment pour la préparation du budget 2013, Madame R. formula, en présence d'une autre fonctionnaire divers griefs à Monsieur F., celui-ci les déniait spontanément de vive voix, puis de façon circonstanciée dans ses courriels des 11 et 28 juin 2012.

Il adressa les courriels pour que des reproches infondés, sur les travaux administratifs requis pour les budgets 2012 et 2013 à élaborer, sur son manque de proactivité et sur son manque d'autorité au sein de son service, vis à vis de deux fonctionnaires ..., n'influent pas sur sa prochaine évaluation, d'autant que son interlocutrice demeurait sourde à ses explications et feignait de méconnaître ce dont elle avait été complètement informée¹⁷².

Il faut en particulier mettre en évidence que le grief de manque d'autorité sur deux agents concerne notamment Madame W, laquelle contestait elle-même être sous l'autorité de Monsieur F., ce que n'aurait pas contredit la ligne hiérarchique.

Monsieur F. fait observer ne pas avoir bénéficié de la collaboration de cette fonctionnaire et ne fut d'ailleurs même pas associé à l'évaluation de celle-ci.

¹⁷¹ Point III.2.3 page 30 du jugement dont appel.

¹⁷² Points 162 et 163 pages 75 à 78 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et pièces 23 A et 23 B de son dossier.

Monsieur F. dénonça dans son courriel du 28 juin 2012¹⁷³, un climat de travail « *agité* » (sic), oppressant, préjudiciable à son service et aux membres de celui-ci, stressés par les reproches formulés par Madame R.

Celle-ci serait reprochable d'avoir persisté à ne pas entendre les explications données par Monsieur F., notamment pour les dossiers :

- ASBL autour de l'école,
 - engagements CPAN et Ovifat,
 - budget 2013 haute école.
- Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. établissent-elles la matérialité des faits laissant présumer un harcèlement moral ?

Les pièces 23 A et 23 B rédigées par Monsieur F. sont évidemment en parfaite concordance avec l'exposé des faits examinés. Leur écartement n'est pas demandé par la Ville.

- Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que les griefs soutenus par Monsieur F. ne permettent pas de présumer un harcèlement moral ?

Le conseiller en prévention retint les griefs de Monsieur F. en relation avec les faits reproduits ci-dessus¹⁷⁴. Madame R. fit part de ses observations concernant la confection du budget 2013, travail à exécuter pour lequel elle ne voulait plus connaître la situation constatée pour le budget 2012.

Pour ce qui concerne le problème d'autorité constaté dans le chef de Monsieur F. vis à vis de la fonctionnaire Madame W., Madame R. précisa ne pas être intervenue dans le règlement de ce dossier, en admettant que Madame W. ne collaborait pas avec Monsieur F.¹⁷⁵.

Le conseiller en prévention constata que chaque partie demeurait dans ses convictions, celles de Monsieur F. étant argumentées, tandis que celles de Madame R. ne faisaient l'objet d'aucune argumentation (sauf pour la question de l'élaboration du budget 2013)

Les conclusions déposées devant la cour par Madame R. ne renseignent rien à cet égard, bien qu'elle veilla, dans son courriel du 14 août 2012¹⁷⁶, à répondre à Monsieur F., en réfutant qu'il fit l'objet d'une mise en accusation (lui ou les agents travaillant sous ses ordres), notamment sur les dossiers :

¹⁷³ Référencé sous le numéro 23 B de son dossier.

¹⁷⁴ Page 3 du rapport de clôture du conseiller en prévention (pièce 10 du dossier de Monsieur F.)

¹⁷⁵ Pièce 25 A (voir la deuxième page du courriel) du dossier de Monsieur F.

¹⁷⁶ Pièce 25 A du dossier déposé par Monsieur F.

- Autour de l'école
- Budget 2013

Madame la directrice R. mit en évidence la passivité de Monsieur F., notamment sur l'évolution des dossiers « marchés publics », lors des réunions organisées et concertées.

Les observations en réplique de Madame R. énoncent des griefs sur la personnalité de Monsieur F. et sur ses défaillances organisationnelles, relationnelles, et des manquements au respect de la ligne hiérarchique.

A son tour, Monsieur F. précisa dans ses commentaires très circonstanciés sur 14 pages – non communiqués à Madame R. mais déposés dans son dossier¹⁷⁷ – sa contestation, principalement sur les griefs liés à sa personnalité et sur les manquements professionnels formulés par Madame R., aussi sur le dossier « Autour de l'Ecole ».

Pour ce qui concerne l'autorité non exercée sur Madame W., les données accréditent le point de vue défendu par Monsieur F.

- La Ville de Liège démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

Il y a lieu de prendre en considération les motifs précisés par la cour ci-dessus sous le point IX.5.2.

- Les conclusions du tribunal

Comme tels, les faits examinés sont visés par le tribunal comme permettant de présumer un harcèlement, puisque celui-ci relève expressément que Monsieur F. fut contraint, en raison de l'attitude de Madame R., de se justifier en juin 2012, alors qu'elle le lui reprochait...¹⁷⁸

- Les conclusions de la cour

Dès lors que l'examen des pièces permet de constater la réalité d'un débat entre les protagonistes sur des options gestionnaires contraires et argumentées, il y a lieu de laisser cela à la compétence et à l'impartialité des autorités administratives responsables du contrôle de Monsieur F. de Madame R.

¹⁷⁷ Pièce 25 D du dossier déposé par Monsieur F.

¹⁷⁸ Motif III.2.2.2 page 31 du jugement

Il faut cependant constater la propension insistante de Madame R. à accabler – parfois de manière injustifiée¹⁷⁹ – Monsieur F. sur le terrain de défaillances professionnelles qu'elle attribue à sa personnalité.

Cela caractérise aussi la portée subsidiaire¹⁸⁰ de ses conclusions devant la cour¹⁸¹, sans que Madame R. ne veuille à soutenir une analyse contextuelle, avec la précision requise par l'instruction de la cause, alors que Monsieur F. y veilla, certes très scrupuleusement.

La connaissance des données contenues dans toutes les pièces portées à la connaissance de la cour permet de constater objectivement la rigueur assumée par Monsieur F. pour garantir la régularité du service public relevant de ses attributions.

Cela relativise l'assertion soutenue par Madame R., de façon expéditive devant la cour, que le conflit n'aurait d'autre cause que le comportement de Monsieur F. : c'est une affirmation manifestement inexacte, d'ailleurs contraire aux conclusions du conseiller en prévention, dont Madame R. demande pourtant la confirmation.

Dès lors que l'anxiété – que Monsieur F. reconnaît obsessionnelle¹⁸² – et certains problèmes médicaux subis par Monsieur F. sont attestés par des professionnels de la santé qui les mettent en relation avec un harcèlement moral¹⁸³, il est adéquat de comprendre sa préoccupation de se défendre pour éviter des évaluations péjoratives, et de protester de son intégrité et de son honorabilité.

Le jugement est confirmé dans sa constatation de la réalité de faits contribuant à établir la réalité d'un harcèlement moral dans le chef de Madame R.

IX.5.9. Le 11 juillet 2012

- Exposé des faits

¹⁷⁹ Ainsi en est-il pour ce qui concerne le grief impertinent sur les défaillances d'autorité sur Madame W.

¹⁸⁰ Voir le point 20 des conclusions prises pour Madame R. Les points 17 à 19 des conclusions concernent à titre principal la confirmation du rapport de clôture du conseiller en prévention.

¹⁸¹ Pour soutenir que Monsieur F. :

- était réfractaire à l'autorité,
- n'avait aucune considération pour sa directrice, considérée comme étant la chose de l'échevin,
- refusait de modifier sa méthode de travail, par préférence aux pratiques anciennes,
- présentait un travail affecté de lacunes.

¹⁸² Point 3 du rapport de clôture du conseiller en prévention (page 5).

¹⁸³ Voir les certificats et les rapports déposés sous les points 3 et 4 de l'inventaire des pièces du dossier de Monsieur F.

Alors que Monsieur F. était en incapacité de travail pour une période d'un mois depuis le 25 juin 2012¹⁸⁴, en raison d'une brève convalescence consécutive à une intervention chirurgicale, Madame R., étant à la veille de ses vacances, lui adressa le 11 juillet 2012 un courriel pour l'avertir que vu l'urgence, elle était amenée à restructurer une partie des services, avec pour effet des affectations, des mutations et des transferts de personnel, concernant deux services dont celui de Monsieur F.

Monsieur F. déplore ne pas avoir été prévenu alors qu'il assumait les responsabilités de chef de bureau pour un des deux services concernés. Il constata que l'urgence alléguée ne s'est traduite qu'en mars 2013, soit huit mois plus tard, par l'arrivée de trois personnes.

Monsieur F. observe l'absence de justification objective et l'ignorance dans laquelle il fut laissé, puisqu'il n'y eut aucune information préalablement communiquée, notamment quant à la justification d'une restructuration nécessaire au bon déroulement du service public¹⁸⁵, alors que l'urgence est contredite par les données objectives du dossier, hormis ...le départ en vacances de Madame R., celle-ci ne s'expliquant pas davantage.

- Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. établissent-elles la matérialité des faits permettant de présumer d'un harcèlement moral ?

Les informations contenues dans les pièces déposées dans le dossier de la procédure correspondent aux faits retenus par Monsieur F.

La Ville ne demande pas l'écartement des pièces 24 A et 24 B qui sont de référence pour le fait examiné.

- Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que les griefs soutenus par Monsieur F. ne permettent pas de présumer un harcèlement moral?

La réorganisation de deux services, dont celui de Monsieur F., est retenue par le conseiller en prévention dans son analyse, sans autre commentaire que la remarque d'un réaménagement des places libérées en mars 2013.

Madame R., invoqua la nécessité de décider malgré les absences de Monsieur F.¹⁸⁶

Les conclusions déposées devant la cour pour Madame R. ne contiennent aucune argumentation, en dépit des motifs explicites du jugement, pourtant contestés par celle-ci.

¹⁸⁴ En ce sens les données rapportées par Madame R. au conseiller en prévention (point 8 – page 12 du rapport de clôture).

¹⁸⁵ Points 164 et 165, pages 78 et 79 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et les pièces 24 A, 24 B de son dossier.

¹⁸⁶ Point 2 de la page 7 du rapport de clôture du conseiller en prévention.

- La Ville de Liège démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

Il y a lieu de prendre en considération les motifs précisés par la cour ci-dessus sous le point IX.5.2.

- Les conclusions du tribunal

Le tribunal a considéré que par ce fait, parmi d'autres, Monsieur F. rapportait la preuve d'un fait de nature à faire présumer un harcèlement moral de la part de Madame R.¹⁸⁷, puisque la fonction et la responsabilité hiérarchiques du chef de bureau furent contournées¹⁸⁸.

- Les conclusions de la cour

Le jugement doit être confirmé quant à sa constatation d'un fait de nature à faire présumer un harcèlement moral de la part de Madame R.

Sans remettre en cause la pertinence de cette décision unilatérale de restructuration de deux services, prise dans l'urgence par Madame R. à la veille de ses congés (bien que les motifs liés aux mouvements de personnel étaient nécessairement préalablement connus¹⁸⁹), l'ordre donné à Monsieur F. d'exécuter cette décision révèle l'absence d'égards et de bienséance vis-à-vis du chef de bureau concerné. Sa fonction fut ainsi ignorée, alors qu'il dut faire valoir ensuite les effets négatifs de l'absence d'une période transitoire¹⁹⁰, puisque l'ordre qui lui fut donné le mercredi 11 juillet à 17h34 (lors de sa convalescence) devait être exécuté pour le vendredi 13 juillet à 12h00, soit immédiatement après la reprise de ses activités.

Madame R. ne pourrait invoquer qu'elle n'intervint pas avant la fin de la convalescence de Monsieur F. ... puisque le dossier conserve la trace d'échanges de courriels, durant les périodes d'incapacité, attestant de la disponibilité de celui-ci^{191 192}.

L'argument de l'absence pour motifs d'incapacité de travail est impertinent : Monsieur F. était absent depuis peu : il avait encore eu une réunion avec Madame R. le 22 juin 2012...

¹⁸⁷ Point III.2.3.1 page 30 du jugement dont appel.

¹⁸⁸ Point III.2.3.2 page 22 du jugement dont appel.

¹⁸⁹ Voir les renseignements donnés dans le courriel du 11 juillet 2012 (pièce 24 A du dossier de Monsieur F.).

¹⁹⁰ Pièce 24 B du dossier de Monsieur F.

¹⁹¹ Ce que Madame R. reconnaît elle-même : voir en ce sens le point 11 (page 13) du rapport de clôture du conseiller en prévention.

¹⁹² Exemple : voir la pièce 23 B étant un courriel adressé le 28 juin 2012, par Monsieur F. à Madame R.

IX.5.10. Le 14 août 2012

▪ Exposé des faits

Madame R. prit à nouveau l'initiative d'une mise au point, à un moment se situant durant les congés annuels de Monsieur F. Un premier envoi du 14 août 2012 fit l'objet d'une seconde transmission le 27 août 2012 au motif que l'expéditrice Madame R. avait attendu le retour de congé du destinataire.

Vu la réception effective du courriel le 14 août 2012, Monsieur F. s'étonna de ce désordre.

Il ne laissa pas sans suite les reproches infondés qui lui furent faits quant à des dénigrement de son personnel, sa susceptibilité, sa passivité et quant à sa rétention d'informations (...)

Monsieur F. précisa se tenir à la disposition de sa directrice, laquelle n'y aurait réservé aucune suite. Il rédigea un projet de réponse qu'il retint dans un souci d'apaisement, mais dont le long contenu se veut démonstratif de l'absence de fondement à l'expression agressive et répétée des reproches formulés – aussi très longuement¹⁹³ – par Madame R.

Par ses observations et ses argument, Monsieur F. dénonce la malhonnêteté (sic) de sa directrice¹⁹⁴.

▪ Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. établissent-elles la matérialité des faits ?

Les pièces renseignées par Monsieur F. pour soutenir ce grief ne font pas l'objet d'une demande d'écartement par la Ville de Liège. Ces pièces correspondent aux faits dénoncés.

▪ Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que les griefs soutenus par Monsieur F. ne permettent pas de présumer un harcèlement moral?

Le conseiller en prévention a retenu ce grief: il l'a donc soumis aux observations de Madame R. La réaction de celle-ci consista à rappeler d'une part, ses devoirs inhérents à sa mission, conçue selon ses principes¹⁹⁵, et d'autre part, qu'elle réfutait les objections de Monsieur F. à ses mises au point¹⁹⁶.

¹⁹³ 14 pages.

¹⁹⁴ Points 166 à 168, pages 70 à 84 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et les pièces 25 A, 25 B, 25 C, 25 D, 81 et suivantes de son dossier.

¹⁹⁵ Page 6 du rapport de clôture du conseiller en prévention, voir aussi le point 5 de la page 5 de ce rapport.

¹⁹⁶ Point 3 page 10 et points 11 et 12 pages 13 et 14 du rapport de clôture précité.

Ainsi que cela a déjà été mis en évidence, les conclusions prises pour Madame R. n'explicitent pas ses arguments : ces conclusions renvoient à ce qui fut précisé au conseiller en prévention¹⁹⁷, et celles-ci se situent sur un autre plan, consistant à démontrer que le comportement rétif et dénigrant (...) de Monsieur F. est la seule cause du conflit¹⁹⁸.

- La Ville de Liège démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

Il y a lieu de prendre en considération les motifs précisés par la cour ci-dessus sous le point IX.5.2

- Les conclusions du tribunal

Ainsi que la cour l'a mis en évidence dans les motifs qui précèdent, le tribunal a considéré que les mises au point de Madame R. correspondaient « à des directives et à des attitudes contradictoires pouvant constituer des conduites abusives pouvant participer à la construction d'un harcèlement ».

Il y a lieu d'observer que le tribunal se base sur les modalités adoptées par Madame R. pour mettre en cause Monsieur F., sans interférer dans l'analyse des dossiers administratifs.

- Les conclusions de la cour

Sur la base de l'examen du grief, tel qu'il résulte des précédents motifs déjà développés par la cour, celle-ci confirme le jugement sur ce point.

Ainsi que cela a été précisé dans les motifs qui précèdent, il n'est pas question de poser une quelconque appréciation sur les dossiers qui opposent les parties, ni de contester à Madame R. la nature et l'objet des prérogatives relevant de ses fonctions, sous le contrôle de ses autorités administratives.

Ceci ne peut cependant faire obstacle au constat de l'imprécision des arguments opposés par Madame R. à ceux, présentés avec rigueur, par son contradicteur.

Dès lors que celui-ci s'inquiète d'un « dialogue de sourds », alors que sa personnalité est mise en cause, l'exercice par Madame R. d'une forme d'autorité expéditive et agressive est abusif, après qu'elle ait acculé Monsieur F. à devoir faire face aux directives contradictoires, telles que relevées par le tribunal.

¹⁹⁷ Point 7 page 6 des conclusions de Madame R.

¹⁹⁸ Point 20 page 14 des conclusions précitées.

Les conclusions prises pour Madame R. demeurent sans réponse en dépit de la contestation du jugement et elles contiennent à tort l'affirmation que Madame R. aurait « *rencontré chacun des griefs formulés à son encontre* »¹⁹⁹, ce qui est fondamentalement inexact.

IX.5.11. En octobre 2012

- Exposé des faits

A la suite d'un problème survenu dans le cadre d'un marché public, entraînant un dédit entre 1 000 et 1 500,00 EUR à charge de la Ville, Madame R. formula le 4 mai 2012 la menace « *là, je tire à vue* » (sic).

Monsieur F. considérant que cela le concernait, alors qu'il est totalement étranger à l'incident, s'était préalablement à la menace, limité à renseigner Madame R. ainsi qu'il le devait.

L'explication donnée par Madame R. était qu'elle aurait apprécié ne pas être mise sous pression, le problème lui étant connu. Elle déplora que Monsieur F. eut mieux fait de clore certains dossiers qui mettaient un temps excessivement long.

Monsieur F. conteste ce grief, en faisant référence à ses évaluations très positives²⁰⁰.

- Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. corroborent-elles son analyse ?

Les pièces produites dans le dossier de Monsieur F. établissent la réalité des faits. La Ville ne demande pas l'écartement de ces pièces.

- Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que les griefs soutenus par Monsieur F. ne permettent pas de présumer un harcèlement moral?

Les conclusions déposées devant la cour par Madame R. ne contiennent aucun développement sur ce grief, hormis un renvoi au rapport de clôture du conseiller en prévention.

¹⁹⁹ Point 1.7 page 6 des conclusions de Madame R.

²⁰⁰ Points 169 à 171, pages 84 et 85 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et les pièces 28, 61 et 73 de son dossier. La dernière évaluation renseignée par Monsieur F. ne peut convenir car l'évaluation qu'il évoque concerne une période postérieure à celle de l'exercice de ses fonctions sous la direction de Madame R.

Ce rapport de clôture met en évidence l'irritation de Madame R. ensuite du mode de communication excessivement accaparant et confondant « *l'urgent et l'accessoire* »²⁰¹ dans le chef de Monsieur F., sans qu'il ne réponde à temps aux problèmes à résoudre.

- La Ville de Liège démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

Il y a lieu de prendre en considération les motifs précisés par la cour ci-dessus sous le point IX.5.2

- Les conclusions du tribunal

Le tribunal a expressément retenu la menace contenue dans le courriel du 4 mai 2012 de Madame R. comme étant dans son chef un fait de nature à faire présumer un harcèlement moral.

- Les conclusions de la cour

Il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point.

Les observations en réplique de Madame R. ne permettent pas de renverser la présomption de faits constitutifs de harcèlement moral car son argumentation – seulement soutenue devant le conseiller en prévention – est contredite par deux circonstances.

La première a été relevée par le tribunal : elle concerne les contradictions internes à l'agir gestionnaire de Madame R.,²⁰² dont on relève par ailleurs et distinctement un impact psychosocial négatif généralisé. Il a été mis en évidence par le conseiller en prévention.

La deuxième est la précision des arguments rapportés par Monsieur F. pour mettre en évidence les difficultés du dossier : l'irritation de Madame R. peut se comprendre en relation avec les données du dossier, mais pas sur les intervenants administratifs la tenant informée.

Cet incident est mis à profit par Madame R. pour contester la compétence requise au niveau d'un chef de bureau, qui ferait encourir des risques financiers à la Ville, ferait perdre du temps, confondrait « *l'urgent et l'accessoire* »²⁰³... ce que les conclusions déposées par Madame R. mettent de façon insigne en évidence pour faire peser sur Monsieur F. la seule cause du contentieux, en raison de son « *immobilisme* », de son travail « *lacunaire* », pas toujours effectué « *selon les règles de l'art* »²⁰⁴.

²⁰¹ Point 15 (pages 14 et 15) du rapport de clôture du conseiller en prévention.

²⁰² Point III.2.2.3.2 page 31 du jugement dont appel.

²⁰³ Point 15, pages 14 et 15 du rapport du conseiller en prévention.

²⁰⁴ Page 14 des conclusions de Madame R.

La cour déplore de devoir constater que ni Madame R. ni la Ville n'aient été attentives aux évaluations de Monsieur F. pour les périodes à examiner, alors que celles-ci les contredisent.

La cour ne tient pas compte de l'évaluation réalisée en 2015, car celle-ci concernait l'exercice de fonctions²⁰⁵, dans le cadre d'un temps partiel au sein du service des bâtiments communaux, à partir du 1^{er} mai 2014. Il s'agit donc d'une période d'évaluation postérieure au changement de direction et dans le cadre d'une évaluation sans gestion d'équipe. Les compétences à évaluer reprises sous le point 10 de la fiche n'ont logiquement pas été évaluées car il n'y avait plus de gestion d'équipe²⁰⁶.

Les accusations de Madame R. attentatoires à l'honorabilité de Monsieur F. et déniaient son expérience durant plus de 38 années de carrière, ainsi que l'expertise d'un fonctionnaire référent, reconnue dans un cadre comptable à haute responsabilité, se distinguent par leur laconisme et par une totale contradiction avec les reconnaissances témoignées dans ce dossier par les composantes de la ligne hiérarchique, avant l'arrivée de Madame la directrice R.

Quand bien même celle-ci est en droit de revendiquer le respect de ses initiatives pour impulser une nouvelle dynamique gestionnaire, dont la cour ne lui conteste pas le crédit, la gravité du profil expéditif et laconique qu'elle réserve à Monsieur F. pour le discréditer, ne correspond pas avec les données connues de la cour, celle-ci ne pouvant toutefois suivre toutes les références données par Monsieur F.

IX.5.12. En février et en avril 2012

- Exposé des faits

Les diverses tâches urgemment confiées par Madame R. à Monsieur F., notamment durant un congé de maladie, ne relevaient pas, selon celui-ci de sa fonction et, en outre, correspondaient à des vacances qu'il ne pouvait cautionner en raison d'irrégularités détaillées par ses soins²⁰⁷.

- Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. établissent-elles la réalité des faits ?

²⁰⁵ Cotation de 9/12 soit 75 %. Les connaissances suffisantes de l'administration et des marchés publics sont mises en évidence.

²⁰⁶ Voir la page 6 de la fiche d'évaluation (pièce 73 du dossier de Monsieur F.)

²⁰⁷ Points 172 à 174, pages 85 et 86 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et les pièces 14, 19 et 20.

Les pièces produites dans le dossier de Monsieur F. sont en rapport avec les faits.
La Ville ne demande pas l'écartement des pièces.

- Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que les griefs soutenus par Monsieur F. ne permettent pas de présumer un harcèlement moral?

Devant le conseiller en prévention, Madame R. a veillé à donner des précisions utiles à la compréhension du problème gestionnaire soulevé.

- La Ville de Liège démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

Il y a lieu de prendre en considération les motifs précisés par la cour ci-dessus sous le point IX.5.2

- Les conclusions du tribunal

Le tribunal n'a pas expressément retenu ces circonstances, ni dans l'exposé des faits, ni dans l'examen du fondement de la demande de Monsieur F., sous la réserve d'une conclusion générale de volonté de discrédit et d'éviction imputable à Madame R.

- Les conclusions de la cour

La cour ne retient pas les faits dénoncés par Monsieur F., dès lors qu'ils relèvent d'une controverse de nature gestionnaire et organisationnelle, sous la réserve que la cour n'entend négliger aucun des aspects liés au respect de la réglementation, mis en évidence par Monsieur F.

IX.5.13. En novembre 2012

- Exposé des faits

Monsieur F. reproche à sa directrice d'avoir pris la décision de le muter, ce dont il fut averti par un courriel du 5 novembre 2012 adressé à 11h30, avec effet au 6 novembre 2012, dès le matin.

Il n'y eut aucune communication ou avertissement préalable, bien qu'il changea d'affectations (pour rejoindre le service administratif de gestion de l'enseignement fondamental), en régressant statutairement de chef de bureau à chef de service, en sorte qu'il reçut la tutelle d'un chef de bureau.

Le 6 novembre 2012, à 8h07, Madame la directrice adressa un courriel à Monsieur F. pour lui demander s'il était normal qu'il ne fut pas encore dans son nouveau bureau, et s'il s'agissait dans son chef d'un refus d'ordre... alors que Monsieur F. reconnut être encore dans son ancien bureau pour préparer le transfert de son matériel, mais aussi régler le sort des dossiers en cours au sein du bureau dont on rappelle qu'il était le chef, et cela ensuite de l'information de mutation qui n'était connue par lui que depuis la veille à 11h30.

Le 6 novembre 2012 à 8h08, Monsieur F. répondit qu'il ne fut jamais reprochable d'un refus d'ordre²⁰⁸.

- Les pièces contenues dans le dossier de Monsieur F. établissent-elles la réalité des faits ?

Aucune des pièces du dossier déposé par Monsieur F. ne fait l'objet d'une demande de retrait par la Ville.

Ces pièces attestent de la réalité des faits rapportés par Monsieur F. concernant les modalités de sa mutation au service de l'enseignement fondamental.

- Madame R. démontre-t-elle par ses arguments que les griefs soutenus par Monsieur F. ne permettent pas de présumer un harcèlement moral?

Les conclusions déposées devant la cour par Madame R. ne contiennent pas un examen spécifique du grief examiné ici, sous la réserve du renvoi général au rapport de clôture du conseiller en prévention.

A ce niveau, Madame R. se réfère à des discussions préalables avec le département des ressources humaines et le secrétariat communal, en insistant sur l'intérêt du service.

Madame R. invoque les difficultés croissantes posées par Monsieur F. au sein du service comptabilité, son attachement à des méthodes de travail anciennes sans vouloir en changer, et les tensions qu'il suscitait dans son service.

Madame R. fait valoir qu'il conserva son grade et les avantages liés²⁰⁹.

- La Ville de Liège démontre-t-elle par ses arguments que Madame R. n'est pas reprochable de faits de harcèlement ?

²⁰⁸ Points 175 à 179, pages 86 et 87 des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur F. et les pièces 29A, 29C, 30A, 30B, 30C et 31 de son dossier.

²⁰⁹ Point 18 du rapport de clôture du conseiller en prévention.

Il y a lieu de prendre en considération les motifs précisés par la cour ci-dessus sous le point IX.5.2

- Les conclusions du tribunal

Le tribunal a jugé que la mutation annoncée par le courriel du 5 novembre 2012 était intempestive, sans explication préalablement donnée, avec un rappel à l'ordre pour suspicion d'insubordination dès le lendemain à 8h07.

Le tribunal a retenu que ces faits participaient, avec les autres faits également prouvés, à faire présumer un harcèlement moral dans le chef de Madame R.²¹⁰

- Les conclusions de la cour

L'unilatéralité des décisions de l'autorité administrative est inhérente aux nécessités du service public.

L'exacte motivation d'un acte administratif est aussi un principe fondamental, car le fait d'une mutation peut aussi être un fait qui contribuerait, avec d'autres faits, à faire présumer un harcèlement moral.

Il en est bien ainsi.

La décision prise par Madame R. a un fondement répressif qu'elle précise elle-même simultanément à l'annonce de l'information, sans égard aucun à une explicitation préalable qui eut dû être donnée à Monsieur F.

Celui-ci n'a pas eu la possibilité de faire valoir ses observations sur les reproches de contestations d'exécution d'ordres, de rétention d'informations et manques de communication, qualifiés de manifestes – sans aucune précision à ce stade – dans le courriel du 5 novembre 2012.

La brutalité expéditive de cet exercice de l'autorité hiérarchique caractérise un abus, qui fit l'objet de l'indignation de collègues de Monsieur F.²¹¹

Ledit courriel analysé est attentatoire à la réputation professionnelle de Monsieur F.

²¹⁰ Point III.2.2.2 (page 33 du jugement).

²¹¹ Pièces 30 B et 30 C du dossier déposé pour Monsieur F. contenant les réactions de deux agents fonctionnaires faisant part d'un écœurement à la suite d'une attitude jugée « crapuleuse » (sic).

Madame la directrice R. interdit même expressément toute discussion²¹² et estima pouvoir formuler des menaces complémentaires.

Elle insista sur la titularité de son initiative revendiquée : « *j'ai pris la décision de vous muter...* », ce qui nuance – ou précise à la juste mesure – la portée des « *discussions préalables* » au sein de la hiérarchie administrative.

Les menaces et reproches formulés dès le lendemain à 8h07 ajoutent au constat de la brutalité de l'agir gestionnaire de Madame R., dont l'abus d'autorité se distingue par une impulsivité sans égard aux conséquences logiques d'une mutation, et à la déconsidération notoire qui s'ensuit, lorsque toutes les données sont connues, ce qui est évidemment le cas pour les fonctionnaires des services concernés.

La lecture du courriel adressé le 22 novembre 2012 par Monsieur F. à Madame R. se distingue par la justesse d'un ton élégant tranchant singulièrement avec l'expression de l'autorité de la directrice.

IX.5.14. Conséquences et conclusions

Ensuite de ces faits, Monsieur F. a été reçu le 5 novembre 2012 par la personne de confiance qui lui conseilla de saisir d'une plainte formelle le conseiller en prévention-risques psychosociaux de la cellule psychosociale du service externe de prévention et de protection SPMT.

Après avoir pris un entretien préalable avec le conseiller en prévention, il adressa sa plainte pour motif de harcèlement moral à l'encontre de Madame R., le 15 mars 2013.

Le plaignant précisa ses attentes ensuite de son initiative, à savoir – notamment – générer respect, reconnaissance de valeur et de qualité du travail dans le respect des règles, confiance en vue d'un dialogue constructif avec l'employeur, estime et réassurance de soi, outre une reconstruction psychologique, en veillant aussi à la situation subie par d'autres agents.

Saisie de l'action de Monsieur F., la cour juge par application des critères de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996, après avoir constaté que Madame R. fit valoir ses arguments et moyens, que :

- Les objectifs gestionnaires de Madame la directrice R., tels qu'elle les estima utiles dès son entrée en fonction²¹³ ne sont pas mis en cause : telle fut sa mission

²¹² Sauf celle « de service ».

²¹³ La cour se réfère aux observations rapportées par Madame la directrice R. au conseiller en prévention (voir le rapport de clôture de celui-ci, commenté dans les motifs qui précèdent, pièce 10 du dossier de Monsieur F. page 6).

et la qualité de ses options relève de la compétence de la Ville de Liège. Aucune interprétation péjorative ne serait justifiée dans le cadre de la saisine de la cour.

- En dépit de lacunes, il n'y a pas lieu de négliger les enseignements contenus dans le rapport du conseiller en prévention, sur les caractéristiques respectives des personnalités de Madame R. et de Monsieur F. En soi, les données psychologiques et les processus gestionnaires influent évidemment sur les qualités relationnelles, en sorte que la cour ne peut suivre Monsieur F. dans ses critiques – sur ce point – de l'expertise rapportée par le conseiller en prévention. L'analyse et les conclusions du conseiller en prévention doivent être complétées par deux données qui ne sont pas adéquatement raisonnées par celui-ci : d'une part, le profil de personnalité de Monsieur F. ne peut justifier qu'il soit victime de faits objectifs constituant un harcèlement moral, et d'autre part, la relation entre les protagonistes n'est pas symétrique. Il y a lieu d'écarter le constat d'un hyperconflit entre Madame R. et Monsieur F.
- L'exercice par Madame R. de son autorité fut abusif à l'encontre de Monsieur F.²¹⁴, parce qu'en sa qualité de directrice, Madame R. n'a pas exercé normalement l'autorité qui lui est fonctionnellement dévolue comme membre de la ligne hiérarchique. Elle a accablé Monsieur F. de griefs, sur des bases incertaines ou contredites²¹⁵, en mettant en cause ses compétences et sa personnalité, bien que celles-ci fussent reconnues très favorablement dans le cadre de ses évaluations antérieures. Elle connaissait cependant sa rigoureuse susceptibilité sur ce point²¹⁶.
- Les conduites et comportements abusifs imputables à Madame R. furent répétés, pour que Monsieur F. cesse de revendiquer le respect des règles inhérentes à ses fonctions, en sachant la préoccupation très scrupuleuse de ce fonctionnaire d'éviter une mise en cause de sa responsabilité.
- Les conduites et comportements se sont produits durant l'exécution du travail.

²¹⁴ Voir les travaux préparatoires de la loi du 11 juin 2002 (*Doc. Parl.*, session 50, n° 1583/005, p.8).

En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 5 février 2004, *Chr. D. S.*, 2005, p.494
- C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, *Chr. D. S.*, 2005, p.494
- C. trav. Liège, 4 novembre 2010, *Orientation*, 2011, p.51
- Trib. trav. Bruxelles, 16 octobre 2007, *Chr. D. S.*, 2009, p.54
- C. trav. Anvers, 21 décembre 2005, *Chr. D. S.*, 2008, p.732
- C. trav. Liège, 3 mai 2011, J.L.M.B., 2013, p.104
- (...) cités par N.HAUTENNE, *in* Questions choisies à propos de harcèlement moral, *Orientations*, 2013/5, p.23 et par J.-Ph. CORDIER, *in* La loi du 11 juillet 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *in* Questions de droit social, CUP, 2002, volume 56, p.385.

²¹⁵ Voir les motifs *supra*.

²¹⁶ En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, *Chr. D. S.*, 2005, p.494.
- C. trav. Bruxelles, 5 février 2004, *Chr. D. S.*, 2005, p.494.

- Les conduites et comportements ont eu pour objet de porter atteinte à la dignité de Monsieur F., ou de mettre son emploi en péril, ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant...
- Les conduites et comportements se sont manifestés par des paroles, des intimidations, des actes, des écrits unilatéraux de Madame R., dont on doit relever en outre qu'elle exerce ses responsabilités en générant une charge psychosociale au sein de ses collaborateurs.

Il résulte donc que les conduites de Madame la directrice R., se manifestant par des paroles, des intimidations, des actes ou des écrits unilatéraux, dirigées contre Monsieur F. furent abusives, répétées durant l'exécution du travail, et eurent pour objet ou pour effet de mettre en péril son emploi, de porter atteinte à sa dignité, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Dès lors, le harcèlement moral est objectivement constaté dans le chef de Madame R., parce que les éléments constitutifs de cette infraction sont tous vérifiés, et qu'ils se distinguent du conflit de personnes et de leurs difficultés relationnelles, inhérentes à leurs personnalités antagonistes.

Les conclusions du conseiller en prévention doivent être corrigées, en cela qu'en dépit des traits de personnalité complexe attribués par cet intervenant spécialisé à Monsieur F., il n'a guère tiré les conclusions du déséquilibre résultant de la relation dominante-dominé²¹⁷, dont Madame R. fit un usage oppressant et médicalement préjudiciable à Monsieur F., avec l'objectif de le discréditer, de l'éliminer et de mépriser ses fonctions et son expertise, alors que ce fonctionnaire revendiquait très scrupuleusement le respect de la réglementation prescrite pour l'accomplissement de ses missions de fonctionnaire.

Il n'est pas nécessaire de procéder à une enquête puisque le harcèlement moral dans le chef de Madame R. est établi.

La cour fait en outre siens les pertinents motifs du tribunal.

IX.6. Examen des faits de harcèlement moral institutionnalisés imputés par monsieur F. à la ville

²¹⁷ En ce sens :

- M.-F HIRIGOYEN, Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, Paris, Syros, 2001, p.32, cité par P.BRASSEUR, Guide social permanent, Droit du travail : commentaire droit du travail, partie III – livre V, titre II, chapitre IV, n°2030 (cité dans les conclusions prises par la partie intervenant volontairement page 10, note 8 et les références jurisprudentielles renseignées, notamment Trib. trav. Gand, 23 septembre 2005, TGR-TWVR, 2006, p.73)

IX.6.1. Les moyens et les arguments des parties

Monsieur F. soutient dans ses conclusions une argumentation expressément mise en évidence pour établir un harcèlement moral « institutionnalisé »²¹⁸, résultant des comportements répétés et abusifs de la Ville. Ceux-ci sont examinés en distinguant trois phases : la première concerne un climat de tension présent au service comptabilité entre 1991 et 2000, la deuxième est relative à une accumulation de problèmes entre 2000 et 2005, et la troisième fait suite à l'entrée en fonction de Monsieur S. en qualité d'échevin de l'instruction²¹⁹. Dans ce contexte chronologiquement précis, Monsieur F. procède à l'examen de nombreux faits, en rappelant que le tribunal jugea que ceux-ci méritaient d'être analysés. Il faut observer que Monsieur S. demande la confirmation du jugement, lequel a distingué la réalité d'un contexte difficile, en reprochant à la Ville un comportement fautif, avec une présomption de harcèlement sur la base de faits précis que Monsieur F. ne rapporte pas²²⁰.

La Ville proteste d'emblée contre le discrédit et l'opprobre résultant des arguments de Monsieur F. En rappelant les trois périodes successives utiles à l'examen de la cause, la Ville relève le caractère définitif du jugement pour la période antérieure à septembre 2001, puis elle renvoie au conflit entre Monsieur F. et Madame R., entre 2011 et juillet 2013, et enfin elle distingue quatre faits susceptibles de la concerner directement : la situation entre Monsieur F. et Madame R., le changement d'affectation du premier nommé en juillet 2013, la suppression de l'allocation « faisant fonction », et le reproche de l'absence de suites réservées à l'arrêt du Conseil d'Etat du 27 octobre 2016. Tous ces faits, et encore les suites réservées au rapport du conseiller en prévention, sont examinés pour conclure à l'absence de harcèlement moral « institutionnalisé », et à la réformation du jugement, en cela que le tribunal a jugé que la Ville n'avait pas été, pour les faits examinés, un employeur normalement diligent et s'était rendue coupable d'un comportement fautif, à partir du 15 mars 2013, dépôt de la plainte pour harcèlement.

IX.6.2. Le jugement du tribunal

Le tribunal a jugé sur des bases motivées²²¹ que les faits reprochés par Monsieur F. à son employeur Ville de Liège établissaient la réalité d'un comportement fautif, caractérisé par le désintérêt, la désinvolture, ou la négligence, mais que cela ne correspondait pas à des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

IX.6.3. Analyse

²¹⁸ Voir plus particulièrement le point VI.II.3.b i b), pages 57 et sv des conclusions de Monsieur F.

²¹⁹ Voir le point VI. II. 3.B i a) et b), n° 107 à 147, pages 52 à 69 des conclusions de Monsieur F

²²⁰ Voir les motifs contenus sous le point III.2.1, pages 25 et 26, et encore le point III.2.4 page 35 du jugement.

²²¹ Voir les motifs contenus sous le point III.2.5, pages 34 et 35.

Dans ses conclusions²²², la Ville s'interroge sur l'ambiguïté du moyen et des arguments soutenus par Monsieur F. concernant ses griefs visant à établir un harcèlement moral « institutionnalisé ». A cet égard, les observations de la Ville sont pertinentes selon le droit, celles-ci n'éludant d'ailleurs pas des problèmes d'organisation, de gestion et d'erreurs.

A ces observations, il faut ajouter que Monsieur F. demande la confirmation du jugement en cela que le tribunal a jugé qu'il était justifié d'analyser un contexte de mésententes, de difficultés de fonctionnement entre l'administration et le cabinet de l'échevin, cela n'étant pas considéré être des faits de nature à faire présumer un harcèlement moral. Toutefois, tout en demandant la confirmation du jugement par lequel le tribunal considère la Ville coupable d'un comportement fautif depuis le 15 mars 2013, Monsieur F. fait valoir dans ses conclusions que le comportement de la Ville est aussi un comportement de harcèlement²²³.

D'une part, il ne peut être question de jeter le discrédit sur toute une institution publique locale, en amalgamant des faits épars, en soi inquiétants²²⁴, concernant des personnes différentes²²⁵, et en réduisant les oppositions – certes réelles – à des rancœurs claniques.

D'autre part, une exacte et sereine compréhension de tous les faits concernant Monsieur F. s'impose : celui-ci est en droit de rendre compte de la réalité d'un climat malsain qui lui fut préjudiciable, ainsi qu'en attestent les personnes qui le soignent. Cette situation n'est pas seulement un ressenti subjectif, puisqu'elle est mise en évidence par le conseiller en prévention pour la période durant laquelle Monsieur F. travaillait sous la direction de Madame R., l'échevin étant Monsieur S. Cela a été analysé par la cour dans les motifs qui précèdent. La conclusion est qu'il y a eu harcèlement moral dans le chef de Madame R.²²⁶.

La Ville précise d'ailleurs avoir suivi à l'endroit de cette directrice les recommandations du conseiller en prévention la concernant²²⁷. Le magistrat de l'auditorat du travail le fit observer au conseil de Monsieur F.²²⁸ Dans le cadre des motifs qui précèdent, la cour a mis régulièrement en évidence le domaine des compétences de la Ville vis-à-vis de l'exécution de la mission de direction confiée à Madame R. Telle est la responsabilité de la Ville, vis-à-vis d'un

²²² Voir le point V.D. numéro 40 al 1^{er} et 6, page 17 des conclusions de la Ville.

²²³ Voir :

- le numéro 205 avant-dernier alinéa (page 100) des conclusions de Monsieur F. (dans le cadre de l'exposé de son deuxième moyen qui est cependant relatif à Madame R. (voir le point VI. II 3 B ii (13) pages 95 et sv) ;
- le point VI, II 2 A à C, n° 89 à 96, pages 42 à 46 des conclusions de Monsieur F. concernant la recevabilité de son action délictuelle de Monsieur F., lequel utilise le concept de harcèlement institutionnel, pour l'introduire dans un ensemble abusif, présentant un caractère continu indéniable (sic). Sur ce point, la cour fait ici référence aux motifs précisés ci-dessous (point IX.7).

²²⁴ Voir le point V.D, numéro 42 pages 18 et 19 des conclusions de la Ville.

²²⁵ Le fait a été relevé par le conseiller en prévention dans son rapport de clôture.

²²⁶ Voir les motifs de la cour sous le point IX.5 *supra*

²²⁷ Voir le point V H n°64 al. 5, page 30 des conclusions de la Ville, ainsi que la pièce 30 du dossier de la Ville.

²²⁸ Pièce 9L du dossier de Monsieur F.

de ses services et de sa direction, à propos desquels on ne peut nier des convergences navrantes, à charge de ses responsables²²⁹ pour la période connue de la cour. Telle était aussi la prévention expressément déclarée par Monsieur F. dans sa plainte motivée pour le harcèlement moral qu'il impute à Madame R.

Dans l'explication donnée pour comprendre l'ordonnancement des motifs de cet arrêt, il a déjà été précisé ci-dessus, que la cour considérait justifié l'ordre des moyens et des arguments de la Ville.

Dès lors, en faisant application de la distinction chronologique entre les différentes étapes de la carrière de Monsieur F.²³⁰, les cinq faits distingués par la Ville^{231 232} doivent être analysés dans les limites de la saisine de la cour²³³ :

- Le changement d'affectation du 12 juillet 2013 avec maintien des droits statutaires résulte d'une décision du collège communal, exerçant ses compétences conformément à la loi du changement²³⁴. La motivation de l'intérêt du service est une forme générale et imprécise, mais cette décision n'a pas été contestée par Monsieur F. La Ville explicite ce motif en faisant valoir la nécessité de séparer Monsieur F. et Madame R., compte tenu de leur souffrance réciproque. Cela est en concordance avec une recommandation du rapport de clôture du conseiller en prévention. Le fait examiné n'est pas constitutif d'une présomption de harcèlement. Ceci fut également l'avis de Monsieur l'Auditeur du travail²³⁵.
- La suppression de l'allocation de « *faisant fonction* » est une décision du conseil communal du 9 septembre 2013²³⁶. Si cela ne peut être qualifié de fait constitutif d'un harcèlement, la cour n'invalide pas le constat fait par le tribunal d'une mesure pour partie préjudiciable à Monsieur F. Le jugement ne sera pas réformé sur ce point. L'argumentation de la Ville ne rencontre pas la protection légale prescrite par l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996^{237 238}.

²²⁹ Voir en ce sens le point III.2.5 *in fine* page 35 du jugement.

²³⁰ Voir *supra* les motifs sous le point IX.III

²³¹ Voir le n°39 page 17 des conclusions de la Ville.

²³² Voir aussi la correspondance avec les faits mis en évidence par Monsieur F. (n°185 page 89 de ses conclusions.

²³³ Ceci est rappelé puisque Monsieur F. ne conteste pas le jugement en cela que le tribunal a jugé que les faits retenus ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral « *institutionnel* ».

²³⁴ Point V E n°45 à 47, pages 20 à 22 des conclusions de la Ville et la pièce 10 bis de son dossier.

²³⁵ Courrier du 22 novembre 2015 (pièce 9L du dossier de Monsieur F.)

²³⁶ Point V F n° 48 à 51, pages 22 et 23 des conclusions de la Ville et la pièce 10 de son dossier.

²³⁷ Voir *supra* le point IX.3.

²³⁸ Voir les point 185 page 89, et 200 et 201, pages 94 et 95 des conclusions de Monsieur F.

- L'échec²³⁹ de Monsieur F. à la procédure orale de sélection du 31 janvier 2013 fit l'objet d'une décision collégiale d'un jury dont Monsieur F. fut informé le 18 février 2013²⁴⁰. La composition de ce jury est connue : elle est *a priori* très prudemment pondérée²⁴¹. Suite au recours introduit par Monsieur F. contre cette décision collégiale, le Conseil d'Etat a prononcé le 13 mai 2014, un arrêt d'annulation. Les deux motifs de l'annulation sont un manque de motivation sur la cotation attribuée à Monsieur F. et le fait que le mécanisme correcteur a été mal appliqué. Le moyen soutenu par Monsieur F. de la partialité du jury, en raison de la présence de Madame R., n'a pas été reconnu fondé par le Conseil d'Etat²⁴². L'autorité qui s'attache à cet arrêt doit être respectée par les juridictions du pouvoir judiciaire²⁴³. La présence de Madame R. au sein du jury ne peut constituer un fait laissant présumer un harcèlement. Ceci n'obère pas le constat d'un manque de prévenance et de réserve dans le chef de Madame R. Le jugement doit être réformé dans la seule mesure où le tribunal méconnaîtrait l'arrêt du Conseil d'Etat. Ensuite de cette annulation par le Conseil d'Etat, et de la décision du conseil communal actant le 27 juin 2014 cet arrêt, la Ville explique les modalités adoptées pour la réfection de l'acte, ainsi que la durée de deux ans et de 5 mois, qui fut nécessaire à cet effet. Dans un second arrêt rendu le 27 octobre 2016²⁴⁴, le Conseil d'Etat a admis le bien-fondé de la manière de procéder de la Ville pour la réfection de l'acte, en dépit du délai²⁴⁵ dénoncé par Monsieur F. La lecture de l'arrêt ne contient pas un motif explicite sur le temps pris pour la réfection de l'acte annulé²⁴⁶, mais il est exact que la demande d'astreinte de Monsieur F. a été rejetée.
- La Ville a réservé suite au rapport de clôture du conseiller en prévention²⁴⁷. Aucun fait de nature à permettre une présomption de harcèlement moral n'est prouvé dans ce contexte, à charge de la Ville. Le tribunal a jugé en ce sens. La Ville demande que le jugement soit réformé en cela que le tribunal juge que la Ville se serait rendue coupable d'un comportement fautif que n'aurait pas commis un employeur normalement diligent. La cour doit toutefois constater

²³⁹ Quant aux échecs antérieurs (n°119 à 123 – pages 57 à 59 – et n° 186 – page 89 – des conclusions de Monsieur F.), la gravité des accusations est manifeste. La preuve de ces accusations n'est pas acquise, et les faits sont antérieurs à la période litigieuse.

²⁴⁰ Pièces 42.10 à 42.15 du dossier de la Ville.

²⁴¹ Pièce 42.5 du dossier de la Ville.

²⁴² Point V G n° 52 à 54, pages 23 à 26 des conclusions de la Ville et la pièce 27 de son dossier.

²⁴³ En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 2^e ch., 2 décembre 2014, *J.T.T.*, 2015, dont le sommaire est déposé dans le dossier de la Ville.

²⁴⁴ Point V G n° 55 à 58, pages 26 à 28 des conclusions de la Ville et la pièce 44 de son dossier.

²⁴⁵ Voir les points 189 à 196 (pages 90 à 92) des conclusions de Monsieur F.

²⁴⁶ Le rapport du magistrat de l'auditorat ne l'est pas davantage (pièce 43 du dossier de la Ville).

²⁴⁷ Point V H n° 59 à 64, pages 28 à 30 des conclusions de la Ville.

que la Ville a manqué à un devoir de vigilance et de prévention, dès lors qu'elle était informée de la plainte motivée pour harcèlement moral, et vu le climat malsain connu – notamment – au sein du service comptabilité confié à la direction de Madame R. Celle-ci en atteste expressément²⁴⁸ ; elle a dû – sinon aurait dû – prévenir l'échevin, aussi pour motiver ses choix de réorganisation et de mutation de Monsieur F. Cette prévention eut d'ailleurs été aussi salubre pour Madame R. qui fait valoir l'accablement subi, en raison de la personnalité de Monsieur F. Le jugement est confirmé.

- Concernant le rapport de clôture du conseiller en prévention, la cour fait référence aux motifs déjà exposés dans cet arrêt²⁴⁹, lesquels confirment l'analyse du tribunal, invalidant dès lors pour partie les arguments de la Ville²⁵⁰.

Monsieur F. estime qu'il y a une concordance entre des décisions des organes collégiaux de la Ville le concernant²⁵¹, et les faits de harcèlement dans le chef de Madame R. La concordance est une induction raisonnée par Monsieur F. qui a pour objectif d'établir une liaison « *institutionnelle* » avec les menaces, la violence et les options constatées dans le chef de Madame R. L'influence de celle-ci est logiquement liée à son statut, à ses fonctions et à l'autorité hiérarchique qui en découle. Ces circonstances ont été examinées ci-dessus²⁵².

Cette induction formulée par Monsieur F. n'est pas une preuve de faits permettant de présumer d'un harcèlement moral « *institutionnel* » qui serait imputable à la Ville. Aucun des faits examinés sur la base des arguments de Monsieur F. ne permet de présumer un harcèlement moral à charge de quiconque au sein de la Ville de Liège, hormis Madame R.

Toutes les décisions prises par le collège et par le conseil communal, résultent de procédures collégalement assumées, sur la base de dossiers présentés et examinés conformément au Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation et au règlement d'ordre intérieur de la Ville. Bien qu'étant du fait de sa qualité de fonctionnaire, bien averti du fonctionnement des instances communales, Monsieur F. ne dénonce aucune infraction au processus de décision des organes collégiaux de la Ville, celles le concernant n'ayant pas fait l'objet de recours,

²⁴⁸ Voir notamment point I 3 (page 4 alinéa 3), le point I 4 alinéa 3 (page 4) et le point 4 b 20 (page 14 al.3) des conclusions de Madame R.

²⁴⁹ Voir les motifs contenus sous le point III *supra*.

²⁵⁰ Point V H (lire I) n° 65 et 66, pages 30 à 31 des conclusions de la Ville.

²⁵¹ Outre la situation entre Madame R. et Monsieur F. entre septembre 2011 et juillet 2013, la Ville retient dans ses conclusions sous le point 39 (page 17):

- la décision de changement d'affectation avec effet en juillet 2013,
- la décision de supprimer l'allocation pour rémunérer sa qualité de faisant fonction,
- les suites réservées à l'arrêt du Conseil d'Etat du 27 octobre 2016.

²⁵² Voir les motifs de la cour contenus sous le point IX.5.

hormis son recours au Conseil d'Etat pour contester la décision du collège communal concernant son échec à l'examen de promotion.

Il n'est pas démontré qu'un seul des membres des instances collégiales communales ayant pouvoir de décision serait responsable de faits de harcèlement. La personne reprochable du harcèlement moral est uniquement Madame R., ainsi que le tribunal l'a jugé, les motifs retenus à cet égard par la cour ayant déjà été exposés.

Il a été constaté par la cour, combien Madame R. exerça son autorité d'une façon qualifiée de violente par le conseiller en prévention, alors que l'exercice légitime de cette autorité eut pu faire appel à des procédures d'évaluation ou disciplinaire. A cet égard, il faut rendre compte de l'absence de toute donnée péjorative dans le chef de Monsieur F. reconnu officiellement pour ses connaissances et son intégrité professionnelles.

La conceptualisation par Monsieur F. d'un harcèlement « *institutionnel* » correspond à une très grave mise en cause sans preuve de toute une institution publique et de ses membres, créant ainsi sur la base de faits amalgamés de natures différentes, collationnés avec un réel ressentiment vis-à-vis de plusieurs acteurs et dans un cadre conflictuel, une confusion entre la notion légale de harcèlement, et celle de la responsabilité d'un employeur qu'il soit public ou privé, vis-à-vis de ses travailleurs.

La gravité dénoncée n'est pas admissible et révèle l'inanité, à défaut de preuve, du sens que réserve Monsieur F. à cette forme de harcèlement, à savoir²⁵³ :

- Un harcèlement qui participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel.
- Un harcèlement qui ne relève ni d'un problème épisodique ni individuel, mais d'un problème structurel.

L'inquiétude et le stress objectivement préjudiciables à la santé de Monsieur F. générés par l'enchaînement de faits et de circonstances vérifiés²⁵⁴, posent évidemment la question de la vigilance exercée par l'employeur, qui ne peut contester avoir été averti par la réception du courrier du 15 mars 2013, à l'initiative du Service externe de prévention et de protection SPMT²⁵⁵.

En conséquence des motifs qui précèdent, le harcèlement moral « *institutionnel* » reproché par Monsieur F. à la Ville n'est pas prouvé. Il s'agit d'ailleurs d'une notion choisie par Monsieur F. qui se révèle être confuse.

²⁵³ Point VI II 3 B v, n° 234, p. 114 des conclusions de Monsieur F.

²⁵⁴ Pièces classées 3 a à 3 i, et 4 a à 4 c du dossier de Monsieur F.

²⁵⁵ Point 67 des conclusions de la Ville de Liège.

La cour conclut à l'absence de faits permettant de présumer, dans le chef de la Ville de Liège, des faits de harcèlement vis-à-vis de Monsieur F., en sorte que les moyens et les arguments en sens contraire soutenus par Monsieur F ne sont pas fondés.

Le jugement est donc confirmé sur ce point.

Il l'est aussi pour ce qui concerne le constat d'un manque de vigilance de l'employeur et d'une méconnaissance de l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996, ce constat étant évidemment limité au conflit opposant Monsieur F. à Madame R., cette dernière étant tout particulièrement interpellée vu ses fonctions et sa nécessaire relation fonctionnelle avec l'échevin de l'instruction publique.

IX.7. LA PRESCRIPTION DE L'ACTION DELICTUELLE DE MONSIEUR F.

IX.7.1. Le droit applicable

L'action délictuelle introduite par la requête du 25 juillet 2017, introductive de la première instance, a été reçue le 28 juillet 2017, au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège.

Les règles de prescription en cas d'action civile fondée sur une infraction sont fixées par l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale qui dispose :

« L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique ».

La Cour de cassation a par plusieurs arrêts jugé que :

« L'article 26 de la loi du 17 avril 1878 est applicable à toute action civile qui est fondée sur des faits faisant apparaître l'existence d'une infraction, même si ces faits constituent aussi un manquement contractuel de l'employeur et que l'objet de l'action consiste en l'exécution de cette obligation contractuelle, à titre de réparation du dommage subi »²⁵⁶.

Le juge doit lui-même vérifier, dans le respect des droits de la défense, si la prescription visée par l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale est applicable²⁵⁷.

²⁵⁶ Cass., 23 octobre 2006, J.T.T., 2007, p. 227 ; Cass., 22 janvier 2007, J.T.T., 2007, p. 289 ; Cass., 22 janvier 2007, J.T.T., 2007, p. 481, note F. LAGASSE et M. PALUMBO, pp. 473-480 ; voir aussi Cass., 14 janvier 2008, J.T.T., 2008, p. 302, obs. F. LAGASSE et M. PALUMBO).

²⁵⁷ Cass., 20 avril 2009, R.G. n° S080015N, www.juridat.be

L'article 2262bis du Code civil dispose par ailleurs en ses alinéas 2 et 3 que :

« Toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extra-contractuelle se prescrit par cinq ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable.

Les actions visées à l'alinéa 2 se prescrivent en tout cas par vingt ans à partir du jour qui suit celui où s'est produit le fait qui a provoqué le dommage ».

Le délai de 5 ans correspond également au délai de prescription de l'action publique fondée sur un délit, laquelle infraction est définie par l'article 1^{er} du Code pénal comme l'infraction que la loi punit d'une peine correctionnelle²⁵⁸.

S'agissant du point de départ du délai de prescription, les infractions de droit pénal social, comme par exemple l'infraction de défaut de paiement de la rémunération, sont en principe des infractions instantanées²⁵⁹.

La prescription prend dès lors cours en principe dès la commission de l'infraction.

L'action en paiement de dommages et intérêts fondée sur un délit peut dès lors être formée dans les 5 années qui suivent la commission du délit, non seulement par application de l'article 2262bis, mais aussi par application de l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale, étant entendu que l'action civile ne peut se prescrire avant l'action publique et profite dès lors des causes d'interruption ou de suspension de la prescription pénale.

La Cour de cassation admet toutefois la théorie du délit collectif, appelée aussi infraction continuée :

« Toutefois, lorsque les infractions instantanées sont reliées entre elles par une unité d'intention, elles constituent ensemble une infraction continuée (appelée également délit collectif). Dans ce cas, la prescription de l'action publique prend cours à partir du dernier fait commis qui procède de la même intention »²⁶⁰.

« Si plusieurs faits délictueux sont l'exécution successive d'une même résolution criminelle et ne constituent ainsi qu'une seule infraction, celle-ci n'est entièrement

²⁵⁸ L'article 25 du Code pénal prévoit que la durée de l'emprisonnement correctionnel est en principe de 8 jours à un mois. En vertu de l'article 38, l'amende applicable à une personne physique pour crime et délits est de 26 EUR au moins. L'article 41bis prévoit une règle de conversion de l'amende applicable à une personne morale en matière correctionnelle et criminelle et en matière de police.

²⁵⁹ voir Cass., 22 juin 2015, R.G. n° S.15.0003.F, www.juridat.be ; Cass., 21 décembre 1992, Larcier Cass., 1992, n° 1217 ; voir aussi en matière de non-paiement du pécule de vacances Cass., 12 février 2007, J.T.T., 2007, p. 214.

²⁶⁰ Cass., 2 février 2004, R.W., 2004-2005, p.1463

consommée et la prescription de l'action publique ne prend cours, à l'égard de l'ensemble des faits, qu'à partir du dernier de ceux-ci, pourvu qu'aucun d'entre eux ne soit séparé du suivant par un temps plus long que le délai de prescription applicable, sauf interruption ou suspension de la prescription »²⁶¹.

La notion d'unité d'intention délictueuse est définie comme suit par la Cour de cassation :

« Plusieurs infractions imputées à un prévenu procèdent d'une seule et même intention délictueuse lorsqu'elles sont liées entre elles par la poursuite d'un but unique et par sa réalisation, et constituent dans cette acception, un seul fait, à savoir un comportement complexe »²⁶².

« L'unité d'intention délictueuse peut être admise tant pour les infractions qui requièrent une intention frauduleuse que pour les infractions qui requièrent d'avoir sciemment contrevenu à des dispositions légales »²⁶³.

IX.7.2. Les moyens et les arguments des parties

La Ville retient la nature délictuelle de l'action de Monsieur F., en sorte qu'elle fait application de l'article 2262bis du Code civil, pour considérer que la période litigieuse se situe entre le 25 juillet 2012 et le 25 juillet 2017, cette date étant celle de la requête introductive de la première instance.

La Ville s'étonne de l'erreur en droit constatée dans les conclusions prises pour Monsieur F., puisque dans celles-ci on relève une référence à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, inapplicable vu son statut de fonctionnaire.

Par ses conclusions d'appel, la Ville conteste qu'il y ait eu une infraction continuée, et d'ailleurs conteste tout délit, à défaut de harcèlement moral.

Pour la Ville, dès lors que Monsieur F. impute à Madame R. des faits qui permettraient selon lui de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, entre septembre 2011 et juillet 2013 (puisqu'à cette date²⁶⁴, Monsieur F. a été affecté à un autre département dont la direction n'était plus confiée à Madame R.), les faits antérieurs au 25 juillet 2012 sont prescrits.

Au contraire, pour justifier la recevabilité de sa demande d'indemnisation, Monsieur F. conteste que la prescription de son action puisse lui être opposée, parce qu'il fait valoir la réalité d'une infraction continuée, du fait de l'existence de conduites abusives et répétées

²⁶¹ Cass.,7 avril 2008, J.T.T., 2008, p. 285 ; Cass.,12 février 2007, J.T.T.,2007,p.214

²⁶² Cass.,19 avril 1983, Pas., 1983,I,p.916-925.

²⁶³ Cass.,13 novembre 2007, P.07.1092.N, www.juridat.be; Cass,9 mars 2005,P.04.1591.F ; Cass.,15 décembre 1999, P.99.1188.F, www.juridat.be.

²⁶⁴ Au terme d'une période d'incapacité qui débuta en février 2013.

durant plusieurs années, dans le chef de Madame R. et dans le chef de la Ville dont il maintient qu'elle serait reprochable d'un harcèlement institutionnel²⁶⁵. Sur la base la combinaison de l'article 26 de la loi du 17 avril 1878, contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale et de l'article 2262*bis* du Code civil, l'action civile naissant d'un délit se prescrit par 5 ans, à compter du jour où l'infraction a été commise, sans qu'elle puisse l'être avant l'action publique.

Dès lors que plusieurs infractions constituent l'exécution d'une même intention délictueuse, la prescription de l'action publique prend cours à partir du dernier fait punissable, à condition que, sauf interruption ou suspension de ladite prescription, aucun des faits antérieurs ne soit séparé du fait ultérieur par un délai plus long que le délai de prescription²⁶⁶.

La conclusion en est que la prescription ne commence à courir qu'à dater du dernier fait²⁶⁷ de l'infraction continuée, et la prescription ne peut pas être constatée pour les faits de harcèlement antérieurs au 25 juillet 2012, ni pour ceux qui sont imputables à Madame R. ni pour ceux qui seraient imputables à la Ville²⁶⁸.

IX.7.3 Analyse

Ni l'argumentation de la Ville de Liège, ni celle de Monsieur F., relatives à la prescription ne sont exactes, selon le droit applicable.

D'abord, l'ensemble des faits collationnés par Monsieur F. en les imputant à Madame R., à la Ville, ou aux deux, doivent être dissociés.

Monsieur F. impute à tort²⁶⁹ à la Ville des faits de la même nature que ceux du harcèlement dont est reprochable Madame R., dont il rend responsable le collège communal ou le conseil communal, mais encore des personnes non identifiées (hormis la directrice Madame R.). Les faits qui sont reprochés par Monsieur F. à la Ville, au titre de harcèlement moral « *institutionnel* », ne sont pas des faits de nature à faire présumer un harcèlement moral, au sens de l'article 32*ter* de la loi du 4 août 1996²⁷⁰. Monsieur F. ne démontre donc aucune complicité, connivence, volonté délibérée de quiconque – *a fortiori* non identifié – de poser

²⁶⁵ Voir le point VI, II 2 A à C, n° 89 à 96, pages 42 à 46 des conclusions de Monsieur F.

Cette partie se réfère notamment à :

- F.LAGASSE et M.PALUMBO, Manuel de droit pénal social, 2^e édition, Larcier, 2011, page 206.
- Mons, sect. Mons, 4^e ch. B, 10 septembre 2015, R.G. 2014/AG/24, www.juridat.be

²⁶⁶ Cass., 31 mai 2005, RG n° P.05.0536.N, n° 305, www.juridat.be

²⁶⁷ Il s'agit de la mutation de juillet 2013 pour ce qui concerne les faits de harcèlement imputables à Madame R. Les faits de harcèlement que Monsieur F. imputent à la Ville sont tous postérieurs à juillet 2013, en sorte qu'ils ne sont pas atteints par la prescription (point 89 page 42 des conclusions de Monsieur F.)

²⁶⁸ Ce que la cour ne constate pas (voir les motifs de cet arrêt sous le point IX.7).

²⁶⁹ Voir *supra* les motifs sous IX.6.

²⁷⁰ Voir les motifs sous le point IX.6 *supra*.

ensemble et à son préjudice, des faits constitutifs de harcèlement, en sorte que les faits qu'il invoque seraient sans lien entre eux. Cette circonstance fait obstacle à la notion de délit continué. En conclusion, Monsieur F. ne démontre pas les liens qui établiraient une infraction continuée, sauf dans le chef Madame R.

Ensuite, en contestant la réalité d'un harcèlement moral dans le chef de Madame R., la Ville obère qu'un délit continué puisse être constaté dans son chef. Il se déduit cependant des motifs qui précèdent que le jugement imputant à Madame R la responsabilité d'un harcèlement moral au préjudice de Monsieur F. est confirmé.

C'est donc à raison que le tribunal conclut à la recevabilité de l'action délictuelle introduite en juillet 2017 par Monsieur F. : le délai de prescription de 5 ans débute en juillet 2013, pour toutes les conduites abusives de Madame R., qui sont constitutives de harcèlement. L'ensemble des faits, dont elle serait responsable, même antérieurs au 28 juillet 2012, peut être pris en compte.

Le jugement doit être confirmé.

IX.8. L'INDEMNISATION DE MONSIEUR F.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par le harcèlement moral au travail, Monsieur F. demande des dommages et intérêts, évalués en équité à 10 000,00 EUR²⁷¹, à défaut d'autres formules comptables praticables.

Le dommage médical et moral subi par Monsieur F. est certain, en relation notamment avec les problèmes de santé subis, les médecins et psychologues intervenants faisant le lien avec le harcèlement moral²⁷². Le rapport de clôture du conseiller en prévention n'a pas manqué de mettre en évidence cette situation préjudiciable²⁷³.

Un dommage matériel est également certain, en raison de la perte d'avantages financiers, consécutifs notamment à la perte de l'indemnité pour fonctions supérieures, à partir du 1^{er} juillet 2013 et jusqu'au 1^{er} mars 2018, correspondant à la fin de la carrière professionnelle de Monsieur F. Il faut rappeler la transgression par l'employeur de la protection dont bénéficiait Monsieur F. après le dépôt de sa plainte motivée pour harcèlement moral²⁷⁴.

²⁷¹ Voir en ce sens :

- C. trav. Liège, 20 octobre 1982, *R.D.S.*, 1982, p.119
- Trib. trav. Mons, 25 février 1994, *Chr.D.S.*, 1996, p.39
(cités dans les conclusions de Monsieur F.)

²⁷² Point VI II 3 B v n° 233 à 237, pages 113 à 117 des conclusions de Monsieur F., lesquelles font référence aux pièces 3B à 3i, 4 A à 4 C et 88 de son dossier.

²⁷³ Page 20 du rapport.

²⁷⁴ Article 32terdecies de la loi du 4 août 1996.
Voir les motifs *supra*, sous le n° IX.6.3.

Le tribunal a jugé justifiée une indemnisation fixée à 10 000,00 EUR, à majorer des intérêts compensatoires, à partir du 10 juillet 2015. Cette date moyenne est prise en considération, puisque les problèmes de santé se prolongèrent depuis la première incapacité ayant débuté le 23 novembre 2012, jusqu'au 1^{er} mars 2018, étant date de la retraite de Monsieur F.

Le jugement doit être confirmé.

Ni la Ville, ni Madame R. ne font valoir des arguments pour contester cette estimation, puisque ces parties s'opposent en soi à toute indemnisation en maintenant l'absence de tout harcèlement moral.

IX.9. LA RESPONSABILITE DE LA VILLE DES FAITS DE HARCELEMENT MORAL IMPUTABLE A UNE FONCTIONNAIRE, MEMBRE DE SA LIGNE HIERARCHIQUE AU PREJUDICE D'UN FONCTIONNAIRE SOUS SON AUTORITE.

Le tribunal a fait application de l'article 1384, al.3, du Code civil, qui consacre la responsabilité irréfragable des employeurs pour les fautes commises par leurs préposés²⁷⁵.

Monsieur F. demande la confirmation du jugement.

La Ville n'oppose aucune argumentation contre l'application faite de cet article, puisque la responsabilité absolue dans le chef du commettant résulte d'une présomption irréfragable. Monsieur F. fait en outre valoir que la responsabilité personnelle de la Ville est aussi engagée sur la base de l'article 1382 du Code civil, en raison de sa faute personnelle, pour ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement, ou limiter ses effets, dès lors qu'elle fut informée.²⁷⁶

Ceci a été examiné par la cour dans les motifs qui précèdent, en limitant les griefs formulés par Monsieur F.²⁷⁷

Pour autant que de besoin, la cour rappelle que :

²⁷⁵ Le tribunal fait référence à :

- J.-L. FAGNART et M. DENEVE, Examen de jurisprudence sur la responsabilité, *J.T.T.*, 1988, p.261, n°11
- Cass. 24 décembre 1980, RG 1134, www.juridat.be

²⁷⁶ En ce sens :

- Trib. trav. Bruxelles, 12 octobre 2012, RG n°17.7797-A, cité dans les conclusions de Monsieur F (point 218, page 109).

²⁷⁷ Point IX.6.3 *supra*

- L'article 2 de la loi du 10 février 2003 précise que les membres du personnel au service d'une personne publique, dont la situation est réglée statutairement, ne répondent que de leur dol et de leur faute lourde, en cas de dommage causé par eux dans l'exercice de leurs fonctions à la personne publique ou à des tiers²⁷⁸.
- La loi du 10 février 2003 établit en son article 3, que lorsqu'un tiers subit un dommage du fait d'un membre du personnel dans l'exercice de ses fonctions, la personne publique qui l'emploie est responsable « de la *même manière que les commettants du fait de leurs préposés* ».
- Ainsi est évacuée la difficulté qui résultait de la distinction entre organe et préposé, en ce qui concerne le droit du tiers de demander réparation à l'employeur. Le texte de l'article 3 précise donc que, pour les besoins de la définition de la responsabilité patronale, le membre du personnel est considéré comme un préposé « *même s'il agit dans l'exercice de la puissance publique* »²⁷⁹.
- L'article 3 de la loi du 10 février 2003 confirme ce principe : la personne morale assume à l'égard des tiers une responsabilité entière : « *Les personnes publiques sont responsables du dommage causé à des tiers par les membres de leur personnel dans l'exercice de leurs fonctions (...)* ».
- Les actes de tous les membres du personnel sont couverts par la responsabilité du pouvoir public dès lors qu'ils présentent une relation²⁸⁰ avec les fonctions exercées et cela, même s'ils présentent un caractère intentionnel.

X. LES DEPENS

Les dépens sont laissés à charge de chacune des parties, vu l'absence de fondement – pour l'essentiel ainsi que le précisent les motifs qui précèdent – de leurs moyens respectifs pour quereller le jugement rendu le 16 janvier 2020 par le tribunal du travail de Liège, lequel est confirmé dans son dispositif.

Il n'y a pas lieu à réserver suite aux moyens superfétatoires concernant les dépens, tels que soutenus par l'appelant sur incident.

²⁷⁸ Un service public ne dispose que de deux possibilités d'engager du personnel : dans le cadre d'un statut ou sous contrat de travail, puisque dans ce dernier cas, la responsabilité civile du travailleur est régie par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

²⁷⁹ J.JACQMAIN, La loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des agents des services publics, *JDJ* n° 224, avril 2003, pp.33 et sv., notamment p.35.

²⁸⁰ L'acte fautif doit :

- avoir été commis pendant la durée des fonctions, c'est-à-dire soit sur le lieu et pendant l'horaire normal des prestations (le cas échéant en dehors de ces limites mais durant l'accomplissement des prestations convenues) ;
- présenter un rapport même indirect ou occasionnel avec les fonctions du travailleur.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

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,

1. Statuant sur la recevabilité des appels et de l'intervention volontaire

Dit les appels principal et incident recevables.

Dit l'intervention volontaire recevable.

2. Statuant sur le fondement de l'appel principal de la Ville

Dit l'appel principal de la Ville très partiellement fondé :

- en cela que le tribunal a estimé que la Ville s'était rendue coupable d'un comportement fautif à l'égard de Monsieur F., à partir du dépôt de la plainte formelle et motivée du 15 mars 2013, la faute étant en effet limitée dans la mesure précisée dans les motifs de cet arrêt, sans que la faute n'ait la nature d'un harcèlement moral « *institutionnel* »

Dit cet appel non fondé pour ce qui concerne :

- la demande d'écartement des pièces 11 B, 11 C, 12 A, 12 B, 13 A et annexes, 13 B et annexes, 39 et annexes, 40 et annexes, 46, 51, 53 B et 54 C du dossier inventorié de Monsieur F.
- la demande de réformation du jugement quant à la responsabilité de la Ville, sur la base de l'article 1384 du Code civil, pour les faits de harcèlement moral commis par Madame la directrice R.

Dit pour autant que de besoin que :

- le jugement est confirmé, ainsi que le demande la Ville, en ce qu'il est dit pour droit que Monsieur F. ne prouve avoir été victime de faits de harcèlement imputable à la Ville, donc à ses conseil et collègue.
- le jugement est confirmé en ce qui concerne la recevabilité de l'action délictuelle de Monsieur F. vis-à-vis de Madame R.
- le jugement est réformé dans la mesure où il n'a pas tenu compte des effets de l'arrêt rendu le 13 mai 2014 par le Conseil d'Etat.

3. Statuant sur le fondement de l'appel incident de Monsieur F.

Dit l'appel incident de Monsieur F. non fondé sur le chef de demande unique concernant le maintien de la pièce 78 dans son dossier. Les deux moyens soutenus par Monsieur F. ne sont pas fondés.

Pour autant que de besoin :

- Premièrement, le moyen soutenu pour écarter l'ensemble du rapport du conseiller en prévention n'est pas fondé.
- Deuxièmement, le jugement est confirmé en cela que le tribunal a jugé l'absence de faits permettant de constater un harcèlement moral « *institutionnel* » imputable à la Ville.
- Troisièmement, la demande formulée subsidiairement pour apporter la preuve par toutes voies de droit, notamment par enquête sur les faits précisés par cette demande est rejetée.

4. Statuant sur le fondement de la requête en intervention volontaire

Dit la requête en intervention volontaire non fondée, en sorte que le jugement est confirmé en cela que Madame R. est reconnue avoir exercé un harcèlement moral, au cours de la période litigieuse, entre le 5 septembre 2011 et le mois de juillet 2013.

5. Statuant sur les faits de harcèlement moral

Constate le caractère définitif du jugement rendu le 16 janvier 2020 par le tribunal du travail de Liège, en cela qu'il a jugé que Monsieur F. ne rapportait pas la preuve, avant le mois de septembre 2011, de faits de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral, ce qui n'est plus contesté.

Confirme le jugement dont appel par lequel le tribunal a constaté l'existence de faits de harcèlement moral au travail, au sens de l'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996, tel

qu'applicable au moment des faits, uniquement imputables à Madame la directrice R., à l'encontre de Monsieur F., entre le 5 septembre 2011 et le mois de juillet 2013.

6. Statuant sur l'indemnisation des faits constitutifs du harcèlement moral commis par Madame R.

La cour :

- confirme le jugement en cela que le tribunal a jugé que l'action délictuelle de Monsieur F. était recevable, puisque le délai de prescription de 5 ans débute en juillet 2013, pour toutes les conduites abusives de Madame R., qui sont constitutives de harcèlement moral. L'ensemble des faits, dont elle serait responsable, même antérieurs au 28 juillet 2012, peut être pris en compte ;
- confirme l'application faite de l'article 1384, al.3, du Code civil pour la condamnation de la Ville au paiement de la somme de 10 000,00 EUR, au titre de dommages et intérêts, évalués en équité dus à Monsieur F., en réparation du harcèlement moral exercé par Madame R. ;
- confirme la condamnation de la Ville aux intérêts compensatoires, calculés au taux légal, sur la somme de 10 000,00 EUR, à partir du 10 juillet 2015 ;
- confirme le jugement pour le surplus.

7. Statuant sur les dépens

Statuant quant aux dépens pour l'instance d'appel,

Faisant application des articles 1017, 1020 et 1021 du Code judiciaire,

Délaisse à la partie appelante au principal ses propres dépens pour l'instance d'appel, liquidés par elles à la somme de :

- 3 000,00 EUR correspondant à l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel

Délaisse à la partie appelante sur incident ses propres dépens pour l'instance d'appel, liquidés par elle à la somme de :

- 1 320,00 EUR correspondant à une indemnité de procédure pour un litige non évaluable en argent.

Délaisse à la partie intervenant volontairement ses propres dépens, liquidés par elle à la

somme de :

- 1 320,00 EUR, correspondant à une indemnité de procédure pour un litige non évaluable en argent (article 1022 du Code judiciaire)

Confirme pour le surplus la liquidation des dépens jugée par le tribunal dans le jugement dont appel.

Délaisse à la partie appelante au principal la somme de 20,00 EUR payée au titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne conformément à l'article 4, par.2, de la loi du 19 mars 2017, publiée au moniteur belge du 31 mars 2017, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2017.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Joël HUBIN, Conseiller suppléant faisant fonction de Président,
Colette GERARD, Conseiller social au titre d'employeur,
Jacky PIERSON, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Lesquels signent ci-dessous excepté Madame Colette GERARD, Conseiller social au titre d'employeur, qui s'est trouvée dans l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).

Le Greffier

Le Conseillers social

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **VINGT DEUX AVRIL DEUX MILLE VINGT DEUX**, par Monsieur Joël HUBIN, Conseiller suppléant, assisté de Madame Nadia PIENS, greffier, qui signent ci-dessous :

Le Greffier

Le Président