

Numéro du répertoire
2015 / 70
R.G. Trib. Trav.
11/111/A
Date du prononcé
10 février 2015
Numéro du rôle
2013/AN/34 – 2013/AN/40
En cause de :
Gt
C/
B:

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

N° d'ordre

323

Cour du travail de Liège

Division Namur

13e chambre - Namur

Arrêt

Procédure civile - surséance à statuer – adage « le criminel tient le civil en l'état » - notion – conditions ; Titre préliminaire du CIC, art. 4

Droit du travail – harcèlement moral – notion – charge de la preuve – conflit au sein d'une zone de police ; loi 4/8/1996, art. 32ter, 32septies et 32undecies

COVER 01-00000088316-0001-0029-01-01-1



R.G. n°2013/AN/34

EN CAUSE DE :

Monsieur F G

appelant, Intimé sur incident, comparaisant personnellement assisté de son conseil Maître André-Marie Servais, avocat.

CONTRE :

Monsieur S B

Intimé, comparaisant par son conseil Maître Steve Gilson, avocat.

EN PRESENCE DE :

1. La Commune de JEMEPPE-SUR-SAMBRE, en la personne de son Bourgmestre et président du Conseil de police de la Zone de Jemeppe-sur-Sambre, Monsieur Joseph DAUSSOGNE, dont les bureaux sont établis à 5190 JEMEPPE-SUR-SAMBRE, Place Communale, 20, inscrite à la B.C.E. sous le n°0216.697.703

1^{ère} partie appelée à la cause, Intimée sur incident, comparaisant par son conseil Me Nicolas DEVAUX, avocat.

2. Monsieur l'Auditeur du travail, représenté par Monsieur l'Avocat général Frédéric KURZ

2^e partie appelée à la cause



et

R.G. n°2013/AN/40

EN CAUSE DE :

La Commune de JEMEPPE-SUR-SAMBRE, en la personne de son Bourgmestre et président du Conseil de police de la Zone de Jemeppe-sur-Sambre, Monsieur Joseph DAUSSOGNE, dont les bureaux sont établis à 5190 JEMEPPE-SUR-SAMBRE, Place Communale, 20, Inscrite à la B.C.E. sous le n°0216.697.703

appelante, intimée sur Incident, comparaisant par son conseil Me Nicolas DEVAUX, avocat.

CONTRE :

Monsieur S B

intimé, comparaisant par son conseil Maître Me Steve Gilson, avocat

EN PRESENCE DE :

1. Monsieur F G

1^{ère} partie appelée à la cause, intimé sur Incident, comparaisant personnellement assisté de son conseil Maître André-Marie Servais, avocat.

2. Monsieur l'Auditeur du travail, représenté par Monsieur l'Avocat général Frédéric KURZ

2^e partie appelée à la cause



INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 12 novembre 2012 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Namur (R.G. n°11/111/A),

Vu les appels formés par requête déposées au greffe de la Cour du travail les 19 février et 7 mars 2013 et régulièrement notifiées à la partie adverse le lendemain,

Vu les ordonnances rendues le 16 avril 2013 sur la base de l'article 747 du Code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 6 mai 2014,

Vu les conclusions principales et de synthèse déposées par l'appelant au greffe respectivement les 17 septembre 2013 et 31 janvier 2014,

Vu les conclusions principales et de synthèse déposées par de l'appelante reçues au greffe respectivement les 2 décembre 2013,

Vu les conclusions principales et de synthèse déposées par l'intimé au greffe respectivement les 24 juin 2013 et 28 mars 2014,

Vu les dossiers déposés par l'appelant et par l'intimé les 16 et 18 avril 2014,

Vu le dossier complémentaire déposé par la partie appelante en date du 9 mai 2014 et ses ultimes conclusions de synthèse, reçues au greffe le 21 octobre 2014,

Vu le dossier de pièces de la Commune, déposé à l'audience du 28 octobre 2014,

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 28 octobre 2014.

Monsieur l'avocat général Kurz a déposé un avis écrit au greffe le 6 novembre 2014. Monsieur B a répliqué à cet avis dans le délai qui avait été imparti aux parties pour ce faire et à l'expiration duquel les causes ont été prises en délibéré.

Dans la mesure où les deux procédures concernent une même situation, de fait et droit, puisqu'il s'agit de deux appels d'un même jugement, l'administration d'une bonne justice commande qu'elles soient jugées en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément. Il y a lieu de les joindre pour connexité en application de l'article 30 du Code judiciaire.

I LES DEMANDES ORIGINAIRES – LE JUGEMENT – L'OBJET DES APPELS

1.

En première Instance, monsieur B ci-après dénommé monsieur B., a demandé la condamnation solidaire de la commune de Jemeppe-sur-Sambre et de monsieur G ci-après monsieur G., à lui payer 5.000 euros et 1 euro provisionnel en réparation du dommage subi en raison d'un harcèlement moral.

Il a également demandé la condamnation de la seule commune de Jemeppe-sur-Sambre à lui payer 4.000 euros en réparation du dommage subi en raison du défaut de respect des obligations qui lui incombaient en qualité d'employeur.



Il demandait également les intérêts sur les sommes lui revenant, les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire.

2.

Le jugement attaqué a été rendu le 12 novembre 2012 par le tribunal du travail de Namur¹.

Il a dit la demande recevable et partiellement fondée. Il a condamné solidairement monsieur G. et la commune à payer à monsieur B. la somme de 2.500 euros nets de dommages et intérêts, à majorer des intérêts, ainsi que les dépens liquidés à 990 euros d'indemnité de procédure.

3.

Par son appel, monsieur G. demande la réformation du jugement dans la mesure où il a fait droit à la demande originaire de monsieur B. Il sollicite que ce dernier soit intégralement débouté et condamné aux dépens.

4.

La commune de Jemeppe-sur-Sambre a également fait appel du jugement en ce qu'il l'a condamnée au paiement de dommages et intérêts. Elle demande aussi que monsieur B. soit condamné aux dépens des deux instances.

5.

Monsieur B. a quant à lui fait appel incident du jugement en ce qu'il ne déclarait sa demande que partiellement fondée. Il sollicite que sa demande originaire soit déclarée fondée en totalité.

II LES FAITS

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

6.

Monsieur B. est inspecteur de police depuis le 1^{er} mai 2001 au sein de la zone de police mono-communale de Jemeppe-sur-Sambre. Au moment des faits, il était affecté au service « Intervention ».

La zone de police comptait, en juin 2009, 50 travailleurs.

Monsieur G. était, toujours au moment des faits litigieux, commissaire divisionnaire et chef

¹ Trib. trav. Namur (2^{ème} ch.), 12 novembre 2012, R.G. : 11/111/A.



de corps de cette zone de police.

7.

Le 12 octobre 2008, quatre inspecteurs du service « intervention » ont adressé un rapport à monsieur G. et au directeur opérationnel (M. L.) au sujet des difficultés d'organisation et de gestion en raison de la pénurie de personnel et du risque potentiel de ne plus être en mesure d'assurer les missions obligatoires de police.

Au cours de ce mois, 13 membres du service « Intervention » sur 22 (dont un affecté au service « planton-plainte ») – alors que le cadre est de 24 – se sont absentés pour raison médicale dont monsieur B. (du 6 au 17 octobre pour fatigue et surmenage et ensuite du 14 au 21 novembre 2008 à la suite d'un décès familial, avec contrôle le 16 octobre ayant confirmé son état d'incapacité).

A son retour, monsieur B. s'est vu supprimer les prestations de week-end et a vu son horaire adapté pour éviter les heures supplémentaires.

Par une note du 30 octobre 2008 monsieur B. a fait part de tension avec les inspecteurs principaux et de l'injustice subie du fait du changement d'horaire.

8.

Le 7 novembre 2008, un entretien s'est tenu entre messieurs B. et G.

9.

Le 9 janvier 2009, un article de presse paraît avec une relation de propos tenus par monsieur G. au sujet de difficultés internes à la zone de police. Le titre de cet article était « Ces flics ? Des chochottes ! »

10.

Le 13 janvier, une entrevue a eu lieu entre messieurs B. et G.

11.

Le 16 janvier 2009, un nouvel article de presse est paru, comportant des déclarations de monsieur B. cette fois, par lesquelles il qualifiait notamment le management de la zone de police de défaillant. Le titre de cet article était « La base charge un management défaillant ». Il se concluait par une phrase prêtée à monsieur B. : « Si, en plus de ces situations stressantes du terrain, il faut y ajouter l'incompréhension et l'indifférence de notre hiérarchie, je crains un dérapage ».

Le même jour, trois inspecteurs principaux du service « Intervention » ont réagi à cet article en s'adressant à monsieur G. pour dénoncer des propos mensongers relevant de la calomnie. Les auteurs de ce rapport relevaient notamment les tâches administratives et de gestion leur incombant, le caractère justifié par les barèmes des différences de traitement,



le fait que monsieur B. figurait parmi les premiers bénéficiaires de sursalaires et son ressentiment suite à des échecs répétés dans ses demandes de promotion. Ces inspecteurs concluaient leur rapport en indiquant que la relation de confiance existant entre eux et monsieur B. était brisée et qu'il leur était impossible de continuer à travailler normalement avec un collaborateur divulguant des informations dans la presse. Ils demandaient par conséquent à monsieur G. de prendre une mesure urgente d'éloignement du service « intervention ».

12.

Le 23 janvier 2009, monsieur B. a été affecté comme « planton plainte » toute la journée.

13.

Le 3 février 2009, un rapport d'évaluation défavorable à monsieur B. a été établi, dans le cadre d'une demande de promotion.

Il y était indiqué en rapport à la question de savoir si dans l'exécution de ses fonctions il monsieur B. avait déjà généré des solutions lors de circonstances imprévues ou difficiles : « Selon l'ensemble de sa hiérarchie, il aurait plutôt tendance à générer des conflits plutôt que d'apporter des solutions » et en réponse à la question de savoir s'il avait pris des initiatives en vue d'améliorer le fonctionnement du service : « oui, mais elles ne sont pas réalistes et la manière de les proposer sont maladroites. Exemple concret : article paru dans la presse joint en annexe I ».

Le lendemain, monsieur B. a rédigé un « mémoire » en réponse à cette évaluation.

14.

Le même 4 février 2009, monsieur G. a requis un examen psychologique approfondi de monsieur B. par le S.P.M.T. (Service de prévention et de médecine du travail), faisant état d'une inquiétude de la hiérarchie quant à ses aptitudes actuelles à gérer sa carrière professionnelle (gestion du stress du policier armé dès lors qu'il fait état d'un mal-être susceptible persistant qui pourrait engendrer un dérapage).

15.

Le 5 février 2009, monsieur B. a contesté son évaluation car avant de subir du harcèlement, il était qualifié de bon élément. Il a justifié sa déclaration à la presse par l'ambiance explosive de l'instant et l'envie de s'exprimer après avoir en vain tenté diverses suggestions, indiquant qu'il fallait la comprendre comme un appel à l'aide face à l'inertie des supérieurs hiérarchiques.

16.

Du 9 au 20 février 2009, monsieur B. a été en incapacité de travail.



17.

Le 10 février 2009, monsieur G. a pris à l'égard de monsieur B. une mesure d'ordre faisant référence à l'article paru dans la presse le 16 janvier 2009 et à une note interne émanant des inspecteurs principaux qui dirigeaient le service « interventions ». Il a reproché à monsieur B. d'avoir dénigré sa hiérarchie, son animosité envers celle-ci, ses menaces de déposer plainte auprès du Comité P, le fait de faire état de harcèlement, ses exigences de justification des décisions prises par la hiérarchie, la manifestation de frustration lorsque ses idées ne sont pas suivies et l'absence de manifestation des marques de politesse élémentaire et de respect à ses supérieurs dont l'intégrité est mise publiquement en doute.

Monsieur G. a ainsi décidé d'un éloignement du service, momentanée et d'une durée indéterminée, et d'une mise à la disposition du service « proximité ».

18.

Le 16 février 2009, monsieur B. a déposé plainte pour harcèlement moral contre monsieur G. Il y fait état de mesures d'intimidation à son encontre (faits des 7 novembre 2008 et 23 janvier 2009), d'une mesure d'ordre prise contre lui, de la visite d'une équipe de collègues alors qu'il est en incapacité afin qu'il signe un document pour accusé de réception (les 12/13 février) et l'envoi par recommandé le 11 février de la mesure d'ordre. Il souhaite sa réintégration immédiate dans son service.

Cette plainte a été notifiée le même jour au bourgmestre de la commune de Jemeppe-sur-Sambre.

19.

Le 17 février 2009, monsieur B. a rédigé une note d'observations concernant la mesure d'ordre qui lui avait été notifiée. Il reprochait notamment un défaut d'audition préalable et le fait d'être l'objet d'une mesure disciplinaire déguisée.

20.

Le 3 mars 2009, le médecin examinateur a constaté les aptitudes de monsieur B. à exercer son activité de policier de proximité sans restriction. Son rapport portait la mention « A revoir lors de la réaffectation à la police d'intervention ».

21.

Le 22 avril 2009, un collègue de monsieur B. a adressé à monsieur G. un courrier contresigné par une dizaine d'autres s'étonnant de la mesure d'ordre et donnant une image différente de celle décrite dans la mesure prise.

22.

Le 13 mai 2009, la présidente du tribunal du travail de Namur a rendu une ordonnance dans un dossier opposant notamment monsieur G. et un autre inspecteur, ordonnance ultérieurement réformée en appel.



23.

Le 27 mai 2009, monsieur B. s'est adressé au bourgmestre de Jemeppe-sur-Sambre pour demander sa réintégration dans son service.

Il a demandé également à monsieur G. de prendre position sur la mesure « provisoire » contestée qu'il assimilait à une mesure disciplinaire. Il a encore reproché à monsieur G. le manque de réaction sur le mémorandum de défense relatif à l'évaluation et l'absence de décision de réintégration.

24.

Le 2 juin 2009, monsieur G. a répondu qu'il n'avait pas encore pris position et qu'elle dépendrait d'une évaluation du comportement à effectuer en juin.

25.

Le 17 juin 2009, monsieur B. a déposé plainte à charge d'inconnu pour calomnie et diffamation arguant qu'il lui a été interdit d'avoir des contacts avec la presse et que monsieur G. a été cité dans un article paru le 15 juin dans lequel il signale qu'un « repent » lui aurait confirmé que la version du complot pour la plupart des inspecteurs tombés malades en 2008.

Cette plainte a été classée sans suite le 2 décembre 2009.

Monsieur B. s'est constitué alors partie civile le 13 avril 2010 pour obtenir des précisions de monsieur G. sur l'identité du « repent » parce qu'il se sentait concerné étant lui-même tombé malade à cette époque.

26.

Le 18 juin 2009, monsieur G. a été interpellé à nouveau au sujet de la mesure d'éloignement.

27.

Le 30 juin 2009, deux inspecteurs principaux ont écrit à monsieur G. et au directeur opérationnel, M. L., au sujet de l'aggravation des problèmes récurrents dans l'organisation du service « intervention » à la suite de la pénurie de personnel.

28.

Le 1^{er} juillet 2009, monsieur B. a été réintégré au sein du service « intervention ».

29.

Le 7 juillet 2009, le conseil de monsieur B. a demandé au S.P.M.T. de lui faire part des suites données à la plainte déposée. Le S.P.M.T. l'a invité à s'adresser au bourgmestre lequel répond le 12 octobre ne pas avoir été tenu au courant de la plainte. Un nouvel exemplaire du rapport a alors été envoyé par le S.P.M.T. au bourgmestre.



Les conclusions du rapport finalement transmis par le bourgmestre à monsieur B font état : « Selon plusieurs témoignages, le mode de management et de communication de M. G. induiraient une charge psychosociale préjudiciable au climat de travail. Il pourrait être envisageable de remédier à ce malaise en vous aidant, par exemple, de l'analyse des risques effectuée par le conseiller en prévention psychosocial du S.P.M.T. Cette analyse émet des pistes de recommandations afin d'améliorer le bien-être au travail au sein de la zone de police de Jemeppe-sur-Sambre. Les difficultés pointées dans ce rapport de plainte motivée ont été mises largement en avant dans cette analyse des risques psychosociaux : manque de communication et d'écoute, inégalité des horaires de travail, manque de soutien. Nous vous conseillons d'envisager le retour de M. B. au sein du service Intervention. Cependant, il sera nécessaire d'entreprendre un travail concernant le rétablissement du dialogue entre les deux protagonistes afin de ne plus en arriver à communiquer par voie de presse ».

30.

Le 24 novembre 2009, le bourgmestre a indiqué avoir pris les mesures suivantes :

1. Retour de [monsieur B.] au service Intervention,
2. Organisation de réunions de coordination réunissant les officiers de la zone ayant pour but de renforcer la communication et l'écoute au sein de chaque service.
3. Organisation d'une réunion d'information à destination des membres du personnel de la zone concernant les résultats de l'enquête de la charge psychosociale au sein de la zone prévue le 2 décembre 2009.
4. Organisation d'une réunion d'information à destination des membres du conseil police concernant les résultats de l'enquête de la charge psychosociale au sein de la zone prévue le 7 décembre 2009.
5. Distribution d'une brochure éditée par le S.P.M.T. à tous les membres du personnel de la zone de police (« Un problème au travail... Où puis-je trouver de l'aide ? »).

31.

Le 9 décembre 2009, la presse fait état d'une déclaration de monsieur G. au sujet du sabotage de son action par quatre ou cinq personnes (non citées). Cette déclaration a été faite lors d'une rencontre avec la presse qui a suivi une réunion « spéciale police » entre le bourgmestre et monsieur G.

32.

En 2010, les évaluations de monsieur B. ont été positives. Les mentions sont bonnes à l'exception d'une seule « satisfaisant » parce que l'intéressé devait faire attention à la manière de présenter les problèmes à la hiérarchie.

33.

Des conflits internes à la hiérarchie ont abouti, outre à des articles de presse incendiaires, à des plaintes pénales croisées, des suspensions (ultérieurement annulées par le Conseil d'Etat) et un changement à la tête de la zone de police. Progressivement, non sans préavis de grève, le calme s'est rétabli fin 2011 par la signature d'un protocole d'accord avec les



organisations syndicales.

34.

Relevons que le rapport sur la charge psychosociale faisait état : « de ce qu'une partie importante du personnel estime qu'il n'existe pas de climat de confiance ou de collaboration avec la hiérarchie et qu'une très importante majorité s'estime satisfaite des horaires et de son salaire. Il est pointé un manque d'investissement dans les problématiques de harcèlement et de discrimination. Sur la base des informations données par le personnel, il est notamment relevé « un malaise important et large au niveau du fonctionnement général de la zone sur des points tels que l'organisation, l'application du respect des directives au sein des différents services ainsi que sur la collaboration. Les difficultés évoquées par le personnel se rattachent à chaque fois à la communication, au dialogue, à l'écoute, à la reconnaissance et au manque de coordination entre services mais également entre niveaux hiérarchiques. Le personnel décrit également un sentiment de manque de confiance envers le personnel, une unilatéralité dans les décisions. Face à ces facteurs de risque, nous nous permettons d'attirer votre attention sur l'importance d'avoir, dans un service de police, une Autorité présente et dirigeante ainsi qu'une cohésion dans le fonctionnement de la zone. En effet, le métier de policier relève de l'exercice d'une fonction de contact avec des personnes parfois violentes ou défavorisées mais également une fonction de contrôle et de répression. Afin de faire face à cette réalité, il est important que la zone puisse proposer à son personnel une structure claire et sécurisante du point de vue psychosocial. Cela nous apparaît comme une nécessité de fonctionnement visant le bien-être du travailleur. Au vu des éléments de ce rapport, nous recommandons, comme le suggère le personnel, des réunions de concertation entre membres des différents services et entre les responsables de ceux-ci. Nous attirons également votre attention sur l'importance d'un message plus uniforme et d'une manière de fonctionner plus homogène pour l'ensemble de la zone. Aujourd'hui et via ces questionnaires, il nous semble détecter un climat social tendu, une perte de confiance importante entre la base et l'autorité ainsi qu'entre membres du personnel. Face à cela, nous vous suggérons d'être patients mais nous vous invitons, afin d'avancer vers la reconstruction d'un climat serein, d'investir dans l'écoute, le dialogue et la communication avec le personnel et de veiller particulièrement à un fonctionnement visant l'équité et la transparence pour tous ».

III LA POSITION DES PARTIES

La position de monsieur G.

35.

Monsieur G. expose en substance que le jugement attaqué n'a pas tenu compte du contexte particulier dans lequel se sont déroulés les faits litigieux. Il fait valoir que le rapport du SPMT a conclu à l'absence de harcèlement, même si son mode de gestion n'était pas exempt de



toute critique. Par ailleurs, le jugement attaqué n'a pas tenu compte de l'analyse des faits accomplie par la cour du travail dans la procédure menée par monsieur E.

36.

A titre principal, monsieur G. sollicite la surséance à statuer. Il fait valoir à cet égard que l'un des faits allégués à titre de harcèlement est l'objet d'une plainte de monsieur B. pour diffamation et calomnie, toujours pendante actuellement. Le fait que cette plainte soit dirigée contre X est indifférent à cet égard.

37.

Il souligne le contexte particulier à la zone de police, marqué par un interventionnisme permanent des autorités communales. Dès lors, si des problèmes existaient au sein de la zone de police, ils étaient en réalité largement imputables aux responsables politiques communaux.

Par ailleurs, la zone de police était également le terrain d'un règlement de comptes ouvert entre deux syndicats policiers et qui lui échappait.

38.

Monsieur G. rappelle le cadre légal et réglementaire des zones de police, le statut des agents et le régime juridique des détachements par mesure d'ordre.

Il rappelle également les principes concernant la définition du harcèlement moral, spécialement en cas d'exercice de l'autorité.

39.

En l'espèce, monsieur G. estime que quatre griefs lui sont adressés, sans cependant que leur réalité puisse être déduite de leur seule allégation.

Il souligne que l'écartement du service « intervention » de monsieur B. lui a été explicitement demandé par un rapport des trois supérieurs hiérarchiques mettant en évidence des faits concrets et ne pouvant être suspecté de partialité. En prenant cette mesure d'ordre, il a donc agi de la manière la moins préjudiciable pour monsieur B.

Si monsieur G. admet avoir réagi à certaines accusations par voie de presse, il souligne ne pas avoir « allumé la mèche », n'être pas responsable des propos qui lui ont été prêtés et n'avoir eu aucune intention de nuire.

Monsieur B. peut par ailleurs difficilement alléguer tout à la fois une surcharge de travail et avoir été victime d'une suppression de ses heures supplémentaires, lesquelles ne constituent pas un droit acquis.



Quant au reproche d'avoir empêché monsieur B. d'accéder à un grade supérieur, monsieur G. souligne qu'il n'avait qu'une compétence d'avis, non contraignant. Si son avis a été défavorable, c'est en particulier en raison de manquements au devoir de réserve dans le chef de monsieur B. Au contraire, il a laissé à ce dernier la chance de retirer publiquement ses propos.

La position de la commune

40.

La commune rappelle les faits : sa zone de police est une zone mono-communale comportant environ 50 membres du personnel. Le chef de zone au moment des faits était monsieur G. Monsieur B. était inspecteur de police, affecté au service « intervention », sous l'autorité de trois inspecteurs principaux.

Elle indique que monsieur B. a fait publier un article de presse en janvier 2009 mettant en cause monsieur G., amenant ce dernier à répliquer par les mesures contestées.

Un autre membre du personnel a, à la même époque, également déposé plainte pour harcèlement. Cette plainte a donné lieu à une procédure déboutant finalement l'intéressé de toutes ses prétentions.

La commune indique avoir demandé un rapport d'audit au SPMT au sujet des risques psycho-sociaux dans la zone de police. Ce rapport a ensuite été débattu de manière normale, même si sa mise en œuvre a été rendue difficile par les dissensions entre monsieur G. et un autre commissaire qui se disputaient le leadership de la zone.

C'est dans ce contexte que s'est déroulé le conflit entre messieurs B. et G., le second ayant pris des mesures d'ordre à l'encontre du premier, avant que la commune n'intervienne pour pacifier la situation.

41.

La commune considère que les demandes de monsieur B. méconnaissent l'organisation de la zone de police dans laquelle l'autorité administrative et l'autorité hiérarchique sont exercées par le collège et le conseil de police, plus par le bourgmestre. L'autorité fonctionnelle, incluant notamment la direction générale et les ressources humaines, est exercée par le chef de corps.

Par conséquent, c'est ce dernier qui est en cause dans l'ensemble de la problématique en cause, bien plus que les autorités communales qui n'en ont pas été tenues informées et que monsieur G. tente d'impliquer pour éluder sa responsabilité.



42.

La commune relève que monsieur B. s'est épanché dans la presse à l'encontre de son chef de corps. C'est donc lui qui a manqué de la plus élémentaire réserve. De même, monsieur B. ne peut faire référence à la procédure menée par un de ses collègues sans indiquer qu'elle s'est terminée par un rejet de toutes ses prétentions.

La commune considère que, si même les affirmations de monsieur B. devaient être suivies, rien ne pourrait lui être reproché, sur aucun fondement légal.

Elle renvoie largement à l'arrêt de la cour du travail rendu dans la procédure mettant en cause monsieur G. et monsieur E.

Elle relève également que l'avis de l'auditeur du travail concluait à l'absence de harcèlement, mais uniquement à de la maladresse managériale, et à l'absence de défaillance dans le chef de la commune.

La position de monsieur B.

43.

Monsieur B. expose sa version des faits. Il indique qu'en 2008 est apparu un profond malaise entre le personnel de base et la hiérarchie de la zone de police. Le rapport du SPMT de juin 2009 est particulièrement éclairant à cet égard. Il expose également que, dans ce climat tendu, monsieur G. a fait à la presse des déclarations très choquantes pour ses subordonnés, rejetant notamment les responsabilités sur certains d'entre eux.

C'est ce qui a amené monsieur B. à déposer plainte pour harcèlement en février 2009. A l'appui de cette plainte, il dénonçait des mesures d'intimidation et la suppression de ses heures supplémentaires, un rapport d'évaluation défavorable et en porte-à-faux par rapport à ceux qui l'avaient précédé, un examen psychologique approfondi que rien ne justifiait et une mesure d'ordre l'éloignant du service « intervention », laquelle lui a été notifiée en mains propres par des collègues. Monsieur B. indique avoir fait valoir des observations quant à cette mesure d'ordre, qui n'ont cependant pas été suivies de la moindre réaction.

Monsieur B. explique également avoir interpellé à plusieurs reprises le bourgmestre de Jemeppe-sur-Sambre pour solliciter sa réintégration et l'informer de la situation. Celui-ci répondit, au mépris de la vérité, n'avoir pas été informé, notamment par le SPMT.

Monsieur B. considère que tous ces manquements lui ont causé un préjudice matériel et moral dont il demande la réparation.



44.

Monsieur B. conteste en premier lieu la demande de surséance à statuer avancée par monsieur G.

Il fait valoir que la plainte qu'il a déposée l'a été contre X. Elle vise à identifier l'auteur des propos diffamatoires qui ont été tenus à monsieur G. à son sujet. Elle est donc sans incidence sur les faits de harcèlement en cause.

45.

Monsieur B. estime avoir été victime de faits de harcèlement moral. Il rappelle la définition de cette notion, de même que les règles de preuves applicables.

Le premier de ces faits est la modification de son horaire de travail en octobre 2008, de manière à le priver de toute possibilité de sursalaire.

Cette suppression n'était pas motivée par les besoins du service mais visait uniquement, en guise de rétorsion, à diminuer significativement son salaire.

Le deuxième fait est une intimidation verbale lors d'un entretien du 23 janvier 2009 au cours duquel il lui a été demandé de retirer certains propos tenus dans la presse, le menaçant d'un rapport d'évaluation négatif en cas de refus.

Le troisième fait est un rapport négatif rendu dans le cadre de l'évaluation d'une promotion, alors que toutes ses évaluations précédentes étaient très favorables.

Le quatrième fait est la demande d'expertise médicale visant les aptitudes de monsieur B. à exercer encore ses fonctions. Cette demande était évidemment vexatoire et une mesure de rétorsion.

Le cinquième fait est la mesure d'ordre consistant en un écartement du service « intervention », mais également du commissariat de Jemeppe-sur-Sambre. Cette mesure était également la réaction à l'article paru dans la presse le 16 janvier 2009 et à un prétendu manque de respect à l'égard de ses supérieurs.

Monsieur B. relève que tous ces faits ne sont, en tant que tels, pas contestés par monsieur G. Les explications qu'il donne ne sont par ailleurs pas de nature à démontrer l'absence de harcèlement.

Monsieur B. relève que l'arrêt rendu par la cour du travail et concernant monsieur E. ne peut lui être opposé. Les faits et la situation étaient en effet bien différents, même si les deux plaignants ont fait l'objet d'une mesure d'ordre de monsieur G. De même, la cour n'est pas liée par l'avis du conseiller en prévention, dont le rapport met d'ailleurs en exergue des



dysfonctionnements importants au sein de la zone de police et n'exclut pas la possibilité d'un harcèlement.

46.

Dès lors que le harcèlement est établi, monsieur B. estime devoir être indemnisé pour le dommage moral et matériel qui en a résulté.

A l'égard de monsieur G., il sollicite 5.000 euros de dommage moral et un euro provisionnel de dommage matériel, lié à la perte de sursalaires.

Il souligne que la responsabilité de la commune est également engagée dans la mesure où le chef de corps est sous l'autorité du bourgmestre ou du collège de police. Il met en avant le fait que le bourgmestre a été informé de la plainte pour harcèlement moral et du rapport du SPMT, de sorte qu'il ne pouvait ignorer la situation. Il n'a cependant pris aucune mesure pour y remédier, ni apporté aucun soutien à monsieur B.

Cette responsabilité de la commune découle donc de sa qualité d'employeur et des obligations des articles 32septies ou 32quinquies de la loi du 4 août 1996, ou de l'article 1382 du Code civil, ou encore en raison de la faute de son préposé, monsieur G.

47.

Monsieur B. demande la condamnation de la commune et de monsieur G. aux dépens. Subsidiairement, si les dépens devaient être mis à sa charge, il en demande la réduction compte tenu de ses revenus modérés.

IV L'AVIS DU MINISTRE PUBLIC

48.

Monsieur l'avocat général renvoie à l'exposé des faits que comporte le jugement et expose les thèses des différentes parties en cause.

Il rappelle de même les principes concernant la notion de harcèlement au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996, tel qu'introduit par la loi du 11 juin 2002 et modifié par la loi du 10 janvier 2007. Selon lui, le harcèlement suppose plusieurs conduites abusives, c'est-à-dire ayant chacune un caractère abusif.

N'est pas abusive la conduite ne reposant que sur un sentiment sans être objectivée, qui se limite à l'exercice de l'autorité - même maladroit, qui relève d'un conflit dans lequel chaque partie porte sa part de responsabilité ou qui ne procède que de la « maltraitance managériale ». L'abus requiert un comportement dénué d'intérêt raisonnable ou suffisant et excédant manifestement le comportement d'une personne prudente et diligente placée dans la même situation.



Monsieur l'avocat général expose également les règles applicables à la preuve des faits de harcèlement.

49.

Monsieur l'avocat général estime que les faits invoqués à titre de harcèlement doivent être appréciés dans leur contexte, celui-ci pouvant concourir à leur caractère abusif.

50.

S'agissant de la suppression d'heures supplémentaires au retour d'une période d'incapacité de travail, il considère qu'il n'existait pas de droit acquis de monsieur B. à en bénéficier. Cette suppression ne peut donc être considérée comme une conduite abusive et il n'est pas démontré qu'elle constituerait une mesure de rétorsion. Les explications données par monsieur G. à ce sujet paraissent crédibles et de bon sens. Cette suppression a du reste concerné d'autres personnes que monsieur B.

En ce qui concerne une intimidation destinée à faire retirer à monsieur B. certaines déclarations faites dans la presse, monsieur l'avocat général estime également que le comportement de monsieur G. n'a pas été abusif. Monsieur B. avait en effet fait des déclarations exposant au grand jour les difficultés connues dans la Zone de police. Il n'était pas anormal de lui faire savoir que de tels propos critiques publics étaient peu compatibles avec une intégration harmonieuse dans la hiérarchie.

De même, une évaluation défavorable n'est pas, par elle-même, un acte de harcèlement et pouvait se justifier par les déclarations de monsieur B. dans la presse.

S'agissant de la mesure d'ordre adoptée par monsieur G. à l'encontre de monsieur B., il doit être noté qu'elle est intervenue suite à un rapport de service signalant un certain nombre de griefs. Dans ces conditions, monsieur l'avocat général exclut qu'elle constitue une sanction disciplinaire déguisée. La notification de cette mesure au domicile de monsieur B. n'est pas une conduite objectivement abusive.

Il considère par contre que la demande de visite médicale, n'était fondée sur aucun élément objectif et était abusive. A elle seule, elle ne permet pas de conclure à un harcèlement.

De manière générale, la volonté de nuire ne paraît pas présente, même si les faits s'inscrivaient dans un contexte particulièrement délétère qui a certainement influencé les deux protagonistes.

51.

Faute de harcèlement, les appels principaux sont fondés et l'appel incident de monsieur B. ne l'est pas.



V LA DECISION DE LA COUR

La recevabilité des appels

52.

Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité des appels, principaux et incidents, sont par ailleurs remplies.

53.

Les appels sont recevables.

La demande de surséance à statuer

54.

Selon l'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 18 avril 1878 contenant le Titre préliminaire du Code de procédure pénale, l'action civile peut être poursuivie en même temps et devant les mêmes juges que l'action publique. Elle peut aussi l'être séparément; dans ce cas l'exercice en est suspendu tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique, intentée avant ou pendant la poursuite de l'action civile.

55.

Même s'il n'est pas formellement exprimé par la disposition précitée, le corolaire direct, et en réalité la cause, de celle-ci est constitué par la règle de l'autorité de la chose jugée du pénal sur le procès civil ultérieur, découlant elle-même du caractère *erga omnes* de la chose jugée en matière répressive².

Ce principe général du droit³ est exprimé comme suit par la doctrine : "la juridiction civile ne peut remettre en question ce qui a été jugé définitivement, certainement et nécessairement par le juge répressif sur l'existence d'un fait qui forme la base commune de l'action civile et de l'action publique"⁴.

² Voy. P. Mahaux, "La chose jugée et le Code judiciaire" *mercuriale* prononcée à l'audience solennelle de rentrée de la Cour de cassation du 1^{er} septembre 1971, *J.T.*, 1971, p. 588.

³ Cass., 27 juin 1972, *Pas.*, 1014; Cass., 27 novembre 1970, *Pas.*, p. 275.

⁴ H. Bosly, D. Vandermeersch et M. A. Beernaert, *op. cit.*, et les nombreuses références citées.



Cette règle connaît un tempérament important, qui ne concerne pas l'espèce, tenant au respect du droit au procès équitable de celui qui n'a pas été partie au procès pénal ou n'a pu y faire valoir librement ses intérêts⁵.

56.

La dernière règle de l'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 18 avril 1878 est fréquemment exprimée sous la forme de l'adage « le criminel tient le civil en état ».

Elle est d'ordre public⁶.

Son application requiert que l'action publique ait effectivement été mise en mouvement, soit par la saisine d'un juge d'instruction, soit par celle d'une juridiction répressive⁷. L'ouverture d'une information ou une plainte auprès du procureur du Roi ne suffisent pas.

Cette règle vise à éviter la contradiction entre plusieurs décisions judiciaires sur des points communs aux deux actions et à consacrer la primauté des juridictions pénales sur celles de nature civile : « la règle consacrée par l'article 4 de la loi du 18 avril 1878 suivant laquelle, lorsque l'action civile n'est pas poursuivie en même temps et devant les mêmes juges que l'action publique, l'exercice en est suspendu tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique, est justifiée par le fait que le jugement pénal a, à l'égard de l'action civile intentée séparément, autorité de la chose jugée sur les points qui sont communs à l'action publique et à l'action civile »⁸.

Elle n'est par conséquent pas applicable, lorsque la décision à rendre ultérieurement par le juge répressif n'est susceptible ni de contredire la décision du juge civil, ni d'exercer une influence sur la solution du litige dont celui-ci est effectivement saisi⁹. Il appartient à la cour de cassation d'apprécier si le juge a pu légalement déduire des faits qu'il avait constatés qu'il n'y avait pas de risque de contradiction entre les décisions des juges pénal et civil¹⁰.

Elle n'est pas soumise à la condition que la partie, qui soulève une exception de surséance fondée sur cette disposition légale, rapporte la preuve que les infractions qu'elle invoque et qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'action civile sont établies ou même simplement vraisemblables¹¹.

⁵ Cass., 15 février 1991, *R.C.J.B.*, 1992, p. 5 et note F.Rigaux; Cass., 7 mars 2008, n° C.06.0253.F, *Juridat*; Voy. aussi A. Jacobs, « Que reste-t-il de l'autorité de chose jugée du pénal sur le civil ? », *R.C.J.B.*, 2005, p. 654.

⁶ Cass., 23 mars 1992, *Pas.*, p. 664; Cass., 19 mars 2001, *Pas.*, p. 436; de nombreux autres arrêts énoncent la même règle de droit. Voy. aussi H. Bosly, D. Vandermeersch et M.A. Beernaert, *Droit de la procédure pénale*, la Charte, 6^{ème} éd., p. 252 et les références citées.

⁷ Cass., 16 mai 2003, *Pas.*, p. 1013.

⁸ *Idem*; voy. Aussi Cass., 3 avril 2009, C.08.0111.N, *Juridat* et la nuance (« en règle ») qu'il comporte.

⁹ Cass., 15 décembre 1966, *Pas.*, p. 483.

¹⁰ Cass., 3 avril 2009, *Pas.*, n° 240.

¹¹ Cass., 6 décembre 2012, n° C.11.0604.F, *Juridat* et concl. J.M. Genicot.



Cette règle peut¹² en outre s'appliquer même à des actions qui ne sont pas à proprement parler des actions en réparation du dommage causé par une infraction, pour autant qu'elles soient fondées sur des faits qui constituent une infraction pour laquelle des poursuites sont intentées¹³, c'est-à-dire lorsque « les faits générateurs de la prétention soumise au civil (sont), en tout ou en partie, ceux qui justifient la saisine du magistrat répressif »¹⁴.

La règle n'empêche que le Jugement, pas l'intentement de l'action civile¹⁵.

57.

En l'espèce, les faits allégués comme constitutifs de harcèlement ne sont pas les faits dont question dans la plainte, à savoir des affirmations prétendument erronées quant au caractère injustifié d'absences pour raisons médicales.

La décision à rendre par le Juge répressif à ce sujet n'est pas susceptible de contredire l'appréciation des faits qualifiés de harcèlement moral par monsieur B. Elle n'est pas non plus de nature à exercer une influence sur la solution du litige dont la cour du travail est saisie.

58.

Il n'y a pas par conséquent pas lieu de surseoir à statuer dans l'attente de l'issue de la procédure pénale engagée par monsieur B.

Le harcèlement moral

59.

Dans sa version applicable au litige, c'est-à-dire avant sa modification par la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail¹⁶, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail comportait les dispositions pertinentes suivantes.

¹² Voy. Cass., 12 décembre 2008, F.06.0111.N, Juridat.

¹³ Voy. M. Franchimont, A. Jacobs et A. Masset, *Manuel de procédure pénale*, 4ème éd., Larcier, 2012, p. 216 et les références et exemples cités.

¹⁴ A. Fettweis, *Manuel de procédure pénale*, Ed. de la Faculté de droit de Liège, 1987, p. 439.

¹⁵ Cass., 13 février 1978, Pas., p. 682.

¹⁶ Sur cette loi, voy. P. Brasseur et J.P. Cordier, « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 » in D. Dumont et P.P. Van Gehuchten (coord.), *Actualités en matière de bien-être au travail*, Bruylant, 2015, p. 123.



a)

L'article 32decies, § 1^{er}, selon lequel 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 et intérêts.

b)

L'article 32ter qui énonce que :

Pour l'application de la (...) loi, on entend par : [...]

2° harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives 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 le présent chapitre 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 la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ;

3° [...].

c)

L'article 32septies :

« Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, après l'accord du travailleur qui a introduit la plainte motivée, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi ».

d)

L'article 32undecies.

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.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.



60.

La définition alors donnée au harcèlement implique, contrairement à la violence, que les conduites reprochées soient abusives et répétées¹⁷.

Il résulte de cette définition que, pour pouvoir conclure à l'existence de harcèlement moral au travail, le juge doit constater :

- des conduites abusives : « *Le harcèlement, au sens des dispositions légales implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives. A cet égard, l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations* »¹⁸ ;
- les conduites abusives doivent être répétées ;
- elles doivent avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet ; il importe donc peu qu'elles soient volontaires ou involontaires ;
- elles peuvent se manifester par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux¹⁹.

Il a été jugé que l'utilisation abusive des procédures d'évaluation lorsqu'elle est démontrée peut être abusive (non-respect du contradictoire)²⁰.

Il est tout aussi traditionnellement acquis que l'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante²¹. Il faut que l'exercice soit abusif²².

61.

En l'espèce, monsieur B. invoque les faits suivants à titre de harcèlement moral:

- 1) A son retour de congé d'incapacité en octobre 2008, son horaire de travail a été modifié dans le but de le priver de toute possibilité d'obtenir des sursalaires.
- 2) Le 23 janvier 2009, il a fait l'objet d'intimidations verbales de la part de l'appelant lors d'un entretien dans son bureau.
- 3) Le rapport négatif dressé de manière injustifiée dans le cadre de l'évaluation en

¹⁷ Désormais, il n'est plus question que d'un ensemble abusif de plusieurs conduites, ce qui signifie que l'exigence de répétition de conduites est toujours présente, mais que le caractère abusif peut découler de leur ensemble plutôt que d'être requis dans le chef de chacune d'entre elles.

¹⁸ Cour trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, réf. n° 260 et Cour trav. Bruxelles, 5 février 2004, réf. n° 266, accessibles sur *Justel*.

¹⁹ Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 24 octobre 2012, R.G. n°2011/AB/10.

²⁰ Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 24 octobre 2012, R.G. n°2011/AB/10.

²¹ Cour trav. Anvers, 21 décembre 2005, *Chron.D.S.*, 2008, p.732. Jugé que « Le harcèlement ne se mesure pas au ressenti, nécessairement subjectif, mais à partir de conduites qui peuvent être objectivées dans le temps et l'espace » : trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p.200.

²² Cour trav. Bruxelles, 14 juillet 2009, 4^e ch., R.G. n°49.625 et Cour trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, *Chron.D.S.*, 2005, p.439.



janvier 2009.

- 4) La demande d'expertise médicale du 4 février 2009 en ce qui concerne les aptitudes à exercer sa fonction.
- 5) La mesure d'ordre prise le 10 février 2009 en vue d'éloigner l'intimé non seulement du service « Intervention » mais du commissariat lui-même de Jemeppe-sur-Sambre pour le transférer à celui de Moustier.

62.

Avant l'analyse de ces différentes conduites, la cour tient à relever que le climat au sein de la zone de police de Jemeppe-sur-Sambre apparaît, et l'ensemble des parties s'accordent au moins sur ce point, avoir été extrêmement conflictuel et pesant, sans doute pour l'ensemble des membres du personnel, de l'année 2008 à la fin de l'année 2011. Il est acquis que la zone connaissait un certain manque de personnel, des problèmes matériels sérieux (panne de chauffage pendant plusieurs semaines en période hivernale), des incidents de fonctionnements (pertes ou vols d'objets saisis, etc), des conflits Interpersonnels doublés d'accusation de harcèlement moral ou de violence, des conflits entre classes hiérarchiques (par exemple entre cadres Intermédiaire et de base du service « Intervention » auquel appartenait monsieur B.), des conflits entre organisations syndicales, une lutte pour la direction de la zone, des procédures disciplinaires et judiciaires croisées et, sans doute, un certain interventionnisme politique hérité des structures et modes de fonctionnement antérieurs à la réforme des polices.

C'est peu dire que, comme cela a déjà été relevé, le climat pouvait être qualifié de « délétère ». Ce climat de tension généralisée révèle par conséquent que monsieur B. n'en a assurément pas été la seule victime, unique cible de persécutions, mais qu'il convient sans doute davantage d'évoquer, paraphrasant Hobbes, une « guerre de tous contre tous ».

63.

S'agissant du premier fait invoqué par monsieur B., il n'est en effet pas contesté que son horaire a été modifié à son retour de maladie.

Il est à noter qu'il n'a pas été le seul faisant l'objet de cette mesure qui menait à une diminution d'heures supplémentaires et de week-end, et donc des sursalaires attachés à ces prestations. Plusieurs autres inspecteurs du service Intervention ont également été concernés (comme cela résulte par exemple de la déclaration de monsieur Svaldi-Bertrand – pièce 40 du dossier de monsieur B. – et comme le reconnaît monsieur G).

64.

Cela étant, le caractère abusif de cette modification d'horaire ne lui est pas intrinsèque. Il doit au contraire être relevé, avec monsieur l'avocat général, qu'il n'existe aucun droit à des heures supplémentaires ou à des prestations donnant lieu à des sursalaires. Au contraire, le



règlement d'ordre intérieur de la zone de police fixait un objectif d'absence d'heures supplémentaires et prévoyait des mesures pour en éviter l'accumulation.

Par ailleurs, le caractère injustifié ou de représailles de cette mesure de modification des horaires n'est pas établi par monsieur B. Même s'il a pu le percevoir de la sorte de bonne foi (notamment parce qu'il semble avoir antérieurement été un des principaux bénéficiaires des heures supplémentaires et des sursalaires), il se borne à cet égard à un procès d'intention à l'encontre de monsieur G.

A l'inverse, monsieur G. a donné plusieurs explications à cette mesure lors de l'entretien qu'il a eu avec le SPMT (voy. la partie 3 du rapport déposé par monsieur l'avocat général). D'une part, la volonté de ne pas surcharger les policiers revenant d'incapacité, ce que monsieur B. ressent comme « ironique » mais qui ne constitue à nouveau qu'une perception personnelle. D'autre part, et surtout, le caractère peu rationnel d'un horaire comportant des prestations exceptionnelles pour des agents dont le retour au travail était incertain.

Ces explications sont convaincantes. Elles le sont d'autant plus que le rapport du SPMT (voy. le rapport de clôture sur la plainte, page 2) relève que le système a été modifié suite aux remarques de monsieur B.

65.

Compte tenu de ce qui précède, la cour considère que ce premier fait allégué ne constitue pas une conduite abusive.

66.

Le deuxième fait reproché est l'intimidation verbale dont monsieur B. aurait été l'objet lors d'un entretien dans le bureau de monsieur G. le 23 janvier 2009. Il lui aurait été demandé de retirer les déclarations relayées par la presse une semaine plus tôt (voy. point 11 ci-dessus), moyennant des menaces de poursuites diverses et, en particulier, celle de rendre un avis défavorable dans le cadre de la demande de promotion qu'avait formée monsieur B.

Ce deuxième fait peut s'appréhender en lien direct avec le troisième, à savoir celui d'avoir effectivement rédigé, le 3 février 2009, un rapport d'évaluation défavorable à la demande de promotion de monsieur B.

67.

Le troisième fait n'est pas contesté dans sa matérialité. Le rapport est déposé par les parties (voy. pièce 8 du dossier de monsieur B. et le point 13 du présent arrêt).

Le deuxième fait est moins net puisque l'entretien s'est déroulé sans témoin. Il résulte en tout cas de l'audition de monsieur G. par le SPMT (partie 3 du rapport déposé par monsieur l'avocat général, page 2) que ce dernier admet avoir conditionné son rapport d'évaluation à un retrait par monsieur B. de ses déclarations. Il en ressort également que monsieur G. a



justifié son rapport défavorable par ces déclarations et le fait qu'elles n'aient pas été revues. Le rapport d'évaluation en question est du reste motivé par ces déclarations à la presse. La cour ne se fonde que sur ces seuls éléments.

68.

La cour relève que les déclarations faites par monsieur B. dans la presse le 16 janvier 2009 ont légitimement pu susciter mécontentement et rancœurs, notamment de la part des Inspecteurs principaux de son service. Si monsieur B. falsait certes état d'un manque de dialogue et de communication, il y dénonçait également des injustices et des inégalités dans la répartition des heures de prestations, ainsi que la vie des Inspecteurs principaux « plus douce et mieux rétribuée ».

Il n'est dès lors guère étonnant que, le jour même, trois Inspecteurs principaux aient réagi auprès de monsieur G. en dénonçant des propos mensongers, le fait que monsieur B. figurait parmi les premiers bénéficiaires de sursalaires et en indiquant que la relation de confiance existant entre eux et monsieur B. était brisée. Cette réaction immédiate paraît bien avoir été tout à fait spontanée et rien ne permet de l'attribuer à monsieur G.

Le fait que monsieur G. s'était lui-même exprimé par voie de presse de manière sans doute fort maladroite une semaine auparavant ne constitue pas une justification du comportement de monsieur B., en tout cas en ce que ses accusations ne sont nullement limitées à monsieur G. mais visaient également les Inspecteurs principaux de son service.

Il peut encore être noté, comme le fait monsieur G., le paradoxe qu'il y a sans conteste à accuser de manière directe et publique une hiérarchie que l'on cherche simultanément à intégrer. Il pouvait dans ce contexte difficilement être revendiqué que la hiérarchie en cause fasse bon accueil à la demande de promotion de monsieur B.

69.

Dans ces conditions, la cour considère que le rapport d'évaluation défavorable rédigé par monsieur G., largement fondé sur les déclarations de monsieur B. tenues dans la presse et sur les réactions, avérées et spontanées, qu'elles avaient suscitées, ne constitue pas une conduite abusive.

Le fait que les évaluations précédentes ou ultérieures aient été favorables ne remet pas en cause cette appréciation. Elles n'étaient en effet pas données dans le même contexte de critique publique et directe à l'égard de la hiérarchie à laquelle monsieur B. entendait accéder.

70.

Par conséquent, le fait d'avoir proposé à monsieur B. de retirer ses déclarations et d'en faire dépendre l'évaluation à rédiger n'apparaît pas comme une menace injuste ou induite, même si elle a pu être perçue comme telle. Cette proposition, dès lors que le rapport défavorable



était finalement justifié, était davantage une chance laissée à monsieur B. de rectifier son point de vue.

71.

Le deuxième fait ne constitue par conséquent pas non plus une conduite abusive.

72.

En ce qui concerne le quatrième fait, à savoir la mesure d'ordre prise le 10 février 2009 par monsieur G. (voy. le point 17 ci-dessus), il est à noter qu'il s'inscrit dans le même contexte de dénigrement public de sa hiérarchie par monsieur B., et de réaction manifestement indignée des supérieurs hiérarchiques. Ce sont ces derniers qui ont demandé à monsieur G. d'adopter la mesure en cause, indiquant que la relation de confiance avec monsieur B. était brisée.

73.

Compte tenu de ce qui a été dit ci-dessus quant au caractère regrettable des déclarations de monsieur B., à la réaction nette de trois de ses quatre supérieurs hiérarchiques, ainsi également que des éléments relevés par monsieur l'avocat général en page 9 de son avis et que la cour fait siens, la mesure décidée par monsieur G. n'était pas injustifiée.

Il paraissait en effet difficile de laisser, au moins temporairement, monsieur B. en contact avec des supérieurs qu'il avait publiquement dénigrés et qui refusaient encore le principe d'une collaboration avec lui. Une mesure d'écartement temporaire pouvait se justifier dans l'intérêt du service, et même apparaître comme une mesure de protection de monsieur B.

74.

Le fait que cette mesure n'ait été que temporaire et que monsieur B. ait été finalement réintégré au sein du service « Intervention » après quelques mois accrédite l'idée qu'il s'agissait d'une mesure d'apaisement prise dans l'intérêt du service, plutôt qu'une sanction ou une rétorsion injuste.

75.

La circonstance que le service « proximité » aurait offert un travail moins valorisant que le service Intervention ne remet pas en cause les appréciations qui précèdent.

Il en va de même du fait que la mesure en cause aurait été notifiée à monsieur B. par une remise en mains propres par d'autres agents de la zone de police.

76.

La cour considère que ce quatrième fait n'est par conséquent pas non plus une conduite abusive.



77.

En ce qui concerne le cinquième fait, à savoir la demande d'évaluation médicale, la cour ne considère pas non plus qu'il ait constitué une conduite abusive.

Il doit être relevé à cet égard le climat d'extrême tension qui régnait d'évidence au sein de la zone de police, et notamment dans le chef de monsieur B.

Monsieur G. s'est appuyé dans sa demande d'examen psychologique sur un mal-être persistant pouvant engendrer un « dérapage ». De la sorte, il ne falsait que prendre au sérieux l'emploi de ces termes par monsieur B. dans ses déclarations à la presse le 16 janvier 2009, et non nécessairement faire usage d'une mesure de rétorsion.

La cour relève du reste que le tort causé par cet examen à monsieur B. reste à démontrer. Rien n'indique notamment que monsieur G. lui ait donné la moindre publicité.

Enfin, le fait que cet examen ait conclu à l'aptitude de monsieur B. ne démontre pas que la décision d'y procéder ait été inappropriée ou vexatoire. Il en va d'autant plus ainsi que le médecin du SPMT se prononce de manière finalement assez nuancée puisqu'il indique que la situation sera à revoir lors de la réaffectation à la police d'intervention.

78.

Dès lors qu'aucun des faits allégués par monsieur B. n'est retenu au titre de conduite abusive, la cour ne constate pas le harcèlement moral qu'il dénonce.

Tous ses chefs de demande, qu'ils soient dirigés contre monsieur G. ou la commune de Jemeppe-sur-Sambre, reposant sur le postulat d'une situation de harcèlement moral dont il aurait été victime, doivent être déclarés non fondés.

79.

Les appels principaux de monsieur G. et de la commune de Jemeppe-sur-Sambre sont fondés.

L'appel incident de monsieur B. est non fondé.

Les dépens

80.

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, les dépens doivent être mis à charge de monsieur B., partie succombante.



81.

Ces dépens sont liquidés au dispositif du présent arrêt, conformément aux articles 1018 et suivants du Code judiciaire et à l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétabilité des honoraires et des frais d'avocat et compte tenu de la situation financière que fait valoir monsieur B.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

1.

Joint les causes pour connexité ;

2.

Dit les appels recevables ;

3.

Dit les appels de monsieur F G et de la Commune de Jemeppe-sur-Sambre fondés ;

Dit l'appel incident de monsieur S B non fondé ;

En conséquence, déboute monsieur S B de l'ensemble de ses chefs de demande ;

4.

Délaisse à monsieur S B ses propres dépens, de première instance et d'appel, et le condamne aux dépens de monsieur F G liquidés à **1.100 euros** (soit 550 euros d'indemnité de procédure de première instance et 550 euros d'indemnité de procédure d'appel) et de la Commune de Jemeppe-sur-Sambre, liquidés à **1.100 euros** (soit 550 euros d'indemnité de procédure de première instance et 550 euros d'indemnité de procédure d'appel).



Ainsi jugé par :

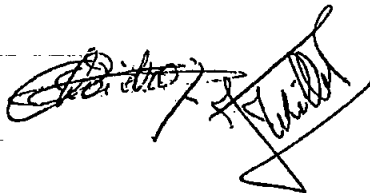
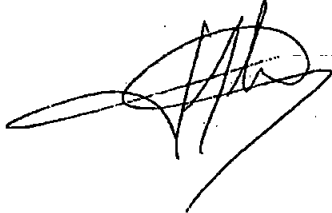
Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président,
Eliane CHAIDRON, Conseiller social au titre d'employeur,
Jacques WILLOT, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier :

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,



et prononcé par anticipation en langue française à l'audience publique de la TREIZIEME
CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur,
place du Palais de Justice, 5, le DIX FEVRIER DEUX MILLE QUINZE,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,
qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.

