

tribunal du travail de Liège
division Namur
Audience Publique du 6 janvier 2021

ORDONNANCE

En cause de :

F, domicilié à....., rue

partie demanderesse, ayant pour conseil Maître, UYTENDAELE MARC, avocat à 1060 BRUXELLES, rue de la Source, 68 et comparaisant par Maître Justine LEGRAND, avocat.

Contre :

ZONE POLICE ENTRE SAMBRE ET MEUSE (ZP)5306, dont les bureaux sont situés à 5070 FOSSES-LA-VILLE, Route du Bambois, 2

partie défenderesse, ayant pour conseil Maître LOUPPE OLIVIER, avocat à 1060 BRUXELLES 6, Rue Defacqz, 78-80 et comparaisant par Maître Sophie PONCIN, avocat.

Indications de procédure :

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- La requête en cessation et en injonction de mesures du 9 décembre 2020,
- Les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 25 novembre 2020
- Les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 2 décembre 2020
- Les conclusions additionnelles et de synthèses de la partie défenderesse reçues au greffe le 9 décembre 2020.
- Les dossiers de pièces des parties déposés à l'audience du 16 décembre 2020.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 16 décembre 2020.

Objet de la demande :

Dans l'acte introductif d'instance, ainsi que dans ses dernières conclusions, la partie demanderesse sollicite du tribunal :

« Déclarer la requête recevable et fondée ;

Constater l'existence de faits et agissements constitutifs de harcèlement moral au travail au sens de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ;

Par conséquent, donner injonction à la ZONE DE POLICE 5306 :

- *en sa qualité d'employeur, de veiller au bien-être de ses travailleurs en assurant le strict respect des normes légale et réglementaires applicables, soit la loi précitée du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécution et mettant tout en œuvre pour (i.) prévenir, dans le chef du concluant la survenance d'un préjudice lié à une situation de harcèlement moral voire de violence au travail dont il est victime et (ii.) permettre qu'il soit mis effectivement fin à la situation de harcèlement moral voire de violence au travail le concluant est victime ;*
- *de cesser immédiatement les actes et agissements constitutifs de harcèlement moral au travail, ainsi que de cesser toute conduite abusive pouvant constituer du harcèlement moral au travail, que ce soit directement ou indirectement, de manière active ou passive, à l'égard du concluant ;*

Par conséquent, ordonner les mesures suivantes :

- *que la ZONE DE POLICE 5306 propose au concluant des possibilités de détachement, étant entendu que ces propositions devront être conformes au niveau de compétences et de responsabilités de fonction du concluant (soit, d'un Premier-ICT) et formulées dans des conditions acceptables pour le concluant ;*
- *que toutes les communications de la ZONE DE POLICE 5306 dans ce cadre soient faites de manière transparente et dans des délais courts et rapides ;*
- *que la ZONE DE POLICE 5306 propose immédiatement au concluant des mesures conservatoires et protectrices de ses droits, notamment s'agissant de sa situation administrative ;*
- *que la ZONE DE POLICE 5306 ne décompte pas les jours de maladie pris par le concluant depuis 6 mai 2020 de son contingent, afin d'éviter que le concluant ne soit mis en disponibilité d'office pour maladie à l'issue de l'épuisement dudit contingent – à défaut, qu'elle prenne toute mesure immédiate équivalente pour éviter la mise en disponibilité d'office du concluant ;*
- *que la ZONE DE POLICE 5306 ne décompte pas les jours de congé pris par le concluant du 20 juillet au 28 août 2020 inclus puis du 5 octobre au 24 novembre 2020 inclus pour anticiper l'épuisement de son contingent, par contrainte à raison des défaillances de son employeur – à défaut, qu'elle prenne toute mesure immédiate équivalente pour rétablir le concluant dans ses droits en matière de congés payés ;*
- *qu'en cas de défaut la ZONE DE POLICE 5306 pour l'une des mesures auxquelles elle aura été condamnée, le concluant soit autorisé à faire revenir l'affaire devant le Président du Tribunal de Céans pour préciser, renforcer ou simplement confirmer les mesures ordonnées ;*

- *que la ZONE DE POLICE 5306 soit condamnée au paiement d'un dédommagement fixé à 1,00 € provisionnel pour le préjudice subi par le concluant si, dans le mois qui suit la notification de l'ordonnance à intervenir, aucune solution n'a été trouvée pour aménager la situation du concluant.*

Condamner la ZONE DE POLICE 5306 aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée ex aequo et bono (5.000,00 €) et les frais de mise au rôle (20,00 €), solidairement ou l'une à défaut de l'autre ».

Les faits :

Il est intéressant de reprendre l'exposé des faits réalisé par chaque partie, en ce qu'ils mettent en lumière les vécus respectifs que génère une même situation.

Ainsi, **selon le demandeur :**

01. « Monsieur J F (ci-après « le concluant ») occupe actuellement le poste de Premier-ICT – Gestionnaire Système au sein de la ZONE DE POLICE 5306. Il est employé auprès de la Zone depuis maintenant plus de quinze ans, et son travail a toujours donné pleine satisfaction.

02. L'attention du Président du Tribunal de Céans doit, d'ores et déjà, être attirée sur le fait que les dernières années de service du concluant au sein de la ZONE DE POLICE 5306 l'ont été dans un contexte particulièrement troublé.

Ainsi, le 26 septembre 2016, le concluant a introduit une première demande d'intervention psychosociale formelle pour des risques psychosociaux à caractère individuel.

En outre, le concluant avait saisi le Conseil d'État d'un recours en annulation contre dirigé contre une sanction disciplinaire lourde infligée illégalement – procédure en annulation aux termes de laquelle le Conseil d'État a effectivement reconnu l'illégalité de la sanction et décidé de l'annuler.

Remarque : le concluant estimait nécessaire de porter ces deux éléments à la connaissance du Président du Tribunal de Céans, afin qu'il comprenne le contexte dans lequel la présente action en cessation est introduite. A l'estime du concluant, il n'apparaît pas nécessaire de refaire l'historique jusqu'à l'introduction du recours de ses rapports avec la ZONE DE POLICE 5306 et différents intervenants en particulier. L'objet du recours est circonscrit à une période déterminée, de sorte qu'il est demandé au Président du Tribunal de Céans de ne tenir que des éléments intervenus durant cette période.

D'une manière générale toutefois, le concluante conteste l'exposé des faits tel que relaté de part adverse, la Zone de Police souhaitant très clairement se présenter comme un employeur prudent, diligent et à l'écoute des membres de son personnel. Multiples sont les nuances à apporter et les inexactitudes à relever. Le concluante verse, pour ce faire, une liste de ses observations à son dossier de pièces afin de les porter à la connaissance du Président du Tribunal de Céans, sans pour autant se perdre dans des digressions qui tendent à s'éloigner de l'objet du recours (**Pièce 13**).

03. Le 22 novembre 2019, le concluant a introduit une seconde demande d'intervention psychosociale formelle, cette fois pour des faits de violence, de harcèlement moral ou sexe au travail auprès du S.E.P.T. MENSURA (le dossier sera ensuite transféré à COHEZIO) (**Pièce 1**). Ce dernier se trouvait – et se trouve toujours, à date – dans une situation de souffrance au travail extrêmement importante, le rendant physiquement et psychiquement incapable de travailler.

Notamment, le concluant sollicitait ceci qui suit (p. 3 de la demande) :

« Je demande que mon employeur, à la vue de la situation et dès que mon état de santé me le permettra, me trouve un détachement (au sein de la Police intégrée à deux niveaux, voire de préférence à l'extérieur de cette dernière) à un autre poste équivalent au mien actuellement à savoir de Premier-ICT et que ce détachement soit surtout acceptable et réalisable. Que ce dernier soit accompagné des conditions en vigueur pour ces détachements. Dans l'attente de ce détachement, je demande que des mesures conservatoires soient immédiatement prises à mon égard me permettant de ne plus réintégrer cette zone où mon intégrité physique et psychologique sont en grave danger. Si d'aventure ce détachement se passait mal pour des raisons obscures, je demande de pouvoir mettre fin à ce détachement et que les mesures conservatoires précédentes soient reprises à nouveau à mon égard et ceci dans l'attente d'un nouveau détachement que mon employeur me trouvera toujours dans les mêmes conditions comme précitées. Je demande également que ma situation soit reconnue comme un accident de travail et que les jours de maladie que j'ai dû prendre dernièrement et qui découlent directement de cette situation au sein de la Zone me soient restitués, et soit à nouveau comptabilisés dans mon pot de maladie ».

Le concluant produit, dans le cadre de la présente procédure, la demande d'intervention qu'il a déposée, à toutes fins utiles mais sans la développer dans le cadre de la présente procédure dont l'objet est circonscrit à une période déterminée et limitée.

À sa lecture, on constatera que de très nombreux faits, événements et agissements sont épinglés, avec précision dans le temps et dans l'espace, depuis la fin de l'année 2015 et jusqu'à la saisine du conseiller en prévention-aspects psychosociaux (plus de trente au total).

Parmi ces faits, le concluant épinglait ceci :

« 24. 06/08/2019 – Hôtel de Police (Fosses-la-Ville) – Déclaration du CP G quant au blocage volontaire de sa part à une mobilité qui aurait été plus que possible pour moi vers la Zone de Police Bruneau (Fleurus). »

Le concluant constatera, postérieurement au dépôt de sa demande, qu'il n'était pas question que d'un blocage de mobilité, mais de deux blocages ; l'un vers la Zone de Police Bruneau (FLEURUS) et l'autre vers l'A.I.G.

04. Le 6 janvier 2020, MENSURA a informé le concluant du fait que son dossier serait transmis vers le SPMT-ARTISTA (aujourd'hui COHEZIO) **(Pièce 2)**.

05. Le 25 février 2020, soit quatre mois après l'introduction de la demande, ARISTA (aujourd'hui COHEZIO) a indiqué au concluant que le traitement de sa demande était toujours en cours, car le conseiller en prévention-aspects psychosociaux de son dossier n'avait pas pu rassembler tous les éléments dans les délais impartis et l'a renvoyé vers l'article I.3-25 du Code du bien-être au travail, lui confirmant que le délai dans lequel son avis serait remis serait prolongé de trois mois **(Pièce 3)**.

06. Le 6 mai 2020, COHEZIO a (finalement) rendu un rapport **(Pièce 4)**. Sous réserve des conclusions qui y sont formulées ainsi que certaines appréciations du conseiller en prévention-aspects psychosociaux, il doit notamment être relevé que ce rapport mentionne ce qui suit :

- Le conseiller en prévention-aspects psychosociaux suggère, au titre de mesures de prévention individuelles, que l'employeur organise une rencontre avec le concluant afin de prendre le temps d'aborder avec lui les conclusions du rapport en tenant compte des éléments explicatifs afin de lui donner un éclairage sur la situation qu'il a vécu ;
- Il recommande également à l'employeur de discuter avec le concluant quant à la future possibilité de collaboration avec la personne mise en cause ;
- Il relève qu'il importe de prendre contact avec le concluant pour l'informer que le rapport a été reçu, que son employeur se tient à sa disposition pour une rencontre et qu'une réunion de reprise du travail sera programmée.

Les mesures proposées ont été adressée au concluant par courrier du même jour **(Pièce 8)**.

07. Le 26 mai 2020, le concluant a sollicité de Monsieur M, Président du Collège de Police, de pouvoir obtenir une copie du rapport de COHEZIO **(Pièce 9)**.

A défaut de réponse, le concluant a contacté son secrétariat le lundi 8 juin 2020. Madame Z, secrétaire, a confirmé la bonne réception du courrier électronique du concluant ainsi que le fait qu'elle imprimerait la demande pour la faire parvenir à Monsieur M, en rendez-vous à ce moment-là.

Il ne sera réservé aucune suite utile à ce courrier électronique, le concluant étant alors contraint d'interpeler le Contrôle du Bien-Être en date du 15 juin 2020.

08. Le 17 juin 2020, la ZONE DE POLICE 5306 a été interpellée par le Contrôle du Bien-Être – Direction Namur, l'Inspection ayant été contrainte de lui rappeler ses obligations, à raison des deux précédentes interpellations du concluant restées lettre morte :

- relatives à la communication d'une copie d'un rapport du conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux si le concluant le demandait en invoquant la possibilité d'une action en justice (art. I.3-42 du Code du bien-être au travail) ;
- en ce qui concerne la communication à l'intention du concluant des mesures qui sont envisagées suite à sa demande (art. I.3-29 du Code du bien-être au travail) ;
- en ce qui concerne la communication à l'intention du concluant des mesures individuelles qui sont envisagées à son égard et la tenue d'un entretien si ces mesures modifient vos conditions de travail (art. I.3-28 du Code du bien-être au travail).

Pour la parfaite information du Président du Tribunal de Céans, on précisera qu'il ne sera donné aucune suite utile à la demande du Contrôle du Bien-Être. Ceci n'est pas formellement contesté.

09. Le 8 juillet 2020, soit deux mois après qu'il ait été rendu, le rapport de COHEZIO a (finalement) été communiqué au concluant ; non par courrier ou par courrier électronique, mais en le déposant directement dans sa boîte aux lettres (**Pièce 4bis**). Ceci n'est pas formellement contesté.

Il doit immédiatement être relevé que ce rapport a été transmis au concluant sans aucune précision et qu'aucune initiative n'ait été prise par la ZONE DE POLICE 5306.

En effet, l'employeur du concluant se contentait de lui indiquer que le rapport avait retenu son attention et qu'il était souhaité le rencontrer à son retour au travail ; sans grande surprise, toutefois, la ZONE DE POLICE 5306 n'entendait prendre aucune initiative ni mesure préventive en vue de la reprise du travail (estimant manifestement qu'une simple rencontre dès le retour du travail serait suffisante, alors qu'il apparaissait évident que des aménagements étaient indispensables et qu'un retour au travail en l'état était tout à fait inenvisageable vu l'état de santé fortement détérioré du concluant).

10. Entre-temps, le concluant a échangé quelques courriers électroniques avec Madame X, en charges des ressources humaines, concernant la situation de ses congés (contingent, etc.)

11. Le 7 septembre 2020, le concluant s'est vu notifier un préavis, l'informant qu'à l'issue du dernier certificat médical, il resterait un contingent de trente-quatre jours et qu'après avoir épuisé ce contingent, il se trouverait de plein droit en disponibilité pour cause de maladie (art. VIII.XI, 1^{er}, PjPol) (**Pièce 5**).

Tenant compte de ce contingent (trente-quatre jours) et des jours de congés devant encore être posés (trente-cinq jours), le concluant évalue sa mise en disponibilité d'office et de plein droit aux alentours du 27 décembre 2020.

12. Le concluant a successivement été interpellé par Monsieur M, en sa qualité de Président du Collège de Police, et Madame X, en sa qualité de DRH f.f., l'interrogeant sur ce qu'il souhaiterait dans le cadre d'une mesure de détachement.

Il doit être relevé que le concluant a notamment été interpellé via sa boîte électronique professionnelle, à laquelle il n'a pas d'obligation de se connecter compte tenu de son état d'incapacité de travail et sur laquelle le flux de courriers électroniques est extrêmement important. Cela a eu pour conséquence qu'il n'a pas immédiatement pris connaissance des courriers électroniques qui lui étaient adressés.

En tout état de cause, il est piquant et hautement regrettable de constater que plus de quatre mois après que COHEZIO ait rendu son rapport, le concluant soit interpellé par son employeur, à propos d'une demande déjà formulée de manière tout à fait claire, complète et explicite dans sa demande d'intervention psychosociale formelle.

Remarque : la ZONE DE POLICE 5306 se contente de préciser que l'interpellation par écrit de Monsieur M le 27 août 2020 résulterait du fait qu'il aurait « *pris connaissance du rapport du S.E.P.P.T. COHEZIO dans lequel Monsieur F exprimait son souhait d'être détaché* ». Sur un plan factuel, deux possibilités uniquement : soit Monsieur M, en sa qualité de Président de la ZONE DE POLICE 5306, n'a pris connaissance de la demande d'intervention psychosociale formelle du concluant et du rapport de COHEZIO du 6 mai 2020 que plusieurs mois plus tard, soit il en avait déjà connaissance mais n'a réagi que plusieurs mois plus tard. Dans l'un et l'autre cas, le délai de réaction interpelle.

13. Entre-temps, le concluant a reçu confirmation du Contrôle du Bien-Être – Division Namur que la ZONE DE POLICE 5306 avait, une nouvelle fois, été interpellée et invitée à prendre position et mesures dans un délai raisonnable. Ceci n'est pas contesté et repris plus longuement au point 23 des conclusions principales de la ZONE DE POLICE 5306.

14. Le 24 septembre 2020, le concluant a fait l'objet d'un contrôle médical par un médecin de contrôle indépendant mandaté par la DGR (Police Fédérale). Sans surprise, l'incapacité de travail a été prolongée et le médecin a relevé qu'une prolongation était à prévoir, au vu du burnout grave dont souffre le concluant.

L'attention du Président du Tribunal de Céans doit être attirée sur la circonstance que l'état de santé du concluant est la conséquence immédiate des difficultés importantes et multiples qu'il rencontre depuis plusieurs années auprès de son employeur et à raison des agissements et comportements de celui-ci. Il n'est aucunement question d'un état de fatigue ou de dépression d'ordre personnel ou relatif à la sphère privée du concluant, son incapacité à travailler trouvant exclusivement sa source (i.) dans le contexte de travail dans lequel la ZONE DE POLICE 5306 lui a imposé de travailler durant des années et (ii.) dans l'attitude inacceptable qu'elle continue d'adopter même en période d'exemption du concluant.

Remarque : le concluant avait déjà fait l'objet de plusieurs autres contrôles de son état d'incapacité de travail, deux médecins de la Police Fédérale et un médecin indépendant, pour quatre contrôles au total (**Pièce 12**). L'impossibilité physique et psychique de reprendre ses fonctions a été confirmée à chaque fois.

15. Le 29 septembre 2020, le concluant a adressé à Monsieur M, en sa qualité de Président du Collège de Police, et à Madame X, en sa qualité de DRH f.f., un courrier électronique rédigé comme suit (**Pièce 6**) :

« Monsieur M,
Madame X,

Je fais suite à vos courriels respectifs des 27 août et 16 septembre 2020, dont je ne prends connaissance que tardivement. Vu mon état, il m'a été difficile d'y répondre avant. Et très honnêtement, j'ai découvert vos courriels un peu « par hasard », perdus dans le flux des courriels envoyés sur ma boîte professionnelle (il était d'ailleurs beaucoup plus probable que je n'en prenne finalement jamais connaissance).

A défaut d'un envoi postal, pourrais-je vous demander de bien vouloir correspondre avec moi via mon adresse personnelle, que je consulte plus régulièrement et qui est moins saturée : J.F@gmail.com ?

En effet, comme déjà mentionné dans ma demande d'intervention psychosociale formelle auprès de COHEZIO et comme cela était repris dans le rapport, je souhaiterais que la Zone me trouve un déplacement au sein de la Police intégrée à deux niveaux, voire (de préférence) à l'extérieur de cette dernière (ex. zone de secours), à la condition que ce poste soit équivalent au mien actuellement (1^{er} ICT) et que ce détachement soit acceptable et réalisable (ex. d'un point de vue géographique et des distances, vu mon domicile). Mais je ne vous apprends rien, mon souhait est connu de la Zone depuis plusieurs mois.

Contrairement à une demande de mobilité (ce qui n'est pas mon souhait) où il m'aurait été possible de faire des recherches et d'entreprendre des démarches, dans le cas d'un détachement, il me semble que ces démarches devraient être effectuées par la Zone et seraient d'ailleurs plus facilement réalisables par elle.

De ce fait, je souhaiterais connaître les possibilités de détachement qui pourraient m'être proposées.

Je reste à votre disposition et pense pouvoir attendre de vos nouvelles assez rapidement.»

L'objectif du concluant était d'initier un dialogue, espérant un retour positif de son employeur aux fins de lever les blocages dont il était victime. Il n'y fut réservé aucune suite, ni même aucun accusé de réception.

16. La ZONE DE POLICE 5306 indique avoir adressé un courrier électronique le 1^{er} octobre 2020 au Contrôle du Bien-Être (point 28 de ses conclusions principales et pièce n° 24 de son dossier).

Dans cette missive, il est notamment indiqué ce qui suit :

« Madame X, D.R.H. ff, lui a par ailleurs écrit un e-mail le 16 septembre lui demandant ce qu'il en était de ce souhait d'être détaché dans un autre service de police et lui indiquant le nombre de jours de congé restants ainsi que son contingent maladie (cf. annexe 5). A cet e-mail, Monsieur F a répondu par une demande de congé jusqu'au 23 novembre 2020 (cf. annexe 6). Il a envoyé un second mail en date du 29 septembre pour confirmer cette demande de détachement. (cf. annexe 7). ».

Les propos relayés sont inexacts : le concluant n'a pas répondu au courrier électronique du 16 septembre 2020 de Madame X par une demande de congés jusqu'au 23 novembre 2020.

Chronologiquement, les faits sont les suivants : le 17 septembre 2020, le concluant a adressé une demande de congés à Madame X et, le jour-même, celle-ci lui a répondu en lui demandant s'il avait reçu son courrier électronique de la veille – ce qui n'était pas le cas.

Le courrier électronique du concluant était une demande spontanée et non une réponse à un courrier électronique dont il n'avait, au moment d'écrire à Madame X, pas connaissance.

Remarques : cette précision apparaît nécessaire dans le but où, dans la façon dont les faits sont présentés par la ZONE DE POLICE 5306, l'on pourrait émettre des doutes quant à l'attitude du concluant

17. Le 12 octobre 2020, par l'intermédiaire de son conseil, le concluant a été contraint de mettre la ZONE DE POLICE 5306 en demeure, par courriers adressés directement à Monsieur M, en sa qualité de Président du Collège de Police, et à Madame X, en sa qualité de DRH f.f. (**Pièce 7**) :

« Je vous en écris en ma qualité de conseil de Monsieur J F, membre du personnel de la Zone de Police « Entre Sambre & Meuse » (ZP 5306) occupé en qualité de Premier-ICT – Gestionnaire Système depuis presque quinze ans.

Le 22 novembre 2019, Monsieur F a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence, de harcèlement moral ou sexe au travail auprès du SEPPT MENSURA (le dossier sera ensuite transféré à COHEZIO).

Notamment, Monsieur F y sollicitait ceci qui suit (p. 3 de la demande) :

« Je demande que mon employeur, à la vue de la situation et dès que mon état de santé me le permettra, me trouve un détachement (au sein de la Police intégrée à deux niveaux, voire de préférence à l'extérieur de cette dernière) à un autre poste équivalent au mien actuellement à savoir de Premier-ICT et que ce détachement soit surtout acceptable et réalisable. Que ce dernier soit accompagné des conditions en vigueur pour ces détachements. Dans l'attente de ce détachement, je demande que des mesures conservatoires soient immédiatement prises à mon égard me permettant de ne plus réintégrer cette zone où mon intégrité physique et psychologique sont en grave danger. Si d'aventure ce détachement se passait mal pour des raisons obscures, je demande de pouvoir mettre fin à ce détachement et que les mesures conservatoires précédentes soient reprises à nouveau à mon égard et ceci dans l'attente d'un nouveau détachement que mon employeur me trouvera toujours dans les mêmes conditions comme précitées. Je demande également que ma situation soit reconnue comme un accident de travail et que les jours de maladie que j'ai dû prendre dernièrement et qui découlent directement de cette situation au sein de la Zone me soient restitués, et soit à nouveau comptabilisés dans mon pot de maladie ».

Le 6 mai 2020, COHEZIO a rendu un rapport. Pour une raison inconnue, ce rapport n'a été communiqué à Monsieur F qu'en date du 8 juillet 2020, en le déposant directement dans sa boîte aux lettres, soit après un délai de deux mois.

Sous réserve des conclusions qui y sont formulées, il doit notamment être relevé que ce rapport mentionne ce qui suit :

- *Le conseiller en prévention-aspects psychosociaux suggère, au titre de mesures de prévention individuelles, que l'employeur organise une rencontre avec Monsieur F afin de prendre le temps d'aborder avec lui les conclusions du rapport en tenant compte des éléments explicatifs afin de lui donner un éclairage sur la situation qu'il a vécu ;*
- *Il recommande également à l'employeur de discuter avec Monsieur F quant à la future possibilité de collaboration avec la personne mise en cause ;*
- *Il relève qu'il importe de prendre contact avec Monsieur F pour l'informer que le rapport a été reçu, que son employeur se tient à sa disposition pour une rencontre et qu'une réunion de reprise du travail sera programmée.*

Il est interpellant que ce rapport ait été transmis à Monsieur F sans aucune précision et qu'aucune initiative n'ait été prise par la Zone de Police. Cette carence grave en matière de bien-être a contraint le Contrôle du Bien-Être (Inspection du travail) – Direction Namur à intervenir directement auprès de la Zone de Police et à l'inviter à prendre position suite à ce rapport.

Finally, Monsieur F a successivement été interpellé par Monsieur le Président du Collège de Police puis par Madame la DRH f.f. pour l'interroger quant à ce qu'il souhaiterait dans le cadre d'une mesure de détachement.

Il doit être relevé que Monsieur F a été interpellé via sa boîte électronique professionnelle, à laquelle il n'a pas d'obligation de se connecter compte tenu de son état d'incapacité de travail et sur laquelle le flux de courriers électroniques est extrêmement important.

Cela a eu pour conséquence que Monsieur F n'a pas immédiatement pris connaissance des courriers électroniques qui lui étaient adressés.

En tout état de cause et cela étant dit, il est piquant de constater que plus de quatre mois après que COHEZIO ait rendu son rapport, Monsieur F soit interpellé par son employeur pour faire état d'un souhait déjà formulé de manière tout à fait claire, complète et explicite dans sa demande d'intervention formelle.

Par courrier électronique du mardi 29 septembre 2020, Monsieur F a toutefois réexpliqué ce qu'il souhaiterait comme individuelle mesure de protection. Au vu des délais anormalement longs et gravement préjudiciables déjà écoulés, il a légitimement sollicité un retour rapide de votre part.

Ce lundi 12 octobre 2020, nous sommes contraints de constater qu'aucune suite n'a été réservée au courrier électronique de Monsieur F et que, une fois encore, la Zone de Police se refuse à respecter des délais raisonnables dans la gestion et le suivi du dossier de Monsieur F.

Cette attitude est tout à fait inacceptable, et Monsieur F se réserve tout droit ce concernant.

Ce concernant, nous attirons également votre attention sur le fait que Monsieur F se réserve tout droit quant au fond, étant entendu que le refus de la Zone de Police de collaborer activement et dignement en vue d'aménager une situation acceptable pour Monsieur F devra être apprécié dans le contexte plus général de souffrance au travail qu'il a dénoncé comme étant du harcèlement moral.

* *
*

*Par la présente, la Zone de Police « Entre Sambre & Meuse » est formellement mise en demeure **de réserver une suite rapide et acceptable à la demande de Monsieur F**, à lui faire part des possibilités de détachement OUT et à lui communiquer quelles mesures conservatoires seront prises dans l'attente de l'effectivité de mesures de protection individuelles.*

Monsieur F n'acceptera plus aucun délai déraisonnable dans le traitement de ses demandes. Le rapport de COHEZIO ayant été rendu le 6 mai 2020, il est inconcevable qu'aucune mesure de protection individuelle n'ait encore été initiée et que la Zone de Police demeure muette face aux demandes de Monsieur F.

Pour votre parfaite information, à défaut de retour rapide et acceptable, j'ai reçu pour instruction de saisir les juridictions du travail dans le cadre d'une action en référé afin de contraindre la Zone de Police à respecter ses obligations en matière de bien-être au travail.

La présente vous est adressée sous toutes réserves et sans reconnaissance préjudiciable.

Dans l'attente d'une prompt réponse de votre part, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président du Collège de Police, Madame la DRH f.f., à l'assurance de nos sentiments distingués. »

Une fois encore, il n'y fut réservé aucune suite, ni même aucun accusé de réception.

18. Définitivement las et irrémédiablement blessé par le harcèlement moral et la violence au travail dont il fait l'objet de manière répétée et continue, et à défaut de réussir à instaurer un dialogue serein et constructif avec son employeur, le concluant a été contraint de saisir le Président du Tribunal de Céans et d'introduire la présente action en cessation et en injonction de mesures le 29 octobre 2020.

19. Le 20 novembre 2020, le concluant a réception, cette fois-ci, un courrier de la ZONE DE POLICE 5306 daté du 19 novembre 2020, en la personne de Monsieur M, l'invitant en ces termes : « *vous rencontrer dès votre reprise du travail ou, encore mieux, avant celle-ci* ». Le courrier précise qu'une prise de contact après une longue absence est un préalable nécessaire (**Pièce 14**).

Pour la première fois depuis la remise de son rapport par COHEZIO le 6 mai 2020, la ZONE DE POLICE 5306 propose au concluant de le rencontrer avant la reprise du travail.

Le concluant s'étonne que ce courrier ne soit pas avancé par la ZONE DE POLICE 5306 dans ses conclusions pourtant datée du 25 novembre 2020, et doit relever que cette première véritable demande de son employeur est formulée après l'introduction du présent recours.

20. Compte tenu du fait qu'un recours judiciaire est actuellement pendant devant le Président du Tribunal de Céans, qu'une audience de plaidoiries est fixée le 16 décembre 2020 et qu'une ordonnance peut raisonnablement être attendue avant la fin de l'année civile, le concluant a réservé la réponse suivante à la ZONE DE POLICE 5306 par courrier électronique (afin d'assurer une fluidité et une rapidité de l'échange) **(Pièce 15)** :

*« Monsieur le Président du Collège de Police,
Monsieur M,*

Je vous confirme bonne réception de votre correspondance du 19 novembre 2020, que j'ai reçue le 20 novembre 2020. Son contenu a retenu toute mon attention, et je remercie le Collège de Police d'accepter de me rencontrer avant une reprise du travail et afin qu'il puisse être véritablement discuté de la situation et des mesures qui pourront être prises.

Vu la procédure en justice que j'ai initiée et qui est actuellement pendante devant le Président du Tribunal du travail de Namur, l'audience de plaidoiries fixée le 16 décembre 2020 et l'ordonnance qui sera prononcée ensuite (je l'espère, avant la fin de cette année civile), il me semble raisonnable de fixer une rencontre avec le Collège après l'issue de cette procédure.

Puis-je vous proposer que nous fixions un rendez-vous pour aborder : le contenu de l'ordonnance qui sera prononcée et des mesures qui pourraient y être arrêtées, les démarches entamées et à poursuivre par la ZP 5306 concernant ma demande de détachement et ce qu'il conviendrait, en tout cas et a minima, de mettre en place pour permettre mon retour au travail ?

Dans une perspective de dialogue serein et constructif, je pense que ceci est la meilleure façon de procéder.

Bien cordialement,

J F »

Selon la partie défenderesse :**1.**

« La Zone de Police « Entre Sambre et Meuse » (ZP 5306), ci-après en abrégé, la Zone de Police n° 5306, est un organisme pluri-communal ayant la personnalité juridique et la qualité juridique de police locale.

Elle est l'une des institutions publiques créées par la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux.

Monsieur J F occupe le poste de gestionnaire technique informaticien ICT au sein de la Zone de Police 5306 depuis une quinzaine d'années.

2.

En **mars 2016**, Monsieur F a fait appel aux services du S.E.P.P.T. MENSURA pour une démarche informelle (pièce n° 2).

Il souhaitait que son profil de fonction soit établi.

3.

Lors de sa séance du **26 juillet 2016**, le Collège de Police de la Zone de Police n° 5306 a désigné le commissaire G comme Chef de corps f.f. afin de remplacer Monsieur R, Chef de corps, durant ses congés du 8 au 25 août et du 9 au 13 septembre 2016 (pièce n° 1).

Suite à la demande informelle de Monsieur F, Monsieur G, en sa qualité de Chef de corps f.f., a participé à plusieurs entretiens avec lui afin de préciser ses tâches et ses domaines d'intervention afin de réduire les risques de stress et de surcharge de travail (pièces n° 2-11).

Il a proposé à Monsieur F de lister lui-même les tâches qu'il souhaitait garder.

Une description des tâches a été rédigée et il a été décidé de décharger Monsieur F de la téléphonie et de la sécurité (pièce n° 2).

4.

Le **24 août 2016**, le commissaire G a demandé à Monsieur F de sauvegarder les images de caméras de surveillance du 22 août 2016 de 20h00 à 23h30 et de les mettre sur un support informatique (pièces n° 2-3-5-11).

Le lendemain, le **25 août 2016**, Monsieur F a refusé d'exécuter cette tâche en argumentant qu'il n'avait plus l'autorisation de gérer le système, qu'il n'avait pas reçu les formations adéquates et qu'il avait peur d'être accusé de sabotage (pièces n° 2-3-5-11).

Suite à ce refus, le **26 août 2016**, le commissaire G a intimé l'ordre à Monsieur F de le faire pour 16H et il a persisté dans son refus de sorte qu'il a fait un rapport au chef de corps Monsieur R (pièces n° 2-3-5-11).

Monsieur R a alors entamé une procédure disciplinaire à l'encontre de Monsieur F.

5.

Le **26 septembre 2016**, Monsieur F a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des risques psychosociaux à caractère individuels auprès du S.E.P.T. MENSURA (pièce n° 2).

Tout en se plaignant du stress occasionné par sa charge de travail et des heures supplémentaires que celle-ci entraînait, il précisait dans sa demande que les heures supplémentaires qu'il a effectuées lui ont été reprochées en CCB par un membre de la délégation syndicale et que depuis lors ses tâches et sa fonction avaient été réduites et que du jour au lendemain, il lui était défendu d'effectuer certaines tâches.

6.

Par un courrier du **19 décembre 2016**, le conseiller en prévention – aspects psychosociaux de MENSURA a communiqué à la Zone de Police n° 5306 son rapport consécutif à l'enquête concernant la demande en intervention psychosociale formelle de Monsieur F (pièce n° 2).

On peut relever que ce rapport mentionne notamment ce qui suit quant au contexte de la demande de Monsieur F :

« C'est le manque de collaboration de Monsieur F qui lui est reproché, par plusieurs personnes d'ailleurs. Il ne se présente pas comme une personne collaborante. Il n'accepte aucune forme d'autorité. ».

Il ressortait de ce rapport que malgré l'adaptation de ses tâches et le fait que sa ligne hiérarchique ait été modifiée, Monsieur F continuait à trouver cela insuffisant.

Le conseiller en prévention – aspects psychosociaux a donc considéré qu'il était nécessaire de redéfinir la fonction de Monsieur F ainsi que le type de fonctionnement que la Zone de Police n° 5306 attendait de lui.

Il a dès lors recommandé à la Zone de Police n° 5306 les mesures individuelles suivantes :

« La Directrice des Ressources Humaines organisera une réunion avec J F afin de préciser ses tâches, le fonctionnement, les attentes, notamment dans la manière de répondre aux demandes de la hiérarchie. ».

Monsieur F fera part de ses préoccupations, de ses besoins ou moyens nécessaires pour pouvoir faire son travail.

Cette réunion se déroulera en présence éventuellement du Chef de Corps ff et sera contresignée par écrit afin d'en garder une trace et une référence, et d'éviter les malentendus entre les parties.

Il faudra prévoir un suivi et des évaluations en suffisance pour vérifier l'évolution, constater les améliorations ou effectuer les adaptations nécessaires. Des entretiens d'évaluations seront organisés afin de préciser de manière le plus détaillé le fonctionnement de Monsieur F qui est attendu ».

Il a également invité Monsieur F à adopter les comportements suivants :

« En réaction Monsieur F peut avoir tendance à refuser une tâche un peu trop rapidement. Or, il doit comprendre qu'il est sensé participer positivement et ne peut pas attendre que toutes les instructions passent par sa hiérarchie directe.

Je l'invite donc à analyser la demande, à poser des questions pour voir comment accompagner au mieux son interlocuteur au lieu de refuser trop vite, d'intervenir pour ce dont il est compétent ».

7.

Le **9 mai 2017**, le Conseil de Discipline a estimé que le rapport administratif du commissaire G était pertinent puisque Monsieur F avait eu une attitude négative, relevant notamment que :

« La personne écrouée étant blessée et ayant déjà porté plainte de manière fallacieuse pour le même type de fait dans le passé, il était important, dans l'intérêt des membres du personnel qui étaient intervenus, de sauvegarder les images des caméras des cellules. L'intérêt des membres du personnel aurait dû primer dans votre processus décisionnel.

Le CP G a tenté de sauvegarder les images une nouvelle fois dans la salle serveur bien après la date buttoir qui vous avait été donnée. A ce moment, vous lui auriez expliqué la marche à suivre. Cela démontre que vous aviez encore une bonne connaissance de la procédure à suivre pour y arriver...

En effet, vous avez refusé d'exécuter un ordre formel qui vous était demandé et ce au détriment de l'intérêt des membres du personnel de la zone. De plus, vous auriez pu collaborer avec le CP G en lui apportant votre aide dès sa première demande or vous avez décidé de refuser toute collaboration » (pièces n° 3-5).

8.

Le **30 mai 2017**, le Collège de Police a considéré que la transgression disciplinaire était établie et que la proposition de sanction de retenue de traitement de 5% pendant 2 mois était proportionnée à la gravité de cette transgression et a donc décidé d'infliger cette sanction disciplinaire à Monsieur F (pièce n° 3).

9.

Le **20 juillet 2017**, Monsieur F a saisi le Conseil d'Etat d'un recours en annulation contre la sanction infligée par le Collège de Police le 30 mai 2017 (pièce n° 5).

10.

Le **1^{er} février 2019**, la Zone de Police des Trieux (n° 5336) a écrit ce qui suit à Monsieur F :

« *Monsieur,*

Suite à votre candidature au poste de consultant ICT au sein de la Direction des Ressources – Bureau de l'ICT, vous êtes invité à vous présenter au Commissariat central, sis rue du Temple 15 à 6180 Courcelles, afin d'y passer les épreuves écrites décrites ci-dessous :

1. *Jeudi 7 février 2019 à 13h00*

Epreuve écrite destinée à évaluer vos connaissances professionnelles.

2. *Mardi 12 février 2019 à 14h00*

Interview devant la commission de sélection.

En cas d'empêchement de votre part, je vous remercie de bien vouloir m'en aviser dans les plus brefs délais.

Je reste à votre disposition pour tout complément d'information qu'il vous plairait de recevoir. Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées » (pièce n° 4).

11.

A partir du **19 août 2019**, Monsieur F s'est absenté pour cause de maladie et est toujours en incapacité de travail actuellement (pièces n° 30).

Il a rendu des certificats médicaux pour les périodes suivantes :

- du 19 août au 15 septembre 2019 ;
- du 18 octobre au 12 novembre 2019 ;
- du 13 novembre au 13 décembre 2019 ;
- du 14 décembre 2019 au 30 janvier 2020 ;
- du 1^{er} au 29 février 2020 ;
- du 1^{er} au 31 mars 2020 ;
- du 1^{er} avril au 31 mai 2020 ;
- du 1^{er} au 30 juin 2020 ;
- du 1^{er} au 19 juillet 2020 ;
- du 31 août 2020 au 2 octobre 2020 ;
- du 25 novembre 2020 au 28 décembre 2020.

Les incapacités de travail de Monsieur F ont été confirmées par le médecin de contrôle lors de certains contrôles (pièces n° 6-8-10-21) .

12.

Le **7 août 2019**, Monsieur F a eu un entretien avec un conseiller en prévention aspects psychosociaux du S.E.P.P.T. MENSURA (pièces n° 7-11).

13.

En date du **20 septembre 2019**, le Conseil d'Etat a annulé la décision du Collège de Police de la Zone de Police n° 5306 du 30 mai 2017 infligeant à Monsieur F une sanction disciplinaire de retenue de traitement de 5% durant deux mois (pièce n° 5).

En effet, le Conseil d'Etat a considéré ce qui suit :

« Il apparaît toutefois des éléments du dossier et plus particulièrement de la circonstance que ce n'est qu'à l'appui de son dernier mémoire que la partie adverse a déposé la délibération du 26 juillet 2016 par laquelle le collège de police désigne le CP B. pour remplacer le chef de corps, notamment pour sa période de congé du « 08 au 25 août », que cette décision n'avait pas été portée à la connaissance du requérant.

Il est dès lors compréhensible, dans les circonstances particulières de l'espèce, qu'en présence d'injonctions contradictoires, il se soit conformé, comme il s'en explique dans son courriel du 24 août 2016, à celle qui émanait de son chef de corps en titre » (pièce n° 5).

Bien que le commissaire G avait précisé lorsqu'il ordonna à Monsieur F d'effectuer l'extraction d'images de vidéos surveillance qu'il lui donnait cet ordre formel « en tant que Chef de corps f.f. », le Conseil d'Etat a estimé que la Zone de Police n° 5306 n'avait pas communiqué de note interne précisant que Monsieur G avait été désigné comme Chef de corps faisant fonction pour remplacer le Chef de corps, Monsieur R, notamment pour sa période de congé du 8 au 25 août 2016.

Contrairement à ce que Monsieur F prétend dans ses observations (pièce n° 13 de Monsieur F), la Zone de Police n°5306 ne minimise aucunement l'impact du recours au Conseil d'Etat mais il ressort objectivement de l'arrêt du Conseil d'Etat que celui-ci ne s'est aucunement prononcé sur les faits ayant mené à cette sanction (pièce n° 5).

14.

Le **22 novembre 2019**, Monsieur F a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle individuelle pour faits de violence, harcèlement moral et harcèlement sexuel à l'encontre du CP, Monsieur L, Chef de corps f.f. et de la CP Madame V, Cheffe de service de l'intervention auprès du S.E.P.P.T. MENSURA (pièce n° 7).

Monsieur F a sollicité que la Zone de Police n° 5306 prenne les mesures suivantes :

« Je demande que mon employeur, à la vue de la situation et dès que mon état de santé me le permettra, me trouve un détachement (au sein de la police intégrée à deux niveaux, voir de préférence à l'extérieur de cette dernière) à un autre poste équivalent au mien actuellement à savoir de Premier ICT et que ce détachement soit surtout acceptable et réalisable.

Que ce dernier soit accompagné des conditions en vigueur pour ces détachements. Dans l'attente de ce détachement, je demande que des mesures conservatoires soient immédiatement prises à mon égard me permettant de ne plus réintégré cette zone ou mon intégrité physique et psychologique sont en grave danger.

Si d'aventure ce détachement se passait mal pour des raisons obscures, je demande de pouvoir mettre fin à ce détachement et que les mesures conservatoires précédentes soient reprises à nouveau à mon égard et ceci dans l'attente d'un nouveau détachement que mon employeur me trouvera toujours dans les mêmes conditions comme précitées.

*Je demande également que ma situation soit reconnue comme un accident de travail et que les jours de maladie que j'ai pu prendre dernièrement et découlent **directement** de cette situation au sein de la Zone me soient restitués et soit à nouveau comptabilisés dans mon pot de maladie » (pièce n° 7, p. 3).*

Dans sa demande, Monsieur F avait listé :

- 27 faits consécutifs selon lui de comportements irrespectueux du commissaire G se déroulant entre fin 2015 et le 20 novembre 2019 ;
- 5 faits consécutifs selon lui de comportements irrespectueux émanant de la commissaire V se situant entre fin 2015 et mars 2018.

15.

Trois mois après l'introduction de sa demande d'intervention, le **25 février 2020**, le S.E.P.P.T. SPMT ARISTA (aujourd'hui COHEZIO) à qui le dossier de Monsieur F avait été transféré a informé celui-ci que l'analyse de sa demande d'intervention psychosociale était toujours en cours car il n'avait pas pu rassembler tous les éléments de ce dossier dans les délais impartis (pièce n° 9).

16.

Le **6 mai 2020**, le S.E.P.P.T. COHEZIO a communiqué à Monsieur M, en sa qualité de Président du Collège de Police, son avis sur la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement moral introduite par Monsieur F (pièce n° 11).

Aux termes de cet avis, le conseiller en prévention-aspects psychosociaux du S.E.P.P.T. COHEZIO a notamment conclu ce qui suit :

*« Au vu de ces différents éléments, **nous ne concluons pas à la présence de harcèlement moral** dans le chef de M. G ni de Madame Higuera à l'encontre de M. F.*

Nous attirons cependant l'autorité compétente quant aux éléments relevés (accession à la fonction de Chef de Corps, faux dossiers, mesures vexatoires, etc.). Cependant, il est à noter que l'un et l'autre ont eu, à certains moments, des comportements inadéquats.

Notons tout de même que certains comportements de M. F pourraient être interprétés comme quelque peu oppressants, tel que le fait de faire des procès d'intention de chaque événement / demande, le fait de refuser de réaliser les tâches pour lesquelles il a été engagé, le fait de contrôler son collègue, le fait de critiquer les décisions lorsque son avis n'est pas suivi, etc. ».

17.

Le **17 juin 2020**, le Contrôle du bien-être au travail – Direction de Namur, de Luxembourg et du Brabant Wallon a envoyé un courrier à la Zone de Police n° 5306 (pièce n° 12).

Ce courrier rappelait à la Zone de Police certaines dispositions du Code du bien-être au travail :

- communication de la copie de l'avis du Conseiller en prévention aspect psychosociaux à Monsieur F si celui-ci envisage une action en justice et en fait la demande (art. I.3-42 du Code du bien-être au travail) ;
- communication par écrit dans les deux mois de la réception du rapport de leur décision motivée sur les suites à apporter à la demande au demandeur et à l'autre personne impliquée, au conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux et au conseiller en prévention interne (art. I.3-259 du Code du bien-être au travail) ;
- communication des éventuelles mesures individuelles envisagées par écrit dans le mois de la réception du rapport et tenue d'une entrevue après la transmission du rapport si ces mesures modifient ses conditions de travail (art. I.3-28 du Code du bien-être au travail).

18.

Par un courrier du **24 juin 2020**, déposé directement dans la boîte aux lettres de Monsieur F le 8 juillet 2020, le Collège de Police de la Zone de Police n° 5306 lui a communiqué la copie de l'intégralité du rapport établi par le S.E.P.P.T COHEZIO suite à sa plainte formelle pour harcèlement.

Monsieur F prétend à torts que ce rapport lui a été transmis « *sans aucune précision et qu'aucune initiative n'ait été prise* » (conclusions de Monsieur F, p. 5).

En réalité, le Collège de Police précisait dans ce courrier que ce rapport avait retenu l'attention de tous ses membres et que ceux-ci souhaitaient le rencontrer dès son retour au travail (pièce n° 13).

Dans la mesure où Monsieur F était en incapacité de travail à ce moment-là, la Zone de Police n° 5306 souhaitait le rencontrer une fois qu'il serait rétabli.

Monsieur F n'a pas donné suite à ce courrier.

19.

Les **24 et 25 juin 2020**, Monsieur F a échangé plusieurs mails avec Madame X concernant des demandes relatives à ses congés (pièce n° 14).

Ainsi, par mail du 24 juin 2020, il a demandé à Madame X de lui faire parvenir la liste des congés de substitution.

Madame X lui a répondu par un mail du même jour que pour l'année 2020, les congés de substitution n'avaient pas été fixés à des dates précises à l'exception du 22 mai.

Elle lui a précisé que ces jours avaient été ajoutés à la fiche des congés des membres du personnel.

Monsieur F a répondu par le mail suivant :

« D'accord ! Je n'étais pas au courant. Merci pour l'information.

Pourrais-tu me faire savoir quel est mon contingent de jours de congés dans ce cas ?

Et par la même occasion, puis-je t'envoyer une demande de congé à encoder (de chez moi pas facile !) et pour en terminer pourrais-tu également me faire savoir s'ils sont accordés ? En te remerciant d'avance » (pièce n° 14).

Madame X a alors confirmé par mail du **25 juin 2020** qu'il avait 64 jours de congés et lui a confirmé qu'il pouvait lui envoyer sa demande par mail (pièce n° 14).

Par mail du **25 juin 2020**, Monsieur F a communiqué les dates souhaitées pour ses congés.

Ce mail était rédigé comme suit :

« Simone bonjour,

Merci pour ta réponse.

Voici donc les dates souhaitées :

- Du 20/07 au 24/07/2020 (4 jours, 21/07 férié).*
- Du 27/07 au 31/07/2020 (5 jours).*
- Du 03/08 au 07/08/2020 (5 jours).*
- Du 10/08 au 14/08/2020 (5 jours).*
- Du 17/08 au 21/08/2020 (5 jours).*
- Du 24/08 au 28/08/2020 (5 jours).*

Pour un total de 29 jours. Peux-tu me confirmer que ces congés sont bien validés (tu comprendras aisément, je crois, le pourquoi) ? Encore un très grand merci à toi et très bonne journée » (pièce n° 14).

Faisant suite à la demande de Monsieur F, Madame X lui a directement confirmé que ses congés étaient bien validés (pièce n° 14).

20.

Le **24 août 2020**, Monsieur F a envoyé un mail à Madame X en sa qualité de DRH f.f. de la Zone de Police n° 5306 (pièce n° 15).

Ce mail précisait ce qui suit :

« Simone bonjour,

J'ai, lors d'une consultation de la boîte mail, constaté un envoi de Hr Mobility m'annonçant la validation de ma demande de mobilité vers la ZP Charleroi par le service RH de la zone. J'estime devoir t'informer que pour certaines raisons cette dernière n'aura pas lieu. En te remerciant d'avance ».

Monsieur F n'a toutefois pas précisé les raisons pour lesquelles sa demande de mobilité n'aurait pas lieu, ni s'il comptait en refaire une.

21.

Le **27 août 2020**, ayant pris connaissance du rapport du S.E.P.T. COHEZIO dans lequel Monsieur F exprimait son souhait d'être détaché dans un autre service de police (local ou fédéral), Monsieur M, en qualité de président de la Zone de Police n° 5306, a envoyé un mail à l'adresse privée de Monsieur F (J.F@gmail.com) (pièces n° 16).

Il demandait à Monsieur F de bien vouloir lui faire part de sa préférence au niveau du détachement et des éventuelles démarches qu'il aurait déjà entreprises dans ce sens.

22.

Par courrier du **7 septembre 2020**, la Zone de Police n° 5306 a informé Monsieur F qu'à l'issue de son certificat médical couvrant la période du 31 août au 2 octobre 2020, il lui restera 34 jours de contingent (pièces n° 16).

Ce courrier était rédigé comme suit :

« Cher collègue,

Suite à votre dernier certificat médical, je vous informe qu'à l'issue de ce certificat, il vous restera 34 jours de contingent.

Tenant compte du solde et conformément au point 6 de la circulaire GPI 23 du 3 juillet 2002, je vous informe des dispositions de l'article VIII.X1,1 er Pj Pol

« Le membre du personnel qui est absent pour cause de maladie après avoir épuisé son contingent de jours de maladie se trouve de plein droit en disponibilité pour cause de maladie. A partir de sa mise en disponibilité débute un délai de six mois à l'issue duquel le membre du personnel peut être appelé devant la commission d'aptitude du personnel des services de police (artVIII.XI.7 PjPol) »

Je reste bien entendu à votre disposition pour tout renseignement utile et vous prie d'agréer, cher collègue, mes salutations distinguées ».

23.

Le **9 septembre 2020**, le Contrôle du bien-être au travail – Direction de Namur, de Luxembourg et du Brabant Wallon a adressé un courrier à la Zone de Police n° 5306, lui demandant de bien vouloir leur communiquer les informations suivantes (pièce n° 17) :

- la décision motivée sur les suites apportées à la demande de Monsieur F suite à la réception du rapport d'intervention du conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux ;
- les mesures qui ont été mises en œuvre ou programmées tant à l'égard de Monsieur F, des personnes mises en cause qu'au niveau collectif ;
- la confirmation que les décisions ont été communiquées par écrit aux personnes concernées ainsi qu'au conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux de la Zone de Police 5306 et leur conseiller en prévention interne ainsi que la copie de ces communications.

Le Contrôle du bien-être au travail demandait également ce qui suit :

« Par ailleurs, au vu de certains éléments interpellant (contexte délicat, gestion du changement, évocation de faux dossiers, de mesures vexatoires,...), pouvez-vous m'indiquer :

- 1. De quand date votre analyse des risques psychosociaux (obligatoire en vertu des articles 32/2 § 1 de la loi du 4 août 1996 et de l'art. 1.3-1 du Code du bien-être au travail), si celle-ci a éventuellement été réévaluée depuis lors et quelles sont les mesures de prévention et de protection qui en découlent ?*
- 2. Le cas échéant, si une analyse des risques psychosociaux relative à une situation de travail spécifique dans laquelle un danger a été détecté a été réalisée ou est envisagée ? Art. 1.3-29 du Code du bien-être au travail (...)* ».

24.

Le **16 septembre 2020**, Madame X a écrit ce qui suit à Monsieur F (pièce n° 18) :

« Bonjour J,

Je me permets de t'écrire au sujet des mois à venir et de tes éventuels projets professionnels.

En effet, comme tu dois le savoir, ton contingent maladie s'élève à 34 jours et il te reste 35 jours de congé.

Le Président m'a dit t'avoir envoyé un mail pour te proposer de rechercher une possibilité de détachement, out, à l'instar de ce que tu avais sollicité auprès du service externe de prévention et de protection au travail.

Pourrais-tu m'informer de ton souhait à ce sujet ? Le but étant de trouver une solution pour ton bien-être (...) ».

25.

Le **17 septembre 2020**, Monsieur F a adressé un mail à Madame X lui demandant de bien vouloir valider des périodes de congé pour un total de 35 jours (pièce n° 19).

Ce mail était rédigé comme suit :

« Simone bonjour,

Je reviens vers toi pour te demander de bien vouloir valider les périodes de congé reprises ci-après :

Semaine du 05/10 au 09/10/2020 : 5 jours

Semaine du 12/10 au 16/10/2020 : 5 jours

Semaine du 19/10 au 23/10/2020 : 5 jours

Semaine du 26/10 au 30/10/2020 : 5 jours

Semaine du 02/11 au 06/11/2020 : 5 jours

Semaine du 09/11 au 13/11/2020 : 4 jours (férié le 11/11, sauf erreur de ma part)

Semaine du 16/11 au 20/11/2020 : 5 jours

Et le 23/11/2020 : 1 jours

Total : 35 jours.

Si je n'ai pas commis d'erreur bien entendu !

En te remerciant d'avance » (pièce n° 19).

Madame X lui a répondu par un mail du même jour qu'elle transmettait sa demande à une collègue car elle était coincée chez elle pour suspicion de COVID-19 (pièce n° 19).

Elle lui a également demandé s'il avait bien reçu le mail qu'elle lui avait adressé la veille (pièce n° 19).

26.

Le **21 septembre 2020**, Madame X a eu un entretien téléphonique avec Madame T, inspectrice sociale (pièce n° 20).

Faisant suite à cet entretien téléphonique, par un mail du **24 septembre 2020**, Madame X a informé Madame HUBERT que le Collège de Police prendrait connaissance de son courrier du 9 septembre 2020 (reçu le 15 septembre 2020), lors de sa séance du 29 septembre 2020 (pièce n° 20).

27.

Le **29 septembre 2020**, Monsieur F a adressé un mail à Monsieur M et Madame X (pièce n° 22).

Ce mail était rédigé comme suit :

*« Monsieur M,
Madame X,*

Je fais suite à vos courriels respectifs des 27 août et 16 septembre 2020, dont je ne prends connaissance que tardivement.

Vu mon état, il m'a été difficile de répondre avant. Et très honnêtement, j'ai découvert vos courriels un peu « par hasard », perdus dans le flux des courriels envoyés sur ma boîte professionnelle (il était d'ailleurs beaucoup plus probable que je n'en prenne finalement jamais connaissance).

A défaut d'un envoi postal, pourrais-je vous demander de bien vouloir correspondre avec moi via mon adresse personnelle, que je consulte plus régulièrement et qui est moins saturée : J.F@gmail.com ?

En effet, comme déjà mentionné dans ma demande d'intervention psychosociale formelle auprès de COHEZIO et comme cela était repris dans le rapport, je souhaiterais que la Zone me trouve un déplacement au sein de la Police intégrée à deux niveaux, voire (de préférence) à l'extérieur de cette dernière (ex : zone de secours), à la condition que ce poste soit équivalent au mien actuellement (1^{er} ICT) et que ce détachement soit acceptable et réalisable (ex. d'un point de vue géographique et des distances, vu mon domicile).

Mais je ne vous apprends rien, mon souhait est connu de la Zone depuis plusieurs mois.

Contrairement à une demande de mobilité (ce qui n'est pas mon souhait) où il m'aurait été possible de faire mes recherches et d'entreprendre des démarches, dans le cas d'un détachement, il me semble que ces démarches devraient être effectuées par la Zone et seraient d'ailleurs plus facilement réalisables par elle.

De ce fait, je souhaite connaître les possibilités de détachement qui pourraient m'être proposées.

Je reste à votre disposition et pense pouvoir attendre de vos nouvelles assez rapidement. (...) ».

28.

Le 1^{er} octobre 2020, le Collège de Police a adressé un courrier au Contrôle du bien-être au travail (pièce n° 24)

Ce courrier était accompagné de 7 annexes et était rédigé comme suit :

« Madame,

Comme suite à votre courrier du 9 septembre, relatif à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement moral introduite par Monsieur F, je vous prie de trouver ci-joint les réponses à vos différentes questions.

Je vous informe que, suite à sa requête, j'ai adressé à Monsieur F, le 24 juin dernier, le rapport établi par le service externe de prévention et de protection au travail, Cohézio, dont le Collège de police avait pris connaissance. Je lui ai indiqué que le Collège de police souhaitait le recevoir dès son retour pour en discuter (cf. annexe 1). Je n'ai à ce jour reçu aucun accusé de réception de Monsieur F.

De plus, étant donné qu'il était indiqué dans ce rapport que Monsieur F souhaitait être détaché dans un autre service de police, je lui ai envoyé un e-mail le 27 août afin qu'il me fasse part de sa préférence au niveau du détachement et des démarches qu'il aurait déjà entreprises en ce sens (cf. annexe 4).

Madame X, D.R.H. ff, lui a par ailleurs écrit un e-mail le 16 septembre lui demandant ce qu'il en était de ce souhait d'être détaché dans un autre service de police et lui indiquant le nombre de jours de congé restants ainsi que son contingent maladie (cf. annexe 5). A cet e-mail, Monsieur F a répondu par une demande de congé jusqu'au 23 novembre 2020 (cf. annexe 6). Il a envoyé un second mail en date du 29 septembre pour confirmer cette demande de détachement. (cf. annexe 7).

Auparavant, Monsieur F avait adressé un e-mail à la D.R.H. ff, en date du 24 août 2020, lui signalant que, pour diverses raisons, il avait renoncé à sa demande de mobilité vers la ZP Charleroi, demande dont le service GRH avait été informé par le biais du service mobilité de la Police intégrée.

En ce qui concerne les mesures à mettre en œuvre, le Collège de police souhaitait, conformément à ce qui était recommandé dans le rapport du SEPP attendre le retour de Monsieur F.

En ce qui concerne les personnes mises en cause, le Collège de police souhaitait attendre de pouvoir rencontrer Monsieur F avant de prendre de quelconques mesures. J'ai, néanmoins, pu m'entretenir avec les commissaires G et V.

Enfin, je vous informe que la dernière analyse des risques psychosociaux ayant été réalisée il y a cinq ans, un projet d'enquête bien-être a été proposé au comité de concertation de base, par le SEPP, le 30 septembre prochain. La formule choisie a été validée par le CBB et l'enquête pourra être lancée début 2021.

En espérant avoir répondu à vos questions, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées ».

Contrairement à ce que prétend Monsieur F (conclusions de Monsieur F, p. 8), les faits et propos repris dans ce courrier sont parfaitement exacts et sont démontrés par des pièces objectives.

29.

Le **12 octobre 2020**, Monsieur F, par l'intermédiaire de son conseil, a adressé une mise en demeure à Monsieur M en sa qualité de Président du Collège de Police et à Madame X en sa qualité de D.R.H. f.f. (pièce n° 25).

Ce courrier reprenait pour l'essentiel ce qui suit :

« Je vous en écris en ma qualité de conseil de Monsieur J F, membre du personnel de la Zone de Police « Entre Sambre & Meuse » (ZP 5306) occupé en qualité de Premier-ICT - Gestionnaire Système depuis presque quinze ans.

Le 22 novembre 2019, Monsieur F a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence, de harcèlement moral ou sexe au travail auprès du SEPPT MENSURA (le dossier sera ensuite transféré à COHEZIO)...

Le 6 mai 2020, COHEZIO a rendu un rapport. Pour une raison inconnue, ce rapport n'a été communiqué à Monsieur F qu'en date du 8 juillet 2020, en le déposant directement dans sa boîte aux lettres, soit après un délai de deux mois.

Il est interpellant que ce rapport ait été transmis à Monsieur F sans aucune précision et qu'aucune initiative n'ait été prise par la Zone de Police. Cette carence grave en matière de bien-être a contraint le Contrôle du Bien-Être (Inspection du travail) — Direction Namur à intervenir directement auprès de la Zone de Police et à l'inviter à prendre position suite à ce rapport.

Finalement, Monsieur F a successivement été interpellé par Monsieur le Président du Collège de Police puis par Madame la DRH f.f. pour l'interroger quant à ce qu'il souhaiterait dans le cadre d'une mesure de détachement.

Il doit être relevé que Monsieur F a été interpellé via sa boîte électronique professionnelle, à laquelle il n'a pas d'obligation de se connecter compte tenu de son état d'incapacité de travail et sur laquelle le flux de courriers électroniques est extrêmement important.

Cela a eu pour conséquence que Monsieur F n'a pas immédiatement pris connaissance des courriers électroniques qui lui étaient adressés.

En tout état de cause et cela étant dit, il est piquant de constater que plus de Quatre mois après que COHEZIO ait rendu son rapport, Monsieur F soit interpellé par son employeur pour faire état d'un souhait déjà formulé de manière tout à fait claire, complète et explicite dans sa demande d'intervention formelle.

Par courrier électronique du mardi 29 septembre 2020, Monsieur F a toutefois réexpliqué ce qu'il souhaiterait comme individuelle mesure de protection.

Au vu des délais anormalement longs et gravement préjudiciables déjà écoulés, il a légitimement sollicité un retour rapide de votre part.

Ce lundi 12 octobre 2020, nous sommes contraints de constater qu'aucune suite n'a été réservée au courrier électronique de Monsieur F et que, une fois encore, la Zone de Police se refuse à respecter des délais raisonnables dans la gestion et le suivi du dossier de Monsieur F.

Cette attitude est tout à fait inacceptable, et Monsieur F se réserve tout droit ce concernant

Ce concernant, nous attirons également votre attention sur le fait que Monsieur F se réserve tout droit quant au fond, étant entendu que le refus de la Zone de Police de collaborer activement et dignement en vue d'aménager une situation acceptable pour Monsieur F devra être apprécié dans le contexte plus général de souffrance au travail qu'il a dénoncé comme étant du harcèlement moral...

Monsieur F n'acceptera plus aucun délai déraisonnable dans le traitement de ses demandes. Le rapport de COHEZIO ayant été rendu le 6 mai 2020, il est inconcevable qu'aucune mesure de protection individuelle n'ait encore été initiée et que la Zone de Police demeure muette face aux demandes de Monsieur F... ».

Par ce courrier, Monsieur F mettait en demeure la Zone de Police n° 5306 de réserver une suite rapide et acceptable à sa demande et à lui faire part des possibilités de détachement OUT et à lui communiquer quelles mesures conservatoires seront prises dans l'attente de l'effectivité des mesures de protection individuelles.

30.

Faisant suite au souhait de Monsieur F d'être détaché dans un autre service de police, Monsieur M et Madame V, en leur qualité respective de président de la Zone de Police n° 5306 et de Chef de corps f.f., ont adressé le **15 octobre 2020** deux courriers de demande de détachement à la direction de coordination et d'appui et à la police judiciaire fédérale de l'arrondissement de Namur (pièces n° 26 et 27).

Ces courriers étaient rédigés comme suit :

« Monsieur le Directeur,

L'un des deux ICT de notre zone, le CNT J F, sollicite, pour raisons personnelles, un détachement dans un service de police locale ou fédérale.

Ce membre du personnel est compétent et volontaire et est prêt à mettre ses services à votre disposition.

Auriez-vous une possibilité de répondre favorablement à sa requête ? Dans l'attente de vous lire, nous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées. »

31.

Par courrier du **12 novembre 2020**, Monsieur R, en sa qualité de Directeur-coordonateur à la Direction de Coordination et d'appui de l'arrondissement de Namur, a notifié à la Zone de Police n° 5306 qu'ils ne pouvaient accueillir Monsieur F, l'effectif des membre ICT étant déjà complet voir surnuméraire (pièce n° 28).

32.

Le **12 novembre 2020**, Monsieur M a adressé un courrier identique de demande de détachement de Monsieur F au CDP GOFFEAUX en sa qualité de Chef de corps à la Zone de Police de Charleroi (pièce n° 29).

33.

Le **19 novembre 2020**, la Zone de Police n° 5306 a adressé un courrier à Monsieur F (pièce n° 31).

Ce courrier était rédigé comme suit :

« Objet : rencontre suite à votre plainte formelle déposée au SEPP

Monsieur,

La D.R.H. ff a informé le Collège de Police que vous étiez actuellement en congé, et ce jusqu'au 24 novembre inclus.

Par la présente, je réitère dès lors l'invitation du Collège de Police à vous rencontrer dès votre reprise du travail ou, mieux encore, avant celle-ci. Une prise de contact après une longue absence semble en effet nécessaire. Cette rencontre donnera la possibilité aux membres du Collège de Police de vous écouter et d'envisager avec vous les conditions de votre reprise du travail. Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées » (pièce n° 31).

34.

Le **23 novembre 2020**, la Zone de Police n° 5306 a adressé un courrier au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (pièces n° 32).

« Comme suite à votre courrier du 19 octobre dernier, je vous prie de trouver ci-après les réponses à vos questions.

Au niveau de la situation individuelle de M. B :

En ce qui concerne la demande de M. B d'être détaché dans un service au sein de la police intégrée voire de préférence à l'extérieur de cette dernière, nous avons adressé un courrier au Directeur Coordonateur et au Directeur Judiciaire de l'Arrondissement de Namur, en date du 15 octobre, et au Chef de Corps de la Zone de Police de Charleroi, en date du 12 novembre, afin de solliciter un détachement pour M. B au sein de leur service respectif (cf. annexes 1, 2 et 3). A ce jour, seul le Directeur Coordonateur a répondu à ce courrier, par la négative (cf. annexe 4).

Force est de constater que ce type de démarche est difficilement réalisable. En effet, lorsqu'un service de police, qu'il soit fédéral ou local, est déficitaire au niveau de son personnel, une offre d'emploi est

publiée à la mobilité. Il est dès lors peu probable qu'un détachement soit souhaité. Monsieur B avait d'ailleurs postulé un emploi à la Zone de Police de Charleroi en août 2020 et a retiré sa candidature pour des raisons personnelles.

Nous nous interrogeons, par ailleurs, sur l'aspect contraignant de cette requête de M. B. En effet, sur quelle base un employeur est-il tenu de trouver un détachement sur mesure à un membre de son personnel ? Ce membre du personnel précisant, de surcroît, que si ce détachement se passait mal, il souhaite pouvoir y mettre fin, ce qui n'est pas conforme à la loi sur la Police intégrée.

Un courrier sera adressé à M. B afin de le convier à nouveau à une rencontre lors de laquelle nous pourrions lui communiquer l'état d'avancement de ces démarches et notre volonté de rétablir un contact avec lui. M. B est actuellement en congé de vacances, plus précisément du 5 octobre 2020 au 24 novembre 2020.

Au niveau des personnes mises en cause :

Les personnes mises en cause ont la faculté de se remettre en question et ne manquent pas de tout mettre en place pour améliorer leur management.

Le Collège de Police est régulièrement informé de la situation du personnel de la zone de police en termes d'ambiance au travail et de recherche constante de mesures destinées au bien-être du personnel. La crise liée à la pandémie que nous traversons actuellement est un exemple de la volonté de l'autorité de protéger la santé tant physique que psychologique des travailleurs.

En termes de communication, un intranet a été développé afin que chaque membre du personnel puisse facilement accéder à toutes les informations liées aux aspects opérationnels et organisationnels de la zone sur une seule plateforme.

Pour ce qui est de la clarification des missions, des descriptions de fonctions ont été ajoutées au règlement d'ordre intérieur, notamment celles d'ICT, après avoir été approuvées par le comité de concertation de base.

En ce qui concerne des mesures de prévention éventuelles, il est difficile de mettre en place une quelconque mesure sans avoir pu rencontrer au préalable M. B afin de nous entretenir avec lui à ce sujet. Par exemple, envisager un changement de lieu de travail, avant le retour de M. B, pourrait être considéré comme une mesure d'ordre et empirer la situation.

Pour information, le collègue direct de M. B, avec qui il a été en conflit, a quitté la zone de police le 31 décembre 2019 et a été remplacé. Cela représente, selon nous, une diminution des risques psychosociaux pour M. B, non seulement parce qu'il n'aura plus à travailler avec son ancien collègue mais également parce que les tâches informatiques ont pu être réalisées au quotidien, ce qui n'occasionnera pas une surcharge de travail à son retour.

Au niveau de la situation collective :

L'enquête relative à l'analyse des risques psychosociaux, programmée pour 2021 (cf. annexe 5), a été présentée lors de la dernière séance du Comité de Concertation de Base, qui s'est tenue le 30 septembre dernier.

La zone de police étant soucieuse de respecter la loi du 4 août 1996, une telle enquête avait déjà été réalisée en 2015, par le SEPP précédent (Mensura).

L'enquête réalisée à l'époque consistait en un questionnaire quantitatif. Les résultats de ce questionnaire avaient démontré que le personnel n'avait pas adhéré à ce genre de méthode.

C'est pourquoi nous avons sollicité l'actuel SEPP (Cohezio) afin de proposer une méthode différente. Celle-ci consiste en un questionnaire qualitatif. Pour des raisons d'agenda dans le chef de notre contact à la cellule psychosociale de Cohezio, cette enquête ne pourra avoir lieu que début 2021.

Nous tenons à préciser que nous ne nous limitons pas à l'action du SEPP. En effet, notre conseiller en prévention, M. D, qui est disposé à répondre à vos éventuelles questions (0476/22.29.35), réalise les plans annuel et pluriannuel (cf. annexes 6 et 7) prévus par la loi et ceux-ci sont présentés et approuvés par le CCB. M. D réalise également les analyses de risques, notamment liées aux fonctions administratives.

Lors du dernier CCB, le sujet du harcèlement a, par ailleurs, été inscrit à l'ordre du jour par le Chef de Corps qui est attentif à cette problématique. Une collaboration a lieu entre la D.R.H., le conseiller en prévention et la juriste afin de proposer, en interne, des séances d'information dont le but est de sensibiliser le personnel au harcèlement ».

35.

Le **25 novembre 2020**, la Zone de Police n° 5306 a adressé un courrier à Monsieur F afin de lui notifier qu'à l'issue de son dernier certificat médical, son contingent maladie serait épuisé (pièce n° 33).

« Suite à votre dernier certificat médical, je vous informe qu'à l'issue de ce certificat, votre contingent sera épuisé.

Tenant compte du solde et conformément au point 6 de la circulaire GPI 23 du 3 juillet 2002, je vous informe des dispositions de l'article VIII.XI,1^{er} PjPol :

« Le membre du personnel qui est absent pour cause de maladie après avoir épuisé son contingent de jours de maladie se trouve de plein droit en disponibilité pour cause de maladie.

A partir de sa mise en disponibilité débute un délai de six mois à l'issue duquel le membre du personnel peut être appelé devant la commission d'aptitude du personnel des services de police (artVIII.XI.7 PjPol) ».

36.

Par courrier du **25 novembre 2020**, Monsieur U, en sa qualité de Commissaire divisionnaire de la Police locale de Charleroi, a notifié à la Zone de Police n° 5306 qu'ils ne pouvaient accueillir Monsieur F pour des raisons budgétaires (pièce n° 34).

Ce courrier était rédigé comme suit :

« J'accuse bonne réception de votre courrier dd 12/11/2020 sous Référence 20.0344/sd/ops, lequel a retenu toute mon attention. Vous me proposez le détachement, pour raisons personnelles de l'intéressé, de votre CAllog Consultant-ICT J F.

Ne doutant pas des compétences et du sérieux de votre collaborateur, je ne puis, toutefois, réserver une suite favorable à votre proposition et ce, pour des raisons budgétaires.

De plus, un emploi statutaire par voie externe de Consultant-ICT va être publié sous peu sur le site jobpol.be qui, s'il est finalement pourvu, remplira le cadre organique de notre Service ICT.

Avec pour conséquence que je serais obligé de mettre fin au détachement de votre collaborateur prématurément ».

37.

Le 1^{er} décembre 2020, Monsieur F a répondu au courrier du 19 novembre 2020 de la Zone de Police n° 5306 par le mail suivant :

*« Monsieur le Président du Collège de Police,
Monsieur M,*

Je vous confirme bonne réception de votre correspondance du 19 novembre 2020, que j'ai reçue le 20 novembre 2020.

Son contenu a retenu toute mon attention, et je remercie le Collège de Police d'accepter de me rencontrer avant une reprise du travail et afin qu'il puisse être véritablement discuté de la situation et des mesures qui pourront être prises.

Vu la procédure en justice que j'ai initiée et qui est actuellement pendant devant le Président du Tribunal de travail de Namur, l'audience de plaidoiries fixée le 16 décembre 2020 et l'ordonnance qui sera prononcée ensuite (je l'espère, avant la fin de cette année civile), il me semble raisonnable de fixer une rencontre avec le Collège après l'issue de cette procédure.

Puis-je vous proposer que nous fixions un rendez-vous pour aborder : le contenu de l'ordonnance qui sera prononcée et des mesures qui pourraient y être arrêtées, les démarches entamées et à poursuivre par la ZP 5306 concernant ma demande de détachement et ce qu'il conviendrait, en tout cas a minima, de mettre en place pour permettre mon retour au travail ?

Dans une perspective de dialogue serein et constructif, je pense que ceci est la meilleure façon de procéder. Bien cordialement » (pièce n° 35) ».

Discussions :

Le Tribunal est saisi d'une demande en cessation de comportements de l'employeur du demandeur qui constitueraient un harcèlement moral au travail à son encontre.

Il convient de repartir de l'article 32 décies de la loi du 4.08.1996 :

« § 1^{er}. Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la présente section.

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée...

§ 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodécies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1^{er} est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé. Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière.

Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures visées à l'alinéa 1^{er} ont notamment trait :

1° à l'application des mesures de prévention;

2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires.

L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4 ».

Le Tribunal se permet de souligner à l'intention des parties, comme cela a été fait à l'audience publique, que l'article en cause fait bien référence, dès la première phrase, à la possibilité d'opter pour un mode alternatif de règlement des conflits (médiation, conciliation, droit collaboratif,...).

A l'appréciation du Tribunal, cette option doit d'être étudiée sérieusement par les parties, à tous les stades de la procédure, en ce que ces méthodes alternatives sont particulièrement bien adaptées à un contexte de difficultés psychosociales, comme dans le présent dossier.

Elles offrent l'opportunité de créer à nouveau la possibilité d'un dialogue, d'une issue concertée et négociée au conflit, avec un timing moindre qu'une procédure judiciaire, et à moindre coût.

Une tentative de médiation peut être interrompue à tout moment, sans préjudice pour la suite éventuelle de la procédure judiciaire.

Il s'agit d'une opportunité à ne pas négliger.

L'article 32 ter de la même loi définit le harcèlement moral comme :

« l'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 (...) 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, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre ».

Dans le cadre de l'actuelle demande en cessation, « comme en référé », le Tribunal n'a pas à connaître le fond de la problématique opposant les parties, mais doit apprécier si des faits de harcèlement existent, et si oui, ordonner des mesures efficaces pour en obtenir la cessation.

La loi prévoit expressément une charge probatoire « partagée », puisque selon l'article 32 undecies de la loi du 04.08.1996, le demandeur doit établir la matérialité des faits constitutifs de harcèlement, qui présume l'existence de celui-ci, et alors, l'auteur présumé des faits de harcèlement doit prouver l'absence de harcèlement.

Bien que le contexte du dossier a été abondamment nourri par les parties (et le Tribunal a repris la description des faits de chaque partie « *in extenso* » pour ne pas travestir ou omettre un ou plusieurs éléments), la saisine du Tribunal, dans le cadre de l'actuelle procédure est d'apprécier la réalité, et la qualification, des neuf faits énumérés par le demandeur, et constituant à son avis des faits de harcèlement.

Il convient donc de les aborder un par un, puis dans leur globalité.

Fait n°1 :

Longueurs procédurales dans le cadre du traitement de sa demande, introduite auprès de MENSURA et transmise à ARISTA (devenu COHEZIO). Entre le jour de du dépôt de la plainte formelle et celui de la remise du rapport, plus de cinq mois se sont écoulés – cinq mois durant lesquels il n'a reçu aucun soutien, sous quelle que forme que ce soit, de la part de son employeur. Par exemple, l'employeur aurait pu formuler une proposition axée sur le bien-être du concluant et destinée à aménager provisoirement la situation ; il a été fait volontairement choix de laisser le temps s'écouler, sans prendre aucune mesure et contraignant ainsi le concluant à prolonger une situation d'incapacité de travail et, en même temps, à épuiser son quota de congés pour maladie.

Le délai de traitement de la plainte n'est objectivement pas reprochable à la zone de police, puisque l'analyse de la situation est réalisée par un service externe et indépendant de l'employeur.

Suite à une plainte de ce type, et alors que le demandeur est en incapacité de travail, le Tribunal ne voit rien de suspect au fait de ne pas revenir trop rapidement vers la personne, qui dans pareil contexte, a souvent besoin d'une coupure effective et étanche avec le milieu qu'elle identifie comme étant à la source de son mal-être.

Rappelons que le demandeur est en incapacité de travail.

C'est en tout cas sans fondement que le demandeur exprime en termes de conclusions « *l'inertie la plus totale de la zone de police* ».

Ce n'est pas parce que la réglementation n'exclut pas des initiatives des parties, qu'en l'absence de celles-ci, une inertie est à reprocher.

Il faut objectivement constater que le demandeur n'a, lui non plus, pris aucune initiative pour revenir vers son employeur pour solliciter des contacts pendant cette période.

Au surplus, pendant le traitement d'une plainte, il est raisonnable de ne pas solliciter la personne en souffrance, et qui pourrait aussi vivre une intervention de son employeur comme une intrusion déplacée, lors de l'instruction de la plainte.

Il n'y a pas de faits reprochables à l'employeur dans ce contexte, et à fortiori, rien de constitutif de harcèlement au sens de l'article 32 ter de la loi de 1996.

Fait n° 2 :

Un délai d'attente supplémentaire de deux mois entre la remise du rapport de COHEZIO et sa communication par son employeur (de façon tout à fait interpellante, le rapport ayant été glissé sans autre mesure de sécurité dans sa boîte aux lettres, sans même faire l'objet d'un envoi postal en bonne et due forme). A date, le concluant ne comprend toujours pas la raison pour laquelle un temps d'attente aussi long (et inutile, cf. ci-dessus) a été nécessaire. Ce délai d'attente a également pour conséquence immédiate d'aggraver la situation administrative du concluant, le contraignant à prolonger son absence pour maladie dans l'attente de mesures protectrices effectives prises par son employeur pour garantir son bien-être au travail, et donc à continuer à épuiser progressivement son contingent de jours de maladie.

Le rapport de COHEZIO est daté du 6 mai 2020.

Il est déposé dans la boîte aux lettres du demandeur en date du 8 juillet 2020, accompagné d'un courrier du 24 juin 2020.

Certes, la communication aurait pu être plus rapide.

Ceci dit, elle ne paraît pas non plus déraisonnable, alors qu'une institution publique comme une zone de police (notamment) a un mode de fonctionnement assez lourd, entre d'une part l'administration et d'autre part le collège de la zone.

Le tribunal n'y voit en tout cas aucun indice de désintérêt à l'égard du demandeur, qui par ailleurs, au vu de son ancienneté, doit manifestement connaître la lourdeur du fonctionnement administratif de son employeur.

L'intervention d'un courrier de l'inspection du bien-être au travail ne témoigne aucune circonstance particulière qui impliquerait un manquement dans le chef de la zone de police.

Le courrier du 17 juin 2020 n'adresse d'ailleurs aucun reproche à la zone de police, puisqu'il se borne à rappeler des dispositions légales, sans indiquer que celles-ci ne seraient pas respectées.

Le fait n° 2 n'a rien de suspect, et n'est pas constitutif de harcèlement au sens de l'article 32 ter précité.

Fait n°3 :

Un manque total et inexplicable de communication lors de la transmission du rapport de COHEZIO. Outre que le concluant a déjà dû patienter de longues semaines avant qu'une copie du rapport ne lui soit finalement transmise, ce dernier a dû constater l'absence de toute communication utile de la part de son employeur. Le rapport était uniquement accompagné d'une invitation « pro forma » à rencontrer le concluant à son retour au travail ; il a été adressé au concluant « pour suivi », vraisemblablement sans réelle intention de porter enfin l'attention légitime à laquelle le concluant a droit s'agissant de sa situation, la ZONE DE POLICE 5306 confirmant l'absence totale d'intérêt tant à l'égard de la situation que du concluant lui-même.

La communication du rapport est accompagnée d'un courrier, qui ne semble pas être « pro forma », alors qu'il signale que le rapport a retenu toute l'attention des membres du collège de police qui souhaitent rencontrer le demandeur, dès son retour au travail, afin de l'entendre à ce sujet.

Entre le dépôt dans la boîte aux lettres, une livraison par coursier, le tribunal ne voit pas vraiment en quoi la première manière de faire serait irrespectueuse par rapport au demandeur, ou manquerait tout simplement de considération à son égard.

Le fait n°3 n'est pas constitutif de harcèlement au sens de l'article 32 ter précité.

Fait n°4 :

Une carence gravement préjudiciable en matière de bien-être, l'employeur se refusant de réserver la moindre suite effective au rapport de COHEZIO. En effet, en sus du délai anormalement long entre la remise du rapport et sa communication et de l'absence de communication, le concluant a été contraint de constater un néant absolu dans la prise de position et de mesures. Or, comme déjà expliqué ci-avant et comme repris aux termes du rapport de COHEZIO, la ZONE DE POLICE 5306 était invitée à prendre des initiatives pour permettre le retour du concluant. En ne prenant pas contact avec lui immédiatement après la remise du rapport, en se refusant à toute communication et en proposant aucune mesure effective (ne fut-ce qu'une rencontre) après plusieurs semaines, la ZONE DE POLICE 5306 a, une fois encore, manifesté un manque cruel d'égards et d'intérêt pour le concluant et pour sa situation professionnelle.

Le rapport COHEZIO est déposé en pièce numéro 11 par la zone de police.

Le tribunal fait le choix, autant que faire se peut, de ne pas s'y référer, puisqu'il ne s'agit pas d'apprécier de la problématique de fond visée par ce rapport, mais bien de réagir face à d'éventuels faits de harcèlement, énumérés par le demandeur.

Ceci dit, sur le fait numéro 4, il convient d'avoir égard aux propositions émises en ce rapport, puisque le demandeur met en exergue l'absence de concrétisation de celles-ci par l'employeur.

Avant tout, à l'audience publique, le demandeur affirme contester les conclusions du rapport de COHEZIO.

Cela est son droit le plus strict, mais il est assez contradictoire de revendiquer le caractère inadéquat d'un rapport, et en même temps, de déplorer que l'application des recommandations de ce dernier ne soit pas respectées.

Ceci étant dit, la principale mesure évoquée en ce qui concerne la relation entre la zone de police et le demandeur est qu'un entretien doit avoir lieu pour la reprise du travail, et qu'un suivi régulier doit être assuré dans le temps, une fois le travail repris.

Il est également suggéré que l'employeur prenne le temps de rencontrer le demandeur afin d'aborder avec lui les conclusions du rapport et de discuter de la future possibilité de collaboration.

A tout le moins, par courrier du 19.11.2020 (mais certainement plus tôt, puisque le courrier dit « réitérer »), la zone de police propose l'organisation d'une rencontre au demandeur.

Ce dernier refuse temporairement l'entretien en cause de l'introduction de la présente procédure.

Des initiatives ont bien été prises par la zone de police, conformément au rapport COHEZIO.

Le fait n'est pas établi, et n'est, à fortiori pas constitutif de harcèlement au sens de l'article 32 ter.

Fait n°5 :

L'obligation de saisir et de relancer, à plusieurs reprises, le Contrôle du Bien-Être – Division Namur. Son employeur demeurant en défaut de respecter ses obligations légales et réglementaires élémentaires en matière de bien-être au travail, le concluant a dû interpeler le Contrôle du Bien-Être, en la personne de Madame Virginie HUBERT, laquelle s'est personnellement chargée d'interpeler, à plusieurs reprises, la ZONE DE POLICE 5306 pour lui rappeler ses obligations et pour l'inviter à prendre position et mesures raisonnables.

Comme déjà dit ci-avant, n'est pas établi que le courrier du 17 juin 2020 constitue autre chose qu'un rappel informatif auprès de la zone de police.

Le courrier du 9 septembre rédigé par le service public fédéral emploi, travail et concertation sociale reprend clairement les affirmations du demandeur au conditionnel, alors que la zone de police y répond par courrier du 1^{er} octobre 2020, et confirme que le rapport COHEZIO a bien été communiqué au demandeur (ce qui est effectivement le cas).

De manière plus fondamentale encore, la zone de police y fait état de ce que le demandeur a renoncé en date du 24 août 2020 à une demande de mobilité vers la zone de police de Charleroi.

Suite à cette dernière information, il ressort du dossier de pièces de la zone de police que celle-ci cherche des solutions en matière de détachements, mais qui semblent compliquées à concrétiser.

Si comme souligné déjà précédemment, les démarches prennent du temps, il n'en reste pas moins que la zone de police semble effectivement chercher des solutions, sans qu'il ne soit établi que cela soit en lien causal avec les démarches du demandeur auprès du contrôle du bien-être.

Il semble par ailleurs exister un réel problème de communication entre la zone de police et le demandeur, puisque des mails sont adressés, alors que des réponses ne sont pas toujours réservées, sans qu'il ne soit aisément appréciable de ce que ces problèmes de communication soient imputables totalement ou principalement à l'une des deux parties.

Le fait numéro 5 n'est pas établi, et à fortiori, n'est pas constitutif de harcèlement au sens de l'article 32 ter de la loi de 1996.

Fait n°6 :

L'obligation d'écrire, de manière formelle, à son employeur pour lui confirmer sa volonté que lui soient proposées des possibilités de détachement, alors que cette volonté avait déjà été exprimée de manière claire, expresse et sans équivoque dans sa demande d'intervention psychosociale formelle datée du 22 novembre 2019. Il n'y a pas de multiples possibilités. En d'autres termes, le 12 octobre 2020, soit cinq mois après la remise de son rapport par COHEZIO et face à l'absence totale de mesures ou de simples propositions de la part de son employeur, le concluant a été contraint de confirmer et de répéter son souhait, parfaitement connu de la Zone, et d'inviter son employeur à faire preuve de diligence, au vu des délais extrêmement longs et préjudiciables déjà écoulés depuis le mois de mai 2020.

Comme le souligne adéquatement la zone de police, la demande d'intervention psychosociale n'est pas communiquée à l'employeur, qui pour sa part est simplement informé de la démarche du travailleur.

Ainsi, le tribunal ne voit pas malice dans le chef de l'employeur à demander la confirmation de la demande de détachement, et de ses caractéristiques, alors qu'il a appris que fin août 2020, le demandeur a renoncé à un détachement de la zone de police de Charleroi.

Ce point n'est cependant pas anecdotique, puisqu'alors qu'il est reproché à l'employeur un manque d'initiative et de suivi pour rencontrer la situation de souffrance du demandeur, ce même employeur se voit également reprocher les initiatives qu'il prend, lorsqu'il les prend.

Si le demandeur peut naturellement attendre une réaction de son employeur suite au rapport déposé par le conseiller en prévention, il ne faut pas non plus mettre l'employeur en situation d'échec systématique, lorsque des initiatives sont prises, et qu'elles ont pour objet d'aller dans le sens voulu par le demandeur.

Le fait numéro 6 n'est pas établi, et à fortiori n'est pas constitutif de harcèlement au sens de l'article 32 ter de la loi de 1996 applicable au présent litige.

Fait n°7 :

L'obligation de solliciter de son employeur qui lui adresse toute correspondance soit par courrier postal soit directement sur son adresse électronique privée, plutôt que sur sa boîte professionnelle connaissant un flux très important et à laquelle il n'est pas censé se connecter durant une période d'incapacité de travail. On n'aperçoit pas la raison pour laquelle, alors que le rapport de COHEZIO avait été déposé dans sa boîte aux lettres et que son préavis de mise en disponibilité lui sera bien communiqué par voie postale, l'employeur a privilégié un envoi électronique sur la boîte professionnelle du concluant, si ce n'est pouvoir se garder la preuve d'un envoi tout en espérant que le concluant n'y réserve pas une suite.

Objectivement, ce grief est incompréhensible pour le tribunal, à partir du moment où il ressort des pièces des dossiers des parties, que le demandeur répond aussi bien à des mails adressés sur sa boîte professionnelle, qu'aux mails adressés sur sa boîte mail personnelle.

Par ailleurs, en vertu du droit à la déconnexion, dans un contexte d'incapacité de travail lié à une souffrance psychosociale, il est même prudent de communiquer le moins possible, et sur une adresse professionnelle, afin de permettre à la personne en souffrance, si elle le désire, de ne pas se connecter à son milieu professionnel.

Enfin, si le demandeur avait des exigences précises à cet égard, l'on ne perçoit pas en quoi il est problématique de simplement les préciser à l'employeur.

Le fait n°7 semble hors de propos au tribunal, et à fortiori n'est pas constitutif d'un fait de harcèlement au sens de l'article 32 ter.

Fait n°8 :

L'obligation de solliciter de son conseil qu'il adresse une mise en demeure formelle à son employeur, pour rappeler le contexte de souffrance dans lequel il se trouve à raison du harcèlement répété et continu dont il est victime depuis plusieurs années, en tout cas depuis plusieurs mois depuis le dépôt de sa plainte formelle.

En ce que le fait est décrit en « l'obligation de ... », il n'est pas établi en fait.

Le demandeur fait le choix d'intervenir par le biais de son conseil.

Ce choix est éminemment respectable, mais n'est qu'un choix parmi d'autres qui n'est en rien imputable à la zone de police.

Par ailleurs, dans son mail du 29.09.2020, le demandeur commence par s'excuser de ne pas avoir répondu à des mails précédents.

La zone de police justifie de démarches en vue d'essayer de trouver une solution de détachement pour le demandeur le 15.10.2020.

Ce délai de réaction ne semble pas déraisonnable, ou indicatif d'un désir de prolonger les incertitudes du demandeur.

Le fait n°8 n'est donc pas établi matériellement, et donc à fortiori, n'est pas constitutif de harcèlement au sens de l'article 32 ter.

Fait n°9 :

Un manque particulièrement déplacé et inapproprié de réaction de son employeur tant à sa demande écrite qu'à la mise en demeure de son conseil (même pas le moindre accusé de réception), alors que l'objet de la demande est d'une simplicité navrante.

Sur ce dernier fait, alors que l'employeur était occupé à tenter de trouver des solutions en collaboration avec d'autres zones de police, il eut été adéquat d'informer le demandeur de ce que des démarches étaient réalisées.

Le fait n°9 est établi en fait, mais ne peut, à lui seul, à l'évidence révéler un comportement de harcèlement dans le chef de la zone de police.

En conclusion, pris un par un, les faits ne sont pas fondés, à l'exception du dernier, mais qui est isolé, et très « relatif ».

Une absence d'accusé de réception à un courrier doublé d'une mise en demeure par un conseil, n'est pas en soi constitutif d'un comportement répété pouvant raisonnablement générer une souffrance, ou un malaise psychosocial. C'est une évidence.

Les faits mis en exergue, appréciés globalement, laissent d'ailleurs au Tribunal un sentiment de perplexité, tant ils semblent constituer un découpage artificiel d'une seule réalité que l'on tente de disséquer en une multitude de faits.

Un fonctionnement administratif assez lourd qui génère une réactivité limitée est objectivée dans le chef de l'employeur. Cette constatation s'impose dans la plupart des pouvoirs publics qui conjuguent une administration régentée par des processus de travail lourds, et un pouvoir politique qui assure les décisions de façon régulière, mais pas permanente.

Ce constat ne génère pas de comportement de harcèlement de l'employeur vis-à-vis du demandeur.

Il n'est nullement prouvé que cette réactivité limitée ne trouve à s'appliquer que dans le cas du demandeur, à l'exclusion des autres dossiers gérés par la zone de police.

Enfin, le facteur temps doit être apprécié avec pondération, même si cela dérange à une époque gouvernée par le diktat de l'immédiateté.

En effet, même si l'agenda du demandeur présente une certaine urgence (cf. la mise en disponibilité), il n'en reste pas moins que le facteur temps fait partie des éléments importants dans la gestion d'une problématique de malaise psychosocial au travail, en ce qu'il constitue un passage obligé pour permettre une coupure indispensable avec le milieu identifié, à tort ou à raison, comme étant la source des souffrances, et un dégonflement progressif de la bulle émotionnelle.

Le Tribunal n'identifie en tout cas pas de comportement d'abstention, ou de manque de reconnaissance par rapport au demandeur, à tout le moins dans les faits bien précis dont il a à connaître.

Nonobstant ce qui a été affirmé à l'audience, le Tribunal note que la zone de police essaye effectivement de trouver une solution de détachement au demandeur depuis la mi-octobre, alors que des mails adressés au demandeur, en septembre, pour préparer ce détachement, n'avaient pas reçus de réponse.

Ces initiatives sont antérieures à l'introduction de la présente procédure.

Par contre, le demandeur semble adopter une lecture assez « orientée » de la moindre initiative, ou de la moindre abstention, de son employeur (et dans ce contexte, il est compréhensible que la zone de police agisse avec une prudence accrue).

Il ne s'agit naturellement pas de remettre en cause la souffrance actuelle du demandeur.

Ceci dit, le Tribunal ne peut s'exprimer que dans le cadre de sa stricte saisine actuelle, alors qu'il semble, à titre superfétatoire, que la problématique de fond révèle une complexité lourde, malheureusement fréquente à ce type de dossier.

Pour conclure, le Tribunal finira par là où il a commencé : une procédure de médiation entre parties est une possibilité qu'il ne faut pas sous-estimer : elle est l'occasion de pouvoir s'exprimer et d'être

entendu, pour chaque partie, dans un contexte moins conflictuel, avec la possibilité de dégager une solution concertée, et positive pour les deux parties.

En l'absence de faits de harcèlement établis, les demandes complémentaires du demandeur (cessation/injonctions) sont sans objet.

PAR CES MOTIFS,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Le Tribunal dit la demande recevable, mais la déclare non fondée, faute pour le demandeur d'objectiver à suffisances de droit les faits reprochés à la zone de police, à l'exception du fait n°9, mais qui pris isolément, n'est raisonnablement pas constitutif d'un comportement de harcèlement et/ou de violence morale à l'encontre du demandeur.

En application de l'article 1022 du code judiciaire, condamne le demandeur aux frais et dépens, soit les siens (en ce compris l'indemnité de 20 € au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de deuxième ligne), et ceux du défendeur, liquidés à une indemnité de procédure de 1.440€ euros.

Ainsi prononcé en Notre cabinet, place du palais de justice, 5, à 5000 Namur, ce 6 janvier 2020.

Et nous avons signé la présente ordonnance avec Angélique GILLES, greffier chef de service, qui Nous assistait au prononcé.

Le Greffier chef de service

Le Président de division

A. GILLES

R. GASON