



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2017 /
Date du prononcé 31 janvier 2017
Numéro du rôle 2016/CN/3
En cause de : REGION WALLONNE C/ GX

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Sixième chambre

Arrêt

* Droit du travail – bien-être au travail – harcèlement moral au travail – notion - action en cessation ; loi 4/8/1996, art. 32ter et suivants

EN CAUSE :

La REGION WALLONNE, représentée par son Gouvernement en la personne du Ministre de la Fonction Publique, dont les bureaux sont établis à 5100 JAMBES (NAMUR), rue des Brigades d'Irlande, 4B,

partie appelante représentée par son conseil Maître Geoffroy GENERET, avocat à 1050 BRUXELLES, rue Capitaine Crespel, 2-4 B6

CONTRE :

Monsieur X G, domicilié à

partie intimée comparissant personnellement assisté de Maître Anne FEYT, avocat à 1060 BRUXELLES, Rue de la Source 68

EN PRESENCE DE :

1. **InterRégionale wallonne du secteur CGSP Administration et Ministère**, représentée par son Secrétaire fédéral, Monsieur Michel JACOBS, ayant son siège à 1000 BRUXELLES, Place Fontainas, 9-11,

2. **CSC - Services publics**, représentée par sa Secrétaire nationale, Madame Silvana BOSSIO, ayant son siège à 1000 BRUXELLES, Avenue de l'Héliport, 21,

Parties intervenantes volontaires représentées par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, Quai des Ardennes, 7

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- l'ordonnance prononcée le 30 septembre 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, chambre des référés (R.G. 16/8/C) ; ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de l'appelant au principal, déposée le 27 octobre 2016 au greffe de la Cour et notifiée le 27 octobre 2016 à la partie intimée en exécution de l'article 1057 du Code judiciaire ;
- la requête en intervention volontaire de l'InterRégionale wallonne du secteur CGSP Administration et Ministère et de la CSC Services publics, conformément à l'article 813 du Code judiciaire, déposée au greffe de la Cour du travail de Liège – division Namur – le 8 novembre 2016 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire rendue en date du 8 novembre 2016 fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions principales de la partie intimée au principal reçues au greffe le 15 novembre 2016 et celles de la partie appelante au principal reçues au greffe le 22 novembre 2016 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante au principal reçu au greffe le 25 novembre 2016 ;
- les conclusions des parties intervenantes volontaires reçues au greffe de la Cour le 28 novembre 2016 ;
- les pièces déposées par l'Auditorat du travail de Liège – division Namur en date du 1^{er} décembre 2016 ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces (inventoriées de 16 à 83 au dossier de procédure) de la partie intimée au principal reçus au greffe de la Cour le 6 décembre 2016 ;
- la note d'audience et la pièce de la partie intimée déposées à l'audience du 8 décembre 2016 ;
- le dossier reprenant quatre pièces déposé à l'audience du 8 décembre 2016 par les parties intervenantes volontaires ;

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 8 décembre 2016. Madame Cécile Bonnet, substitut de l'auditeur du travail délégué, a déposé un avis écrit le 22 décembre 2016. Les parties ont toutes répliqué par écrit à cet avis dans le délai qui leur avait été imparti, après quoi la cause a été prise en délibéré.

I LES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE – L'OBJET DE L'APPEL ET DES DEMANDES EN APPEL

1.

La procédure a été introduite par monsieur G, ci-après monsieur G., par une requête contradictoire du 8 juillet 2016.

En première instance, monsieur G. demandait la condamnation de la Région wallonne à mettre un terme au harcèlement et à la violence au travail qu'il subissait en lui permettant de reprendre ses fonctions de directeur de la Direction de Liège du département de l'inspection (Liège-Luxembourg) de la DG06 dans les deux mois de l'ordonnance à intervenir, selon les modalités suivantes :

1. Après que la Région wallonne aura adressé, au plus tard un mois avant la reprise de ses fonctions, une communication sans équivoque aux membres du personnel de la Direction de Liège et Luxembourg du Département de l'Inspection de la DG06 sur la reprise de ses fonctions de Directeur et des mesures d'accompagnement mises en œuvre ;

A cette fin, monsieur G. postulait la condamnation de la Région wallonne à lui adresser un projet de communication dans les 10 jours ouvrables de l'ordonnance à intervenir, sur laquelle il pourra faire ses observations, et qui devra recueillir son aval avant diffusion, le tout, s'il échet, sous le contrôle d'un conseiller en prévention - aspects psychosociaux ou du tribunal;

2. Après que la Région wallonne aura entamé, en collaboration avec lui, la mise en œuvre des mesures de prévention collectives figurant dans le rapport d'analyse des risques psychosociaux du mois d'août 2015, le cas échéant en exécution du plan d'actions présenté aux organisations représentatives des travailleurs lors des Comités de concertation de base du 17 novembre 2015 et du 15 avril 2016 ;

A cette fin, monsieur G. postulait la condamnation de la Région wallonne à lui adresser, dans les 10 jours ouvrables de l'ordonnance à intervenir, le rapport d'analyse des risques psychosociaux du mois d'août 2015 (s'il échet, anonymisé) et la version actuelle du plan d'actions présenté lors des Comités de concertation de base des 17 novembre 2015 et 15 avril 2016, le tout, s'il échet, sous le contrôle d'un conseiller en prévention – aspects psychosociaux ou du tribunal de céans ;

3. En mettant à sa disposition et des membres du personnel de sa direction qui en formuleraient la demande, un soutien de type psychosocial accessible aisément pendant les heures de travail, destiné à faciliter la reprise d'une bonne collaboration de travail et à rétablir de bonnes relations interpersonnelles, 7 jours ouvrables avant et deux mois après la reprise de ses fonctions ;

4. Avec le soutien visible de sa hiérarchie par une participation et une présence effective de la Directrice générale aux premières réunions d'équipe et de travail (bi ou multilatérales) organisées par lui-même avec les membres du personnel de sa Direction selon des modalités à convenir avec le Comité de direction de la DG06, s'il échet, sous le contrôle d'un conseiller en prévention - aspects psychosociaux ou du tribunal.

Monsieur G. demandait également la condamnation de la Région wallonne à afficher l'ordonnance à intervenir, ou son résumé, pendant un délai de trois mois et selon les mêmes modalités que l'affichage du procès-verbal du Comité de concertation de base du 17 novembre 2015.

Monsieur G. demandait que des astreintes assortissent ces condamnations, ainsi que les dépens.

2.

Par une ordonnance du 30 septembre 2016, le tribunal du travail, siégeant comme en référé, a :

- constaté sa compétence ;
- dit la demande recevable ;
- constaté l'existence de faits de harcèlement moral commis par la Région wallonne à l'encontre de monsieur G ;
- ordonné à la Région wallonne de mettre un terme à ce harcèlement en permettant à monsieur G. de reprendre ses fonctions de Directeur de la Direction de Liège et du Luxembourg au sein de la DG06, telles qu'elles étaient exercées à Liège, et ce dans un délai maximal de deux mois prenant cours à dater de la notification de la présente ordonnance ;
- ordonné à la Région wallonne l'affichage de l'ordonnance aux valves destinées à l'information du personnel de ladite Direction et ce, dès sa notification par le greffe du tribunal et pour une durée de trois mois ;
- ordonné à la Région wallonne:
 - o d'entreprendre, dès la notification de l'ordonnance, la mise en œuvre des mesures de prévention collectives recommandées par le conseiller en prévention du SPMT-ARISTA, en collaboration avec le Directeur monsieur G. et l'assistance du SPMT-ARISTA qui, à cet effet, recevra de la Région wallonne et aux frais de celle-ci :
 - la communication de la présente ordonnance,
 - la mission d'actualiser son rapport du 14 août 2015 et les mesures de prévention appropriées, s'il y a lieu, et d'accompagner la mise en œuvre des mesures de prévention collectives recommandées le 14 août 2015, le cas échéant actualisées ;

- de mener à son terme, dans un délai maximum de six mois prenant cours à dater de la notification de la présente ordonnance, le plan d'actions mettant en œuvre lesdites mesures de prévention collectives ;
- condamné la Région wallonne au paiement d'une astreinte de 500,00 € par jour de retard en cas de manquement à la mesure d'affichage de la présente ordonnance, d'une astreinte de 500,00 € par jour de retard en cas de manquement à la mise en œuvre des mesures de prévention collectives et d'une astreinte de 1.000,00 € par jour de retard en cas de manquement à l'obligation de mettre un terme au harcèlement en permettant à monsieur G. la reprise de ses fonctions de Directeur ;
- condamné la Région wallonne aux dépens.

Il s'agit de l'ordonnance attaquée.

3.

Par son appel, la Région wallonne sollicite que la demande originaire de monsieur G. soit déclarée intégralement non fondée et qu'il soit débouté de toutes ses prétentions. Elle demande également les dépens.

4.

Par une requête du 8 novembre 2016, l'Interrégionale wallonne du secteur CGSP Administration et ministères, ci-après la CGSP, et la Confédération des syndicats chrétiens « service publics », ci-après la CSC, ont fait intervention volontaire.

Elles sollicitent que l'appel de la Région wallonne soit déclaré fondé et que l'ordonnance soit réformée en ce qu'elle a ordonné de mettre un terme au harcèlement moral en permettant à monsieur G. de reprendre ses fonctions de directeur de la Direction de Liège et du Luxembourg au sein de la DG06.

5.

Monsieur G. forme un appel incident.

Il sollicite la confirmation de l'ordonnance attaquée et, en outre, que la Région wallonne soit condamnée :

- à adopter des mesures d'accompagnement de sa reprise de fonctions dans un délai de deux mois : mise à disposition d'un soutien psychosocial pour lui et les membres du personnel de sa Direction et soutien visible de sa hiérarchie ;
- mettre un terme immédiat à la procédure de suspension initiée le 30 novembre 2016 et aux éventuelles mesures adoptées dans ce cadre ;
- que les condamnations soient assorties d'une astreinte de 2.000 euros par jour de retard ;
- que la Région wallonne soit condamnée à afficher l'arrêt à intervenir, ou son résumé, pendant un délai de trois mois et selon les mêmes modalités que l'affichage du procès-verbal du Comité de concertation de base du 17 novembre 2015.

A titre subsidiaire, monsieur G. sollicite la condamnation de la Région wallonne à lui proposer, dans le mois du prononcé de l'arrêt, plusieurs emplois au sein du Service public de Wallonie ou des organismes d'intérêt public ou parastataux dépendant de la Région, équivalents à celui de directeur de la Direction de Liège et de Luxembourg dans lesquels il pourrait, à sa demande, être réaffecté de manière définitive.

Par sa note d'audience, monsieur G. étend sa demande à l'écartement, préalable à toute autre mesure, de la décision de la Région wallonne du 7 décembre 2016 de le suspendre dans l'intérêt du service.

II LES FAITS

La cour résume les faits pertinents de la cause tels qu'ils résultent des pièces et conclusions des parties¹.

6.

Monsieur G. est agent statutaire du Service Public de Wallonie (SPW). Depuis le 28 février 2014, il est nommé en qualité de Directeur de la Direction de Liège et du Luxembourg au sein du Département de l'inspection de la Direction générale opérationnelle (DG06) de l'Economie, de l'Emploi et de la Recherche.

7.

Le 27 février 2015, la CGSP a sollicité du SPMT-Arista (Service de Protection et de Médecine du Travail) la réalisation d'une enquête psychosociale à la Direction de Liège et Luxembourg de l'Inspection Economique, Direction relevant de la DG06, en raison d'une situation décrite comme bien connue et plus en plus problématique.

La CGSP en a informé le même jour monsieur S., président du Comité de concertation de base (CCB) de la Direction générale DG06 et directeur général faisant fonction.

8.

Le 10 mars 2015, Monsieur S. a indiqué à la CGSP s'étonner de sa démarche, n'ayant été informé d'aucun problème majeur au sein des services concernés. Il a indiqué être disposé à effectuer une telle analyse avec le concours des travailleurs et, si besoin, du conseiller en prévention du SPMT dès qu'il saurait de quel danger il était question et quelles étaient les personnes à protéger.

¹ Les parties directement en cause voient leur nom remplacé par une initiale.

9.

Le 13 mars 2015, monsieur P., conseiller en prévention auprès du SPMT-ARISTA, agissant en qualité de Service Externe de Prévention et de Protection, a informé le secrétaire général de la Direction générale transversale du personnel et des affaires générales, monsieur D., que, le 5 mars 2015, madame M. avait introduit une demande d'intervention psychosociale formelle individuelle pour harcèlement moral au travail à l'égard de monsieur G.

Le 17 mars 2015, il l'a à nouveau informé qu'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif avait été introduite par un membre du personnel le 5 mars 2015 et que plusieurs membres de la DG06 avaient également fait part de difficultés similaires.

La situation décrite visait explicitement le comportement de monsieur G., décrit, en substance, comme dominateur, agressif et infantilisant.

10.

Le 26 mars 2015, monsieur D. a indiqué à monsieur S., en sa qualité de Directeur général de la DGO6, que le SPMT-ARISTA avait été sollicité pour « rendre un avis en urgence afin que des mesures de prévention appropriées à la situation puissent être mises en place », voire proposer des mesures conservatoires. Il demandait à monsieur S. d'apporter son entière collaboration au Conseiller en prévention.

11.

Le 31 mars 2015, la réalisation de l'enquête psychosociale a été discutée lors du Comité de concertation de base de la DG06.

12.

Le 30 avril 2015, monsieur G. a été entendu par le Comité de direction de la Direction générale opérationnelle de l'Economie, de l'Emploi et de la Recherche. Le procès-verbal consacré à cette audition rapporte notamment ceci :

« En avant-propos, monsieur S. exprime à monsieur G. le soutien et la pleine confiance du CODI. Monsieur G. est ensuite invité à exposer la situation générale de la Direction.

Monsieur G. diffuse un document écrit reprenant les faits ainsi que les actions qu'il a mises en place pour tenter d'améliorer le ressenti des agents, notamment l'établissement d'un plan d'actions. Devant l'enlisement de la situation et eu égard à la procédure de harcèlement déposée à son encontre, il s'est tourné vers son supérieur hiérarchique direct, à monsieur S. en l'absence d'inspecteur général.

Malgré la lourdeur des procédures, monsieur G. s'est investi dans le développement du télétravail dans sa Direction. Les télétravailleurs sont encadrés selon des règles du dispositif

et tous ont reçu un avis favorable, à l'exception de monsieur W. qui ne fournit pas ses tableaux de suivi et dont le rendement est insatisfaisant. (...)

Monsieur G. a tenu compte des conseils et directives données par monsieur S. lors de leur rencontre du 18 juin 2004, et particulièrement à :

- *mettre en place le télétravail et assurer le suivi de celui-ci,*
- *organiser un coaching spécifique tel que réunions de staff, réunions d'équipe, partage et relecture de certains rapports (ces réunions sont suspendues en raison de la procédure SPMT en cours),*
- *formaliser les documents de support (feuille de signataire récapitulative, fiche de synthèse, ...);*
- *prévoir un plan d'actions.*

Les problèmes relationnels rencontrés avec madame M. et monsieur W. font craindre à monsieur G. la naissance de clans, d'autant que les conjoints des deux agents précités travaillent également dans la Direction. (...)

Monsieur G. évoque les cas concrets qui montrent clairement la volonté de certains agents de nuire au bon fonctionnement du service (...) et explique, pour chaque fait, qu'elle a été sa réaction. Il constate par ailleurs des manquements au niveau des connaissances de la matière dans le chef de certains. À cet égard, monsieur S. estime nécessaire de prévoir des formations.

(...)

Si monsieur S. est encore en fonction en mai, une réunion des trois directions sera organisée à Liège, avec pour but de mettre au point un manuel commun des procédures pour les Directions de l'Inspection économique. Il est vraisemblable qu'à cette occasion, une série de récriminations à l'encontre de monsieur G. apparaîtront comme non-pertinentes. »

A l'issue de cette audition, le Comité de Direction décide :

- de réunir les trois Directions de l'Inspection économique et de fixer ensuite des normes communes à chacune,
- d'adresser un rappel aux règles de l'horaire variable,
- d'adresser un rappel des règles de suivi du télétravail à monsieur W.

13.

Au mois de mai 2015, le mandat de Directeur général de la DGO6 est attribué à madame Q.

Dans les jours qui ont suivi sa désignation, elle a été interpellée par la CSC sur la situation psychosociale au sein de la Direction de monsieur G. La CSC faisait valoir que, malgré diverses interpellations, aucune évolution concrète n'avait été constatée. La CSC mettait

explicitement en cause le mode de gestion de monsieur G., accusé de diviser pour régner, de dévaloriser le travail de ses agents, de refuser tout point de vue contraire au sien, de perdre son sang-froid et de comportements inappropriés à l'égard de membres féminins du personnel.

14.

Le 12 juin 2015, après avoir procédé à la phase de recueil des informations auprès du personnel, le conseiller en prévention - aspects psychosociaux du SPMT-ARISTA a indiqué à la Région wallonne :

« Sur base des éléments portés jusqu'à présent à notre connaissance, il apparaît que le conflit opposant une grande majorité des agents de la direction de Liège et du Luxembourg et leur directeur, (monsieur G.), semble avoir pris des proportions très importantes. Celles-ci sont telles qu'il n'est actuellement plus possible pour les parties de collaborer de manière sereine et constructive. Dans le respect des prescrits légaux, afin de limiter les dommages pour le personnel de la direction de Liège et du Luxembourg y compris du directeur, il nous paraît nécessaire que vous puissiez mettre en place les mesures suivantes et ce, à titre conservatoire : suspendre tout contact entre les membres du personnel de Liège et leur directeur, (monsieur G.) (...) »

15.

Le 23 juin 2015, lors de la réunion du Comité de concertation de base de la DG06, le déroulement de l'enquête psychosociale au sein de la Direction de Liège et du Luxembourg a été évoqué. Madame Q. a qualifié la situation de préoccupante et a informé les participants de l'état d'avancement de l'enquête.

16.

Le 24 juin 2015, le conseil de monsieur G. a saisi le Contrôle du bien-être au travail de la manière, anormale selon lui, dont l'enquête était menée par le conseiller en prévention.

17.

Le 6 juillet 2015, la Région wallonne a informé monsieur G. que dans l'attente du rapport relatif à l'analyse des risques psychosociaux au sein de sa Direction, le Comité de direction du 1^{er} juillet 2015 avait pris la mesure conservatoire de le décharger temporairement de la gestion de la Direction et de l'affecter, avec son accord, à une mission au sein de la Direction générale mais sans rapport hiérarchique et opérationnel avec sa Direction.

Il a également été indiqué à monsieur G. que monsieur C., inspecteur général a.i., assurerait la gestion quotidienne de la Direction pendant quatre mois à dater du 1^{er} juillet 2015.

18.

Le procès-verbal de la réunion du 8 juillet 2015 du Comité de Direction indiquait notamment que le rapport d'analyse des risques est attendu fin juillet et que monsieur P. viendrait le présenter au Comité de direction du 26 août 2015.

19.

Le 13 juillet 2015, monsieur G. a introduit au Conseil d'État une requête en suspension d'extrême urgence contre la décision du 1^{er} juillet 2015 de lui retirer ses fonctions de direction et de nommer un directeur intérimaire de son service pour une durée de quatre mois.

Par un arrêt du 22 juillet 2015, le Conseil d'État a ordonné la suspension de l'exécution de la décision du 1^{er} juillet 2015 de décharger monsieur G temporairement de la gestion de la Direction de Liège et du Luxembourg.

Le Conseil d'État a retenu que les deux moyens présentés, tirés de l'insuffisance de motivation formelle et de la violation de l'obligation d'audition préalable, étaient sérieux.

S'agissant de l'urgence à agir, il a relevé l'imminence d'une atteinte aux intérêts légitimes de (monsieur G.) en ce que « *l'acte attaqué est, en effet, susceptible d'être interprété comme une démonstration, une conséquence d'une mauvaise gestion par le requérant de sa direction et d'une responsabilité quasiment établie dans le cadre de la plainte pour harcèlement déposée contre lui et de l'analyse des risques sollicités ; qu'aux yeux de ses collègues, ses supérieurs, de ses agents, bref de l'ensemble du Service Public Wallonie, cet acte est de nature à entacher, de manière irréversible, la réputation professionnelle du requérant.* »

20.

Le 29 juillet 2015, un inspecteur social s'est adressé à la Région wallonne pour solliciter que, nonobstant l'arrêt du Conseil d'Etat, des mesures conservatoires soient respectées sur le champ.

Le 5 août 2015, la CSC et la CGSP ont interpellé la Région wallonne pour connaître les suites données à l'arrêt du Conseil d'Etat et la manière dont la Région entendait répondre à la recommandation du conseiller en prévention.

21.

Le 10 août 2015, la décision du 1^{er} juillet 2015 a été retirée.

Dans le même temps, le Comité de direction a proposé de confier à monsieur G. la mission d'élaborer une stratégie pour la mise en œuvre des nouvelles compétences de contrôle en matière économique et sociale, suite au transfert de compétences, ce à temps plein et à partir du 18 août 2015.

22.

Le vendredi 14 août 2015, le conseiller en prévention a rendu son rapport d'analyse de risques psychosociaux.

L'analyse procède notamment à une description chronologique des différents modes de direction qui se sont succédés au sein de la Direction de Liège et du Luxembourg depuis 2004.

La situation depuis l'arrivée de monsieur G. est décrite comme suit :

« À partir de 2013, le poste de directeur de la Direction de Liège et du Luxembourg est officiellement ouvert. Deux candidats se portent volontaires mais misent sur des arguments différents en vue d'appuyer leur candidature. Monsieur W., candidat déçu de cette procédure reçoit une note d'exclusion, tandis que monsieur G. décroche le poste avec brio. Le premier ne se remettra jamais de cette désillusion et partagera un important affect négatif avec les autres agents dont il est très proche.

Monsieur G. prend ainsi ses fonctions de Directeur dans un contexte qui lui est peu favorable mais avec beaucoup d'optimisme. Ses objectifs, dictés par son comité de direction, sont de veiller à améliorer la qualité du travail et à réinstaurer une structure au sein d'une Direction laissée à elle-même depuis des années.

Pour répondre à ces objectifs, il adopte un management persuasif destiné à mobiliser ses agents. En effet, plusieurs documents mis à notre disposition témoignent que le Directeur prend des décisions tout en restant prêt à expliquer ses choix.

Des justifications sont de fait régulièrement sollicitées concernant les changements introduits. Le Directeur apporte de ce fait, un soin tout particulier à la préservation de ses relations avec certains agents portant également la casquette de délégués syndicaux.

Les explications apportées ont généralement trait à des instructions hiérarchiques abstraites pour des agents n'ayant aucun contact avec le reste de leur hiérarchie. Pour eux, tout semble être imposé par monsieur G., selon sa propre politique et ses propres critères.

Les doutes et l'incompréhension vis-à-vis des changements génèrent de plus en plus d'animosité dans un contexte propice aux conflits. Les relations de travail se dégradent autour de discussions de fond qui sont rapidement perçues comme des attaques personnelles et professionnelles. Les agents souffrent d'un sentiment de dénigrement et manque de reconnaissance qu'ils attribuent à de la malveillance de la part du Directeur. Ce dernier se voit quant à lui de plus en plus limité dans ses possibilités d'action et dans sa capacité à assurer le bon fonctionnement du service. Son caractère déterminé et persévérant, ainsi que ses intérêts personnels, le poussent néanmoins à poursuivre ses fonctions, quitte à adopter des arrangements de procédure quelque peu extrêmes suggérés par sa ligne hiérarchique (co-relecture des rapports ; délégation de certaines responsabilités, ...). Malheureusement, ces mesures ne permettront qu'une série de répit à court terme engendrant d'autres conséquences ayant alimenté la dynamique conflictuelle à long terme. »

Au terme de son rapport, le conseiller en prévention émet les recommandations suivantes à l'attention de l'autorité :

- accompagner la Direction de Liège et du Luxembourg dans la reconstruction des relations interpersonnelles, la dynamique conflictuelle étant installée depuis des années et devant être prise en charge sur le long terme ;
- développer les compétences relationnelles à l'aide d'un coaching pour la direction et de formation à la communication non violente pour les agents ;
- développer les compétences techniques ;
- retravailler la cohérence des rapports, uniformiser les procédures, objectiver les critères d'évaluation de la qualité du travail, la situation résultant notamment de désaccords concernant l'évaluation de la qualité du travail ;
- recadrer les comportements indésirables - le rapport vise à cet égard des comportements tant des agents que de leur hiérarchie ;
- combler les absences au niveau de la ligne hiérarchique ;
- améliorer les procédures RH ainsi que les aspects de communication relatifs aux changements organisationnels.

Ce rapport ne recommandait donc plus l'écartement de monsieur G.

23.

Le lundi 17 août 2015, monsieur G. a rencontré madame Q., directeur général de la DG06. A cette occasion, il s'est vu proposer une nouvelle mission.

Le même jour, à 16h39, monsieur G. a adressé un courrier électronique indiquant qu'eu égard au retrait de la décision du 1^{er} juillet 2015, au demeurant suspendue par le Conseil d'Etat, et en l'absence d'autre décision, il ne pouvait accepter la nouvelle mission à temps plein proposée dès lors qu'elle avait pour effet de l'écartier de ses fonctions de Directeur de la Direction de Liège et du Luxembourg en le déchargeant de toutes les tâches qui relèvent de la gestion quotidienne de la Direction et en prévoyant des modalités de travail qui visent à l'écartier physiquement de la Direction. Il concluait qu'il se rendrait donc le lendemain à la Direction de Liège et du Luxembourg de Liège et du Luxembourg pour y poursuivre l'exercice de ses fonctions.

Toujours le même jour, à 18h31, madame Q. a indiqué à monsieur G. qu'il était en mission de service à l'issue de l'entrevue jusqu'à nouvel ordre, que cette mission aurait lieu hors des locaux de l'Inspection Liège-Luxembourg et que, dans ces conditions, il était exclu qu'il se présente dans ces locaux le lendemain et dans les jours suivants.

Par un courrier électronique de 20h02, monsieur G. a indiqué qu'il prenait acte de la décision et s'y conformerait.

Enfin à 20h29, madame Q. a confirmé à monsieur G. qu'un bureau était à sa disposition à Jambes, dans l'attente de trouver une solution sur Liège.

24.

Le 18 août 2015, la Directrice générale madame Q. a indiqué à monsieur G., faisant suite à leur entrevue de la veille, avoir décidé de lui confier la mission suivante avec effet immédiat : élaborer une stratégie pour la mise en œuvre des nouvelles compétences de contrôle en matière économique et sociale, suite au transfert de compétences.

Elle précisait que cette décision ne visait pas à le sanctionner mais qu'elle était prise sur la base des mesures conservatoires suggérées le 12 juin par le conseiller en prévention, en vue de permettre la poursuite des activités de la direction en permettant de remédier à la dégradation du climat de travail, en l'attente de la production du rapport du conseiller en prévention – aspects psychosociaux.

Le même jour, madame Q. a écrit aux agents de la Direction de monsieur G. pour les informer de la mise en place de cette mesure conservatoire à effectuer en dehors des locaux de la Direction de Liège-Luxembourg et destinées à se poursuivre jusqu'à la mise en œuvre d'un plan d'actions résultant du rapport d'analyse de risques psychosociaux.

25.

Le 20 août 2015, monsieur G. a introduit auprès du Conseil d'État une requête en suspension d'extrême urgence contre les décisions du Comité de direction du 10 août 2015 et de la Directrice générale du 17 août 2015 (confirmée le 18 août 2015) de lui confier une mission.

Par un arrêt du 28 août 2015, le Conseil d'État a constaté que le recours était devenu sans objet eu égard aux décisions du 26 août 2015 du Comité de direction et du 27 août 2015 de la Directrice générale de retirer, respectivement, la proposition de mission du 10 août 2015 et la décision du 18 août 2015 indiquant la portée de cette mission.

La décision du 26 août 2015 du Comité de direction était motivée par les considérations que la décision de confier à monsieur G. une mission présentait un caractère provisoire et conservatoire dans l'attente du rapport complet du SPMT-Arista, que ce rapport avait été présenté à la réunion du Comité de direction du 26 août 2015 et comportait des pistes potentielles de mesures collectives d'accompagnement de la direction qui devaient permettre la constitution d'un groupe de travail en vue d'établir un plan d'actions dans le court, moyen et long terme pour restaurer un climat positif au sein du service pour l'ensemble des agents (directeur et agents).

Le Comité de Direction a ainsi pris la décision de : 1/ retirer la proposition de mission formulée le 10 août 2015 et ce, afin de permettre le rétablissement d'un dialogue plus serein et constructif, 2/ établir une communication à l'attention des agents pour indiquer l'état d'avancement du dossier.

26.

Le 27 août 2015, monsieur G. a informé madame Q. qu'en vue de participer pleinement et dans la sérénité générale à la mise en œuvre des recommandations du rapport et à une réflexion sur le fonctionnement à venir de sa Direction, il se tenait à disposition en vue de participer à l'élaboration d'un plan d'avenir et que, toujours dans une perspective constructive et proposait de travailler en dehors des locaux de sa Direction jusqu'au 15 octobre 2015.

27.

Le 4 septembre 2015, le conseiller en prévention a déposé son rapport d'analyse de risques psychosociaux s'agissant de la demande d'intervention formelle de madame M. du 5 mars 2015.

Il y est notamment fait état :

- de « *la présence d'une forme de souffrance relationnelle chez madame M.* », de la présence également d'une « *forme de souffrance au travail similaire dans le chef des autres agents rencontrés* » et de ce que « *le Directeur lui-même ne semble pas épargné par la situation et évoque également des signes personnels de souffrance* » ;

Ce rapport mentionnait également ce qui suit :

« Au vu des différents éléments portés à notre connaissance, nous pouvons, dans cette situation, formuler l'hypothèse d'un conflit interpersonnel qui se serait cristallisé entre madame M. et monsieur G. Cependant, il semble que ce conflit soit englobé dans une dynamique conflictuelle plus large et qui concerne plus d'acteurs que le plaignant et la personne mise en cause. Les résultats de l'analyse de risques psychosociaux spécifique tendent à conforter ces conclusions. En effet, nous avons pu constater dans le cadre de cette seconde analyse une dynamique hyperconflictuelle dont les origines remontent aux premières années d'existence de la Direction de Liège et du Luxembourg.

Ainsi, nous posons ici l'hypothèse d'un exercice normal de l'autorité confronté à d'importants mécanismes de résistance individuels et groupaux. Cette situation aurait encouragé une dynamique d'escalade conflictuelle, chacune des parties essayant de prendre l'ascendant sur l'autre.

Tenant compte de la définition légale du harcèlement moral et de la logique du guide de diagnostic utilisé pour l'analyse de la présente demande d'intervention psychosociale formelle, les caractéristiques relationnelles relevées nous conduisent à rejeter l'hypothèse de harcèlement moral puisque les éléments qui le constituent n'ont pu être rassemblés². »

² C'est le conseiller en prévention qui souligne.

Ce rapport recommandait une clarification de l'avenir professionnel des deux protagonistes et des démarches destinées à aider au rétablissement de bonnes relations de travail. Il formulait également les mêmes recommandations globales que le rapport du 14 août 2015.

28.

Monsieur G. a été en incapacité de travail du 5 octobre au 30 novembre 2015.

29.

Lors d'une réunion du comité supérieur de concertation du 16 octobre 2015 a été abordée l'analyse psychosociale au sein de la DGO6. Il a été indiqué qu'un rapport venait d'être présenté au sein de cette Direction générale et que le processus était en cours. Les organisations syndicales ont fait part de leur point de vue selon lequel l'autorité avait influencé le conseiller en prévention dans la réalisation de son enquête psychosociale en vue d'en biaiser les résultats.

30.

Par un courrier du 21 octobre 2015, le conseil de monsieur G. s'est inquiété auprès du conseil de la Région wallonne du fait qu'il était toujours sans aucune perspective concrète quant à la reprise de ses fonctions et indiquait que monsieur G. était ouvert à une solution alternative à la reprise de ses fonctions à l'issue de son congé de maladie et ce, pour l'unique motif de donner encore un peu plus de temps à sa ligne hiérarchique pour « communiquer » et « préparer » sur son retour.

31.

Lors d'une réunion du Comité de concertation de base au sein de la DGO6 le 17 novembre 2015, madame Q. a présenté aux organisations syndicales le plan d'actions élaboré sur la base des sept recommandations formulées par le conseiller en prévention, soit un plan en 6 axes et 23 actions à court, moyen ou long terme.

Le procès-verbal de la réunion rapporte que la CGSP a refusé de débattre du plan d'actions au motif que « la proposition d'écartement du Directeur recommandée par le Conseiller en prévention du SPMT à titre de mesure conservatoire n'y figurait pas », et a quitté la séance malgré l'explication de la Présidente que le Directeur n'a actuellement toujours aucun contact avec les agents de la Direction, conformément à la mesure conservatoire, et que le plan proposé tient compte de cette situation.

Le SLFP et la CSC ont ensuite estimé qu'il était prématuré d'entamer la concertation du plan, une solution structurelle à la situation de la Direction étant un préalable.

Ledit procès-verbal indique encore que la Présidente du Comité de concertation a pris acte de cette décision des organisations syndicales tout en signalant qu'il n'était pas bon de postposer la prise en charge d'une série d'actions qui pouvaient et devaient être initiées, indépendamment du retour du Directeur.

32.

Le même jour, madame Q. a écrit à la Secrétaire générale du Service public de Wallonie pour indiquer que le délégué permanent CGSP était intervenu, avant toute présentation du plan, pour expliquer qu'il n'irait pas plus loin dans la concertation et déposerait un préavis de grève compte tenu de l'absence dans la proposition de plan du prérequis que constitue l'écartement de monsieur G.

Au terme de son courriel, madame Q. interpellait sa hiérarchie sur la question de savoir s'il convenait de mettre le plan d'actions en œuvre sans attendre.

33.

Le 2 décembre 2015, monsieur G. s'est adressé à madame Q. Il indiquait communiquer par courriel à défaut de proposition concrète d'un entretien malgré ses sollicitations, l'informer de sa reprise du travail le 1^{er} décembre 2015 et souhaiter formaliser les modalités de ses prestations pour les prochains mois.

Monsieur G. indiquait notamment que son objectif restait de reprendre les fonctions dans lesquelles il était nommé et n'avait pas démerité, et que, dans l'attente que des actions soient mises en place pour qu'il puisse le faire dans un contexte de travail apaisé, il proposait de mettre en œuvre la mission qu'il était sur le point d'entamer avant son congé de maladie et dont il évaluait la durée à six mois.

34.

Le 14 décembre 2015, le docteur R., médecin-inspecteur à la Direction de Liège du Contrôle du bien-être au travail (SPF Emploi), a donné un avertissement à la Région wallonne en raison d'une conduite abusive, étant le fait de mettre monsieur G. dans une situation où il devait négocier son écartement via son avocat dès lors que l'employeur a permis à des tiers (les représentants des organisations syndicales via le CCB) de s'immiscer dans le dossier de la demande individuelle pour faits de harcèlement.

35.

Le 17 décembre 2015, monsieur G. écrit à madame Q. pour lui indiquer que, n'ayant pas eu l'opportunité de la rencontrer depuis le 1^{er} décembre 2015 et en l'absence de réponse à son courrier du 2 décembre 2015, il dressait un rapport des tâches et actions effectuées en décembre dans le cadre de la mission dont ils étaient convenus.

36.

En janvier 2016, les organisations syndicales ont demandé le retrait de la confiance au conseiller en prévention P., alléguant d'un manque d'indépendance dans son travail à l'égard de la hiérarchie de la Région.

37.

Le 11 février 2016, madame Q. a réagi à l'avertissement du 14 décembre 2015 du Contrôle du bien-être en insistant sur la circonstance que la mesure conservatoire proposée s'inscrivait dans le cadre de la demande d'intervention psychosociale à caractère principalement collectif et en faisant valoir que, dans ce cadre, les mesures proposées par le conseiller en prévention étaient à mettre en œuvre « dans les meilleurs délais ».

38.

Du 9 au 17 mai 2016, monsieur G. a été en incapacité de travail.

39.

Le 7 juin 2016, monsieur G. a adressé le courriel suivant à madame Q. après avoir pris connaissance du contenu du procès-verbal du Comité de concertation de base de la DG06 du 17 novembre 2015, affiché aux valves :

« Ce vendredi 28 mai 2016, j'ai constaté la diffusion par affichage aux valves du PV du Comité de Concertation de Base du 17 novembre 2015 dont le point unique à l'ordre du jour concernait le plan d'actions à mettre en œuvre suite à l'analyse de risques psychosociaux spécifiques effectuée à la Direction de Liège et du Luxembourg.

Bien que je n'ai pas reçu le mail demandant l'affichage aux valves de ma Direction de ce PV (ce qui aurait dû être le cas puisque je suis toujours Directeur en charge du service et qu'à ce titre toutes les demandes, consignes et communications officielles concernant directement ou indirectement la Direction devraient continuer à m'être communiquées), je connais la législation en vigueur qui impose l'affichage du PV de ces réunions.

Pour autant, nous sommes, dans ce cas d'espèce, dans le cas particulier d'un point unique à l'ordre du jour. Celui-ci n'a pas un caractère transversal mais focalise sur un service en particulier et, de ce fait le Directeur du service peut être clairement identifié.

Je note, par ailleurs, que le point concernant la décision de mise en œuvre de l'enquête psychosociale avait fait l'objet d'un point à l'ordre du jour du CCB du 23.6.2015 et que vous aviez alors eu la précaution de ne pas reproduire in extenso le développement des échanges en indiquant que « vu le caractère confidentiel des informations, le reste de l'intervention de la Présidente et les débats qui s'ensuivent ne sont pas intégrés au procès-verbal ».

Je ne peux, que constater que cette précaution n'est nullement mise en œuvre pour le PV du CCB du 17 novembre 2015. En choisissant, cette fois, de reproduire l'intégralité des échanges, ce sont alors des informations concernant la revendication non fondée des organisations syndicales ainsi que votre position qui sont ainsi dévoilées publiquement.

Ainsi, que doivent penser mes collègues des autres services de la DG06 à la lecture de ce PV alors qu'ils peuvent clairement m'identifier et qu'ils découvrent que les organisations

syndicales exigent mon écartement définitif qui, au gré des déclarations, soit, doit faire partie intégrante du plan d'actions, soit, est évoqué sous la formulation « solution structurelle a en insistant sur le fait qu'il doit s'agir d'un préalable à l'examen du plan ? Ils ne peuvent, bien sûr, uniquement en déduire, comme je l'ai déjà entendu dire dans les couloirs, que le Directeur doit certainement avoir commis des fautes graves pour que la revendication d'une mesure aussi extrême constitue un préalable à l'examen du plan d'action et surtout, compte tenu du fait, que jamais l'autorité ne dénonce l'acharnement à mon encontre ou ne dément l'absence de fondement à une telle revendication. Ceci aussi parce qu'aucune communication ni prise de position de l'autorité n'a été effectuée depuis des mois déjà, dès après que les rapports d'analyse remis par le SPMT aient permis de mettre en évidence le caractère abusif de la plainte en harcèlement et l'absence de responsabilité de ma part dans l'accroissement de la charge psychosociale au sein de ma Direction.

Pire encore, à la lecture du PV j'ai découvert que vous précisez que mon écartement qui garantit l'absence de contact avec les agents de mon service constitue la situation actuelle et que le plan proposé tient compte de cette situation, il découle de ce qui précède que l'absence de contact s'intègre donc dans un plan dont les actions sont assorties d'un délai (court, moyen et long terme). Ce faisant, l'absence de contact semble être la situation que vous souhaitez maintenir sur le long terme.

(...)

Madame la Directrice générale, vous avez pu compter sur mon entière collaboration dans la mission que vous m'avez confiée concernant le Contrat d'administration. Je n'avais d'ailleurs pas d'autre choix que d'accepter ce travail sous peine de ne recevoir aucune autre occupation. Il me devient cependant de plus en plus difficile moralement et psychiquement de continuer à collaborer positivement alors que les actes que vous avez posés jusqu'à présent, sans préjuger de leur caractère volontaire ou pas, vont tous dans le sens d'une humiliation personnelle qui s'inscrit dans la durée.

Comme vous le savez, pour motiver les agents, il convient de ne pas les fragiliser, ni de leur retirer toute légitimité mais de les soutenir et de leur permettre de conserver leur honneur et leur dignité lorsqu'ils le méritent.

Tant que vous ne prendrez pas officiellement les décisions et prises de position que je suis en droit d'attendre de votre part depuis un an déjà, la situation de collaboration directe à laquelle je suis confronté dans le cadre de la mission que vous m'avez confiée continuera de constituer pour moi un non-sens qui me mine et m'épuise, tout comme celui de travailler à la mise en œuvre d'une administration efficiente et agile alors même qu'en une année vous n'avez pu, su ou voulu apporter aucun correctif à la situation de dysfonctionnement global identifiée par le SPMT au sein de notre DG et en particulier de mon service. »

40.

Par un courrier du 8 juin 2016 à madame Q., l'avocat de monsieur G. a indiqué réitérer que celui-ci souhaitait reprendre ses fonctions, constater que plus de 6 mois s'étaient écoulés depuis sa reprise du travail et demandé à être informé sans délai sur quand, selon quelles modalités et avec quel accompagnement monsieur G. pouvait reprendre l'exercice des fonctions dans lesquelles il était nommé.

Ce courrier annonçait, à défaut de réponse pour le 13 juin 2016, l'introduction d'une procédure devant le tribunal du travail afin d'obtenir la mise en œuvre forcée des recommandations figurant dans le rapport d'analyse des risques psychosociaux du mois d'août 2015 et la réintégration de monsieur G.

41.

Le 8 juin 2016, monsieur De., ayant repris le dossier de monsieur G. au sein d'Arista en remplacement de monsieur P., a déconseillé à monsieur G. de former une demande psychosociale informelle, la jugeant peu opportune et sans doute inefficace.

42.

Le 15 juin 2016, le conseil de monsieur G a constaté dans un nouveau courrier l'absence de réaction de la Région wallonne et a indiqué en déduire que cette dernière n'était pas en mesure de proposer une reprise des fonctions à bref délai moyennant un accompagnement adapté.

43.

Le 23 juin 2016, monsieur G. a écrit à madame Q. avoir pris connaissance d'une énième atteinte à ses droits, à son honneur et à sa dignité, étant un courriel du 22 juin 2016 par lequel il est indiqué au personnel de sa Direction qu'il leur est demandé de mentionner dans leur fiche personnelle, jusqu'à nouvel ordre, comme supérieur hiérarchique le nom de monsieur C.

44.

Le 29 juin 2016, madame Q. a répondu aux courriers des 8 et 15 juin 2016, en indiquant qu'un accord avait été obtenu au sein du Comité de concertation de base le 15 avril 2016 quant à la mise en œuvre d'un certain nombre d'actions mais que les syndicats avaient néanmoins refusé de donner leur accord sur les autres actions consistant à réintégrer monsieur G. au sein de la Direction de Liège-Luxembourg.

Elle a expliqué qu'en conséquence, il semblait difficilement possible d'envisager le retour de monsieur G. et qu'il lui était soumis une proposition de chef de projet d'une cellule stratégique au sein de la Direction générale opérationnelle (DG06) de l'Economie, de l'Emploi et de la Recherche, ce poste étant rattaché à la Direction générale et basé à Namur, ceci sous réserve des modalités de télétravail et d'intervention dans les frais de parcours à mettre en place, la résidence administrative de monsieur G. étant fixée à Liège.

45.

Le 8 juillet 2016, monsieur G. a introduit la présente procédure.

46.

Le 2 août 2016, la Région a écrit au conseiller en prévention pour fournir un récapitulatif des mesures prises dans le cadre de la demande d'intervention pour harcèlement moral formulée par madame M. contre monsieur G.

47.

Le 30 septembre 2016, l'ordonnance attaquée a été rendue.

48.

Le 4 octobre 2016, la Région wallonne a notifié l'ordonnance à Arista en lui demandant d'actualiser son rapport d'août 2015.

49.

Le 17 octobre 2016, s'est tenue une réunion d'un groupe de travail pour la mise en œuvre des mesures de prévention collectives dans la Direction Liège-Luxembourg, en présence de monsieur G. et des organisations syndicales.

La conclusion de cette réunion a été de demander au conseiller en prévention de remettre son rapport pour le 7 novembre afin que les délais imposés par l'ordonnance puissent être tenus.

Les avocats des deux parties ont échangé des courriers suite à cette réunion.

Toujours dans ce cadre, madame Q. a convoqué les membres de la Direction à des entretiens individuels avec le conseiller en prévention.

50.

Le 9 novembre 2016, Arista a déposé son rapport. Il était rédigé par un autre conseiller en prévention que monsieur P.

La synthèse de ce rapport se lisait comme suit :

« A la lecture de ce qui précède, nous constatons que de manière générale, les travailleurs de Liège décrivent une situation de travail comportant des aspects très positifs sous la direction actuelle de l'Inspecteur général a.i. L'ambiance de travail est redevenue sereine et productive après une période troublée.

(...)

Le facteur de risques qui est à présent relevé comme prioritaire par les travailleurs est la dégradation de l'ambiance de travail suite à l'annonce du retour du Directeur. Les autres facteurs de risques relevés concernent les procédures et la quantité de travail, deux éléments modifiés par des départs en retraite sans remplacement et de nouvelles compétences issues de la régionalisation de certaines compétences fédérales.

De manière générale les recommandations d'août 2015 restent valables, toutefois les actions de conciliation et de médiation préconisées pour accompagner le processus de reconstruction des relations de travail apparaissent inapplicables entre les travailleurs et le Directeur.

(...)

Dans le cas présent les travailleurs ne s'inscrivent pas dans un processus volontaire de médiation et rien n'indique une volonté des différentes parties de se remettre en cause. Bien au contraire les travailleurs redoutent de revoir le Directeur et cette crainte a des allures traumatiques chez nombre d'entre eux. A la seule évocation de son retour possible en décembre, les souffrances psychiques vécues sont réactivées et provoquent chez plusieurs d'entre eux des réactions anxieuses (insomnies, craintes, pleurs) et des comportements d'évitement. La simple mise en présence de ces travailleurs avec le directeur sera problématique et une médiation dans de telles conditions n'est pas envisageable et risquerait de porter préjudice au bien-être des travailleurs concernés.

(...) ».

Ce rapport s'achevait par une série de recommandations.

51.

Le 25 novembre 2016, le Contrôle du bien-être au travail a adressé un rapport à l'auditorat du travail. Il avait traité à l'exécution de l'ordonnance du 30 septembre 2016 et au rapport d'Arista du 9 novembre. Il est difficile de dresser une synthèse de ce rapport de 9 pages, mais il peut en être retenu une approche fort critique de l'intervention, après l'ordonnance attaquée, d'Arista.

La cour relève un paragraphe qui lui apparaît révélateur de la teneur globale de ce rapport du Contrôle du bien-être au travail (page 8) :

« Or, l'intervention du SPMT-Arista consistant à suggérer aux travailleurs de pouvoir contrecarrer la décision judiciaire de réintégrer monsieur G. fait miroiter aux travailleurs le mirage qu'il soit possible de maintenir un certain confort social sans faire l'effort de s'ouvrir au changement, y compris dans les relations interpersonnelles. Il n'est pas du tout étonnant que les travailleurs préfèrent la continuation du status quo. Le SPMT-Arista a donc, par son intervention, orienté le processus de dynamique psychosociale dans une certaine direction. Autrement dit, le SPMT-Arista a saboté la réintégration de monsieur G. ».

52.

Le 7 décembre 2016, après avoir entendu monsieur G. le 5 décembre, madame Q. a pris un arrêté de suspension de monsieur G. de ses fonctions dans l'intérêt du service pour une période de six mois

III LA POSITION DES PARTIES

La position de la Région wallonne

53.

La Région wallonne rappelle les faits depuis la nomination de monsieur G. en février 2014 et les antécédents de la procédure.

De manière globale, la Région considère n'avoir pas adopté à l'égard de monsieur G. un comportement pouvant être qualifié de harcèlement moral ou de violence au travail.

La Région wallonne rappelle les principes applicables et les notions légales en cause. S'agissant en particulier du harcèlement moral, elle insiste sur la nécessité de faits ayant un caractère abusif et répété. Un seul incident ne pourrait donc constituer du harcèlement moral. En outre, l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, puisqu'il n'est pas abusif, ne peut pas non plus constituer du harcèlement moral, même s'il est subjectivement ressenti de manière blessante ou humiliante. La Région wallonne renvoie à une abondante jurisprudence en ce sens. Elle expose également qu'il convient de distinguer le harcèlement moral de la situation de conflit interpersonnel. Enfin, le harcèlement ne pourrait résulter que de faits objectifs, situés dans le temps et l'espace.

La Région wallonne indique que le recours à la procédure de plainte interne à l'employeur n'est pas obligatoire mais qu'il est parfois jugé qu'elle est nécessaire pour bénéficier du partage de la charge de la preuve. Par ailleurs, le juge saisi de l'action en cessation doit suspendre son intervention et orienter le travailleur vers la procédure interne.

54.

La Région wallonne conteste l'appréciation du tribunal selon laquelle elle aurait adopté des conduites persistantes et portant atteinte à la personnalité et à l'intégrité de monsieur G. lors de l'exécution de son travail.

Elle souligne que la situation générale est celle d'un hyper-conflit entre monsieur G. et un grand nombre d'agents de sa direction, ce dont elle n'est en rien responsable. Au contraire, elle intervient en qualité d'employeur de tous les protagonistes, tenue en outre au respect d'obligations propres au service public.

La Région expose avoir tout mis en œuvre pour assurer monsieur G. de son soutien, veiller au bien-être de tous les travailleurs, respecter les recommandations du conseiller en prévention et, enfin, assurer le bon fonctionnement du service public dont elle a la charge.

Elle insiste sur la circonstance que les premières demandes d'intervention psychosociale, auxquelles elle est étrangère, étaient dirigées contre monsieur G., de même que sur la recommandation du conseiller en prévention, du 12 juin 2015, de l'écarter de ses agents. Elle indique encore que les organisations syndicales, en front commun, ont multiplié les interventions pour faire respecter cette recommandation. Même le conseiller en prévention saisi après l'ordonnance attaquée a recommandé formellement de maintenir une mesure d'écartement de monsieur G. de sa direction.

La Région wallonne considère donc n'avoir fait preuve d'aucune malveillance ou animosité à l'égard de monsieur G. mais seulement respecté ses obligations d'employeur et les contraintes, parfois contradictoires, qui étaient les siennes. Elle fait valoir que la suspension provisoire de quatre mois avait fait l'objet d'une forte opposition syndicale, qui jugeait cette mesure trop favorable à monsieur G. La Région estime que la suspension de cette mesure par le Conseil d'Etat ne lui donne pas un caractère abusif ou de harcèlement moral. Du reste, même après cette suspension, un inspecteur du contrôle du bien-être au travail a exigé le maintien de mesures conservatoires d'écartement de monsieur G.

Elle souligne encore que, lorsque, en août 2015, le conseiller en prévention a cessé de préconiser un écartement, elle a immédiatement retiré la seconde mesure en ce sens. Elle n'a donc pas persisté dans cette attitude comme monsieur G. le lui reproche.

C'est d'ailleurs à ce moment monsieur G. lui-même qui a proposé, volontairement et spontanément, de travailler temporairement en dehors de sa direction, ce qui signifie qu'il ne peut faire le reproche de cette décision à la Région wallonne et qu'il avait bien conscience de la situation très difficile au sein de son service.

La Région wallonne conteste également tout comportement fautif ou reprochable pendant la période d'incapacité de travail de monsieur G. en octobre et novembre 2015.

Jusqu'en juin 2016, c'est toujours volontairement que monsieur G. a accepté une mission en dehors de sa direction.

La Région wallonne souligne que la situation entre elle et monsieur G. n'est devenue conflictuelle qu'en juin 2016 et que c'est dès le 8 juillet qu'il a agi en cessation, soit de manière manifestement prématurée et sans mettre en œuvre les procédures internes.

Elle relève, indépendamment de la problématique de l'écartement des fonctions, avoir pris un certain nombre de mesures en vue d'améliorer la situation au sein de la DG06. Il ne peut donc lui être reproché son abstention fautive.

Elle conteste encore le grief relatif à la publicité du procès-verbal du 17 novembre 2015. C'est par inattention qu'il a été affiché tardivement, à un moment où il n'était plus d'actualité.

La Région souligne encore que l'éventuel retour de monsieur G. dans sa direction ranimera l'hyper-conflit et sera nécessairement dommageable pour lui-même comme pour les agents. Elle renvoie au rapport très clair du conseiller en prévention du 9 novembre 2016 à cet égard et estime que tous les intérêts en présence doivent être pris en considération.

55.

En termes de réplique à l'avis du ministère public, la Région wallonne insiste notamment sur le fait que bon nombre des actions qu'elle a prises l'ont été sur les injonctions du conseiller en prévention ou de l'Inspection sociale. Il peut donc difficile lui en être fait grief, tant quant au principe que quant aux modalités.

Par ailleurs, elle souligne encore que c'est pour des motifs de forme que sa première décision d'écartement a été annulée par le Conseil d'Etat. Il ne peut être déduit un harcèlement de cette annulation.

Elle explique à nouveau n'avoir pas ménagé ses efforts pour trouver une solution au conflit opposant monsieur G. et ses agents, et pour le soutenir dans ce cadre. La Région wallonne insiste sur le fait que les fonctions provisoirement confiées à monsieur G. n'avaient rien de dégradant : elles étaient importantes et objectivement valorisantes pour lui.

S'agissant de la nouvelle mesure d'écartement, c'est encore suite à la recommandation du conseiller en prévention, sollicitée en exécution de l'ordonnance attaquée, qu'elle a été adoptée, et toujours dans l'intérêt du service.

La position de monsieur G.

56.

Monsieur G. rappelle les antécédents de la procédure et les faits de la cause.

Monsieur G. insiste notamment sur les éléments suivants :

- au moment de sa prise de fonctions, la Direction dans laquelle il a été nommé n'était plus gérée depuis de nombreux mois ; la coordination de la Direction était assurée par l'agent le plus ancien, monsieur W., qui a été évincé lors de la procédure de sélection ;
- les rapports psychosociaux mettent en évidence le laxisme de monsieur W., de même que le ressentiment qu'il a nourri à l'égard de monsieur G. lorsque ce dernier a été retenu ;

- il a pris de nombreuses initiatives lors de son arrivée à la tête du service, comme le mandat lui en avait été donné par sa hiérarchie, suscitant des résistances importantes et une forte animosité à son égard;
- informé de plaintes déposées par des membres de son service, monsieur G. en a rendu compte à sa hiérarchie, sans plus recevoir de nouvelles, ce qu'il a vécu avec difficulté ;
- choqué par le déroulement de la procédure menée par le conseiller en prévention, monsieur G. a été en incapacité de travail plusieurs semaines en juin et juillet 2015 ; c'est également ce qui l'a amené à saisir lui-même le Contrôle du bien-être au travail ;
- c'est sans être entendu préalablement que monsieur G. a été suspendu temporairement de ses fonctions le 1^{er} juillet 2015 ;
- les conclusions du rapport du conseiller en prévention du 26 août 2015 sont claires pour ne pas mettre en évidence de responsabilité de monsieur G. dans le mal-être au travail exprimé par les agents de sa Direction ; ce mal-être trouverait son origine dans la situation antérieure et dans le manque de soutien de sa hiérarchie ;
- les recommandations résultant de ce rapport n'ont cependant pas été respectées, ce qui a nécessité des interpellations de son conseil à l'adresse de la Région wallonne, restées sans suite ; à l'inverse, il a été maintenu à l'écart de sa direction, ce qui n'était pas recommandé ;
- les suites de ce rapport ont été discutées le 17 novembre 2015, mais monsieur G. ne fut informé de cette réunion et de son contenu qu'en juin 2016 ;
- alors que monsieur G. a « pris sur lui » en acceptant de poursuivre son travail à Namur plutôt qu'à Liège dans son service, ses démarches et messages sont également restés sans suite de la part de la Région wallonne ; sa Directrice générale, madame Q., n'est même pas venue le saluer alors que son bureau était voisin du sien ; lorsqu'un contact put être renoué, ce fut pour reprocher ses démarches à monsieur G ;
- après de nouvelles interpellations laissées sans suite et sa situation n'évoluant pas, monsieur G. a dû se résoudre à agir en cessation ;
- après le prononcé de l'ordonnance attaquée, la Région wallonne a laissé les syndicats s'exprimer de manière virulente en défaveur de son retour, sans intervenir ;
- au contraire de soutenir sa réintégration, la Région wallonne a entamé une nouvelle procédure visant à le suspendre de ses fonctions, prétendument dans l'intérêt du service.

57.

Monsieur G. rappelle la définition du harcèlement moral, insistant notamment sur le fait que cette notion ne requiert pas d'élément intentionnel.

Il énumère tous les éléments qu'il considère constitutifs de harcèlement, ainsi que ceux retenus à ce titre par le tribunal.

Monsieur G. insiste notamment sur le fait que le soutien de la Région wallonne ne lui a jamais été manifesté en dehors du comité de direction et considère qu'elle a toujours davantage pris le parti des agents de son service que le sien.

Il estime que la Région wallonne, plutôt que de prendre le problème à bras le corps, a laissé le temps s'écouler, sans doute dans l'espoir qu'il se lasse ou que le problème se règle de lui-même. Ce faisant, elle l'a maintenu dans l'incertitude durant des mois. La Région wallonne ne peut donc soutenir avoir tout mis en œuvre pour régler la situation.

Monsieur G. estime que la Région wallonne n'était nullement tenue de prendre une mesure d'écartement de ses fonctions, les propositions du conseiller en prévention étant irrégulières et non liantes. Il souligne que c'est évidemment sous pression qu'il a accepté les missions temporaires qui lui ont été confiées en dehors de sa direction, son souhait ayant toujours été de rejoindre cette dernière.

Il fait valoir que la Région wallonne est bien impliquée dans les causes de l'hyper-conflit dont elle fait état. C'est en effet l'absence de gestion de sa direction puis l'absence de soutien qui a nourri ce conflit.

C'est encore à tort que la Région soutient que la situation entre elle et monsieur G. ne serait devenue conflictuelle qu'en juin 2016. A ce moment, monsieur G. attendait depuis un an que la Région wallonne prenne ses responsabilités et tienne ses engagements. Monsieur G. estime que, depuis des mois, la Région avait adopté à son égard une attitude objectivement dévalorisante, hostile et ayant pour effet de le fragiliser et de l'isoler. Il souligne que ses nombreuses incapacités de travail depuis l'été 2015 sont évidemment imputables à cette attitude.

Même depuis qu'il a obtenu gain de cause devant le tribunal du travail, monsieur G. est tenu de prendre en charge lui-même l'exécution de cette décision en justifiant de comment il entend reprendre ses fonctions.

En ce qui concerne le rapport du conseiller en prévention de novembre 2016, monsieur G. considère qu'il est irrégulier. Il n'a en effet pas été rédigé dans le but qui était assigné au conseiller en prévention par l'ordonnance, mais suggère au contraire de laisser cette dernière lettre morte. Ce rapport revient du reste sur des reproches formulés à l'égard de monsieur G. alors qu'ils avaient précédemment été considérés comme non établis. Monsieur G. souligne du reste que le Contrôle du bien-être au travail a explicitement mis en cause la teneur de ce nouveau rapport, concluant qu'il constituait une forme de sabotage de sa réintégration.

De manière générale, monsieur G. estime que la Région wallonne est très prompte à suivre les recommandations du conseiller en prévention lorsqu'elles lui sont défavorables, mais bien plus passive lorsque ces mêmes recommandations imposent des mesures favorables.

La position des parties intervenantes

58.

La CGSP et la CSC rappellent que c'est la première d'entre elles qui a sollicité, en février 2015, qu'une enquête psychosociale ait lieu. Cette enquête avait débouché sur la recommandation de la suspension de tout contact entre monsieur G. et le personnel de son service.

Elles estiment qu'imposer une reprise de fonctions de monsieur G. est irréaliste et risque de causer une grave atteinte au bien-être au travail d'une majorité des agents de la Direction en cause.

Elles contestent l'appréciation du tribunal selon laquelle elles se seraient opposées, sans volonté de dialogue, au retour de monsieur G. à la tête de son service.

Elles soulignent que la conduite de monsieur G. relevait d'un exercice fautif de l'autorité et relèvent divers incidents signalés : accusation relevant du harcèlement sexuel, injures et menaces sur les plans professionnel et privé, etc. Les parties intervenantes considèrent que, dans ces conditions, un retour à la normale avec monsieur G. n'apparaît plus possible.

C'est du reste également l'avis du nouveau conseiller en prévention, selon lequel la réintégration ordonnée par le tribunal est inenvisageable.

59.

En termes de répliques, les parties intervenantes soulignent que, même s'il doit être constaté un harcèlement à l'égard de monsieur G., il n'y a pas pour autant lieu de le réintégrer dans son service, faisant ainsi fi du reste du personnel. Il conviendrait alors de privilégier la demande subsidiaire de monsieur G.

IV L'AVIS DU MINISTERE PUBLIC

60.

Le ministère public rappelle les antécédents de la cause et les principes applicables.

Il souligne que le harcèlement requiert des comportements objectifs clairement définis et identifiés. Ces faits ne doivent pas être abusifs pris isolément mais doivent l'être dans leur ensemble. Il rappelle également les principes en matière de charge de la preuve.

Il renvoie à l'exposé des faits que comporte l'ordonnance attaquée, ainsi qu'aux éléments nouveaux qui se sont produits depuis lors. Il renvoie également au rapport du Contrôle du bien-être au travail selon lequel monsieur G. fait l'objet de harcèlement moral, dont les

organisations syndicales sont d'ailleurs protagonistes, et relevant encore que la Région a contribué à l'exclusion de monsieur G. en ne prenant pas position en faveur de sa réintégration. Il explique avoir ouvert un dossier répressif sur cette base, tant à la charge de la Région wallonne que d'Arista

Quant au harcèlement proprement dit, le ministère public estime qu'il découle de l'absence de réaction appropriée et du caractère disproportionné des mesures prises par la Région à partir d'août 2015, puis à l'absence totale de prise en compte de la situation personnelle de monsieur G., le tout ayant eu pour conséquence de le déstabiliser et de porter atteinte à sa légitimité et sa dignité.

Il est relevé qu'il n'existe pas de preuve de la responsabilité de monsieur G. dans le conflit existant au sein de la DG06 mais que les seules décisions prises l'ont été à son encontre, sous la forme d'écartement de ses fonctions puis d'une totale absence de soutien ou de réponse à ses demandes.

Par conséquent, la Région aurait eu et aurait toujours un comportement illégitime, formé de conduites abusives et répétées, caractéristique du harcèlement moral.

L'appel principal serait dès lors non fondé, à l'inverse de l'appel incident.

V LA DECISION DE LA COUR

La recevabilité des appels et des interventions volontaires

61.

L'ordonnance attaquée a été prononcée le 30 septembre 2016. Formé le 27 octobre 2016, l'appel principal l'a nécessairement été dans le délai prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

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

Il en va de même pour l'appel incident de monsieur G.

62.

Les appels sont recevables.

63.

Selon l'article 812, alinéa 2, du Code judiciaire, lu *a contrario*, l'intervention volontaire conservatoire est possible en degré d'appel³.

Les interventions volontaires de la CGSP et de la CSC ont ce caractère. Ces parties ont par ailleurs intérêt à les soutenir.

64.

Les interventions volontaires sont recevables.

Le fondement de l'appel

65.

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

Cette définition impose par conséquent :

a) la pluralité de conduites ;

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

b) qu'elles forment un ensemble abusif ;

³ Voy. G. de Leval, « La demande » in G. de Leval (dir), *Droit judiciaire. Tome 2 : Manuel de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2015.

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

« la définition de la notion de harcèlement moral au travail a été élargie pour clarifier le fait que pourront être considérés comme harcèlement au travail plusieurs comportements, qui pris individuellement ne sont pas abusifs, mais dont l'ensemble démontre un caractère abusif »⁴.

« Suite à l'examen préconisé par la recommandation I.A.4 de la Chambre des représentants, la définition du harcèlement moral au travail fait l'objet d'une modification. Jusqu'alors la loi exigeait plusieurs conduites abusives pour pouvoir établir le harcèlement moral au travail. Désormais, la loi exige un ensemble abusif de plusieurs conduites, que ces conduites, prises individuellement soient, ou non, abusives. Cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »⁵

Le caractère abusif doit apparaître de manière objective. Jurisprudence et doctrine affirment de manière systématique que l'exercice normal de l'autorité patronale, qui est du reste une composante du contrat de travail, ne peut être constitutif de harcèlement⁶.

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

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

Sont ainsi visés tant les comportements intentionnels que ceux ne présentant pas ce caractère⁷. L'exposé des motifs de la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est explicite à cet égard : *« Il est par ailleurs important de rappeler que tant les comportements intentionnels («qui ont pour objet») que les comportements non intentionnels («qui ont pour*

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

⁵ *Idem*, p. 33.

⁶ S. Billy, P. Brasseur, J.P. Cordier, *La prévention des risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2016, p. 55 et les références citées.

⁷ C. trav. 19 août 2008, R.G. : réf 310, juridat ; C. trav. Liège, 14 novembre 2014, R.G. : 2014/CL/6, juridat ; G. Zorbas, « Regards sur l'évolution juridique en matière de harcèlement » in A. Nayer et C.E. Clesse, *Du risque professionnel au bien-être. Approches juridique et psychosociologique*, Limal, Anthemis, 2012, p. 83 et les références citées.

effet») doivent être pris en compte. Certains tribunaux excluent de manière erronée les comportements non intentionnels en exigeant une intention malveillante. »⁸.

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

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

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

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

66.

Le harcèlement moral au travail est parfois opposé au conflit ou à l'hyper-conflit, ou ces situations étant présentées comme exclusives du harcèlement moral au travail.

Cette idée repose sur une conception selon laquelle le harcèlement moral serait nécessairement unilatéral et « masqué », là où l'hyper-conflit serait bilatéral - ou multilatéral - et « ouvert »⁹.

La Cour relève que cette approche n'entre pas en ligne de compte dans la notion légale de harcèlement, ni dans l'interprétation à lui donner. L'hyper-conflit, qui n'est d'ailleurs nullement défini, n'exclut pas le harcèlement moral au travail lorsque les conditions de celui-ci, énoncées par l'article 32ter, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 4 août 1996 précité, sont réunies.

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

67.

Le 1° du même article 32ter, alinéa 1^{er}, 2°, définit la violence au travail comme chaque situation de fait où un travailleur, ou une autre personne à laquelle la loi, est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

68.

Selon l'article 32nonies de la loi, le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut s'adresser au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au

⁸ *Doc. Parl., Ch.*, n° 51-2686/001, p. 16.

⁹ *Voy. S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, op. cit.*, p. 69 ; C. trav. Liège, 12 mars 2009, R.G. : 34757/07, *juridat*.

conseiller en prévention, pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

69.

Aux termes de l'article 32decies, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la loi.

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.

Il s'agit dans le chef du juge d'une possibilité.

70.

L'article 32decies, § 2, dispose qu'à la demande notamment de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, 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 est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé. 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.

Aux termes du paragraphe 3 du même article, des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions relatives au harcèlement moral et à la violence au travail peuvent être imposées à l'employeur. Elles 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 par le paragraphe 2 qui concerne l'action en cessation.

Les actions en cessation et en obtention de mesures provisoires peuvent être intentées ensemble¹⁰. Par ailleurs, le juge qui ordonne la cessation d'un comportement contraire aux dispositions de la loi peut contraindre, dans les limites de ce qui est demandé, son auteur à accomplir les actes nécessaires à la cessation de ce comportement¹¹.

71.

Selon l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996, lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

72.

En l'espèce, la cour retient les éléments suivants.

a)

Le premier de ces éléments a trait au contexte dans lequel monsieur G. a été amené à prendre ses fonctions au sein de sa Direction.

Il résulte en effet du rapport d'analyse des risques du 14 août 2015 (point 22 ci-avant) que monsieur G. a été nommé au détriment d'un candidat « interne », monsieur W., ce qui a provoqué de la part de ce dernier un net ressentiment, qui s'est étendu à un certain nombre d'autres agents, et des manifestations d'opposition.

La cour cite à cet égard le conseiller en prévention :

« À partir de 2013, le poste de directeur de la Direction de Liège et du Luxembourg est officiellement ouvert. Deux candidats se portent volontaires mais misent sur des arguments différents en vue d'appuyer leur candidature. Monsieur W., candidat déçu de cette procédure reçoit une note d'exclusion, tandis que monsieur G. décroche le poste avec brio. Le premier ne se remettra jamais de cette désillusion et partagera un important affect négatif avec les autres agents dont il est très proche » (pièce 18 du dossier de la Région, page 19).

Il s'agit incontestablement d'un élément qui a amené monsieur G. à prendre ses fonctions dans un contexte difficile, voire d'emblée hostile, et qui ne lui est en rien imputable.

Le second élément de contexte, assez similaire, est également mis en évidence par le rapport d'analyse des risques du 14 août 2015.

¹⁰ A. Fry et F. Bouquelle, « Les actions en cessation en droit social » in I. Ficher, P.P. Van Gehuchten, J.F. Germain et P. Jadoul (coord.), *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Limal, Anthemis, 2012, p. 19 ; S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, *op. cit.*, p. 239.

¹¹ A. Fry et F. Bouquelle, *op. cit.*, p. 35 et les références citées.

Le conseiller en prévention y explique comment la Direction a été dirigée au cours des années précédant la prise de fonctions de monsieur G. En résumant, de manière peut-être caricaturale, la cour retient :

- que le Directeur en fonction jusqu'en 2004 avait une approche rigoureuse et ayant déjà mené à des relations conflictuelles avec les agents ;
- que le Directeur de 2004 à 2011 s'est caractérisé par une gestion assez laxiste, avec la disparition d'éléments structurants comme le respect des règles et des horaires et une perte de qualité du travail fourni, mais aussi le développement de relations interpersonnelles, y compris extra-professionnelles, fortes entre les agents ;
- que la Direction a été laissée sans gestion réelle de 2011 à 2014, avec pour conséquence la persistance de la dynamique précédente et de « ses dérives » et « abus », sur lesquels les coordinateurs temporaires ont choisi de « fermer les yeux »¹².

Dès lors, lorsque monsieur G. a pris la tête de la Direction, avec l'ambition et l'objectif assigné par sa hiérarchie « d'améliorer la qualité du travail » et de « réinstaurer une structure au sein d'une Direction laissée à elle-même depuis des années », il va de soi qu'il le faisait dans des circonstances objectivement difficiles et potentiellement conflictuelles.

La cour note à nouveau que ces deux éléments de contexte, dont le conseiller en prévention estime de manière manifeste qu'ils sont à l'origine des difficultés rencontrées par la suite, ne sont pas imputables à monsieur G. et ne peuvent lui être reprochés. Ils relèvent de la responsabilité globale de la Région wallonne.

b)

Un autre élément qui doit être noté tient au fait que ni les rapports du conseiller en prévention, ni aucun autre élément du dossier, ne permettent de mettre en évidence de harcèlement commis par monsieur G. à l'égard des agents de sa Direction.

Il n'est pas contestable que des incidents et frictions, apparemment violents par moments, ont eu lieu entre monsieur G. et des membres de sa Direction. Ce fait est clairement mis en évidence par le rapport de septembre 2015 déposé suite à la demande d'intervention formelle de madame M. et s'explique aisément par le contexte qui vient d'être rappelé. Il ne peut cependant être constaté que monsieur G. en a été l'unique responsable ou ait franchi la limite légale du harcèlement dans ce cadre.

Pourtant, depuis le dépôt de ce rapport de septembre 2015, l'attitude générale de la Région wallonne à l'égard des divers protagonistes a toujours été de privilégier le point de vue des agents et de leurs organisations syndicales sur celui, certes minoritaire puisque unique, de monsieur G. La cour tire cette conclusion notamment de l'espèce de *veto* exercé, donc admis par la Région, par les organisations syndicales à l'égard du retour de monsieur G. dans ses fonctions, alors que son écartement ne trouvait plus de fondement dans les mesures

¹² La cour cite toujours le rapport d'analyse de risques du 14 août 2015.

suggérées par le conseiller en prévention, voire, depuis l'ordonnance, était explicitement condamné.

c)

La cour note également que monsieur G. a *de facto* été écarté de sa Direction depuis l'été 2015 et l'est toujours actuellement. Il l'a été à l'initiative ou à la demande de la Région wallonne.

Il l'a été en premier lieu par la décision du 1^{er} juillet 2015 qui, si elle pouvait se revendiquer des recommandations du conseiller en prévention qui lui étaient contemporaines (soit celles du 12 juin 2015), était en tout cas fautive en raison de son absence de motivation et d'audition préalable de monsieur G., ce qu'a mis en évidence l'arrêt du Conseil d'Etat du 22 juillet 2015. Ces fautes étaient de nature à causer grief à monsieur G., pour les raisons relevées par le même arrêt.

Monsieur G. a ensuite été écarté par les décisions des 10 et 18 août 2015, rapidement retirées compte tenu du dépôt du rapport d'analyse des risques du 14 août 2015.

Monsieur G. et sa hiérarchie ont ensuite convenu que le premier accomplirait une mission temporaire à Namur. Il est exact que monsieur G. a marqué son accord sur cette mesure. Il est cependant peu contestable qu'il l'a fait en raison d'une forme de pression exercée en ce sens par la Région, davantage que mû par sa volonté propre. Le fait d'avoir contesté en justice les décisions d'écartement antérieures est révélateur à cet égard. Par ailleurs, le 27 août 2015, monsieur G. n'a marqué son accord que pour une solution valable jusqu'au 15 octobre 2015 uniquement. Par la suite, monsieur G. a adressé de nombreux courriers (21 octobre et 2 décembre 2015, 8 et 15 juin 2016 par exemple) à sa hiérarchie par lesquels il exprimait sa volonté de voir dégager une solution définitive et de réintégrer ses fonctions de base. Ces courriers n'ont pas été suivis d'effets et parfois laissés sans réponse. A aucun moment durant cette période, la Région wallonne n'a manifesté à monsieur G. une volonté claire, et à plus forte raison un engagement, de le réinstaller dans ses fonctions. Même l'introduction de la présente procédure, dont un des objets principaux est la réintégration de monsieur G., n'a pas amené la Région à prendre d'initiatives concrètes en ce sens.

Enfin, monsieur G. a fait l'objet d'une mesure de suspension de ses fonctions dans l'intérêt du service le 7 décembre 2016. Il ne peut être avancé que cette mesure a été prise de l'accord de monsieur G. puisqu'il avait déposé une note de défense lors de son audition le 5 décembre. En outre, si la cour veut bien admettre que la Région a été confrontée à des difficultés dans l'exécution de l'ordonnance attaquée – compte tenu du rapport du 9 novembre 2016 qui déconseillait le retour de monsieur G. dans sa Direction, il va de soi que cette mesure de suspension était manifestement en contradiction avec l'orientation prise par cette ordonnance qui imposait une reprise de fonctions dans un délai de deux mois et n'envisageait l'intervention du conseiller en prévention que dans cette optique.

En résumé, alors que monsieur G. n'a eu de cesse de solliciter le retour dans ses fonctions, la Région n'a eu de cesse de prendre des mesures visant à l'en éloigner ou à l'en maintenir éloigné, soit dans des conditions fautives, soit en contradiction avec l'ordonnance attaquée, soit enfin sans support dans les rapports déposés par le conseiller en prévention. Ces actions de la Région ont porté atteinte à la dignité de monsieur G. et ont créé pour lui un environnement intimidant ou humiliant.

Il est à noter que, outre les protestations répétées de monsieur G., le contrôle du bien-être a explicitement notifié à la Région, dès le 14 décembre 2015, en quoi l'attitude qu'elle adoptait à son égard avait un caractère abusif et potentiellement harcelant. La Région wallonne ne pouvait dès lors ignorer le caractère problématique de sa position et ses répercussions possibles.

d)

Un certain nombre de courriers de monsieur G. ou de son conseil, adressés de manière constructive, ont été laissés sans réponse, ce qui n'a pu générer qu'un sentiment hostile ou humiliant, de relégation, de déni de ses difficultés ou, à tout le moins, d'absence de toute volonté de les prendre en compte.

e)

Il est par ailleurs patent que les mesures, pourtant nombreuses et concrètes, préconisées par le conseiller en prévention dans son rapport d'analyse de risques du 14 août 2015 et répétées dans celui du 4 septembre 2015, n'ont pas, ou de manière très marginale, été mises en œuvre, ce alors qu'une année et demie s'est écoulée depuis le dépôt de ce rapport.

Un plan d'action détaillé a bien été présenté en comité de concertation de base le 17 octobre 2015. Face à l'opposition des organisations syndicales – qui certes ont apparemment refusé toute discussion avant que l'éviction de monsieur G. ne soit un point acquis, la hiérarchie s'est bornée à en prendre acte.

Par ailleurs, il semble qu'un certain nombre de mesures ont été décidées lors d'une réunion du 17 avril 2016, sans cependant qu'elles comportent la réintégration de monsieur G. et sans qu'elles paraissent avoir été clairement mises en œuvre.

A cet égard, et même si la cour est consciente des difficultés posées par l'opposition des organisations syndicales, il faut donc bien conclure que la Région wallonne est restée particulièrement peu active sur ce plan durant une très longue période. Ici encore et même si la cour veut croire que la Région n'a pas agi de la sorte par malveillance ou dans le but de décourager monsieur G., cette passivité n'a pu générer chez lui qu'un sentiment hostile ou humiliant, d'absence de toute volonté de prendre ses difficultés en compte ou d'être sacrifié aux intérêts exclusifs des autres travailleurs ou de leurs organisations syndicales.

f)

Il doit être noté qu'il a été donné une publicité anormale, notamment en raison de sa tardiveté, au procès-verbal du comité de concertation de base du 17 novembre 2015.

Comme monsieur G. l'a relevé dans son courrier du 7 juin 2016, cet affichage exhaustif et tardif a nécessairement eu pour conséquence de l'isoler encore davantage de sa Direction, de le présenter comme opposé au reste de ses agents et à leurs organisations syndicales et, enfin, de fragiliser radicalement tant sa position hiérarchique que ses demandes de réintégrer ses fonctions.

g)

Enfin, la cour note également le courrier électronique adressé le 22 juin 2016 aux agents de la Direction de monsieur G. leur indiquant qu'il leur appartenait, jusqu'à nouvel ordre, de compléter leur fiche personnelle en mentionnant monsieur C. comme supérieur hiérarchique. Il va de soi que cette démarche, qu'elle ait été posée dans ce but ou non, était humiliante et encore de nature à fragiliser la position de monsieur G. tant à l'égard de ses agents que de sa hiérarchie dont il essayait d'obtenir un retour dans ses fonctions.

En résumé de tout ce qui précède et pour le dire de manière imagée, alors que monsieur G. a pris ses fonctions dans un contexte difficile voire hostile dont il n'était pas responsable, il a servi à sa hiérarchie de « fusible », devant assumer seul l'opposition au changement qu'elle souhaitait, et à ses agents de « bouc émissaire », permettant au groupe de retrouver une paix provisoire en s'unissant contre lui¹³.

73.

La cour considère que tous les faits relevés au point qui précède, comme le contexte qui les entourent, ont formé, de la part de la Région wallonne qui a posé les actes en cause, un ensemble abusif de diverses conduites, qui se sont produites pendant un certain temps (plus d'une année et demie), qui ont eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité et la dignité de monsieur G. lors de l'exécution de son travail et de mettre en péril son emploi et de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant.

74.

En ce qui concerne l'intention malveillante ou de nuire, la cour admet, avec la Région, que les relations interpersonnelles entre monsieur G. et sa Directrice générale, madame Q., sont restées relativement bonnes pendant une assez longue période. La cour fait ce constat de l'ensemble des éléments qui forment la pièce 48 du dossier de la Région.

A l'inverse, il doit être noté que, outre les nombreux courriers de monsieur G. et de son conseil, la Région a été avertie à plusieurs reprises, spécialement par les courriers émanant du Contrôle du bien-être au travail, du caractère abusif et potentiellement harcelant de son

¹³ R. Girard, *Le bouc émissaire*, Paris, Grasset, 1982.

attitude et de ses responsabilités à cet égard. Elle ne peut donc soutenir avoir agi de parfaite bonne foi ou en ignorant que sa responsabilité pouvait être mise en cause de ce point de vue. La Région ne pouvait non plus ignorer que les absences pour raisons médicales de monsieur G. étaient causées par la situation qu'il connaissait au plan professionnel : elle savait donc qu'elle mettait en jeu l'équilibre personnel de monsieur G.

Dans ces conditions, le fait que les actes posés par la Région wallonne ne l'aient pas été dans une intention malveillante ou de nuire à monsieur G. n'exclut pas leur caractère abusif et, partant, qu'ils soient constitutifs de harcèlement.

75.

La cour ne peut pas non plus suivre la Région wallonne en ce qu'elle entend déduire l'absence de harcèlement du constat d'une situation d'hyper-conflit entre monsieur G. et des agents de sa Direction.

D'une part, parce que le harcèlement invoqué par monsieur G. n'est pas reproché à ces agents, mais bien à la Région avec laquelle aucun « hyper-conflit » n'est allégué. Comme déjà relevé et comme le fait valoir la Région elle-même, les relations de monsieur G. avec sa supérieure directe sont restées correctes, voire cordiales, pendant une bonne partie de la période en cause.

D'autre part, parce que cet éventuel conflit ou hyper-conflit ne serait pas exclusif du harcèlement et ne retirerait pas aux conduites énoncées ci-avant (point 72) leur caractère abusif.

76.

C'est par ailleurs à tort que la Région entend exclure la possibilité de constat du harcèlement du fait que monsieur G. n'aurait pas utilisé les procédures internes préalablement à son action.

Un tel recours n'est obligatoire ni pour le plaignant, ni pour le juge. Il a en outre pu apparaître non opportun dans la mesure où le conseiller en prévention de la Région wallonne et le Contrôle du bien-être au travail s'étaient déjà explicitement positionnés sur la problématique, notamment en formulant une série de recommandations pas ou peu suivies d'actions.

77.

La cour veut par ailleurs bien admettre qu'il existe des hypothèses ou des situations de harcèlement plus nettes que celle connue par monsieur G.

Elle veut également bien concéder que la situation de la Région wallonne n'était guère aisée, tenue par des contraintes statutaires évidentes, par les nécessités du service public dont elle a la charge, soucieuse de l'écoute des organisations syndicales et peut-être désorientée par

les positions successives du conseiller en prévention et du Contrôle du bien-être au travail. En résumé, la voie était étroite et le cap difficile à tenir.

Ces appréciations n'ôtent cependant pas aux actes posés par la Région wallonne leur caractère abusif. Elles n'excluent pas le constat de harcèlement moral au travail qui a été posé.

78.

De tout ce qui précède, la cour constate le harcèlement moral au travail dont est victime monsieur G. de la part de son employeur, la Région wallonne.

L'appel de cette dernière n'est pas fondé sur ce point.

79.

Il y a lieu d'ordonner la cessation de ce harcèlement et les mesures qui permettent qu'il y soit effectivement mis fin, conformément à l'article 32decies, §§ 22 et 3, de la loi du 4 août 1996.

80.

Dans ce cadre, se pose la question, dont il ne peut être nié l'acuité au regard du rapport du conseiller en prévention du 9 novembre 2016, de la réintégration de monsieur G. dans ses fonctions de Directeur.

Il doit être relevé à cet égard le droit statutaire de monsieur G. à exercer les fonctions auxquelles il a été nommé, équivalent à celui de chacun des autres agents de la Région wallonne et de sa Direction.

Par ailleurs, l'écartement de monsieur G. de ses fonctions contre sa volonté est la principale conduite constitutive de harcèlement. Il peut difficilement y être mis fin sans la réintégration de monsieur G., dès lors que celle-ci est souhaitée par ce dernier.

Il peut encore être noté, notamment sur la base des déclarations faites à l'audience, que monsieur G. n'apparaît pas, comme craint par les autres agents, inspiré par une volonté de revanche ou de vengeance. La cour veut croire qu'il a pris conscience des erreurs qu'il a pu commettre lors des premiers mois suivants sa prise de fonction et qu'il a également tiré certaines leçons des difficultés qu'il a rencontrées au cours des derniers mois.

Dans ces conditions, il y a lieu de faire droit à la demande de réintégration de monsieur G. dans ses fonctions de Directeur, assorties des modalités précisées au dispositif du présent arrêt, qui font pour partie droit à l'appel incident de monsieur G.

81.

La cour limite par ailleurs les mesures de publication de l'arrêt, ainsi que les astreintes, à ce qui lui apparaît strictement nécessaire à la bonne exécution de sa décision.

82.

Au-delà des condamnations prononcées, la cour entend insister auprès de chacun des intervenants – monsieur G., les autres agents de la Direction, la Région et les organisations syndicales – sur la nécessaire bonne foi et le volontarisme de chacun pour tirer un trait sur les erreurs du passé et aller de l'avant dans le rétablissement de relations professionnelles ordinaires et apaisées, en conservant constamment à l'esprit le respect des droits et de la dignité de chacun.

Sans verser dans l'angélisme ni nier les difficultés, la cour veut croire que le programme d'actions envisagé par le conseiller en prévention en août 2015 puis par la Région wallonne en novembre 2015 peut permettre d'y parvenir et que, même si des efforts importants et des sacrifices réciproques sont nécessaires, chacun peut en ressortir gagnant.

83.

La cour ne peut, sans violer le principe dispositif, faire droit à la demande subsidiaire de monsieur G. simultanément à sa demande principale.

Il n'en reste pas moins que, au-delà du dispositif du présent arrêt, il peut rester un espace pour la discussion et la négociation des parties et que la demande subsidiaire de monsieur G. pourrait y trouver place.

84.

L'appel principal de la Région wallonne est non fondé, hormis en ce que la cour adapte certaines modalités des mesures sollicitées par monsieur G. L'appel incident est quant à lui partiellement fondé.

Les dépens

85.

Les parties intervenantes doivent se voir délaisser leurs propres dépens.

86.

Les dépens de l'instance entre monsieur G. et la Région wallonne doivent être mis à charge de cette dernière, partie succombante, en application de l'article 1017 du Code judiciaire. Il y a donc lieu de confirmer l'ordonnance en ce qui concerne les dépens et de condamner la Région wallonne aux dépens d'appel de monsieur G., liquidés au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

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

1.

Dit les appels principal et incident recevables ;

Dit les interventions volontaires recevables ;

2.

Dit l'appel principal de la Région wallonne très partiellement fondé et l'appel incident de monsieur X. G partiellement fondé ;

Constate l'existence de faits de harcèlement moral au travail commis par la Région wallonne à l'encontre de monsieur X G ;

Ordonne à la Région wallonne de mettre un terme à ce harcèlement moral au travail en permettant à monsieur X G de reprendre ses fonctions de Directeur de la Direction de Liège et du Luxembourg au sein de la DG06, telles qu'elles étaient exercées à Liège, et ce dans un délai maximal de quatre mois prenant cours à dater de la notification du présent arrêt ;

Ordonne dans ce cadre le retrait, dans le même délai, de la mesure de suspension prise par la Région wallonne le 7 décembre 2016 ;

Ordonne également dans ce cadre les mesures d'accompagnement suivantes :

- la mise par la Région wallonne à disposition de monsieur X G et des agents de sa Direction qui en feraient la demande d'un soutien psychosocial accessible aisément pendant les heures de travail, destiné à faciliter la reprise d'une bonne collaboration de travail et à rétablir de bonnes relations interpersonnelles, sept jours ouvrables avant et deux mois après la reprise de ses fonctions ;

- la participation et une présence effective de la Directrice générale aux premières réunions d'équipe et de travail (bi ou multilatérales) organisées par monsieur X G avec les membres du personnel de sa Direction selon des modalités à convenir avec le Comité de direction de la DG06, le cas échéant en présence ou avec l'assistance d'un conseiller en prévention - aspects psychosociaux ;

Ordonne à la Région wallonne l'affichage des points 78 et suivants, ainsi que du dispositif, du présent arrêt aux valves destinées à l'information du personnel de ladite Direction et ce, dans les 15 jours de sa notification et pour une durée d'un mois ;

Ordonne à la Région wallonne d'entreprendre, dès la notification de l'arrêt, la mise en œuvre des mesures de prévention collectives recommandées par le conseiller en prévention du SPMT-ARISTA dans son rapport du 14 août 2015, en collaboration avec le Directeur monsieur X G et l'assistance du SPMT-ARISTA qui, à cet effet, recevra de la Région wallonne et aux frais de celle-ci :

- la communication du présent arrêt,
- la mission d'accompagner la mise en œuvre des mesures de prévention collectives recommandées le 14 août 2015, le cas échéant actualisées ;

Ordonne à la Région wallonne de mener à son terme, dans un délai maximum de six mois prenant cours à dater de la notification du présent arrêt, le plan d'actions mettant en œuvre lesdites mesures de prévention collectives ;

Condamne la Région wallonne au paiement d'une astreinte de 500 euros par jour de retard en cas de manquement à l'obligation de permettre à monsieur X G la reprise de ses fonctions de Directeur dans le délai précisé ci-dessus ;

3.

Délaisse aux parties intervenantes leurs propres dépens ;

Confirme l'ordonnance attaquée en ce qui concerne les dépens de première instance;

Délaisse à la Région wallonne ses dépens d'appel et la condamne aux dépens d'appel de monsieur X G, liquidés à **29,11 euros** d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président,
Thierry TOUSSAINT, Conseiller social au titre d'employeur,
Jacques WILLOT, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Le Greffier

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la SIXIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, **le trente et un janvier deux mille dix-sept,**

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.