CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n^o^ 250.335 du 16 avril 2021

A. 233.382/VIII-11.659

En cause : **XXXX**,
ayant élu domicile chez
M^e^ Xavier CLOSE, avocat,
avenue de l'Observatoire 10
4000 Liège,

contre :

la zone de police Meuse-Hesbaye,
représentée par son collège de police,
ayant élu domicile chez
M^e^ Thierry WIMMER, avocat,
rue Mitoyenne 9
4840 Welkenraedt.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 8 avril 2021, XXXX demande, d'une part, la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de :

« la décision du 26 mars 2021 du Collège de police de la zone de police Meuse-Hesbaye décidant :
- 1. D'adopter une mesure d'ordre, à titre de mesure de prévention individuelle et collective, ayant pour objet [sa] suspension temporaire […] de ses fonctions de Chef de Corps de la Zone de Police Meuse-Hesbaye jusqu'à la clôture de la procédure d'évaluation […];
- 2. De [lui] proposer […] un accompagnement personnalisé, de type *coaching*, tel que suggéré par les Docteurs [D.] et [F.] afin d'adapter le cas échéant son type de *management* et ses compétences relationnelles. Il peut prendre contact avec la société CRI-PTOS pour entamer ce *coaching.*
  En fonction des résultats de ce *coaching*, il conviendra de poursuivre le cas échéant avec le *coaching* du Comité de direction et la mise en œuvre de réunions de concertation préalables à un éventuel retour »

et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 9 avril 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 14 avril 2021.

La partie adverse a déposé une note d'observations et le dossier administratif.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e^ Xavier Close, avocat, comparaissant pour la partie requérante et M^e^ Thierry Wimmer, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a été entendu en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. Le requérant est premier commissaire divisionnaire de police et chef de la zone de police Meuse-Hesbaye depuis le 2 mai 2013.

2. Au terme d'un premier mandat de cinq années, il fait l'objet d'une évaluation à l'issue de laquelle la mention « bon » lui est attribuée. Son mandat est donc renouvelé le 2 mai 2018 pour une nouvelle période de cinq années et doit *a priori* s'achever le 2 mai 2023.

3. Le 10 avril 2020, 38 membres du personnel adressent un courrier commun prenant la forme d'une pétition au requérant. Copie de ce courrier est adressée aux membres du collège de police. On peut y lire notamment ce qui suit :

> « Par la présente, nous sommes soucieux de faire part de nos sentiments d'inquiétudes et de nos désaccords quant à la gestion en général et plus particulièrement celle du Covid-19.
>
> [...]

Il est à noter que l'être humain par définition est sensible à l'inconnu et aux changements. Depuis le début de cette période, nous ne pouvons que déplorer une vision à court terme dans l'inconnu et le changement perpétuel.

[...]

Les récents événements dont nous avons eu connaissance vis-à-vis de membres du personnel ont montré votre manquement en terme[s] de communication et de gestion de conflit. Votre gestion de la crise COVID-19 et des crises en général montre votre manquement à diriger notre zone de police.

Entre autre[s], nous ne pouvons tolérer et comprendre comment une zone saine comme la nôtre et gérée parfaitement financièrement, peut être à ce jour en finalité, dans une précarité financière, depuis votre arrivée.

De plus, il est plus qu'évident que vous amenez, rien que par votre présence, une pression et un stress permanents, ressentis par les membres du personnel, qui dès votre mise en congés ou en maladie est plus que probant. [...]

L'ensemble du personnel ressent un manque de considération et d'encadrement de la part de sa hiérarchie, se sentant telle de la chaire à canon.

[...]

Nous répétons ceci n'est absolument pas une réponse émotionnelle mais un fait établi depuis des années.

En conclusion, nous attendons de votre part et de la hiérarchie un geste fort montrant votre compréhension aux problèmes insidieux s'immisçant dans notre zone de Police. Nous souhaitons ne plus être endoctrinés, instrumentalisés et manipulés. Nous pensons valoir mieux que le traitement qui nous a été réservé jusqu'à ce jour.

Nous espérons un soutien de notre hiérarchie directe ».

4. Le 11 avril 2020, le collège de police envoie un courriel aux 38 signataires du courrier précité, pour leur proposer une réunion vidéo.

5. Cette réunion a lieu le 23 avril 2020, en présence d'une délégation de ceux-ci et des membres du collège de police.

6. Selon la partie adverse, le collège de police aborde la problématique directement avec le requérant lors de réunions qui se tiennent les 27 et 29 avril 2020.

7. Le 14 mai 2020, le collège de police adresse aux membres du personnel une note en réaction au courrier commun et à la réunion du 23 avril. Par cette note, il « entend objectiver les interrogations et les inquiétudes du personnel relativement à l'organisation du service, principalement à l'intervention ». Il y précise également ce qui suit :

« En accord avec le CZ, le Collège souhaite que le Directeur des opérations et de la fonction de police administrative (le Commissaire [L. ou, ci-après :

« 1er CP L. »], chef de service du personnel de l'intervention) travaille sur le fonctionnement de ce service, en impliquant d'emblée ses représentants.

Son rapport au Collège est attendu au plus tard le 15 septembre 2020 : nous disposerons donc, à ce moment, d'un outil d'évaluation et d'amélioration du fonctionnement.

[…] ».

8. Le 18 mai 2020, une rencontre intervient entre le président du collège de police, le comité de direction et le requérant, afin de clarifier la mission confiée au 1er CP L.

9. Le requérant indique être absent pour maladie du 25 mai au 21 juin 2020.

10. Le 16 juin 2020, le comité de concertation de base (ci-après : « le CCB ») est informé de la mission confiée au 1er CP L. Il émet le souhait que le conseiller en prévention psychosocial externe soit associé à la démarche afin de lui procurer une aide à la « contextualisation ».

Selon la note d'observations, l'autorité accepte le recours à un conseiller en prévention psychosocial externe en la personne de Madame P. de la société COHEZIO, organisme désigné en qualité de service externe pour la prévention et la protection au travail pour la zone de police.

11. Après son absence pour maladie, le requérant reprend ses fonctions en mi-temps médical du 22 juin au 22 juillet 2020.

12. Le 25 juin 2020, un incident se produit entre le requérant et le collège à propos du budget de la zone et des engagements de cette dernière quant au recrutement de deux inspecteurs de police supplémentaires pour l'intervention.

13. Le même jour, à la suite de cet incident et d'un échange de courriels avec un des membres du collège qui refuse d'accepter la modification budgétaire 1/2020 proposée, le requérant présente sa démission en ces termes :

« Messieurs les Bourgmestres,

Après avoir récemment subi une agression injustifiée d'un certain nombre de membres du personnel qui ont réussi à fédérer par des procédés déloyaux, la majorité du personnel intervention, l'intransigeance avec laquelle vous appréhendez la réalité opérationnelle de notre Zone rend selon moi ma mission impossible. En 2017, lors du renouvellement de mon mandat, je vous ai fait part du besoin de renforcer nos effectifs pour poursuivre (et non pas augmenter) notre projet de zone indépendante. Vous avez marqué votre accord en 2018 pour

4 hommes en plus sur 100. (4%). Chaque année, 2 % de moyenne d'indexation sont à comptabiliser dans les dépenses de personnel Ces deux chiffres suffisent à éclairer n'importe quel homme averti sur les augmentations de budget annuels, sachant que le notre Bu est composé à plus de 90 % de dépenses en personnel. Je m'étonne par conséquent des réactions actuelles, pourtant liées aux conséquences évidentes de ces décisions de Collège.

Avec l'indexation négative de la dotation fédérale, il est évident que le Bu se trouve en difficulté. Je suis avant tout un CZ opérationnel et même si les considérations budgétaires me concernent au plus haut point, j'ai l'impression qu'elles m'éloignent de plus en plus de ma réelle fonction.

Tenaillé entre le mal-être du personnel du personnel soumis à une pression constante suite aux sollicitations croissantes, au manque d'effectifs suffisants pour y faire lace et la volonté de réduire les dépenses, je ne peux plus entièrement accomplir ma mission.

Mon équipe a à nouveau travaillé sans compter ces derniers jours, pour vous présenter le plus objectivement que possible la situation. Vous êtes les décideurs et en tant que démocrate je m'incline mais il m'est impossible de poursuivre le fonctionnement optimal de la zone dans ces conditions.

Par la présente je vous prie par conséquent d'accepter la démission de mon mandat de chef de corps de la zone de police Meuse-Hesbaye.

Je demande à la Secrétaire de zone de mettre ce point à l'ordre du jour de notre prochain Collège ce 10/07 ».

14. Le 10 juillet 2020, le collège de police décide, vu « les discussions en séance », « de surseoir à la décision d'acceptation ou de refus de la démission du [requérant] du mandat de chef de corps de la Zone de Police Meuse-Hesbaye, après les résultats attendus du rapport d'analyse du service intervention en cours actuellement » et de charger « les différents interlocuteurs d'améliorer la méthodologie budgétaire en travaillant en étroite collaboration avec les directeurs financiers des communes pour tous les points financiers ».

15. Du 22 juillet 2020 au 23 août 2020, le requérant prend ses congés annuels.

16. Le 5 août 2020, le groupe des 38 signataires du courrier commun du 10 avril 2020 adresse le courriel suivant au collège de police, au départ de l'adresse groupemeusehesbaye@gmail.com :

« […]

Nous accusons également réception de la remise de la démission du [requérant].

Après l'avoir annoncée à maintes reprises verbalement lors de réunions du personnel ou encore en sortie de Collège de Police où il n'avait pas obtenu satisfaction, c'est cette fois de façon écrite qu'elle a été remise et devient dès lors officielle.

Nous sommes absolument convaincus qu'aucune remise en question ne sera faite par le [requérant]. Nous basons cette certitude sur le comportement observé depuis ses débuts au sein de notre zone de Police en 2013 où son *ego* surdimensionné et son incapacité à gérer la contradiction amènent à de violents emportements verbaux et engendrent un climat houleux non propice au bien-être du personnel.

Il ne fait aucun doute qu'une saine collaboration est désormais impossible avec lui. Nous avons le sentiment que des représailles en tout genre auront lieu en cas de reconduction de votre confiance à son égard et ce, de façon harcelante comme à l'accoutumée lorsqu'il veut faire fléchir un membre du personnel qui tient une position inverse à la sienne.

Les entrevues du 1er CP [L.] associées à l'actuelle absence du Chef de Zone démissionnaire amènent un climat beaucoup plus serein au sein de la zone de Police, créant automatiquement une ambiance de travail positive.

Nous espérons que vous accéderez à sa demande de démission afin qu'une Zone dirigée par un vrai Comité de Direction voit le jour en lieu et place de la dictature actuelle ».

17. Le requérant indique que, le 20 août 2020, alors qu'il est en vacances jusqu'au 23 août, il prend connaissance de l'ordre du jour de la réunion du collège de police, avancée à la date du 24 août en lieu et place du 26 août 2020 et qui comprend le point unique suivant :

« Proposition du [requérant] de démissionner du mandat de chef de corps de la Zone de Police Meuse-Hesbaye.

[Le requérant] est attendu à 09.30 heures ».

18. Le requérant affirme qu'étant interpelé par cet ordre du jour, il prend contact avec le président du collège de police qui l'informe avoir pris connaissance du rapport intermédiaire du 1er CP L. et que ce rapport ne serait « pas bon ». Il indique également que le président aurait refusé de lui communiquer une copie de ce rapport et de lui en dire davantage.

19. Toujours le 20 août 2020, il adresse le courriel suivant aux membres du collège de police :

« Messieurs les Bourgmestres,

Étant toujours en vacances à l'étranger, j'ai pris connaissance ce jour de l'objet du Collège de ce lundi 24/08, premier jour de ma reprise au travail, et qui fait suite au rapport du CP [L.] dont je n'ai à ce jour, pas pu prendre connaissance. Ayant interpellé le CZ ff, ce dernier m'a également informé ne rien connaître de ce rapport.

J'ai toujours évolué dans une relation de confiance avec les Bourgmestres et le personnel de la ZP MH. Ma proposition de démission en juillet dernier visait avant tout à susciter la réflexion sur l'évolution des moyens et de la possibilité d'encore réaliser ma mission (PZS 2020-2025). Elle faisait suite à un courriel qui

m’avait profondément heurté comme je m’en suis expliqué au Collège ce 17/07. Elle était certes maladroite mais spontanée, désintéressée mais surtout liée à aucun reproche ou manquement dans mon chef ou envers qui que ce soit. J’étais probablement dans un des moments les plus difficiles de ma carrière en raison de la pression du moment.

En 2017, mon mandat a été renouvelé après une évaluation très positive et l’analyse de la charge psychosociale réalisée en 2017 mettait tous les voyants au vert dans les relations internes.

Je n’ai pour ma part plus effectué de réforme depuis et ne pense pas avoir soudainement changé de personnalité ni de méthode de travail. Le contexte de travail s’est quant à lui malheureusement fortement détérioré ces deux dernières années, je m’en suis à plusieurs reprises ouvert au Collège.

Vu la situation d’amalgame et de contrevérité dont je semble faire l’objet depuis cette lettre du 10 avril, je ne souhaite plus proposer ma démission mais souhaite faire valoir mon droit de réponse et de défense aux accusations voire manquements qui me seraient éventuellement reprochés.

J’estime en effet ne pas être suffisamment informé des éventuels reproches qui me seraient faits et être victime de procédures peu respectueuses des droits de la défense; ce qui me pousse aujourd’hui à changer d’attitude et à me défendre, si besoin avec l’aide d’un conseil.

En toute hypothèse, le mandat de chef de zone ne peut s’exercer sans la confiance du Collège et le soutien du personnel, je ne compte dès lors pas m’accrocher à cette fonction mais simplement faire valoir mes droits à la défense et à un traitement respectueux eu égard aux 7 années passées à la tête de la ZP.

Je ne suis pas un être parfait et j’accepterai les remarques et critiques pour autant qu’elles soient justifiées et non guidées par des desseins plus obscurs.

Dans l’espoir toutefois d’une issue favorable à la crise de confiance que nous traversons et dans l’intérêt supérieur du service, vous pouvez compter sur ma bonne volonté. Je vous prie d’agréer mes sentiments respectueux ».

20. Le 24 août 2020, le requérant reprend ses fonctions.

21. Le même jour, à 9h30, il est convoqué aux fins d’être entendu par le collège de police. Celui-ci prend acte de son souhait de retirer sa démission.

22. Le même jour encore, il envoie un courriel à l’ensemble des membres du personnel pour l’informer du retrait de sa demande démission.

Il y indique notamment avoir expliqué, lors de la réunion du collège de police du 10 juillet 2020, « les raisons qui justifiaient ce qui était plutôt une □proposition□ qu’un choix personnel, afin de susciter le débat » et qu’« [i]l s’agissait selon [lui] surtout d’exprimer l’impossibilité de poursuivre [s]a mission sans le renfort attendu en personnel et principalement au niveau du [service] intervention ». Il précise également avoir « reçu certaines garanties sur l’arrivée des

2 INP dès le 01/01/2021 » et que « [c]ette proposition n'avait rien à voir avec la lettre du 10/04 et les suites données à celle-ci ».

23. Le 26 août 2020, une nouvelle séance du collège de police est fixée, à laquelle le requérant ainsi que le 1er CP L. et Madame P., de la société COHEZIO, sont convoqués.

Lors de cette séance, le collège de police prend acte de la présentation du rapport intermédiaire de mission relatif au fonctionnement du service « Intervention » rédigé par le 1er CP L. et Madame P.

24. Le 27 août 2020, le requérant adresse un nouveau courriel aux membres du personnel de la zone de police, à la suite de la réunion du collège de la veille relative au suivi du courrier commun du 10 avril 2020.

S'il réagit au rapport intermédiaire du 1er CP L. et présente ses excuses à ceux qu'il aurait offensés, il revient également sur les raisons de sa démission et en particulier sur la question de l'engagement de deux inspecteurs « intervention », en soulignant qu'« [à] l'issue de la réunion avec les directeurs financiers qui s'en est suivi[e], il a été décidé que l'on procèdera bien à l'engagement des DEUX INP mais au 01/01/2020 [lire : 2021] et avec à la clé probablement le non-remplacement ultérieur de certains proches départs naturels à la pension ».

Dans sa note d'observations, la partie adverse conteste qu'une décision a été adoptée le 27 août 2020 par le collège de police quant à l'engagement de ces inspecteurs et que « certains Bourgmestres considèrent que ce texte constitue une atteinte flagrante à l'obligation de loyauté du Chef de Corps envers son autorité, faisant état d'éléments mensongers et contraires à la réalité pour tenter de justifier des positions qu'il a adoptées à titre personnel ».

25. Les 27 et 28 août 2020, les inspecteurs principaux de police (ci-après : « INPP ») R. et L. font parvenir deux témoignages complémentaires au président de la zone de police, lesquels font notamment état de ce que le requérant aurait menacé de demander à l'inspection générale de procéder à une enquête relativement aux personnes ayant porté des accusations contre lui. D'après l'un de ces témoignages, il aurait également indiqué :

« Je ne me laisserai pas sacrifier sans rien faire, si je me suicide, je ne me suiciderai pas tout seul ».

Selon le requérant, ce n'est que le 17 septembre 2020 qu'il aurait été décidé de verser ces témoignages au dossier.

26. Le 28 août 2020, un délégué syndical de la zone, F. D., transfère également un courriel anonyme au collège de police, vraisemblablement envoyé par un de ses affiliés, dans lequel on peut lire ce qui suit :

« [F.],

Bonjour, je t'écris ce *mail* et ce après un certain temps de réflexions.

Il m'a été rapporté par quelques-uns de mes collègues, que le CZ, en la personne [du requérant], aurait déclaré, en substance, que s'il venait à se suicider il ne mourrait pas seul.

Je sais en outre, qu'en 2007, une fiche info avait été rédigé concernant un problème relevant du même ordre (familial) qui concernait le [requérant].

Mon *mail* n'a pas pour vocation de mener une guerre de délations, mais je tiens à partager mes craintes ».

27. Par une décision du même jour, le président du collège de police ordonne le retrait provisoire de l'arme de service du requérant.

Le 31 août 2020, le docteur C., médecin du travail, reçoit le requérant et, à la suite de son entretien avec celui-ci, rédige une fiche d'évaluation sur son état de santé, le déclarant « apte au port de l'arme de service ».

Le même jour, le docteur S., médecin traitant du requérant, reçoit à son tour ce dernier et lui délivre une nouvelle attestation selon laquelle elle ne voit « aucune objection à ce qu'il récupère son arme de service ».

28. Le 2 septembre 2020, le 1er CP L. présente, avec Madame P. de la société COHEZIO et en présence du requérant, le rapport intermédiaire de mission au CCB. Ce rapport comporte essentiellement les éléments suivants :

« Les membres du personnel entendus rapportent que le seul facteur de risque auquel ils sont confrontés, dans le cadre de leur travail, est la relation de collaboration avec le chef de zone.

Les difficultés avec ce dernier se manifesteraient sous plusieurs aspects :

1. Le style de *management*
2. Le style de communication
3. Le mode relationnel

Concernant le style de *management* du Chef de zone

Besoins identifiés :

- Besoin de confiance, de reconnaissance, de considération (>< sentiment d'incompétence)
- Besoin de travailler en concertation et en collaboration (>< conflits de loyauté)
- Besoin d'encouragement, de valorisation face à un bon niveau d'autonomie (>< sentiment de « normalité », d'indifférence)
- Besoin d'un style de *management* plutôt participatif pour le personnel et plutôt délégatif au niveau du comité de direction (>< style directif)
- Besoin d'équité (traiter tous les membres du personnel de la même manière)

Concernant le style de communication du Chef de zone

Besoins :

- Besoin d'un mode de communication favorisant l'échange, l'ouverture et l'écoute de l'interlocuteur (dialogue)
- Besoin d'une communication non-différenciée, ouverte à l'ensemble des membres du personnel (>< en fonction de l'interlocuteur)
- Besoin de soigner la communication, la considération, le respect, de tact, ... (>< agressivité verbale)
- Besoin de messages clairs, dans un langage simple, concis, précis (>< longueurs administratives)

Concernant le mode relationnel du Chef de zone

Besoins :

- Besoin de sérénité, de retrouver un climat de travail apaisé (>< tension, oppression)

Les aspects positifs dans le style de *management* du Chef de zone

Les membres du personnel entendus mentionnent aussi la qualité de travail du Chef de zone.

Ces points positifs se manifestent sous plusieurs aspects :

- Organisationnel : organigramme adapté à la zone, remaniement du ROI, cadre de travail, procédures internes, échanges avec les partenaires, ...
- Structurel : moyens matériels, planification des services adaptée aux desideratas du personnel, volet pécuniaire, ...

Les aspects positifs au sein de la zone de police

- Les membres du personnel affirment venir travailler tous les jours avec envie et entrain, de bonne humeur dans un environnement professionnel de qualité.
- Tous services confondus, l'entente entre collègues, l'esprit d'entraide, de soutien, de collaboration, sont soulignés et contribuent à ce bon climat de travail.

[…]

Les collaborateurs expriment les besoins suivants

- Avoir une collaboration sereine avec le chef de zone (soutien, *feedbacks*, veillant à l'équité)
- Bénéficier d'un mode de communication favorisant l'échange, l'ouverture et l'écoute (considération et respect)
- Retrouver un climat de travail apaisé

Pistes de solution émises par les membres du personnel

> Dès le début des entretiens, l'idée de mettre en place un organe de concertation favorisant le dialogue, une saine communication, a été émise et relayée au sein du groupe par la suite.
>
> Dans un souci d'écoute, un groupe de représentants, complété par un membre de la direction, choisis démocratiquement pourrait relayer, discuter de sujets intéressant tous les niveaux de l'organisation.
>
> Ainsi le niveau stratégique pourrait décider ou prendre attitude en connaissance de cause, communiquer de manière cohérente et susciter l'adhésion d'un plus grand nombre ».

29. Au terme de cette présentation, le requérant reconnaît, devant les membres du CCB, notamment « avoir □pété une case" lors du Collège suite à l'absence de moyens contre laquelle il se bat », « qu'à 53 ans, il ne changera probablement pas de personnalité » et « exprime qu'il est à bout ».

Il quitte ensuite la réunion, à la demande d'un délégué syndical, pour préserver la « sérénité des débats », selon les termes de la note d'observations. À l'issue de celle-ci, la position suivante est actée à l'unanimité des membres du CCB :

> « Le Comité de Concertation de Base prend acte de la présentation du rapport d'analyse intermédiaire du [1er CP L.] accompagné de Madame [P.], Conseiller en Prévention psychosocial externe de COHEZIO.
>
> Le Comité de Concertation de Base recommande à l'unanimité de procéder à une mesure conservatoire de protection individuelle, qui aura également un caractère collectif, par l'éloignement [du requérant], chef de zone, de son lieu habituel de travail, sur base de l'article 1.3.5 du Code du bien-être.
>
> Madame [P.] confirme l'adéquation de ladite mesure conservatoire dans le contexte actuel en vue d'éviter une importante aggravation de la situation et ce, tant dans l'intérêt individuel que collectif.
>
> Le Comité de Concertation de Base conseille de prendre cette mesure pour une période estimée à 60 jours, soit le temps de l'audition des membres du personnel encore à entendre, le temps de revenir vers le CCB avec des mesures précises et le temps de retrouver la sérénité dans la zone de police ».

Le requérant indique être informé de la teneur de cette délibération juste après la réunion, par trois bourgmestres de la zone.

30. Le 3 septembre 2020, il dépose un certificat médical pour la période du 3 au 30 septembre 2020.

31. Par une délibération du 4 septembre 2020, le collège de police décide :

- « D'envisager à titre de mesure conservatoire de protection individuelle, présentant également un caractère collectif, l'adoption d'une décision d'éloignement temporaire [du requérant] de son lieu habituel de travail emportant suspension des prérogatives liées au mandat de Chef de Corps de la Zone de Police, et ce jusqu'au 15 novembre 2020 inclus, tout en maintenant durant cette période la rémunération et l'ensemble des avantages financiers liés au mandat susvisé » et

- « D'affecter le cas échéant, pendant cette période, [le requérant] à une mission temporaire qui n'aura aucun rapport hiérarchique ni opérationnel avec les membres du personnel ».

Le requérant est invité à faire valoir ses éventuels moyens de défense à l'égard de cette proposition pour le vendredi 11 septembre 2020 à l'attention du collège de police.

32. Le 7 septembre 2020, le docteur F., médecin du travail, reçoit le requérant et émet la recommandation d'absence de port d'arme jusqu'à nouvel avis.

33. Le même jour, le président du collège de police prend la décision suivante :

« […] [J]e décide donc de retirer à titre provisoire votre armement durant votre période d'exemption. Je réexaminerai la présente décision au plus tard au moment de l'annonce de votre reprise de travail ».

34. Le même jour encore, le requérant envoie un courriel à Madame P. de COHEZIO, aux fins de pouvoir s'entretenir avec elle de la situation au sein de la zone de police.

35. Par un courrier du 8 septembre 2020, il transmet ses observations au collège de police au sujet de la délibération précitée du 4 septembre 2020, ainsi que, plus largement, de la situation qui prévaut depuis l'envoi du courrier commun du 10 avril 2020.

36. Le 15 septembre 2020, Madame P. de la société COHEZIO propose de recevoir le requérant le 29 septembre 2020.

37. Le 18 septembre 2020, une nouvelle convocation lui est adressée, aux fins d'être entendu le 28 septembre 2020 par le collège de police au sujet de la proposition de suspension dans l'intérêt du service.

38. Le 22 septembre 2020, le groupe des « 38 signataires » ayant adressé le courrier commun du 10 avril 2020 et le courriel du 5 août 2020 envoie un

nouveau courriel au collège de police, au départ de l'adresse groupemeusehesbaye@gmail.com.

Il y est notamment souligné que « le climat serein constaté au sein de notre zone est intimement lié à l'absence du [requérant], pour congés annuels dans un premier temps et pour maladie dans un second temps » et que le courrier officiel, transmis le 27 août 2020, par lequel le requérant a « fait part d'excuses et de remise en question », « est aux antipodes de ses actions envers certains membres du personnel ainsi qu'au vu de ses dernières sorties verbales » dont il est fait écho par après.

39. À la demande de l'autorité, 32 des 38 signataires établissent un document pour confirmer l'approbation des termes des courriels précités des 5 août et 22 septembre 2020 ainsi que la voie de communication choisie.

40. Par un courrier du 26 septembre 2020, le requérant transmet ses observations complémentaires au collège de police en réaction, notamment, des nouvelles pièces dont il a pris connaissance. Il précise également qu'au cas où il est déclaré apte à reprendre le travail le 30 septembre 2020, il marque son accord « pour volontairement (et non pas dans une procédure contraignante de l'autorité) restreindre l'exercice de [s]es prérogatives de CZ (Art 44 LPI) ».

41. Le 28 septembre 2020, le collège de police entend le requérant au sujet de la proposition susvisée de suspension dans l'intérêt du service.

42. Le 29 septembre 2020, à la suite de cette audition, son conseil adresse un courriel au président de la zone de police, pour l'informer que son client « s'engage à se tenir volontairement, jusqu'au 15 novembre 2020, éloigné du service, dans l'attente de l'analyse des risques psychosociaux ordonnée par le Collège de police ». Il précise qu'après le congé maladie du requérant, celui-ci « s'engage à travailler exclusivement en télétravail, sur des dossiers de longue haleine (la gestion de la zone étant confiée à un chef de zone faisant fonction), en limitant ses contacts aux seuls Président du Collège et à la Secrétaire du Collège de police ».

43. Par une délibération du même jour, le collège de police accepte la proposition susvisée du requérant.

44. Le même jour encore, le requérant est reçu par Madame P. de la société COHEZIO.

45. Le certificat médical qui le couvre jusqu'au 30 septembre 2020 est prolongé jusqu'au 18 octobre 2020, avant d'être à nouveau prolongé jusqu'au 15 novembre 2020.

46. Le 29 octobre 2020, le rapport final que le 1er CP L. a rédigé avec Madame P. de la société COHEZIO, à la suite de l'analyse des risques psycho-sociaux à laquelle ils ont procédé, est présenté aux membres du CCB. Ce rapport final consiste en une présentation de 21 clichés dont, apparemment et selon les mentions figurant sur ces clichés, les 8 premiers ont été établis par le 1er CP L., tandis que les clichés suivants procèdent de l'analyse par la société COHEZIO.

La première partie de ce rapport fait notamment état des constats suivants (cliché 7/21) :

« • Les propos tenus par les derniers membres du personnel entendus sont semblables à ceux de leurs collègues, présentés précédemment dans le rapport intermédiaire
• En l'absence du Chef de zone, le climat apaisé et la sérénité persistent au sein du groupe Intervention.
• Deux points apparaissent clairement :
– Scepticisme quant à la capacité du Chef de zone à récupérer la confiance de son personnel et à maintenir la sérénité au sein du groupe
– Craintes de représailles à l'égard des signataires ».

La seconde partie du rapport, intitulée « Nos recommandations », tire les conclusions suivantes (clichés 17/21 et s.) :

« Aujourd'hui, à l'issue de l'analyse :

- Vu la description de la problématique établie de manière similaire par les différentes parties (personnel, CODIR, Autorités admin.?)
- Vu les conséquences d'ordre psychologiques et d'ordre professionnelles relevées, impactant dès lors l'organisation du travail et la bonne exécution de celui-ci.
- Vu les résultats plutôt positifs observés suite à la mise en place de la mesure conservatoire d'éloignement du CZ de son lieu habituel de travail optée par le CCB à l'issue du rapport intermédiaire afin de limiter les dommages et de réduire les risques d'une détérioration plus importante de la situation au sein de la Zone.
  SOIT une mesure de protection tant individuelle (pour le bien-être du CZ), que collective (pour le bien-être de l'ensemble du personnel)
- Vu les éléments de contexte pertinents mis en évidence
- Vu les compétences relationnelles et managériales du CZ effectivement déficitaires sur les aspects de son savoir-être, ce qui est inquiétant pour l'exercice de la fonction qui est la sienne, la plus élevée dans la hiérarchie.

  Dans ce type de situation, un accompagnement personnalisé pourrait être un outil approprié.

  Un des préalables à la mise en place d'un tel encadrement (sans parler de son efficacité) est que l'intéressé reconnaisse un minimum qu'il est en difficulté et qu'il a besoin d'aide.

Or, le CZ s'inscrit davantage dans une perspective de « soutien collectif » (*via* son CODIR) que d'intérêt d'une évolution à son niveau personnel.

=> EN CONSEQUENCE :

Ces divers éléments laissent à penser qu'il sera difficile d'envisager une collaboration sereine entre les parties à l'avenir et si cette collaboration devait être maintenue dans son état actuel, qu'elle serait dommageable tant pour l'Organisation que les individus qui la composent.

- Un tel changement impliquerait un remaniement important du rôle du CZ voire une remise en question du maintien de sa fonction avec un transfert de ses responsabilités à d'autres collaborateurs.

- Si c'est le cas, nos recommandations visent à ce que les Autorités clarifient sa nouvelle fonction, compte tenu des remaniements envisagés au sein de l'organisation de la Zone.

  Soit que les Autorités réévaluent, définissent et communiquent clairement au CZ la manière dont elles envisageraient la collaboration avec lui.

  En fonction de cela, il conviendra d'examiner les compatibilités respectives et organisationnelles.

  EN D'AUTRES TERMES:

  Il importe que l'employeur, puisse désormais statuer sur la place du CZ pendant le processus à mettre en œuvre afin de restaurer un bien-être psychosocial au sein des équipes et retrouver une sérénité dans la Zone de police.

  De même, l'employeur veillera à préciser l'organisation de la Zone durant cette période pour assurer la continuité du service.

- Si la confiance envers le CZ est à présent, et au vu de ce qu'il s'est passé, rompue, une réflexion plus approfondie devrait être menée par les Autorités, de sorte à ce qu'elles se positionnent clairement sur ce sujet et qu'elles le communiquent au CZ.

  Préventivement…

- Veiller à l'adéquation des compétences

  L'exercice d'une fonction à responsabilités telle que celle de *manager*, et d'autant plus celle de CZ, demande préalablement de vérifier si le collaborateur dispose bien des compétences requises, tant en termes de savoir-faire que de savoir-être.

  Il s'agira d'y être attentif à l'avenir ».

47. Le 4 novembre 2020, cinq bourgmestres de la zone de police adressent un courrier au président du collège. Ils lui demandent de saisir la commission d'évaluation pour procéder à une évaluation intermédiaire au cours du mandat du requérant, conformément à l'article 76*ter* de la loi du 26 avril 2002 'relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de

police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police'. Ce courrier précise, entre autres, ce qui suit :

« Monsieur le Président,

Objet : Rupture de la confiance entre le Chef de Corps et cinq Bourgmestres de la Zone de Police

Nous nous adressons à vous en notre qualité de Bourgmestres de cinq des six Communes de la Zone de Police MEUSE-HESBAYE.

[…]

Malheureusement, depuis l'entame de son deuxième mandat, [le requérant] a adopté, de manière récurrente, des attitudes et positions qui ont été de nature à altérer progressivement la confiance que nous lui accordions.

Nous tenons à expliquer de manière plus détaillée les raisons qui expliquent qu'à ce stade, la perte progressive de confiance semble devenue, à notre sens, irrémédiable.

Quant à l'attitude adoptée par le Chef de Corps lors des séances du Collège de Police

Lors de chaque séance du Collège de Police, [le requérant] tend à monopoliser la parole à l'occasion de la majorité des points de telle sorte que nous assistons malheureusement à un monologue.

En outre, il se place dans une position de refus d'écoute des remarques, suggestions et propositions formulées par nos soins en qualité de membres du Collège de Police.

Ce n'est qu'au forceps qu'il est possible de faire entendre sa voix, voire de faire infléchir ses positions de base, et ce alors qu'il exécute pourtant ses missions sous l'autorité du Collège de Police.

Quant à la situation budgétaire de la Zone de Police

À plusieurs reprises, face à la situation budgétaire délicate de notre Zone, Monsieur le Bourgmestre [C. L.] a demandé que la responsable financière de la Zone et les directeurs financiers des Communes se rencontrent de manière régulière afin d'échanger entre eux, d'identifier et clarifier les points techniques et de baliser les pistes de solution à valider lors des débats en Collège de Zone.

Le Collège de Police avait soutenu cette proposition et invité le Chef de Corps à concrétiser cette demande.

Force est de constater que le Chef de Corps s'y est opposé de manière systématique par une obstruction caractérisée, notamment en ne convoquant pas les réunions budgétaires. Il a en outre affirmé que ce n'était pas son rôle d'y participer et encore moins de travailler sur des pistes éventuelles d'économies budgétaires, arguant du fait que la prolongation de son mandat avait été conçue et reposait sur la base de moyens financiers "promis" par le Collège de Zone et qu'il n'entendait pas y déroger. […]

Nous ne pouvons tolérer que [le requérant] campe sur ses positions quant aux effectifs jugés nécessaires pas ses soins, sans prise en compte des difficultés financières des Communes de la Zone et sans vouloir – à tout le moins dans un premier temps – réunir les personnes *ad hoc* de nature à, potentiellement, pouvoir dégager des pistes de solutions.

[...]

Nous admettons que [le requérant] soit en droit d'attirer – même très régulièrement – l'attention de l'autorité sur les besoins en effectifs. Néanmoins, une fois que les choix ont été discutés et arrêtés par l'autorité, il lui revient d'assurer la direction, l'organisation et la répartition des tâches au sein du corps de police en tenant compte des moyens alloués par l'autorité.

L'attitude adoptée par ses soins dans le cadre de ces discussions et au terme de celles-ci n'est pas acceptable.

Quant aux faits ayant abouti à sa demande de démission

Lors de la préparation de la première modification budgétaire de l'exercice 2020, [le requérant] avait prévu de recruter deux inspecteurs supplémentaires, ce qui était de nature à engendrer des conséquences budgétaires néfastes, dont notamment l'épuisement du fonds de réserve (réduit à près d'1/3 de son montant initial en 2 exercices budgétaires).

Monsieur le Bourgmestre [L.] s'est opposé à cette proposition en suggérant de la reporter à l'exercice 2021 car de tels engagements auraient dû être inclus dans le budget initial. Monsieur [L.] a ajouté que procéder de la sorte s'avérait contraire à une bonne gouvernance budgétaire, en insistant une nouvelle fois sur l'importance d'obtenir des projections budgétaires pluriannuelles avec l'aide des différents directeurs financiers communaux. Cette réunion fut – une fois de plus – houleuse. Des modifications ont ensuite été apportées par les soins [du requérant] avec l'aide de la responsable financière de la zone et soumises à notre examen par *mail*.

Sur la base de l'avis émis par la directrice financière de sa commune, Monsieur le Bourgmestre [L.] a répondu que cette proposition ne pouvait convenir en l'état, en listant une série de questions.

[Le requérant] a répondu en substance que la coupe était pleine et qu'il présenterait officiellement (par écrit) sa démission. À ce moment, Monsieur [L.] l'a informé prendre acte de sa décision et qu'il s'agissait, de ce fait, de son ultime communication avec lui.

Quant à l'impact de sa demande de démission de son mandat de Chef de Corps

[Le requérant] a adressé un courriel aux membres du Collège de Police en date du 25 juin 2020 pour présenter sa démission de son mandat de Chef de Corps.

[…]

Il aura fallu attendre un courriel du 20 août 2020, soit près de 2 mois après avoir présenté la demande de démission, pour que [le requérant] écrive à l'autorité son souhait de ne plus proposer sa démission.

Force est de constater qu'une période de près de deux mois en présence d'un Chef de corps démissionnaire est réellement problématique, surtout au sein du corps de police. Adopter pareille attitude est de nature à affaiblir sa position et son autorité envers les membres du personnel.

À nos yeux, le dépôt de cette demande de démission et le retrait de celle-ci, dans le contexte susvisé et suivant la méthodologie adoptée, est de nature à rompre la légitime confiance devant exister entre les Bourgmestres et le mandataire.

Quant à l'attitude adoptée par le Chef de Corps dans son courriel du 27 août 2020

Dans la mesure où [le requérant] a décidé de retirer sa demande de démission, il s'est adressé à tous les membres du personnel afin de préciser également l'objet de [sa] proposition de démission au Collège et les raisons de son retrait ce 24/08 en Collège.

Pour tenter de justifier son revirement de position, il a communiqué au personnel que le recrutement de deux nouveaux inspecteurs avait depuis lors été décidé par le Collège de Police, ce qui était totalement faux, *a fortiori* en s'en arrogeant les mérites.

D'une part, il n'est pas admissible que le Chef de Corps fasse état publiquement, aux membres du personnel, du contenu des discussions intervenues au sein du Collège de Police ni de quelconques refus opposés à ses demandes.

D'autre part, pareille prise de position s'inscrit en totale déloyauté avec l'autorité.

Quant aux résultats de l'analyse des risques psychosociaux

Malheureusement, les résultats de l'analyse des risques psychosociaux présentés lors de la séance du 29 octobre dernier nous confortent dans l'idée de cette rupture de confiance, sachant qu'elle semble à ce stade partagée avec une majeure partie des membres du personnel de la Zone de Police.

******

Pour tous ces éléments, nous estimons désormais qu'il est impossible de poursuivre toute collaboration de travail en pleine confiance avec le Chef de Corps.

[…]

Nous pensons en conséquence qu'il serait utile que vous réunissiez la commission d'évaluation sur pied de l'article 76*ter* de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police pour procéder à une évaluation du Chef de Corps en cours de mandat.

[…] ».

48. Par une délibération du même jour, le collège de police décide à l'unanimité :

« 1. De mandater le Président du Collège de Police pour requérir une évaluation [du requérant] en sa qualité de Chef de Corps durant le mandat sur pied de l'article 76*ter* de la loi du 26 avril 2002 […].
Monsieur le Président réunira à cette fin la commission d'évaluation endéans les meilleurs délais.

2. D'envisager l'adoption d'une mesure d'ordre, à titre de mesure de prévention individuelle et collective, ayant pour objet la suspension temporaire [du requérant] de ses fonctions de Chef de Corps de la Zone de Police MEUSE-HESBAYE jusqu'à la clôture de la procédure d'évaluation.

3. D'inviter [le requérant] à faire valoir ses éventuels moyens de défense à l'égard de cette proposition pour le vendredi 13 novembre 2020 à 17h au plus tard à l'attention du Collège de Police et de le convoquer à une audition à 17h30.

4. De proposer [au requérant] un accompagnement personnalisé, de type *coaching*, afin d'adapter le cas échéant son type de *management* et ses

compétences relationnelles. Le cas échéant, COHEZIO sera invité à se mettre en contact avec [le requérant] pour lui formuler des propositions à cet effet ».

49. Le 13 novembre 2020, le conseil du requérant fait parvenir une note de défense au collège de police, dans laquelle il formule de multiples critiques sur le rapport définitif présenté le 29 octobre 2020.

50. Le 16 novembre 2020, le certificat médical du requérant est prolongé jusqu'au 13 décembre 2020.

51. Par un courrier officiel du 19 novembre 2020, le conseil du requérant s'adresse en ces termes au collège de police :

« Je vous confirme officiellement qu'aux fins d'éviter au Collège de devoir se prononcer sur la suspension du [requérant], et surtout aux fins d'éviter que ce dossier devienne véritablement contentieux, mon client accepte la solution consistant à le dispenser de service jusqu'à la fin du mois de février 2021.

Il s'engage à ne pas se présenter dans le service pendant cette période et à éviter tout contact non-autorisé avec le personnel.

Comme discuté avec Maître Wimmer, mon client souhaiterait pouvoir rencontrer rapidement le Collège en dehors de toute procédure afin de pouvoir écouter ce que le Collège a à lui dire, puisque les reproches qui ont été formulés à son égard ne l'ont été, à ce jour, que par écrit.

Il expliquera à cette occasion au Collège qu'il souhaiterait également pouvoir s'entretenir avec des représentants du personnel, également pour mieux comprendre ce qui lui est reproché ».

52. Par une délibération du 20 novembre 2020, le collège de police décide à l'unanimité :

« • d'octroyer [au requérant] une dispense de service complète jusque fin février 2021;

• d'inviter [le requérant], pendant cette période, à ne pas se présenter dans le service et à éviter tout contact non-autorisé avec le personnel; [le requérant] est invité à limiter ses contacts aux seuls Président du Collège de police et à la Secrétaire de zone;

• de rappeler [au requérant] qu'il lui est loisible de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, de type *coaching*, afin d'adapter le cas échéant son type de *management* et ses compétences relationnelles. En cas d'intérêt, il est invité à faire part de son souhait au Président du Collège qui ne manquera pas de lui formuler des propositions *ad hoc* ».

53. Le 12 décembre 2020, le requérant fait parvenir son rapport d'évaluation à la commission d'évaluation. Il y joint une annexe par laquelle il entend répondre aux griefs formulés par les bourgmestres dans leur courrier du 4 novembre 2020.

54. Le 14 décembre 2020, le certificat médical du requérant est prolongé jusqu'au 18 décembre 2020.

55. Par une délibération du 16 décembre 2020, le collège de police décide de lancer un marché public de services ayant pour objet la désignation d'un prestataire chargé de compléter l'analyse des risques psychosociaux effectuée par la société COHEZIO.

56. Par une délibération du même jour, il arrête les termes d'un cahier spécial des charges pour le marché de service à passer, qui comprend les précisions suivantes :

« […]

5 membres du Collège de Police avaient fait part d'une rupture du lien de confiance avec l'intéressé par courrier adressé au Président en date du 4 novembre 2020.

Malheureusement, dans le cadre tant de la procédure d'évaluation que lors des échanges avec le Chef de Corps et son conseil à l'occasion des discussions ayant présidé à la décision de dispense de service, plusieurs critiques ont été formulées à l'encontre du rapport édité dans le cadre de l'analyse des risques psychosociaux :

- rapport orienté et dénué d'objectivité dont le contenu ne correspondrait pas à une analyse sérieuse des risques telle qu'exigée par la loi et ses arrêtés d'exécution;

- absence de description des situations de travail spécifique présentant un danger ou dans lesquelles une interaction avec le Chef de Corps s'avère être un danger; absence de définition du risque psychosocial en présence;

- nécessité d'expliquer ou de justifier en quoi le panel des personnes entendues est représentatif-de l'ensemble du personnel; nécessité éventuelle d'entendre des personnes complémentaires;

- nécessité de mettre en œuvre le principe du contradictoire et de permettre à l'intéressé de faire valoir ses moyens de défense;

- tendance à généraliser les problèmes;

- reproches de partialité.

Le Collège de Police, soucieux de garantir la sécurité juridique et l'objectivité des procédures entamées et à mener suite à la présentation du rapport d'analyse des risques psychosociaux, estime nécessaire de mandater un nouveau prestataire qui serait chargé d'effectuer une nouvelle analyse des risques spécifique qui serait indemne de toute critique, notamment d'ordre procédural ou méthodologique, et de nature à éclairer l'autorité afin qu'elle puisse statuer en toute connaissance de cause en ce dossier.

[…] ».

57. Lors de sa réunion du 16 décembre 2020, la commission d'évaluation décide de mettre l'évaluation du requérant en continuation dans l'attente d'une analyse de risques psychosociaux complémentaire « plus détaillée ».

58. Par une délibération du 7 janvier 2021, le collège de police décide de confier la nouvelle analyse des risques psychosociaux aux docteurs D. et F. de la société CRI-PTOS.

59. Les résultats de ce rapport spécifique sont présentés aux membres du collège de police lors de sa séance du 18 février 2021.

La première version du rapport, qui précise d'emblée que, parmi les objectifs de la mission, il s'agit notamment de « 2. Réaliser une approche critique de l'audit interne (38 collègues, par officier interne + soutien méthodologique COHEZIO) : sur résultats + méthode », « 3. Respecter une approche contradictoire » et « 5. Proposer des sorties de crise : *scenarii* 1, 2, 3 », expose que la situation actuelle procède de l'intrication de 4 types de facteurs, à savoir des « facteurs déclencheurs », des « facteurs structurels dormants », des « facteurs personnels au chef de zone » et des « facteurs méthodologiques ».

Elle termine par l'exposé des trois scénarios de fin de crise, dont elle précise les avantages et inconvénients et qui peuvent se résumer comme suit :

- « SCÉNARIO 1 (PEU RECOMMANDÉ) : le Chef de Zone reprend sa place comme auparavant […] »;
- « SCÉNARIO 2 (MIEUX RECOMMANDÉ) : le Chef de Zone est □coaché□ dans son *management* du personnel (□savoir-être□) […] »;
- « SCÉNARIO 3 (MIEUX RECOMMANDÉ) : expliquer au Chef de Corps, par de nombreux exemples (collectés), les raisons de son incapacité à revenir dans de bonnes conditions psychosociales.
  + l'aider à sortir de la Zone de manière respectable, avec l'honneur sauf […] ».

60. Par une délibération du 18 février 2021, le collège de police précise que ledit rapport sera présenté devant le CCB en date du 23 février 2021. À l'unanimité, il décide par ailleurs de charger son conseil d'écrire à celui du requérant pour l'informer « de la prochaine restitution des résultats de l'audit spécifique par [les docteurs F. et D.] et de proposer une prolongation de la dispense de service pendant une durée d'un mois, permettant d'échanger quant aux conclusions et recommandations de cet audit ».

61. Par une délibération du 23 février 2021, le collège de police décide de prolonger la dispense de service du requérant à dater du 1er mars 2021, « à tout le moins jusqu'au moment où il aura pu prendre connaissance des résultats de l'audit spécifique et des recommandations formulées par les Docteurs [D.] et [F.] et qu'il aura pu faire valoir sa position à l'autorité ».

62. Le 5 mars 2021, le requérant prend connaissance de la nouvelle analyse lors d'un entretien avec les docteurs D. et F.

63. Le 8 mars 2021, il se voit invité par courrier à faire connaître sa position et ses observations, avant qu'une décision ne soit prise quant aux recommandations et au scénario à mettre en œuvre.

64. Le 10 mars 2021, le conseil du requérant adresse un courrier au collège de police dans lequel il précise notamment que son client souhaite « aller de l'avant » et « s'inscri[re] pleinement dans le deuxième scénario envisagé par les docteurs [D.] et [F.] », qu'il « accepte donc tout accompagnement que la société CRIPTOS estimerait utile, visant à améliorer son *management* du personnel » et « toute mesure organisationnelle destinée à rassurer pleinement le personnel et le Collège quant à la suite des évènements ».

65. Le 12 mars 2021, la société CRI-PTOS dépose son rapport final de l'analyse des risques psychosociaux complémentaires spécifiques, dans lequel elle ajoute un quatrième scénario détaillé comme suit :

« Scénario 4 : ÉMERGE EN RESTITUTION DES RÉSULTATS : □double *coaching*, pour le Chef de Zone + Comité de Direction□. PLUS RECOMMANDÉ

- Scénario réaliste doublement, au point de vue légal et psychosocial rassemblés. Tenir compte, toutefois, des limites 1 à 4 du scénario 2 est capital, pour donner des chances à ce scénario de fonctionner. Ces aspects seraient autant d'objectifs au *coaching* individuel du Chef de Zone + *coaching* collectif du Comité de Direction.
- Avantage d'intégrer la double problématique, du Chef de Zone + du Comité de Direction.
- Objectifs = rendre le Chef de Zone moins "centralisateur" (cité) + rendre le Comité de Direction plus à l'aise pour confronter des opinions, face au Chef de Zone (= "*empowerment* collectif").
- Objectif = rendre les réunions de *staff* moins "descendantes" (cité) et plus dynamiques et en confiance + assurer une meilleure navette communicationnelle (*top-down* + *bottom-up*).
- Objectifs = analyser en profondeur les problèmes en 4.3. H. OBSERVATIONS (lire plus haut, page 5) ».

66. Par une délibération du 13 mars 2021, le collège de police décide à l'unanimité :

« 1. De mandater le Président du Collège de Police pour reprendre le processus d'évaluation [du requérant] en sa qualité de Chef de Corps durant le mandat sur pied de l'article 76*ter* de la loi du 26 avril 2002 […].

2. D'envisager l'adoption d'une mesure d'ordre, à titre de mesure de prévention individuelle et collective, ayant pour objet la suspension temporaire [du requérant] de ses fonctions de Chef de Corps de la Zone de Police MEUSE-HESBAYE jusqu'à la clôture de la procédure d'évaluation.

3. D'inviter [le requérant] à faire valoir ses éventuels moyens de défense à l'égard de cette proposition pour le vendredi 26 mars 2021 à 17h00 au plus tard à l'attention du Collège de Police et de le convoquer à une audition à 17h30.

4. De proposer [au requérant] un accompagnement personnalisé, de type *coaching*, tel que suggéré par les Docteurs [D. et F.] afin d'adapter le cas échéant son type de *management* et ses compétences relationnelles.

5. De mettre en place les réunions de concertation permettant de faciliter la reprise de service [du requérant] ».

67. Le 25 mars 2021, le conseil du requérant transmet les observations de son client au collège de police. Il en ressort notamment ce qui suit :

« 1. Comme [le requérant] l'a indiqué précédemment, il s'inscrit pleinement dans la solution évoquée par les Docteurs [D.] et [F.] dans leur analyse des risques psychosociaux.

Il s'agit désormais du □scénario 4□, dans lequel un *coaching* doit être mis en place non-seulement au bénéfice du Chef de zone, mais également au bénéfice des membres du Comité de direction, dont il est aujourd'hui constant qu'ils n'ont pas fait remonter jusqu'au Chef de zone l'information sur un certain mécontentement du personnel.

2. Les docteurs [D.] et [F.] ont indiqué ne pas recommander le scénario 1, dans lequel [le requérant] serait revenu en service □comme auparavant□.

Implicitement, ils ont donc indiqué que [le requérant] ne devrait pas revenir en service sans qu'un accompagnement soit mis en place.

[Le requérant] est évidemment d'accord avec cette analyse. Lui-même ne souhaite pas revenir en service avant que les mesures suggérées par CRI-PTOS aient été implémentées, afin notamment de rassurer le personnel.

3. S'il est évident que le scénario 4 nécessite une préparation avant que [le requérant] puisse revenir en service, il convient que le Collège reste dans les limites de la légalité.

[…]

8. [Le requérant], qui a fait preuve d'une parfaite loyauté en acceptant un écartement temporaire du service dans l'attente de l'analyse des risques psychosociaux de CRI-PTOS, s'inscrit pleinement dans la quatrième solution proposée par cette société.

Il relève que l'accompagnement proposé ne le concerne pas uniquement, mais concerne également les membres du comité de direction.

En fonction de ce qui précède, il acceptera une prolongation de la dispense de service pour le temps strictement nécessaire à la mise en place du scénario 4 évoqués par CRI-PTOS.

Il sera attentif à la rapidité de la mise en place de ce scénario. Maintenant que le Collège dispose de toutes les informations nécessaires, il lui appartient d'établir, avec l'aide de CRI-PTOS, un calendrier rapide et précis de mise en place de ce scénario, avec des dates contraignantes.

L'évaluation pourra par ailleurs se poursuivre, conformément à la loi.

[…] ».

68. Le 26 mars 2021, le collège de police prend la délibération suivante, qui constitue l'acte attaqué :

« Le Collège,

[…]

DÉCIDE à l'unanimité à scrutin secret :

1. D'adopter une mesure d'ordre, à titre de mesure de prévention individuelle et collective, ayant pour objet la suspension temporaire [du requérant] de ses fonctions de Chef de Corps de la Zone de Police MEUSE-HESBAYE jusqu'à la clôture de la procédure d'évaluation. La mesure d'ordre prendra effet dès notification de celle-ci [au requérant].

2. De proposer [au requérant] un accompagnement personnalisé, de type *coaching*, tel que suggéré par les Docteurs [D.] et [F.] afin d'adapter le cas échéant son type de *management* et ses compétences relationnelles. Il peut prendre contact avec la société CRI-PTOS pour entamer ce *coaching*. En fonction des résultats de ce *coaching*, il conviendra de poursuivre le cas échéant avec le *coaching* du Comité de direction et la mise en œuvre de réunions de concertation préalables à un éventuel retour ».

69. Cette délibération, approuvée le 30 mars 2021, est notifiée au requérant par un courrier du même jour transmis par courriel.

V. Conditions de la suspension d'extrême urgence

Conformément à l'article 17, § 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision. Le paragraphe 4 de ce même article vise l'hypothèse d'un recours en suspension d'extrême urgence qui doit indiquer en quoi le traitement de l'affaire est incompatible avec le délai de traitement de la demande de suspension visée au paragraphe 1er.

VI. Exposé de l'extrême urgence

VI.1. Thèse du requérant

Le requérant expose qu'il a fait toute diligence en introduisant sa requête en suspension d'extrême urgence dans les dix jours de la notification de l'acte attaqué. Il indique, par ailleurs, ne pas contester la nécessité de prendre certaines mesures de prévention en lien avec son retour en tant que chef de corps de la zone de police Meuse-Hesbaye et ne revient donc pas sur la position officielle qu'il a communiquée au collège, par l'intermédiaire de son conseil, le 25 mars 2021. Il considère néanmoins que l'acte attaqué ne correspond ni à ce qu'il a proposé, ni aux recommandations faites par la société CRI-PTOS. Il estime que la partie adverse fait mine de s'inscrire dans le scénario 4 proposé par cette société alors que, selon lui, il n'en est rien, ce qu'il critique dans le cadre de son troisième moyen. Il relève que l'acte attaqué le suspend de ses fonctions de chef de corps, mais également implicitement de ses fonctions de policier, pendant une durée indéterminée, ce qui n'était pas envisagé par la société CRI-PTOS, même pas dans le troisième scénario qu'elle a proposé. Concernant la durée de cette suspension, il préconise d'être attentif à la formulation du dispositif de l'acte attaqué et est d'avis que son retour est non seulement conditionné à la « clôture » d'une procédure d'évaluation – soit un évènement qui n'est pas déterminé dans le temps – mais également aux résultats – pour lesquels il n'existe aucun critère – d'un *coaching* personnalisé, puis à la réalisation d'un *coaching* du comité de direction, puis encore à la réalisation de « réunions de concertation » qualifiées de « préalable[s] à un éventuel retour ». Il en déduit que la suspension attaquée est de durée indéterminée et dépend de décisions discrétionnaires que le collège se réserve le droit de prendre, ce qui selon lui ne correspond pas à ce qu'a proposé la société CRI-PTOS dans le quatrième scénario de son rapport final – à savoir un *coaching* sur les lieux de travail, à la fois du chef de zone et du comité de direction, et une observation du résultat de ce *coaching* sur le lieu de travail. Il est d'avis qu'il est suspendu indéfiniment et que son retour est conditionné à un calendrier que le collège de police fixera de manière discrétionnaire, se laissant à lui-même et aux syndicats, avec qui il devra se concerter préalablement, un pouvoir d'accepter ou non son retour en qualité de chef de corps. Il est probable, à ses yeux, que si l'acte attaqué n'est pas suspendu, il n'exercera plus jamais le mandat qui lui a été confié par le Roi, le collège s'étant « en réalité réservé la possibilité de ne jamais le laisser reprendre ses fonctions » et qu'en toute hypothèse, et dans le meilleur des cas, il n'exercera pas ce mandat pendant de nombreux mois. Il soutient que le fait de voir son mandat entaché d'une telle décision – qui, le cas échéant, subsistera jusqu'à son échéance le 2 mai 2023 – constitue un préjudice, à la fois social, psychologique et matériel, irréparable. Sur le

plan social, il souligne qu'il habite au cœur de la zone et qu'il est connu depuis près de 8 ans comme chef de zone, que lui et son épouse éprouvent un sentiment de honte « non méritée » depuis le début de l'affaire et évitent tout contact externe qui provoquerait des discussions sur le sujet, que la situation, aggravée par l'acte attaqué, les place dans un isolement social difficile à vivre, particulièrement en cette période de pandémie, que jusqu'ici, la mesure d'écartement volontaire laissait apparaître un « accord » entre l'autorité et lui-même en vue de faciliter la résolution du problème, qu'aucune polémique n'a, à ce jour, été développée dans la presse, à l'exception d'un seul un article en ayant fait brièvement état, qu'avec l'acte attaqué, cela deviendra inévitable et renforcera le préjudice social subi. Sur le plan psychologique et humain, il considère qu'il s'agit d'un échec personnel grave qui lui est infligé, alors qu'il a eu jusqu'ici une carrière irréprochable, que même s'il revient un jour en fonction – ce qu'il qualifie de « douteux » au regard des obstacles mis sur sa route – la suspension décidée par le collège, fondée sur les « risques graves » qu'il ferait courir au personnel, restera une tache sur sa carrière qui affecte profondément son moral, que loin de suivre la recommandation du scénario 3 de CRI-PTOS, insistant pour qu'une sortie honorable lui soit trouvée dans l'hypothèse où son retour en fonction ne serait pas possible, le collège choisit de lui infliger une humiliation et que s'il vivait déjà dans un stress permanent en raison de son écartement, ce stress est aggravé par la mesure de suspension attaquée. Sur le plan matériel, il relève encore que l'acte attaqué – qui prétend que sa présence à son poste « est de nature à occasionner des risques » graves pour le personnel – est radicalement faux et le discrédite aux yeux de tout nouvel employeur potentiel, qu'il se voit ainsi même privé de toute possibilité sérieuse de chercher un autre mandat, que la décision du collège est irrationnelle à cet égard, puisque s'il perd son mandat dans la zone, il restera au service de celle-ci, et en sera le plus haut gradé, et que le collège crée donc une situation inextricable. Il poursuit en indiquant que l'atteinte à sa réputation est « pratiquement irréparable », que cette atteinte n'a rien de commun avec la dispense de service concertée jusque-là avec le collège, puisqu'il a choisi de l'accepter précisément pour éviter le déclenchement d'un conflit ouvert avec cet organe, que, comme déjà mentionné, d'une part, la suspension litigieuse va entacher sa réputation dans le cadre de toute autre procédure de recrutement, que d'autre part, il habite au cœur même de la zone, dans laquelle tout le monde sera informée qu'il a été suspendu pour des faits « de nature à occasionner des risques graves » pour le personnel, et que toutes ses connaissances et toute la population des communes de la zone vont présumer qu'il s'est rendu responsable de faits de harcèlement ou de violence au travail, seuls de nature à justifier une telle mesure de la part de l'employeur. Il ajoute qu'à supposer que son mandat ne soit pas achevé au moment où toutes les conditions fixées par le collège seront réunies et que celui-ci fasse preuve de bonne foi en acceptant son retour après son évaluation, après son

coaching externe, après celui du comité de direction et après concertation avec les organisations syndicales représentatives, l'exercice de son autorité en tant que chef de corps auprès du personnel sera irrémédiablement compromise par l'acte attaqué, que le collège aura en effet ouvertement affiché sa méfiance extrême à son égard, ce qui laissera chaque membre du personnel penser qu'il suffit de se plaindre auprès du collège pour que celui-ci déjuge le chef de zone, que le collège ne peut ignorer qu'en adoptant l'acte attaqué et en le rédigeant de cette manière, il rend impossible son retour en service en tant que chef de zone, que seul un arrêt de suspension prononcé en extrême urgence pourrait rétablir l'équilibre entre le collège de police et lui-même, voulu par la loi, que les appréciations de cette instance seront alors elles-mêmes discréditées, puisqu'elles devront être considérées comme illégales *prima facie*. Il souligne encore que le temps qui s'écoule joue en la défaveur de son retour, ce dont le collège serait « parfaitement conscient », que les docteurs en psychologie D. et F. ont eux-mêmes souligné dans leur analyse que « la situation est devenue objectivement complexe, parce que dégradée avec le temps » et que « des occasions antérieures ont été ratées, de □mettre à plat□ les problèmes, de part et d'autre », que son absence du service, et surtout le refus du collège de le laisser rencontrer des membres du personnel aux fins de s'expliquer, a selon lui aggravé la situation, et que l'acte attaqué perpétue – désormais intentionnellement – cette erreur. Il fait aussi valoir que l'acte attaqué porte atteinte à la procédure d'évaluation, en l'empêchant d'accomplir la moindre démarche pour aplanir le problème rencontré avec une partie du personnel avant que la commission d'évaluation se prononce, que le collège met intentionnellement la commission d'évaluation devant un fait accompli, aggravé par l'écoulement du temps, à savoir un problème non résolu entre chef de corps et le personnel. En outre, souligne-t-il, la presse locale a déjà rédigé un article au sujet de son écartement du service. Accessoirement, il relève que l'acte attaque, en ce qu'il lui suggère de contacter la société CRI-PTOS pour un éventuel *coaching*, est à ce point imprécis qu'il est inapplicable et laisse un pouvoir d'appréciation purement discrétionnaire au collège pour en juger les résultats, que comme il le développe dans le 3ème moyen, il estime qu'il appartient à l'employeur de fixer les mesures de prévention des risques psychosociaux, alors que l'acte attaqué ne prend pas la peine d'identifier le type de *coaching* qu'il devrait suivre et que, contrairement à ce qu'affirme le collège, il ne s'agit nullement du *coaching* envisagé dans l'analyse réalisée par la société CRI-PTOS, ni de préciser sur quels critères seront jugés ses « résultats », que l'acte attaqué le place donc devant une insécurité juridique supplémentaire qui, en elle-même, constitue un préjudice qu'il convient d'éviter. Il considère par ailleurs que les préjudices décrits ci-dessus ne seront pas évités par une procédure en suspension simple qui prendra au minimum 4 à 6 mois, que sa réputation sera définitivement atteinte, et sa possibilité de revenir en service dans des conditions acceptables, de même que sa capacité à exercer encore une

quelconque forme d'autorité, seront définitivement anéanties. Enfin, il tient à souligner le préjudice subi par sa fonction, considérant que cette façon de traiter un chef de zone, et le non-respect des dispositions légales le concernant, sont une atteinte à cette fonction que le législateur a pourtant voulu responsabiliser et surtout garantir contre l'arbitraire d'un pouvoir politique trop influent, qu'en l'occurrence le collège entend porter atteinte à l'indépendance du chef de zone dans l'exercice de sa mission et exercer une pression inacceptable sur le processus d'évaluation du mandataire.

VI.2. Appréciation

L'urgence qui caractérise la procédure de référé ordinaire au sens de l'article 17, § 1er, précité, est établie si le requérant ne peut souffrir d'attendre l'issue d'une procédure en annulation, sous peine de se trouver dans une situation aux conséquences dommageables irréversibles. La condition de l'urgence présente ainsi trois aspects : une immédiateté suffisante, une gravité suffisante et une irréversibilité des conséquences dommageables de la situation créée par la décision attaquée. Il revient au requérant d'identifier *ab initio* dans sa requête les éléments qui justifient concrètement l'urgence. La démonstration de celle-ci ne peut se réduire à de simples considérations d'ordre général ou à de simples affirmations dépourvues de l'indication d'éléments précis et concrets de nature à établir l'urgence.

La procédure d'extrême urgence doit, quant à elle, demeurer exceptionnelle parce qu'elle réduit à un strict minimum l'exercice des droits de la défense de la partie adverse, l'instruction du dossier ainsi que la contradiction des débats. Conformément à l'article 17, § 4, précité, cette procédure dérogatoire à la procédure de référé ordinaire n'est envisageable que « dans les cas d'extrême urgence incompatibles avec le délai de traitement de la demande de suspension ». Elle ne se conçoit donc que lorsque la procédure de référé ordinaire serait impuissante à prévenir utilement les conséquences dommageables irréversibles susvisées. Le requérant doit aussi avoir fait toute diligence pour prévenir le dommage et saisir le Conseil d'État dès que possible, selon la procédure adéquate. Cette double condition de diligence du requérant et d'imminence du péril sont des conditions de recevabilité de la demande d'extrême urgence.

En l'espèce, le requérant a fait toute diligence en introduisant la présente demande le 8 avril 2021, alors qu'il s'est vu notifier l'acte attaqué le 30 mars 2021. Il ne peut lui être reproché, à cet égard, de ne pas avoir saisi le Conseil d'État dès qu'il s'est vu notifier la première dispense de service datée du 20 novembre 2020, voire celle qui l'a renouvelée, le 23 février 2021. Contrairement à l'arrêt n° 249.724

du 4 février 2021, vanté par la partie adverse, ces dispenses de service se sont inscrites dans le cadre d'une démarche apparemment constructive, faite de dialogues entre la partie adverse et le requérant, et ont manifestement tenu lieu de mesures alternatives décidées de commun accord entre les parties « aux fins d'éviter que ce dossier devienne véritablement contentieux », comme l'a écrit le conseil du requérant dans un courriel officiel du 19 novembre 2020. Il ne peut à présent lui être fait grief de ne pas avoir contesté, notamment, la première de ces mesures qui a été adoptée le lendemain. La condition de la diligence à agir est dès lors remplie.

Il reste qu'au regard de l'urgence et de l'extrême urgence, il ne peut être fait abstraction de la circonstance que le requérant n'exerce plus son mandat depuis 7 mois et demi, dont 4 mois et demi en raison des dispenses de service précitées, sur lesquelles il a marqué son accord. De même, à deux reprises, lors de ses séances des 4 septembre et 4 novembre 2020, le collège de police a envisagé de prendre des mesures à peu près identiques à l'acte attaqué, lesquelles n'ont été provisoirement évitées qu'en raison des engagements pris par le requérant qui se sont traduits par lesdites mesures de dispense de service, mais dont il devait dès lors pressentir la probabilité qu'elles surviennent. Dans ce contexte, lorsque le requérant se prévaut d'un préjudice social, psychologique et humain, de même que d'une atteinte à sa réputation et à son autorité de chef de corps, encore doit-il démontrer que ces préjudices, à les supposer avérés, résultent directement de l'exécution de l'acte attaqué ou qu'ils se sont aggravés, à la suite de celui-ci, dans des proportions susceptibles de justifier le recours à la procédure de suspension d'extrême urgence, voire de suspension ordinaire.

L'ensemble de ces préjudices sont en outre d'ordre moral. En règle, une atteinte de cette nature peut être adéquatement réparée par un arrêt d'annulation. Ce n'est que lorsqu'il est démontré que cette atteinte, causée par l'acte attaqué lui-même, est irréversible, c'est-à-dire lorsqu'il est d'ores et déjà acquis qu'un arrêt d'annulation sera impuissant à rétablir intégralement un requérant, notamment dans son honneur et sa réputation, qu'une telle atteinte peut être prise en considération pour justifier une urgence à statuer. Il en découle que cette atteinte doit présenter un certaine gravité.

Dans le cas présent, en tant que le requérant invoque un préjudice social ou d'ordre psychologique et humain, il y a lieu d'observer qu'il admet que « [l]ui et son épouse, depuis le début de l'affaire, éprouvent un sentiment de honte non méritée, et évitent tout contact externe qui provoquerait des discussions sur le sujet » ou qu'il « vivait par ailleurs déjà dans un stress permanent en raison de son écartement ». Dans les deux cas, il affirme aussi que ces situations se seraient

détériorées, sans cependant l'établir, ni justifier que cette aggravation revêtirait le degré de gravité et d'irréversibilité requis. Le requérant n'est d'ailleurs plus couvert par un certificat médical depuis le 18 décembre 2020, ce qui tend à contredire le raisonnement invoqué.

Quant à l'atteinte alléguée à sa réputation, s'il souligne dans sa requête que « [l]a presse locale a déjà rédigé un article au sujet de [son] écartement […] du service » et si en réalité, la partie adverse produit quatre articles faisant écho de la situation, en dates des 20 janvier et 2 mars 2021, force est de constater que, depuis l'adoption de l'acte attaqué, il n'en produit plus aucun susceptible d'étayer ses propos. De plus, le requérant ne justifie pas en quoi l'acte attaqué serait de nature à lui occasionner un préjudice plus conséquent que les dispenses de service antérieures, eu égard notamment à la publicité donnée à ces décisions. Comme le relève la partie adverse, les allégations selon lesquelles « [t]outes ses connaissances et toute la population des communes de la zone vont présumer [qu'il] s'est rendu coupable de faits de harcèlement ou de violence au travail, seuls de nature à justifier une telle mesure de la part de l'employeur » ne sont ni étayées ni justifiées, à défaut de publicité particulière à ce sujet. On observe, en outre, que les principales critiques que le requérant formule à ce sujet sont liées aux références de l'acte attaqué aux conclusions du rapport établi par le 1er CP L. et la société COHEZIO, présentées à la fin du mois d'octobre 2019. Or, les articles de presse précités des mois de janvier et mars 2021 se réfèrent déjà à cette étude, en soulignant qu'elle devait être affinée, ce qui fut fait grâce à l'étude complémentaire de la société CRI-PTOS. Le requérant ne démontre donc pas que l'acte attaqué occasionnerait un préjudice plus important quant à l'atteinte à sa réputation.

L'allégation selon laquelle l'acte attaqué entachera sa réputation dans toute autre procédure de recrutement est par ailleurs purement hypothétique. Le requérant ne produit, en effet, aucun élément suivant lequel il postulerait actuellement ou incessamment un autre emploi, ce qui serait au demeurant difficilement concevable à ce jour, alors qu'il demeure le chef de zone en titre, fût-il temporairement suspendu de ses fonctions.

Quant à la crainte alléguée d'une perte d'autorité sur les membres de sa zone, elle se heurte à la circonstance que cela suppose, au préalable, son retour en qualité de chef de corps et que ce retour dépend lui-même de la mention qui sera donnée par la commission d'évaluation sur la base de l'article 76*ter* de la loi du 26 avril 2002. Soit la procédure aboutit à une mention « bon » ou « bon avec remarques » et, comme l'indiquent les alinéas 2 et 3, de cet article, « [l]e mandat peut être poursuivi » purement et simplement ou moyennant une nouvelle

comparution « devant la commission d'évaluation dans le délai qu'elle fixe afin de vérifier la mesure dans laquelle il a été donné suite aux remarques ». Soit elle aboutit à une mention « insuffisant » et, dans ce cas, l'alinéa 4 prévoit qu'« il est mis fin au mandat à la date fixée par le Roi, sur proposition […] du conseil […] de police ». La décision à venir de cette commission qui, selon la partie adverse, est attendue aux mois de mai ou juin prochains, sera donc déterminante quant au retour du requérant comme chef de zone. Celui-ci ne démontre dès lors pas que le préjudice qu'il invoque en termes de perte d'autorité revête à ce stade une gravité suffisante justifiant la suspension de l'exécution de l'acte attaqué selon la procédure d'extrême urgence. Il en va d'autant plus ainsi que le requérant déplore lui-même, par ailleurs et non sans se contredire, qu'en application des modalités prévues au point n° 2 du dispositif de l'acte attaqué, son retour serait aléatoire, sinon impossible avant la fin de son mandat. S'il ne démontre pas la pertinence de telles affirmations qui s'avèrent incompatibles avec le caractère « temporaire » de la mesure d'ordre attaquée et la motivation de cet acte, il n'en demeure pas moins qu'il admet qu'un retour immédiat à la tête de la zone, comme envisagé dans le scénario n° 1 du rapport de la société CRI-PTOS, ne serait pas indiqué. Cela ressort expressément du courrier qu'il a adressé au collège de police en date du 25 mars 2021, de sorte qu'à nouveau, ledit retour dans sa zone ne pourrait se faire, en tout état de cause, dans un délai très court. Partant, l'argument tenant au maintien de son autorité sur les membres du personnel de la zone ne peut justifier le recours à la procédure de suspension en extrême urgence. Enfin et pour autant que de besoin, l'on ne peut ignorer qu'outre les dispenses de service susmentionnées, le requérant est privé de son arme de service depuis le début du mois de septembre 2020, sans qu'il n'ait contesté cette décision. Le cas échéant, des éléments antérieurs à l'acte attaqué ont dès lors pu contribuer à porter atteinte à son autorité.

L'on observe encore que les éventuelles divergences par rapport au scénario 4 proposé par la société CRI-PTOS ou les imprécisions alléguées de l'acte attaqué concernant le *coaching* adéquat ne sont pas, en elles-mêmes, constitutives d'une atteinte irréversible aux intérêts du requérant. De même, celui-ci ne précise pas en quoi cet acte serait de nature à empêcher la commission d'évaluation d'exercer pleinement ses prérogatives et de statuer en toute connaissance de cause, ce d'autant que, comme le relève la partie adverse, elle est composée majoritairement de personnes extérieures à la zone. Enfin, le préjudice allégué à la fonction de chef de zone n'est pas établi, dans la mesure où le requérant se limite à cet égard à critiquer le principe même de le suspendre, ce qui se confond avec le bien-fondé des moyens, sans mettre en exergue des éléments particuliers de nature à justifier que ladite critique serait de nature à engendrer des conséquences dommageables irréversibles auxquelles un arrêt d'annulation ne pourrait remédier.

Il s'ensuit que l'une des conditions requises par l'article 17, § 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

VII. Dépersonnalisation

Dans sa requête, le requérant sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

Selon l'article 2, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 'relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État', toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée.

Rien ne s'oppose à cette demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La demande de suspension d'extrême urgence est rejetée.

Article 2.

L'exécution immédiate du présent arrêt est ordonnée.

Article 3.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité de la partie requérante ne sera pas mentionnée.

Article 4.

Les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, sont réservés.

Ainsi prononcé le 16 avril 2021, par la VIII[e] chambre siégeant en référé, composée de :

Raphaël Born,	conseiller d'État, président f.f.,
Louise Ernoux-Neufcoeur,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,	Le Président,
Louise Ernoux-Neufcoeur	Raphaël Born