

CONSEIL D'ETAT, SECTION D'ADMINISTRATION.

A R R E T

n° 154.492 du 3 février 2006

A.151.804/VIII-4517

En cause : **VANDE MAELE** René,
ayant élu domicile chez
Me Philippe SIMONART, avocat,
avenue de la Toison d'Or 68/9
1060 Bruxelles,

contre :

**l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi
(ORBEm),**

ayant élu domicile chez
Mes Marc UYTENDAELE et
Vanessa RIGODANZO, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ETAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 14 mai 2004 par René VANDE MAELE qui demande l'annulation de la décision prise le 17 février 2004 de prononcer à son égard une peine disciplinaire de rétrogradation au grade de secrétaire d'administration;

Vu l'arrêt n° 135.682 du 4 octobre 2004 suspendant l'exécution de la même décision;

Vu la demande de poursuite de la procédure de la partie adverse;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M^{me} BEECKMAN de CRAYLOO, premier auditeur au Conseil d'Etat;

Vu l'ordonnance du 19 août 2005 ordonnant le dépôt au greffe du dossier et du rapport;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 9 novembre 2005 notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 9 décembre 2005;

Entendu, en son rapport, M. GEUS, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, Me PENNINCKX, loco Mes SIMONART et RONSE, avocat, comparaisant pour le requérant, et Me SCHAFFNER, loco Mes UYTTENDAELE et RIGODANZO, avocat, comparaisant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M^{me} BEECKMAN de CRAYLOO, premier auditeur;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les faits utiles à l'examen de la cause se présentent comme suit :

1. Le requérant fut nommé secrétaire d'administration à l'O.N.E.M. le 1^{er} novembre 1984; il fut transféré en cette qualité à l'O.R.B.E.M. le 1^{er} mars 1989 et fut ensuite promu conseiller-adjoint à l'O.R.B.E.M. le 1^{er} septembre 1992, puis conseiller-adjoint chef de service le 1^{er} janvier 1997.

2. Le 25 mars 2001, Esméralda BELTRAN adressa la lettre suivante au Directeur général de l'O.R.B.E.M., Eddy COURTHEOUX :

" Monsieur le Directeur général,

Je me permets de vous écrire afin de vous informer de la raison pour laquelle j'ai dû quitter l'Orbem.

Je suis entrée en service le 1/8/1995 au service TCT, dirigé par Madame DE GREEF. Je n'ai jamais eu de problèmes particuliers, ni avec mes collègues, ni avec Madame DE GREEF, ni avec Monsieur MEERT et mon travail me plaisait beaucoup.

Il y a deux ans, le service TCT a été fusionné avec le service ACS, dirigé par Monsieur VANDEMAELE R.

Monsieur VANDEMAELE, censé diriger le service ACS, n'a apparemment qu'une seule tâche, la manipulation et le harcèlement de tout ordre.

Début janvier 2001, Monsieur VANDEMAELE m'a proposé (sous menace de licenciement) de quitter le service pour travailler à l'accueil chez Madame KALOC. Toutes sortes de raisons ont été inventées, entre autres que je faisais trop d'erreurs dans mon travail. En cinq ans, je n'ai jamais eu une seule remarque ni une note.

Monsieur VANDEMAELE a donc usé de son pouvoir en demandant à une de mes collègues, Madame LAENEN de créer des erreurs venant de ma part. Refusant cette demande, Madame LAENEN a été menacée de licenciement si elle dévoilait ce petit jeu et est actuellement encore harcelée.

Madame DE CLIPPEL est harcelée sexuellement, avec preuve à l'appui (messages écrits, petits cadeaux, gestes déplacés, etc.).

Madame FIEVEZ est traitée d'une façon abjecte (insultes).

Après un mois de discussion et vu l'atmosphère tendue, j'ai finalement, en accord avec Monsieur MEERT, décidé de travailler mi-temps à l'accueil (à l'essai) et mi-temps au service TCT.

Madame KALOC était satisfaite de moi, mais savait bien que vu mes qualifications professionnelles, le travail à l'accueil ne me convenait pas trop.

Monsieur VANDEMAELE a insisté auprès de Madame KALOC d'établir un rapport négatif concernant mon travail. Chose qui a été refusée.

D'autres personnes peuvent également témoigner des agissements de Monsieur VANDEMAELE, mais craignent malheureusement les représailles de cet homme.

J'ai finalement trouvé un emploi ailleurs, parce qu'il devenait impossible, tant sur le plan moral, que sur le plan physique de rester dans ce service. Tous les jours, le harcèlement reprenait (paroles, regards, des sous-entendus, des agressions verbales).

Je me suis également adressée à Madame HAVELANGE pour exposer ces problèmes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de mes sentiments les plus distingués. "

3. E. COURTHEOUX demanda à B. HENDRYCKX, chargée de mission, membre du service Audit interne, d'entendre les personnes citées dans la lettre de E. BELTRAN, ainsi que E. MEERT, inspecteur en chef-directeur, et R. VANDE MAELE et d'établir un rapport sur les faits invoqués dans la lettre de E. BELTRAN.

4. Le 3 mai 2001, B. HENDRYCKX remit au Directeur général le rapport suivant :

" OBJET : Lettre de Madame E. Beltran datée du 27/03/2001.

Je vous prie de m'excuser de vous rendre mon rapport plus d'un mois après avoir reçu mission de votre part d'examiner le bien-fondé des accusations contenues dans le courrier de madame E. Beltran à l'égard de monsieur René Vande Maele. J'ai pris le

On peut résumer les éléments du dossier de la façon suivante :

1. Quand une personne n'accepte pas d'entrer dans son jeu, c'est-à-dire par exemple de donner des renseignements sur ses collègues ou d'être copain-copain avec lui, il humilie cette personne devant ses collègues, la discrédite auprès des nouveaux agents, lui retire son travail sans lui dire pourquoi, ne lui adresse jamais la parole, ne lui donne pas les informations dont elle a besoin pour travailler, ne lui permet pas de demander une formation, ne transmet pas son bon de commande matériel ou sa carte de congé...
2. Il entretient un climat d'insécurité et de frustration
 - En ne définissant pas clairement ce qu'il attend de certains agents.
 - En ne s'adressant qu'à quelques-uns pour communiquer des instructions.
 - En parlant des agents avec certains de leurs collègues soit pour les critiquer, soit pour essayer d'obtenir des informations sur leur vie privée ou leur travail.
 - En tolérant tout de certains et rien d'autres.
 - En disant une chose à l'un et une autre à l'autre.
 - En déformant les propos de ses collègues.
 - En blessant les gens par ses propos et en tolérant qu'on lui réponde, ce qui amène une escalade de la violence verbale et des termes qui témoignent d'un manque de respect du personnel. C'est de cela que parle Madame E. Beltran dans sa lettre en citant le cas de madame Fievez - qui n'est cependant pas la seule à avoir subi des propos violents.
 - En exprimant son mépris vis-à-vis des commis et en disant qu'elles sont des incapables.

Quelle que soit la décision que vous prendrez dans le cadre de ce dossier, je vous conseille, Monsieur le Directeur général, de déplacer monsieur Vande Maele pour que cesse ce harcèlement. Il conviendrait également de prévoir un accompagnement de l'équipe afin qu'elle retrouve une façon de fonctionner dans le respect de chacun, la confiance mutuelle et le souci d'atteindre les objectifs du service."

5. Le 8 mai 2001, E. COURTHEOUX transmet à E. MEERT, inspecteur en chef-directeur, la lettre précitée de E. BELTRAN et le rapport précité de B. HENDRYCKX et lui demanda son avis.

6. Le 9 mai 2001, E. MEERT, inspecteur en chef-directeur, remet le rapport suivant à E. COURTHEOUX :

" Suite à votre note précitée et après avoir pris connaissance du contenu du rapport de Mme HENDRYCKX, je peux vous communiquer ce qui suit :

Concernant l'accusation pour licenciement abusif de Mme BELTRAN :

Monsieur VANDE MAELE m'a signalé que Madame B. KREKELS lui avait communiqué que Mme BELTRAN commettait des erreurs dans son travail. J'ai vérifié cette affirmation auprès de Madame B. KREKELS qui m'a confirmé cette constatation. Etant donné que Madame BROOTHAERS cherchait du renfort, j'ai estimé utile de proposer à Madame BELTRAN de travailler à l'essai à mi-temps à l'accueil en ajoutant qu'elle avait de bonnes capacités relationnelles et qu'elle était bilingue. Celle-ci a accepté ma proposition. Je ne sais pas dans quelle mesure un harcèlement moral de la part de M. VANDE MAELE a joué un rôle dans son

acceptation. De toute façon, lors d'une réunion dans mon bureau en présence de M. VANDE MAELE et Mme KALOC, celle-ci m'a fait part d'un manque de motivation et d'une absence totale de prise d'initiative de la part de Mme BELTRAN à l'accueil. J'ai demandé personnellement à Mme KALOC de confirmer ses observations par écrit.

Concernant l'accusation pour harcèlement sexuel de Mlle DE CLIPPEL :

Mlle DE CLIPPEL ne m'a jamais signalé qu'elle était victime d'un harcèlement sexuel.

Concernant l'accusation pour harcèlement moral :

M^{me} DOOM Josiane m'a signalé il y a environ un an et demi des comportements d'harcèlement moral qu'elle a dû subir de la part de M. VANDE MAELE. Je lui ai demandé de formuler une plainte par écrit, ce qu'elle a refusé.

M^{me} KREKELS m'a signalé qu'une collaboration avec M. VANDE MAELE était très difficile et qu'il ne donnait pas de suite à ses propositions et à ses tentatives de structurer plus le service. Sa démission tout à fait récente a été influencée par cette situation.

Avis

Vu les déclarations convergentes de plusieurs personnes, la position de M. VANDE MAELE au service ACS me semble difficilement tenable, tenant compte de la situation dans laquelle se trouvent les personnes qui ont manifesté des plaintes (...)"

7. Le 14 mai 2001, le requérant fut entendu par E. COURTHEOUX à propos des faits relatés dans le rapport précité de B. HENDRYCKX.

Le rapport de cet entretien mentionne essentiellement :

- le requérant réfute les allégations de harcèlement sexuel à l'égard de N. DE CLIPPEL, avec qui il s'entendait bien, comme le prouvent deux petits mots lui adressés par celle-ci; N. DE CLIPPEL a changé d'attitude;
- il estime pouvoir justifier ce que certains agents qualifient de harcèlement moral par le travail de réorganisation du service qu'il a entrepris avec B. KREKELS; les personnes qui ont parlé contre lui sont les mauvais travailleurs, qui n'ont pas bien pris les remarques qu'il leur faisait sur leur travail; il demande d'entendre le témoignage de B. MOUREAU, agent de son service;
- il estime qu'aucun fait précis ne lui est reproché;
- il conteste avoir tenu des propos injurieux et admet un seul incident, sans gravité, avec R. FIEVEZ;
- il n'a jamais dit aux commis qu'ils sont des incapables, mais admet l'existence de problèmes de fonctionnement et avoir été agacé par certaines erreurs de ceux-ci;
- le requérant prétend que B. HENDRYCKX a orienté l'enquête en déclarant aux agents que les faits étaient prouvés et en leur demandant s'ils n'avaient pas d'éléments supplémentaires, de sorte qu'il n'est pas étonnant que les témoignages soient

concordants; de plus, elle n'a pas interrogé les agents qui travaillent bien, et qui ne se plaignent pas du requérant.

8. Le 15 mai 2001, le Directeur général décida de mettre le requérant en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, jusqu'à nouvel ordre, "afin de garantir à tous la sérénité nécessaire pendant l'enquête diligentée concernant la plainte".

9. Le 18 mai 2001, le requérant demanda au Directeur général de soumettre la décision précitée de mise en disponibilité à la Chambre de recours.

10. Lors de la séance du 22 mai 2001, le Comité de gestion de l'O.R.B.E.M. approuva la décision précitée de mise en disponibilité.

11. Suite à la demande de E. COURTHEOUX, B. HENDRYCKX lui adressa le 5 juin 2001 le rapport d'enquête complémentaire suivant :

" OBJET : Enquête complémentaire suite à votre entretien avec Monsieur VANDE MAELE.

Vous avez souhaité que je rencontre tous les agents qui font partie des services de Monsieur VANDE MAELE ou qui sont en relation directe avec lui, et ce dans un souci d'objectivité.

J'ai donc rencontré dans cette seconde phase de mon analyse les personnes suivantes :

Agents du service ACS-TCT :

CECOTTI Mariana, DONS Jessy, VANDE VIJVER Anita, VAN GIJSEL Fabienne, VERRALEWECK Joëlle.

Inspecteurs de projets :

BOUFFIOUX Paul, DELBOSSE Jean-Philippe, JADINON Jean-Pierre, NEYTS Jean-Marie, CARLIER Laurence, DE BAUW Anne, DEBROUX Anne-Cécile, GOVAERT Sabine, HENROTAY Martine, HEUNINCKX Catherine, LUCAS Ria.

SYNTHESE DES ENTRETIENS.

1. Les Inspecteurs.

1.1. De quoi ont-ils été témoin ?

Les inspecteurs de projets ne passent pas souvent à l'ORBEM et n'y séjournent que très rarement. Ils ont peu de contact avec le service et ne sont donc pas témoins de ce qu'il s'y passe.

Une inspectrice n'a rien à déclarer. Elle a surtout des contacts avec Monsieur Meert.

Les autres rapportent des conversations au cours desquelles ils ont été informés des problèmes vécus par les agents du service et de l'ambiance très difficile qui y régnait.

Voici quelques unes de leurs déclarations :

- les agents ont peur car il est le chef et ils craignent de perdre leur place.
- Ce que nous on voyait, c'est l'important turn over. Beaucoup de personnes sont parties. D'autres ont été poussées à partir. C'est toujours un signe que cela va mal. Une personne est partie parce qu'il regardait trop une partie de son anatomie.
- Un mois avant que N. De Clippel n'arrive dans le service, monsieur Vande Maele m'a dit : "il y a une super pépé qui va arriver; elle est super bien roulée".
- Une personne du service racontait régulièrement à une inspectrice les sévices qu'elle subissait.
- Avec B. Krekels, il n'était pas clair dans ses attentes. Elle lui parlait des problèmes mais sans résultat. Il y avait notamment une grande différence entre la théorie et la pratique et d'importants problèmes de communication qui occasionnaient des tensions. La situation était tellement difficile pour elle qu'elle a demandé l'aide d'une inspectrice pour y voir clair. Celle-ci l'a aidée avec l'accord de monsieur Meert.
- Un inspecteur déclare : "en ma présence, il qualifiait certaines personnes de 'bon à rien' ou disait d'autres "ah ! celle-là, c'est un vrai canon".

1.2. Qu'ont-ils subi personnellement au niveau relationnel ?

- J'ai dû assurer une permanence dans le service; cela s'est extrêmement mal passé : il était odieux, misogyne et je n'en pouvais plus. Il jouait excessivement sur la terreur qu'il pouvait inspirer. Il prenait un malin plaisir à me faire mal, à me contrarier. Un jour, je me suis énervée; alors, il a arrêté, il a eu peur. C'est quelqu'un que je considère comme étant malade. Il était parfois un peu collant : quand je travaillais un peu plus tard, il venait s'asseoir sur une chaise près de moi; je me demandais ce qu'il me voulait. Après cette semaine de permanence, chaque fois qu'il y avait un contact c'était épouvantable. Il était très méprisant. Je me suis toujours dit que c'était grave que parce qu'un type était nommé, on ne puisse rien faire contre lui. On me disait : ce type est indélogeable.
- Une fois, j'étais en train de faire des photocopies. Il s'est approché juste derrière moi et je me suis retournée. Il m'a dit : "qu'est ce que tu pensais que j'allais faire ?".
- Une inspectrice a eu des ennuis avec monsieur Meert parce qu'il n'avait pas reçu son avis à propos d'un dossier. En réalité, le dossier avait traîné chez monsieur Vande Maele parce qu'il l'envoyait à la traduction avant de le lire, rédigeait sa note, puis l'envoyait à la traduction. Le dossier était devenu tellement compliqué qu'il y avait trois versions en cours et qu'elle ne savait plus laquelle était la bonne. Elle est donc restée au bureau pour tout remettre en ordre. Sur ces entrefaites, monsieur Vande Maele est passé et a dit : " un inspecteur n'a-t-il rien d'autre à faire que de traîner ici ? Ne devriez-vous pas être à l'extérieur ?"... Alors que l'inspectrice était là pour tout remettre en ordre. Cette affaire l'a mis de mauvaise humeur.

1.3. Outre ces problèmes ils rencontraient également des difficultés au niveau professionnel ?

Si les inspecteurs n'étaient pas tous au courant ou concernés par les comportements de harcèlement, ils avaient par contre presque tous rencontré des difficultés au niveau professionnel et considéraient qu'il y avait de la part de monsieur Vande Maele une déconsidération totale pour le travail qu'ils effectuaient. Ils se posaient des questions sur le rôle de monsieur Vande Maele et rencontraient des difficultés dans les domaines suivants :

1.3.1. Le service administratif ne leur rendait plus les services qu'ils étaient en droit d'attendre tels l'envoi de leur courrier à domicile, les photocopies diverses, l'information relative au suivi des plaintes et demandes introduites.

1.3.2. Il était aux réunions mais sans y jouer de rôle. Les demandes formulées ou les décisions prises recevaient un mol acquiescement mais n'étaient pas suivies d'effet. Les inspecteurs étaient chargés à tour de rôle d'en rédiger le compte rendu alors que, dans le passé, ce travail était effectué par un membre de l'équipe administrative. Si la réunion durait au-delà de midi, il s'en allait sans attendre la fin.

1.3.3. Les notes au Comité de gestion étaient rédigées par les inspecteurs et traînaient malgré tout chez lui. Il n'y apportait que des modifications de détails ou au contraire en modifiait le contenu à tel point qu'il n'était plus conforme à leur avis. Ayant dû le rédiger eux-mêmes, cette situation les mettait mal à l'aise. Ils auraient préféré que l'on continue à distinguer clairement l'avis de l'inspection de l'avis de l'administration afin que le Comité de gestion puisse prendre une décision en toute connaissance de cause.

1.3.4. Il aurait dû être une personne de référence pour les inspecteurs francophones; or, plusieurs déclarent qu'il ne connaissait pas ses dossiers.

2. Les agents du service ACS-TCT mentionnés ci-dessus.

2.1. Confirment n'avoir pas eu à se plaindre de lui

- Une personne est même contente parce qu'il vient parler avec elle un long moment tous les soirs quand les autres sont parties et qu'il ne reste qu'une autre collègue. Ces discussions ont lieu à ce moment pour éviter la jalousie et les bavardages.
- Elle apprécie aussi le fait qu'il lui demande son avis sur le travail des dactylos, sur la redistribution des tâches des dactylos.
- Une personne déclare cependant : "j'ai été malade pendant des mois; quand je suis revenue, il m'a dit : "quand tu n'étais pas là, ça tournait"; cela m'a fait mal.

2.2. Confirment avoir été témoin de harcèlement moral :

- Transmettre l'info en chuchotant à l'oreille de quelques-uns sans faire de réunion officielles.
- Créer des conflits entre collègues ou diviser pour régner.
- Faire des distinctions entre les niveaux et traiter les gens différemment.
- Ne pas permettre aux collègues de s'arranger entre elles pour régler un problème d'implantation et imposer à une personne qu'il n'aime pas une solution qui ne plaît pas à cette collègue.
- Demander l'avis à propos de collègues puis aller dire : "un tel a dit de toi que..." et déformer les paroles.
- Ne pas supporter que des collègues s'entendent et tout faire pour semer la zizanie. Il venait et demandait : "pourquoi est-ce que vous ne râlez plus ?".
- Dire à une collègue qu'elle peut travailler à son mémoire si elle a du temps libre et même l'appeler dans son bureau pour discuter avec elle de criminologie puisque c'est leur spécialité commune et puis la dénoncer chez monsieur Meert.
- Dévalorisation des commis.
- Utiliser des mots blessants et provoquer les gens.
- Faire venir quelqu'un dans son service en promettant que c'est provisoire mais qu'ils ont un accès de travail, la faire venir pour rien car il n'y a pas de travail et, en plus, lui refuser de retourner dans son ancien service à l'issue de la période convenue.

2.3. Confirment qu'il ne s'investissait pas :

- Ne connaissait pas ses dossiers, s'adressait à monsieur Meert, monsieur Moureau ou à quelqu'un d'autre avant de répondre, traînait à donner une réponse ou disait de s'adresser à un collègue à qui il avait déjà donné l'info.
- Ne s'occupait pas de ce qu'il se passait dans le service à part créer des conflits entre collègues. Ne savait pas ce que son personnel faisait ni comment il le faisait.

- Rien n'était clair avec lui : il fallait tirer son plan.
- De plus, il n'assumait pas ses responsabilités et se retournait toujours contre le personnel en cas de problème.
- Confie du courrier important à une personne alors qu'il s'agit de questions de réglementation et que cela semble être plutôt de la responsabilité d'un chef de service. Cette personne rédige aussi des notes au Comité de gestion.
- Consacre beaucoup de temps à des activités privées.

2.4. Confirment également une attitude ambiguë à l'égard de N. De Clippel.

- Passait des heures avec elle, n'arrêtait pas de l'ennuyer.
- "Un jour, à midi, j'entre dans le local, monsieur Vande Maele était près de la fenêtre. Il prend la tête de N. De Clippel et lui donne lentement trois bisous... devant moi".
- Elle essayait de l'éviter en faisant le tour par l'autre côté pour rejoindre le local des dactylos mais il passait devant le local et, quand il la voyait, il l'appelait dans son bureau.
- Quand une aide a été nécessaire à la coordination "inspection", B. Krekels voulait y mettre quelqu'un mais monsieur Vande Maele a absolument voulu que ce soit N. De Clippel. Cela a échoué parce que, dès qu'elle venait y faire son travail, il la suivait et l'empêchait de travailler par sa présence. La collègue lui a dit de les laisser travailler en paix mais il n'en a tenu aucun compte. Finalement, la collègue n'a plus voulu d'aide.
- N. De Clippel s'était plainte dans le courant de 2000 à propos du comportement de monsieur Vande Maele mais elle craignait de s'adresser à la cellule de harcèlement.
- Un jour qu'une collègue était présente, monsieur Vande Maele est venu prendre des nouvelles de N. De Clippel qui avait été malade et il lui a passé la main dans les cheveux.
- Il avait tendance à venir se coller juste près de la chaise des femmes mais, grâce aux sièges à roulettes, on pouvait s'éloigner.

En conclusion de cette enquête complémentaire, je constate :

1. Qu'au moins trois personnes concernées par cette enquête complémentaire ont eu à souffrir personnellement du comportement de monsieur Vande Maele.
2. Que plusieurs témoins confirment le harcèlement sexuel.
3. Que la plupart des témoins confirment le harcèlement moral.
4. Qu'en outre, ils mettent en avant d'importants dysfonctionnements dans la gestion du service et une méconnaissance des dossiers par monsieur Vande Maele, ce qui équivaut à dire qu'il ne jouait pas son rôle de chef de service.
5. Que Monsieur VANDE MAELE semble disposer d'énormément de temps pour faire la causette avec plusieurs agents".

12. Le 6 juin 2001, le Directeur général, E. COURTHEOUX, adressa au requérant la proposition provisoire de sanction disciplinaire suivante :

" Monsieur,

Du rapport de l'enquête du 03/05/2001 ainsi que du rapport d'enquête complémentaire du 05/06/2001, dont copie en annexe, réalisés à ma demande par M^{me} Hendryckx, responsable du service audit interne, il ressort que par l'attitude que vous avez adoptée envers la plupart des personnes travaillant dans votre service ou qui sont

en relation avec ce dernier, vous avez manqué gravement à votre obligation de conduite irréprochable auquel tout fonctionnaire est soumis et plus spécifiquement le fonctionnaire qui doit diriger du personnel.

Suite à la gravité des faits, je me vois, en tant que dirigeant du personnel, dans l'obligation de formuler une proposition provisoire de sanction disciplinaire à votre égard, à savoir une rétrogradation au grade de secrétaire d'administration.

Cette proposition de sanction disciplinaire ne met aucunement fin à la mise en disponibilité par retrait dans l'intérêt du service, mesure d'ordre qui vous a été communiquée par mon courrier du 15/05/2001 (...)"

13. Le 28 juin 2001, le Directeur général, Monsieur E. COURTHEOUX, adressa au requérant la lettre suivante :

" Monsieur,

Suite à la plainte écrite du 25 mars 2001 qui nous a été adressée, vous avez été éloigné du service dans l'intérêt général, afin de garantir à tous la sérénité pendant l'enquête.

Etant donné que l'enquête a abouti et eu égard aux conditions posées par l'arrêté royal du 13 novembre 1967 relatif à la position de disponibilité des agents de l'Etat, les conditions et circonstances sur lesquelles la décision de vous éloigner par mesure d'ordre a été prise, ne sont plus remplies.

Dès lors, il a été décidé de procéder au retrait de la mesure d'ordre, à partir du mardi 03 juillet 2001, sous réserve de l'approbation par le Comité de gestion de l'O.R.B.E.M.

Plus rien ne s'oppose donc à votre reprise de travail.

Nous vous proposons de vous présenter le 03 juillet 2001 à 9 heures chez M^{me} Havelange Michèle, inspecteur en chef-directeur- direction VI- gestion des ressources humaines, qui vous communiquera votre nouvelle affectation ainsi que vos nouvelles attributions.

Nous vous signalons que vous aurez la possibilité d'être entendu et de formuler au besoin les motifs valables de refus d'occuper cet emploi. (...)"

14. Le 2 juillet 2001, le requérant adressa la lettre suivante au Directeur général de l'O.R.B.E.M. :

" Objet : - changement de service
- décision unilatérale de l'administration
- saisine de la Chambre de recours

Monsieur le Directeur général,

Suite à votre lettre recommandée du 28 juin 2001 (...) me faisant notamment part d'une décision unilatérale inacceptable de m'attribuer une nouvelle affectation et de nouvelles attributions, je vous prie de soumettre sans délai cette décision à la Chambre de recours.

Cette décision ne peut en aucun cas être considérée comme une "simple mesure d'ordre" mais est bien une sanction disciplinaire déguisée.

Elle augmente encore mon préjudice quant à mon honorabilité et à mes compétences.

Il en est d'autant plus ainsi que l'acte est entaché d'une illégalité manifeste dans la mesure où il ne précise même pas son fondement juridique (...).

15. Le 17 juillet 2001, le Directeur général adressa au requérant la lettre suivante :

" J'ai bien reçu votre lettre du 2 juillet 2001 dont je ne peux accepter les termes.

Tout d'abord, vous ne pouvez pas ignorer que la loi du changement s'applique aux agents de l'ORBEm et que vous ne disposez d'aucun droit à exercer, de manière continue, des fonctions qui étaient antérieurement les vôtres. Je suis le garant du bon fonctionnement du service et tel est le fondement juridique - que vous ne pouvez ignorer - de la position qui a été la mienne et qui était exprimée dans mon courrier du 28 juin dernier.

Ensuite, il est pour le moins mal venu d'évoquer le caractère unilatéral de la "décision" qui figurait dans mon courrier du 28 juin dernier. Je vous invite à relire ce courrier et vous constaterez qu'il ne s'agissait non pas d'une décision unilatérale, mais d'une proposition de décision, prise dans l'intérêt du service.

À ce propos, dès lors que celle-ci se justifiait par votre comportement personnel et des faits clairement mentionnés dans ce courrier - la plainte écrite du 25 mars 2001, vous étiez invité, si vous le souhaitiez, à solliciter une audition préalable et vous aviez la possibilité de faire valoir vos arguments à l'égard de la proposition que j'avais formulée. Ceci est une exacte application du principe audi alteram partem.

Je ne peux que constater que vous avez vous-même, par votre courrier du 02 juillet 2001, renoncé à exercer le droit d'être entendu et à celui de faire valoir vos arguments à propos de la nouvelle affectation que j'envisageais.

En conséquence je vous prie de vous présenter, dès votre reprise de fonction, chez Madame M. Havelange, inspecteur en chef directeur -direction VI- gestion des ressources humaines, local 518 qui vous communiquera votre nouvelle affectation ainsi que vos nouvelles attributions.

Comme demandé nous transmettons par ailleurs votre dossier à la Chambre de Recours".

16. Lors de sa réunion du 23 août 2001, tenue sous la présidence du Directeur général, le conseil de direction formula la proposition définitive de rétrogradation du grade de conseiller adjoint chef de service au grade de secrétaire d'administration, pour les motifs suivants :

" (...)

Considérant que le Directeur général, saisi du courrier de Mme Beltran, se devait, en vertu de la loi du 04/08/1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en particulier l'art. 5 §1, i, de faire vérifier le bien-fondé ou non des accusations contenues dans ce courrier, de manière à vérifier si les personnes citées

étaient effectivement victimes de faits de harcèlement moral et sexuel, rendant par là leurs conditions de travail anormales en les soumettant à un stress incompatible avec la loi citée ci-avant;

Considérant que l'art. 4 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 25/02/1999 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail au Ministère ainsi que dans certains OIP, interdit le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans les rapports tant vis-à-vis des supérieurs, collègues ou subordonnés qu'à l'égard des utilisateurs du service;

Considérant que les auditions ont eu lieu de manière objective et impartiale;

Considérant qu'après la première audition de l'intéressé par le Directeur général en présence du secrétaire du conseil de direction, le Directeur général avait ordonné une enquête complémentaire, dans un souci d'objectivité, afin d'interroger tous les agents du service et non pas seulement les personnes citées dans le courrier de M^{me} Beltran;

Considérant que les rapports d'enquête reprennent les faits à charge et à décharge et sont nuancés dans leurs conclusions et que celles-ci vont dans le même sens;

Considérant que les deux rapports d'enquête, qui couvrent l'ensemble des agents du service concerné, emportent l'accord des membres du conseil de direction;

La question suivante est soumise au vote secret « y a-t-il eu, dans le comportement de Monsieur Vande Maele, matière à sanction disciplinaire ? »

La réponse est "oui", à l'unanimité.

Considérant la nature et la gravité des faits mis en avant par les rapports d'enquête;

Considérant que les membres du conseil de direction sont convaincus, sur base des rapports d'enquête, de faits de harcèlement moral et sexuel dans le chef de M. Vande Maele;

Considérant qu'il apparaît clairement, dans toute la littérature décrivant ces faits, que des faits d'une telle nature peuvent porter gravement atteinte à la santé physique et mentale des personnes qui en sont victimes;

Considérant qu'il est avéré que le comportement de M. Vande Maele est incorrect, inadéquat et incompatible avec la gestion d'un service;

Considérant que, de la sorte, il a rendu les conditions de travail des agents de son service, anormales;

Considérant que des faits d'une telle nature, justifient une sanction très sérieuse;

La question suivante est soumise au vote secret des membres du conseil de direction : "la proposition provisoire de sanction disciplinaire, soit la rétrogradation au grade de secrétaire d'administration, doit-elle être maintenue ?"

La réponse est "oui" à l'unanimité.

Considérant que la motivation en faits et en droit est également soumise au vote secret des membres du conseil de direction;

La question suivante est posée "Marquez-vous votre accord sur la motivation telle qu'exprimée ci-dessus ?"

La réponse est "oui" à l'unanimité.

La proposition définitive du Conseil de direction, soit la rétrogradation du grade du conseiller adjoint chef de service au grade de secrétaire d'administration, sera transmise pour notification au Comité de gestion".

La proposition définitive de peine disciplinaire précitée fut approuvée par le Comité de gestion de l'O.R.B.E.M. le 5 octobre 2001.

17. Le requérant a saisi la Chambre de recours commune aux organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale à une date que le dossier ne permet pas de déterminer.

18. Le 11 février 2002, le Directeur général de l'O.R.B.E.M. remit la lettre suivante au Président de la Chambre de recours :

" J'ai bien reçu votre lettre du 28 janvier 2001 (lire : 2002).

Tout d'abord, vous trouverez, sous ce couvert, copie du document rédigé par Madame DE CLIPPEL le 23/04/01 dont vous avez sollicité la communication. Je vous transmets également une copie de l'ensemble des pièces qui ont été communiquées par Madame DE CLIPPEL à Madame HENDRYCKX, et auxquelles il est fait référence dans le document du 23/04/01.

Par contre, il m'est impossible de transmettre les notes personnelles établies par Madame HENDRYCKX. En effet, ces notes, strictement personnelles, ne figurent pas dans mon dossier et n'étaient, de toute évidence, pas destinées à s'y trouver".

19. Le 29 avril 2002, la Chambre de recours décida de joindre les recours visant la décision de nouvelle affectation et la décision de rétrogradation du requérant.

Elle décida, à la majorité, d'émettre un avis défavorable à la proposition de nouvelle affectation du requérant, que la Chambre considère une sanction déguisée.

Elle décida, à l'unanimité, d'émettre un avis défavorable à la proposition de rétrogradation.

Cet avis est motivé comme suit :

" La Chambre de recours a procédé à une instruction minutieuse du dossier René VANDE MAELE contre ORBEM, statuant à plusieurs reprises sur des incidents de procédure, dans l'esprit du règlement de la Chambre et en tenant compte des principes généraux du droit, du respect du droit de la défense, du principe contradictoire.

Le 29 avril, les membres de la Chambre de recours ont encore eu la possibilité de compléter leur information et ont entendu ensuite les arguments de Madame HAVELANGE, chargée de défendre le point de vue de l'administration, du conseil de Monsieur VANDE MAELE et enfin de ce dernier qui a déposé une dernière note.

Les parties et le conseil de Monsieur VANDE MAELE ont ensuite été invités à se retirer et la Chambre a délibéré longuement avec sérénité et il en résulte les décisions suivantes.

Il est tout d'abord souligné ce qui suit :

La Chambre de recours estime qu'à son avis, l'instruction "disciplinaire" mue à charge du requérant n'a pas été menée de manière régulière, le privant ainsi notamment du caractère contradictoire, la Chambre comprenant mal que le rapport de Madame HENDRYCKX lui soit attribué en sa totalité par la mention "sous sa responsabilité" alors même que cette dernière n'était, selon les renseignements dont la Chambre de recours dispose, pas une personne totalement indépendante à l'égard des parties en litige (...)".

20. La lettre suivante fut adressée au requérant le 18 juillet 2002 :

- " Concerne : Proposition définitive de peine disciplinaire- rétrogradation au grade de secrétaire d'administration.

Monsieur,

En date du 25.06.2002, le Comité de gestion de l'ORBEM a été informé de l'avis rendu par la Chambre de recours par la note ci-jointe avec ses annexes et a décidé de vous entendre accompagné de votre avocat si vous le souhaitez.

Cette audition est fixée au 10 septembre 2002 à 15 h. dans la salle du Comité de gestion de l'ORBEM (...)".

La note du 25 juin 2002 au Comité de gestion est rédigée comme suit :

- " Proposition définitive de peine disciplinaire prise à l'encontre de M. René Vande Maele- rétrogradation au grade de secrétaire d'administration.

Rappel de l'historique
(...)

Audiences de la Chambre de recours.

1. Recours contre la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Cette mesure ayant été intégralement retirée par notification du 28 juin 2001, la Chambre de recours a acté dans son procès verbal du 27.09.01 que ce recours n'avait plus lieu d'être (annexe 20)

2. Recours contre la décision de nouvelle affectation et contre la décision de rétrogradation.

La première audience a eu lieu le 3.12.2001. M. Vande Maele y demande l'audition de 10 témoins. La Chambre de recours accède à cette demande et réserve à l'administration le droit de faire entendre également des témoins (annexe 21).

Le 19.12.2001, l'ORBEM introduit auprès de la Chambre de recours une demande d'audition de 4 témoins (annexe 22).

Le 28.01.02, la Chambre de recours demande à l'ORBEM de fournir l'original ou une copie certifiée conforme de l'original de toutes les notes des auditions auxquelles a procédé l'auditeur pour la rédaction de ses 2 rapports, dès lors que des témoins

entendus par la Chambre et qui avaient été également entendus par l'auditeur, ont affirmé ne pas avoir eu connaissance du contenu de notes prises par l'auditeur, ni avoir été invités à les relire et encore moins à signer leur audition. Les membres de la Chambre demandent également le document rédigé par la personne qui a déclaré avoir été victime de harcèlement sexuel (annexe 23).

Le 11.02.02, l'ORBEM fournit à la Chambre le document concernant l'agent s'estimant victime de harcèlement sexuel ainsi que des messages insistants envoyés par M. Vande Maele à cette personne et une autorisation de congés signée en blanc. Par contre, l'ORBEM explique à la Chambre qu'il ne peut lui fournir les notes de l'auditeur dans la mesure où celles-ci sont strictement personnelles et n'ont été prises que pour pouvoir rédiger son rapport. L'auditeur a expliqué à chaque personne entendue le but de ces notes, les leur a relues pour vérifier si elles reflétaient bien l'entretien mais ne leur a pas demandé de les signer. Il faut savoir qu'à l'issue d'un audit précédent, les représentants syndicaux avaient demandé et obtenu en comité de concertation de base que le compte rendu d'entretien entre l'auditeur et un membre du personnel ne soit plus signé et ne puisse faire l'objet d'une quelconque publicité (annexe 24).

Lors de l'audience du 25.02.2002, la Chambre déclare non fondée la demande de l'ORBEM visant à faire entendre ses témoins. Elle ne motive pas son refus (annexe 25).

Le 29.04.02, la Chambre de recours a remis un avis défavorable à la proposition de nouvelle affectation et de rétrogradation (annexe 26).

Les éléments sur lesquels la Chambre s'appuie sont :

1. le fait qu'elle considère que la nouvelle affectation de M. Vande Maele est une sanction déguisée (thèse défendue par M. Vande Maele), ce que l'administration conteste formellement. Il s'agit d'une mesure d'organisation et de gestion des ressources humaines. M. Vande Maele a été invité à discuter de cette nouvelle affectation qui tient compte de son niveau et de ses compétences et qui répond à un réel besoin de l'organisme. Il a refusé toute discussion.

2. le fait que l'instruction "disciplinaire" n'ait pas été menée de manière régulière, privant le requérant du caractère contradictoire (thèse défendue par M. Vande Maele), ce que l'administration conteste tout aussi formellement. M. Vande Maele a eu connaissance de tout le dossier dès le 15.05.2001 et a été entendu, accompagné de son avocat, par le Conseil de direction.

A cet égard, l'administration rappelle que M. Vande Maele avait demandé à être entendu par les membres du Comité de gestion qui, en séance du 05.10.2001, ont décidé de ne pas entendre l'intéressé à ce moment-là de la procédure compte tenu du fait qu'il avait déjà eu deux fois la possibilité de s'exprimer, à savoir face au Directeur général et face au Conseil de direction.

3. le fait que l'auditeur ne soit pas totalement indépendant à l'égard des parties en litige (thèse défendue par M. Vande Maele). L'administration ne peut pas admettre que l'auditeur soit mis en cause. Le personnel faisant partie de l'audit interne est choisi notamment en fonction de sa capacité d'analyse, de sa rigueur, de son indépendance d'esprit et de son honnêteté intellectuelle. Si ce principe était remis en cause, aucun audit interne et même externe ne pourrait plus avoir lieu.

Proposition

Etant donné le refus de la Chambre de recours d'entendre les témoins proposés par l'administration, les droits à la défense de celle-ci n'ont pas été respectés. En conséquence, l'ORBEM demande au Comité de gestion de maintenir la proposition définitive du conseil de direction du 23.08.2001 de rétrograder M. Vande Maele du grade de conseiller adjoint-chef de service à celui de secrétaire d'administration.

Conclusion

Le Comité de gestion se prononce sur la proposition définitive de peine disciplinaire à l'encontre de M. Vande Maele".

21. Le 10 septembre 2002, les conseils du requérant demandèrent de remettre l'audition à une date ultérieure, le requérant étant en interruption de carrière, séjournant à l'étranger, et dans un état de santé ne lui permettant pas de comparaître dans l'immédiat.

22. Le requérant et son conseil furent entendus par le Comité de gestion le 12 novembre 2002.

23. Lors de la séance du 26 novembre 2002, le Comité de gestion décida de désigner un représentant de la présidence, un représentant du banc patronal et un représentant du banc syndical, chargés d'entendre des témoins.

24. Le 23 juin 2003, Monsieur VANDEN BROECK et Madame ROSVELD, membres du Comité de gestion mandatés par lui pour entendre des témoins, entendirent le conseil du requérant, qui exposa que celui-ci n'avait pu se présenter mais souhaitait s'exprimer en personne et entendre les témoins.

25. Le 10 septembre 2003, Monsieur VANDEN BROECK et Madame ROSVELD, membres du Comité de gestion mandatés par lui pour entendre des témoins, entendirent le conseil du requérant, qui exprima toutes réserves sur la procédure en cours, non justifiée selon lui.

Avant l'audition de chaque témoin, Monsieur VANDEN BROECK "précise que Madame ROSVELD et lui-même sont membres du Comité de gestion et ont été mandatés par lui pour entendre son témoignage dans le cadre d'une proposition de sanction à prendre à l'égard de Monsieur Vande Maele pour faits de harcèlement sexuel et moral envers du personnel de l'O.R.B.E.M. Cette audition doit les aider à se faire leur propre opinion.

Il prie le témoin de ne pas sortir du contexte professionnel et de ne relater que des faits qui se sont déroulés entre le 27/09/2000 et le 27/03/2001.

Il expose que dans le but de respecter les droits de la défense, Monsieur Vande Maele est représenté par son conseil Me Kalenga, qui peut lui poser des questions par l'intermédiaire des représentants du Comité de gestion présents".

Le procès-verbal mentionne l'audition des témoins suivants :

- Josiane DOOM :
celle-ci mentionne pour l'essentiel faire partie du service A.C.S. de l'O.R.B.E.M., sous l'autorité hiérarchique de Monsieur VANDE MAELE, avoir été victime de harcèlement moral; étant de niveau 3, celui-ci l'empêchait d'accomplir certaines tâches (rédiger des lettres,) en lui disant qu'elle en était incapable; ses collègues l'ont vu pleurer; Monsieur VANDE MAELE avait toujours besoin d'une victime qu'il pouvait rabaisser; tout le monde dans le service avait droit à une formation sur ordinateur, mais Monsieur VANDE MAELE ne voulait pas la lui accorder;
- Barbara KREKELS :
celle-ci mentionne pour l'essentiel avoir quitté l'O.R.B.E.M. le 1^{er} juillet 2001, avoir travaillé sous l'autorité hiérarchique de Monsieur VANDE MAELE, que celui-ci divisait pour régner, qu'il n'y avait pas d'information claire, mais un climat de crainte, d'incertitude, qui amusait Monsieur VANDE MAELE, dont l'essentiel de la participation consistait à mettre des bâtons dans les roues des autres, à mener des attaques psychiques, de sorte que le personnel était continuellement sur ses gardes;
- DENEYS :
celle-ci faisait partie du service "Communication" de l'O.R.B.E.M. et n'était pas sous l'autorité hiérarchique de Monsieur VANDE MAELE, avec qui elle n'avait pas de contacts professionnels à l'époque; elle n'a été témoin d'aucun fait de harcèlement et n'a rien à déclarer; en tant que déléguée C.G.S.P., elle a eu des contacts avec le personnel de Monsieur VANDE MAELE, mais personne n'est venu se plaindre auprès d'elle;
- Bernard MOUREAU :
celui-ci faisait partie du service A.C.S., sous l'autorité hiérarchique de Monsieur VANDE MAELE, n'a été témoin d'aucun harcèlement et ne voit pas ce que l'on peut reprocher à celui-ci; l'atmosphère du service n'était déjà pas très bonne avant son arrivée; Monsieur VANDE MAELE avait fait une grande réorganisation; celui-ci avait l'air assez timide vis-à-vis du personnel; il était exigeant envers lui-même et les autres; il voulait qu'on travaille;

- Marie-Christine LAENEN :
celle-ci faisait partie du service A.C.S., sous l'autorité hiérarchique de Monsieur VANDE MAELE; elle n'a été témoin d'aucun fait de harcèlement et n'a rien de particulier à déclarer; quand Monsieur VANDE MAELE est arrivé dans le service, les tâches étaient mal réparties; il a essayé de réorganiser le travail; ceux qui travaillaient n'avaient pas de problèmes; Monsieur VANDE MAELE était très exigeant, travailleur, et très clair; certaines personnes n'étaient pas prêtes à travailler; Monsieur VANDE MAELE ne donnait d'informations qu'à ceux qui s'intéressaient à leur travail; il ne méprisait pas le personnel de niveau inférieur;

- Marc BUVE :
il faisait partie du T.Service Intérim de l'O.R.B.E.M. et n'avait aucun contact professionnel avec Monsieur VANDE MAELE; il a succédé à celui-ci à la tête du T.Service Intérim; les membres du personnel ne se sont pas plaints d'avoir subi de harcèlement de la part de celui-ci;

- Fabienne VAN GIJSEL:
elle faisait partie du service A.C.S., sous l'autorité hiérarchique de Monsieur VANDE MAELE; elle n'a été témoin d'aucun fait de harcèlement mais a entendu parler de harcèlement sexuel par ses collègues; Monsieur VANDE MAELE était un très bon chef de service, veillait à ce que tout le monde travaille et que le service fonctionne bien; certaines personnes n'étaient pas disposées à faire les efforts nécessaires suite à la réorganisation du service; Madame DOOM détestait celui-ci, a tout fait pour ne pas collaborer avec lui, ce qui a engendré un mauvais climat dans le service; Monsieur VANDE MAELE ne se moquait jamais de personne;

- Jean-Marie NEYTS :
il était inspecteur de projet, sous l'autorité hiérarchique de Monsieur VANDE MAELE; il n'a pas subi de harcèlement de la part de celui-ci; il a entendu des rumeurs, qu'il n'a jamais vérifiées; les avis étaient très partagés au sujet de celui-ci;

- Laurence CARLIER :
elle était inspectrice de projets; Monsieur VANDE MAELE était chef de service, mais les inspecteurs travaillaient pour plusieurs services; pendant la période où les inspecteurs ont remplacé un agent en vacances, ils étaient alors vraiment sous les ordres de Monsieur VANDE MAELE; pendant la semaine où elle a effectué un remplacement, Monsieur VANDE MAELE donnait des ordres contradictoires, faisait des remarques déplaisantes, par exemple sur sa faculté de compréhension;

elle a entendu des rumeurs concernant Madame DE CLIPPEL; elle n'a été témoin que de remarques déplacées, de plaisanteries à caractère sexuel de Monsieur VANDE MAELE.

26. Le 15 mars 2004, le requérant se vit notifier la décision suivante prise par le Comité de gestion le 17 février 2004 :

" Nous avons l'honneur de vous notifier par la présente la peine prononcée à votre égard par le Comité de gestion au cours de sa séance du 17/02/2004, suite à la proposition définitive de sanction prise à votre égard par le Conseil de direction le 23/08/2001.

Le Comité de gestion a prononcé à votre égard la peine disciplinaire suivante : rétrogradation au grade de secrétaire d'administration (passage du rang 12 au rang 10). Etant donné l'entrée en vigueur du nouveau statut en mars 2001, différents grades, dont le vôtre, ont été regroupés au sein de celui d'attaché.

La rétrogradation dont question ici équivaut donc à une regression de 2 échelles de traitement (de A103 vers A101).

Cette décision repose sur les motifs suivants :

Considérant que le dossier a été examiné dans son ensemble par le Comité de gestion, tant les pièces à décharge qu'à charge.

Considérant qu'il en ressort que le 27 mars 2001, le Directeur général a reçu une plainte écrite à l'encontre de Monsieur René VANDE MAELE, conseiller adjoint chef de service (rang 12), émanant de Madame Beltran, ancien membre du personnel de l'ORBEm. Madame Beltran y accusait R. VANDE MAELE de harcèlement moral et de manipulation à l'égard de l'ensemble de son service. Elle affirmait qu'il dressait les agents les uns contre les autres et les poussait à établir des documents "mensongers".

Considérant qu'une enquête interne a été confiée au service Audit interne afin de vérifier le bien-fondé des accusations portées à l'encontre de Monsieur VANDE MAELE. Le 03/05/2001, l'agent chargé de cette enquête, Mme B. HENDRYCKX, a rendu son rapport. Ce dernier concluait à l'existence d'un harcèlement sexuel à l'encontre de Mme DE CLIPPEL, qui en témoignait par un écrit du 23/04/2001, et à celle d'un harcèlement moral envers l'ensemble de son personnel, consistant à intriguer afin de dresser les agents les uns contre les autres, à marquer des préférences nettes pour certains agents, et à tenir des propos à caractère menaçant, sexuel ou injurieux qui détérioraient l'atmosphère générale du service.

Considérant que, suite à ce rapport, M. VANDE MAELE a été entendu par le Directeur général. Au cours de cet entretien, il a assuré gérer le service en vue d'une meilleure efficacité, et a estimé que c'était là la cause du mécontentement de certains. Il a également affirmé avoir une excellente relation avec Mme DE CLIPPEL, et a rejeté la responsabilité du harcèlement moral dénoncé par Mme BELTRAN sur les autres responsables du service. Il a exigé des précisions sur les accusations dont il était l'objet, qu'il estimait floues, et a nié avoir tenu aucun propos injurieux. Il a ensuite prétendu que l'enquête menée par Mme HENDRYCKX était partielle.

Considérant que le Directeur général a alors ordonné une enquête complémentaire. Cette dernière a été remise le 05/06/2001, et concluait à l'existence d'un harcèlement sexuel et moral, ainsi que d'une démotivation et d'un manque de conscience professionnelle de R. VANDE MAELE.

Considérant que le conseil de direction, au cours de sa séance du 23/08/2001, s'est vu contraint d'émettre une proposition définitive de sanction disciplinaire, qui a été approuvée par le Comité de gestion le 05/10/2001. Etant donné la gravité des faits (harcèlement moral et sexuel), la sanction proposée était la rétrogradation au grade de secrétaire d'administration.

Considérant que le Comité de gestion a estimé nécessaire, avant de prendre une décision, de procéder à une nouvelle audition des témoins. Cette audition a eu lieu le 10/09/2003 en présence du conseil de M. VANDE MAELE. Au cours de celle-ci, deux personnes en dehors de Mme DE CLIPPEL et de Mme BELTRAN ont déclaré avoir été victimes de harcèlement moral et une d'en avoir été le témoin, sur un total de neuf témoins.

Considérant qu'il ressort des différentes pièces de la procédure que, sur l'ensemble des agents qui travaillaient sous l'autorité de M. VANDE MAELE, un agent se plaint d'harcèlement sexuel, trois de harcèlement moral, et plusieurs agents confirment avoir assisté à de tels actes. Les autres disent ne pas avoir eu connaissance de tels actes, mais la plupart d'entre eux étaient physiquement éloignés de M. VANDE MAELE et, de leurs propres dires, n'avaient que peu de contacts avec lui.

Considérant qu'il ressort de ces témoignages que M. VANDE MAELE a pu commettre ces actes grâce à l'autorité que lui conférait son statut de chef de service. Que ce comportement est incompatible avec la dignité qui sied à la fonction publique.

Considérant que toutes les pièces versées au dossier attestent qu'une très mauvaise ambiance régnait dans le service dont M. VANDE MAELE assurait la direction. Qu'il ressort de tous les témoignages que des querelles entre les agents, des dénonciations, des jalousies, entraînaient une démotivation générale nuisible au bon fonctionnement de son service. Il apparaît clairement que cette ambiance a été renforcée, sinon induite par le comportement de M. VANDE MAELE. En tout état de cause, ce dernier n'a rien fait pour y remédier et rétablir le bon fonctionnement de son service.

Considérant qu'il ressort de l'ensemble des pièces de la procédure que M. VANDE MAELE a manqué de manière grave à l'obligation de diligence et de conscience professionnelle prévue à l'article 10, § 1^{er} de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat et s'est rendu coupable du délit de harcèlement prévu à l'article 442bis du Code pénal. Or, l'article 10, § 1^{er}, de l'arrêté royal portant le statut des agents de l'Etat lui imposait de respecter les lois et règlements en vigueur.

Considérant qu'il importe que l'influence négative de M. VANDE MAELE ne puisse plus nuire à l'efficacité et à la dignité de la fonction publique. Que dans ce cadre, il convient de l'affecter à une position où il ne pourra plus faire mauvais usage de son pouvoir hiérarchique.

Considérant que la proposition de sanction disciplinaire formulée par le Conseil de Direction le 23/08/2001 et approuvée par le Comité de gestion le 05/10/2001, consiste en la rétrogradation du grade de conseiller adjoint chef de service (rang 12) au grade de secrétaire d'administration (rang 10). Cette sanction est prévue à l'article 77, § 1^{er} et § 5, de l'arrêté royal du 02/10/1937 portant le statut des agents de l'Etat. C'est en effet cet arrêté royal qui doit être appliqué, car l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 septembre 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, entré en vigueur le 01/03/2001, prévoit en son article 457 que les poursuites disciplinaires en cours au moment de son adoption sont soumises au régime disciplinaire tel qu'il existait avant son entrée en vigueur.

Considérant que la rétrogradation de deux rangs ne correspond plus à la situation actuelle. En effet, actuellement, cela correspondrait à une rétrogradation au niveau B, peine plus sévère que celle proposée par le Conseil de Direction.

Considérant qu'il convient toutefois d'interpréter l'article 77, § 5, de l'arrêté royal du 02/10/1937 de manière à lui donner effet utile, en considérant que les rangs 12 et 10 anciens correspondent aux échelles de traitement A103 et A101, qui sont deux échelles du même grade (attaché) et du même rang. Cela correspond à la définition de la rétrogradation prévue dans l'article 77, §5, de l'ancien statut, qui est notamment l'attribution d'un grade du même rang doté d'une échelle de traitement inférieure.

M. VANDE MAELE doit donc à la date de la présente décision être ramené de l'échelle de traitement A103 à l'échelle A101.

La proposition de rétrogradation ainsi que la motivation ont été soumises au vote secret, dont le résultat est : 9 oui et 3 non".

Il s'agit de la décision attaquée;

Considérant que le requérant prend notamment un moyen, le quatrième de la requête, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de l'absence de motivation exacte, pertinente et admissible, de la violation du principe de bonne administration, de la contradiction dans les motifs et de l'erreur manifeste d'appréciation; qu'il soutient que les seuls témoignages auxquels il est fait référence sont sujets à caution et que l'acte attaqué ne fait nullement allusion aux témoignages qui lui sont favorables, notamment recueillis par la Chambre de recours, lesquels démontrent l'animosité personnelle de Barbara HENDRYCKX et l'absence totale de tout comportement harcelant de sa part, et confirment qu'il avait dû user de son pouvoir hiérarchique pour mettre fin à certaines pratiques inacceptables de certains agents de son service; qu'il estime que l'affirmation selon laquelle "Les autres disent ne pas avoir eu connaissance de tels actes, mais la plupart d'entre eux étaient physiquement éloignés de M. VANDE MAELE et, de leurs propres dires, n'avaient que peu de contacts avec lui" est inexacte, ainsi que cela ressortirait des témoignages produits devant la chambre de recours par des personnes ayant travaillé avec lui; qu'il fait valoir qu'il a tenté de mettre fin à la mauvaise ambiance régnant dans le service et que ce sont vraisemblablement les mesures qu'il a adoptées qui ont engendré un sentiment de contestation et de revanche chez quelques agents; que, selon lui, le délit de harcèlement prévu à l'article 442bis du Code pénal n'est pas établi et les prétendues victimes n'ont d'ailleurs pas porté plainte; qu'il soutient que le motif selon lequel "il importe que l'influence négative de M. VANDE MAELE ne puisse plus nuire à l'efficacité et à la dignité de la fonction publique; que dans ce cadre, il convient de l'affecter à une position où il ne pourra plus faire mauvais usage de son pouvoir hiérarchique" est fantaisiste dès lors qu'il a été affecté à un emploi où, dans les faits, il a perdu toute autorité; qu'il reproche à la partie adverse de n'avoir pas motivé spécialement la raison pour laquelle

elle s'est écartée de l'avis de la chambre de recours et affirme qu'il n'est pas possible de vérifier si la partie adverse a pris connaissance de l'ensemble du dossier puisque seuls trois témoignages sujets à caution ont été retenus;

Considérant que la partie adverse répond que l'acte attaqué comporte une motivation détaillée des faits de harcèlement moral et sexuel reprochés au requérant qui sont, à l'estime de l'autorité disciplinaire, constitutifs de manquements à l'obligation de diligence et de conscience professionnelle prévue à l'article 10, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat; qu'elle fait valoir que l'acte attaqué motive clairement et de manière détaillée le choix de la rétrogradation comme peine disciplinaire dès lors qu'il fait état de la gravité des faits, de leurs conséquences sur le personnel, l'ambiance et la qualité du travail au sein du service, ainsi que sur le fait que le requérant a pu commettre les faits reprochés grâce à l'autorité que lui conférait son statut de chef de service; qu'elle relève que le fait, pour le comité de gestion, de ne pas avoir visé expressément les témoignages favorables au requérant ne signifie pas qu'il n'a pas tenu compte de ceux-ci dès lors qu'il a indiqué, dans sa décision, que le dossier a été examiné tant à charge qu'à décharge; qu'elle signale que le comité de gestion a entendu les témoins présentés par le requérant et qu'il n'était pas tenu de répondre à tous les arguments invoqués; qu'elle soutient que les allégations du requérant selon lesquelles il aurait tout mis en oeuvre pour mettre fin à la mauvaise ambiance régnant au sein de son service ne sont pas étayées; qu'elle ajoute que si, dans la décision attaquée, il est fait référence à l'article 442bis du Code pénal, c'est l'esprit de cette disposition qui était visé et non la qualification pénale; qu'enfin, la partie adverse observe que l'acte attaqué expose, de manière claire et précise, les raisons pour lesquelles l'avis de la chambre de recours n'a pas été suivi; qu'elle fait encore valoir qu'il est inexact de soutenir que les agents n'ont pu vérifier si les notes de Barbara HENDRICKX étaient conformes à leurs déclarations, dès lors que celle-ci avait précisé qu'elle relisait ses notes aux intéressés mais ne leur demandait pas de signer leur déclaration dans la mesure où les représentants syndicaux avaient précédemment demandé et obtenu en comité de concertation de base que le compte rendu d'entretien entre le membre du service d'audit et un membre du personnel d'audit ne soit plus signé et ne puisse plus faire l'objet d'une quelconque publicité; qu'enfin, la partie adverse estime inexact d'affirmer qu'elle n'aurait pas indiqué en quoi les rapports de Barbara HENDRYCKX devaient être tenus pour fiables dès lors que l'acte attaqué mentionne ce qui suit :

" (...) l'administration ne peut admettre que l'auditeur soit mis en cause. Le personnel faisant partie de l'audit interne est choisi notamment en fonction de sa capacité d'analyse, de sa rigueur, de son indépendance d'esprit et de son honnêteté intellectuelle. Si ce principe était remis en cause, aucun audit interne et même externe ne pourrait plus avoir lieu";

Considérant que la proposition définitive de sanction disciplinaire émise le 23 août 2001 par le conseil de direction à l'encontre du requérant se fondait sur les deux rapports de synthèse établis successivement par Barbara HENDRYCKX qui a d'abord entendu quinze personnes, puis seize agents; que la Chambre de recours a notamment estimé que Barbara HENDRYCKX "n'était, selon les renseignements dont la Chambre de recours dispose, pas une personne totalement indépendante à l'égard des parties en litige"; que l'acte attaqué ne réfute pas cette affirmation alors que le procès-verbal de l'audition d'un témoin le 10 septembre 2003 relate ce qui suit :

" M^e KALENGA demande si elle confirme avoir fait l'objet de pressions pour la pousser à reconnaître un harcèlement.

M^{me} LAENEN répond que oui, mais précise que c'était uniquement lors de l'audit interne. Elle souligne également que le personnel n'a pas pu relire ses déclarations.

M. VANDEN BROECK demande qui avait effectué l'audit interne.

M^{me} LAENEN répond que c'est M^{me} HENDRYCKX.

A la demande de M. VANDEN BROECK, M^{me} LAENEN confirme encore ses dernières affirmations";

que si, dans le mémoire en réponse, la partie adverse soutient que le comité de gestion a entendu les témoins présentés par le requérant, selon l'acte attaqué l'audition du 10 septembre 2003 a eu lieu à l'initiative du comité de gestion; qu'enfin, le procès-verbal de la séance du comité de gestion du 26 novembre 2002 révèle que les témoins interrogés ont été choisis en concertation avec l'avocat du requérant et celui de la partie adverse; que les propos tenus lors des auditions du 10 septembre 2003 sont clairement identifiables, ce qui n'est pas le cas de ceux qui ont été recueillis par Barbara HENDRYCKX; que l'acte attaqué se fonde toutefois sur les deux rapports de synthèse sans expliquer concrètement en quoi ils étaient fiables; qu'à cet égard, la seule affirmation de l'impartialité objective des membres du service d'audit interne ne constitue pas une réponse adéquate à l'avis de la chambre de recours, fondé sur le manque d'impartialité subjective d'une personne déterminée; qu'il n'est pas admissible qu'une sanction disciplinaire soit fondée sur des témoignages anonymes, les motifs invoqués par la partie adverse étant, dans ce contexte, dépourvus de toute pertinence; que la partie adverse a écarté les témoignages favorables au requérant pour le motif que la plupart de leurs auteurs "étaient physiquement éloignés de M. VANDE MAELE et, de leurs propres dires, n'avaient que peu de contacts avec lui"; que, le 10 septembre 2003, J. DOOM et L. CARLIER ont déclaré avoir été victimes de harcèlement moral et B. KREKELS a affirmé avoir été témoin de tels actes; que, toutefois, trois autres témoins, faisant partie du service dirigé par le requérant, sous son autorité hiérarchique, ont affirmé n'avoir été témoins d'aucun fait de harcèlement et n'avoir aucun reproche à faire au requérant; que l'acte attaqué n'explique pas en quoi les dires des témoins à charge auraient dû prévaloir

sur ceux des témoins à décharge; qu'enfin, en présentant tous les témoignages pertinents comme concordants, l'acte attaqué n'est pas adéquatement motivé; que le moyen est fondé,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

Est annulée la décision du 17 février 2004 prononçant à l'égard de René VANDE MAELE la peine disciplinaire de la rétrogradation au grade de secrétaire d'administration.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 350 euros, sont mis à charge de la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le trois février deux mille six par :

M.	GEUS,	président de chambre,
M ^{me}	DAURMONT,	conseiller d'Etat,
M ^{me}	GEHLEN,	conseiller d'Etat,
M ^{me}	HONDERMARCQ,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

M.-Cl. HONDERMARCQ.

J.-Cl. GEUS.

