

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 220.574 du 12 septembre 2012

A. 204.970/VIII-8035

En cause : **LIZIN** Marcel,
ayant élu domicile chez
M^e Monique DETRY, avocat,
rue de Praetere 25
1050 Bruxelles,

contre :

la province de Namur, représentée
par le collège provincial,
ayant élu domicile chez
M^e Jean-Pierre LOTHE, avocat,
rue Danhaive 6/1
5002 Saint-Servais.

LE PRÉSIDENT F.F. DE LA VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête unique introduite le 25 mai 2012 par Marcel LIZIN tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "la décision prise par le greffier provincial le 29 mars 2012 de l'éloigner temporairement du service" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Vu le rapport de M^{me} BOLLY, premier auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 93 du règlement général de procédure.

Vu l'ordonnance du 25 juillet, convoquant les parties à comparaître le 5 septembre 2012;

Vu la notification de cette ordonnance et du rapport aux parties;

Entendu, en son rapport, M^{me} DÉOM, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Jean-Pierre LOTHE, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M^{me} BOLLY, premier auditeur;

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

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours se présentent comme suit :

1. Le requérant, conseiller psychopédagogique à titre définitif au centre PMS de Beauraing – Dinant, a été nommé par promotion en qualité de directeur du centre PMS de Ciney à partir du 1^{er} décembre 2010. Il dit avoir rencontré, dès son entrée en fonction, un climat hostile à son égard et n'avoir jamais été soutenu par sa hiérarchie.

2. Le 27 mai 2011, Dominique HICGUET, inspecteur général, adresse à D. VERHOEVEN, greffier provincial f.f. un courrier dans lequel elle fait état des faits suivants : Yolande DOQUIRE, directeur en chef, et elle-même ont été interpellées par des membres du personnel du centre PMS/PSE de Ciney. Après avoir entendu l'ensemble du personnel, elles ont donné plusieurs directives au requérant, et demandent au pouvoir organisateur de mandater Robert GORET, psychologue, pour réaliser un diagnostic relationnel au sein du service.

3. Le 12 octobre 2011, les membres du centre interpellent à nouveau la province de Namur sur le "mal être institutionnel de l'équipe" qui persiste, malgré l'intervention bénéfique de Robert GORET.

4. Le 28 novembre 2011, un courrier officiel est adressé à Dominique HICGUET, inspecteur général, par une technicienne de surface, Christine VELLIEN, travaillant aux côtés du requérant et se plaignant de son comportement à son égard. Yolande DOQUIRE, directeur en chef, sur demande de Dominique HICGUET, décide de convoquer le requérant afin de l'inviter fermement à tenir un langage correct et respectueux à l'égard de Christine VELLIEN.

5. Le 7 décembre 2011, Dominique HICGUET reçoit, à leur demande, une délégation de travailleurs du centre PMS de Ciney. Ceux-ci lui font part de plusieurs griefs à l'encontre du requérant, faisant état de ce que celui-ci n'assumerait plus ses obligations et responsabilités. En conséquence, par un courrier du même

jour, elle demande à Yolande DOQUIRE d'effectuer une visite sur site pour vérifier l'état réel de la situation et faire rapport.

6. Le requérant est en congé de maladie à partir du 13 décembre 2011.

7. Le 20 décembre 2011, tous les membres du personnel déposent à la Province de Namur, un ensemble de vingt-trois revendications, lesquelles seront examinées par Dominique HICGUET et Yolande DOQUIRE en présence du personnel lors d'une réunion prévue le 9 janvier 2012.

8. Par une lettre du 3 janvier 2012, ce courrier de revendication a été communiqué au requérant, qui a été convié à rencontrer Dominique HICGUET, inspecteur général, le lundi 9 janvier 2012, en présence de Robert GORET, directeur en chef f.f.

9. Le requérant dépose plainte le 6 janvier 2012 entre les mains de l'Auditorat du Travail de Dinant, pour harcèlement moral au travail et il ne se présente pas à la réunion du 9 janvier 2012.

10. Lorsque le requérant annonce son retour le 30 mars 2012 au terme de sa période d'incapacité, le greffier provincial décide de l'éloigner du service. Le courrier adressé au requérant le 29 mars 2012 est rédigé comme suit :

" Suite à votre souhait de réintégrer le centre PMS de Ciney ce vendredi 30 mars 2012, je vous notifie, par la présente, ma décision de vous éloigner temporairement de votre service et vous demande dès lors de ne plus vous présenter au Centre jusqu'à nouvel ordre.

Sans me prononcer aucunement sur une quelconque faute ou responsabilité, j'ai pris cette décision uniquement dans un souci de bon fonctionnement du service en question dont il appert qu'il serait gravement entravé par votre retour.

La Direction de la Santé Publique ainsi que la personne de confiance m'ont en effet informé de ce que les relations de travail avec vos collègues sont à ce point dégradées que ceux-ci ne seraient plus en mesure de continuer à exercer leurs fonctions sous votre direction. Vous comprendrez qu'en tant que responsable du bon fonctionnement des services provinciaux, je sois contraint, dans l'urgence, à vous éloigner de votre service, afin qu'il puisse continuer à assumer ses missions le temps qu'une procédure contradictoire soit engagée.

Cet éloignement est également une façon de respecter l'obligation qui est imposée à la Province par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail suite à la plainte pour harcèlement que vous avez déposée. Il vous mettra en effet à l'abri de comportements de vos collègues dont vous estimez qu'ils sont constitutifs de harcèlement moral.

Cette mesure ne change rien à votre situation juridique au sein de notre Institution, il ne s'agit ni d'une sanction disciplinaire, ni même d'une suspension préventive. Il s'agit d'une mesure d'urgence prise non pas sur base de votre comportement mais bien sur base des impératifs du service. La procédure

contradictoire permettant de solutionner la situation sera engagée dans les plus brefs délais".

Il s'agit de l'acte attaqué.

À l'audience, les parties exposent que le requérant a été convoqué pour être entendu en vue d'une éventuelle suspension préventive et que l'audition, initialement fixée au 12 juillet 2012, a été remise au 6 septembre 2012 à la demande du requérant;

Considérant que le requérant prend notamment un moyen, le troisième de la requête, de la violation du principe du respect des droits de la défense, du principe audi alteram partem et du principe de bonne administration; qu'il constate qu'il n'a pu faire valoir ses observations alors que la mesure contestée a été prise en raison de son emportement; qu'il en veut pour preuve le fait qu'elle fait référence à la plainte pour harcèlement et que ses termes impliquent qu'il serait la cause du dysfonctionnement du service; qu'il constate que c'est lui qui est écarté alors qu'il a porté plainte pour harcèlement et qu'il est remplacé par la personne visée par sa plainte;

Considérant que la partie adverse observe qu'en cas de mesure d'éloignement dans l'intérêt du fonctionnement du service et vu l'urgence, le greffier provincial n'avait pas l'obligation d'entendre préalablement le requérant; qu'elle estime que le greffier provincial devait assurer la continuité du bon fonctionnement du service mais n'a pas pris position dans le litige opposant le requérant à l'ensemble du personnel du centre PMS de Ciney; qu'elle rejette l'affirmation selon laquelle l'acte attaqué ferait référence à une responsabilité du requérant dans la situation du centre; qu'enfin, elle rappelle que le requérant s'est abstenu de participer à la réunion du 9 janvier 2012;

Considérant que l'acte attaqué affecte fondamentalement les conditions de travail du requérant; qu'il ne s'agit pas d'une décision organisant provisoirement le fonctionnement du service, mais bien d'un écartement du requérant, sans limitation de durée, ayant des effets similaires à ceux d'une suspension préventive; que, même si on devait la considérer comme admissible dans son principe, pareille mesure ne pourrait être décidée sans permettre à l'agent de faire valoir son point de vue en ce qui concerne son comportement, celui de ses collègues et l'intérêt du service; que l'autorité ne fait valoir aucune circonstance de force majeure qui l'en aurait empêchée et ne justifie d'aucune urgence particulière qui l'en aurait dispensée; que la réunion du 9 janvier 2012 n'équivalait nullement à une audition préalable et que le requérant n'a d'ailleurs pu y participer pour raisons médicales; que l'audition à

laquelle le requérant est actuellement convoqué ne peut pallier l'absence d'audition relative à l'acte attaqué; que le moyen est fondé;

Considérant que le requérant prend un cinquième moyen de la violation de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, spécialement son article 32tredecies, et de l'excès de pouvoir; qu'il constate que la décision attaquée modifie considérablement ses conditions de travail, puisqu'elle l'empêche de travailler, alors qu'en vertu de la législation visée au moyen, il ne pourrait voir ses conditions de travail modifiées unilatéralement; qu'il soutient que le rapport entre l'acte attaqué et la plainte est évident, puisque l'acte attaqué s'y réfère expressément et ne se base sur aucun autre élément;

Considérant que la partie adverse répond que le greffier provincial a pris cette mesure d'éloignement notamment afin de protéger le requérant des comportements problématiques de ses collègues dont il se plaignait et qui auraient expliqué, selon lui, son incapacité de travail prolongée; que, faisant référence à l'arrêt n° 203.284 du 26 avril 2010, la partie adverse considère que la motivation circonstanciée de l'acte témoigne de ce que le greffier provincial a, avant tout, souhaité mettre fin aux difficultés persistantes au sein du centre PMS de Ciney en assurant le bon fonctionnement du service, tout en ne relayant nullement les griefs formulés par l'ensemble des membres du service dans sa décision; qu'elle soutient avoir agi dans le but de remédier au harcèlement dénoncé;

Considérant que l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit, en ses §§ 1^{er} et 2 :

" § 1^{er}. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

- 1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;
- 2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;
- 3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction;
- 4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre;
- 5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des

conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée";

qu'en l'espèce, les motifs pour lesquels la partie adverse a décidé d'écarter le requérant de ses fonctions sont fondés sur les faits dénoncés dans la plainte et étroitement liés à ceux-ci; qu'en effet, la partie adverse a explicitement pris en considération l'attitude de membres du personnel du centre qui n'acceptaient plus de travailler sous la direction du requérant, et qu'en écartant purement et simplement ce dernier, sans même entendre ses explications, elle a donc soutenu cette attitude; qu'en outre, elle a elle-même présenté l'acte attaqué comme une conséquence de la plainte, fût-ce au motif de protéger le requérant contre le comportement de ses collègues; qu'elle ne justifie en rien avoir examiné d'autres possibilités; qu'elle n'explique pas, et que le dossier administratif ne révèle pas, quelles circonstances objectives nécessitaient l'écartement du requérant indépendamment de manquements disciplinaires éventuels; que le moyen est fondé,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

Est annulée la décision prise par le greffier provincial le 29 mars 2012 d'éloigner temporairement Marcel LIZIN du service.

Article 2.

Il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de suspension.

Article 3.

Les dépens, liquidés à la somme de 175 euros, sont mis à charge de la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le douze septembre deux mille douze par :

M^{me} DÉOM,
M^{me} VAN HOVE,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Fl. VAN HOVE.

D. DÉOM.