

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 221.950 du 8 janvier 2013

A. 188.216/VIII-6359

En cause : **BROUILLARD** Michaël,
ayant élu domicile chez
M^e Arnaud BEUSCART, avocat,
grand Chemin 117
7531 Tournai (Havannes),

contre :

**la société anonyme de droit public
SNCB HOLDING,**
ayant élu domicile chez
M^e Chris VAN OLMEN, avocat,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 16 mai 2008 par Michaël BROUILLARD qui demande l'annulation de "la décision de suspension de fonctions d'une durée d'un mois prise par le Comité de Direction de la S.N.C.B. le 17 mars 2008 [lui]notifiée en sommaire par un courrier recommandé du 19 mars qu'il n'a reçu que le 21 mars 2008";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M^{me} VANDERHELST, auditeur adjoint au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

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

Vu l'ordonnance du 10 octobre 2012, notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 21 décembre 2012;

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

Entendu, en leurs observations, M^e Steve MENU, loco M^e Arnaud BEUSCART, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Lydia FERREIRA, loco M^e Chris VAN OLMEN, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. JOASSART, auditeur;

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

Considérant que le requérant est entré en service à la SNCB le 18 janvier 1993, en qualité de technicien mécanicien et qu'il est conducteur de train depuis le 21 juin 1999; que dans l'année précédant les faits de la cause, le requérant s'est vu infliger une retenue de traitement d'un cinquième, le 23 janvier 2007, et une retenue d'un cinquième de jour de traitement avec menace de révocation, le 6 mars 2007; que le 25 août 2007, il devait effectuer une prestation de 07h15 à 15h35; qu'à 05h05, il a téléphoné à la permanence 3x8 de la CTC Mons pour demander un congé d'urgence; que malgré que ce congé lui a été refusé par la permanence, le requérant ne s'est pas présenté; qu'une suspension de fonctions d'un mois a été proposée par son chef immédiat, Éric HENNUY, le 21 septembre 2007, pour le motif suivant :

" Motifs : 25/8/2007 : demande de congé d'urgence non justifié avec comme conséquence la suppression des trains 19954 et 19955 ainsi qu'un retard de 20 minutes au train 933";

que cette proposition de sanction disciplinaire a été remise au requérant contre accusé de réception le 2 octobre 2007; que le 4 octobre 2007, le requérant a transmis la justification suivante :

" Le 25 août, à la suite d'une chute dans l'escalier, je téléphone à la cellule 3 x 8 vers 4h45 du matin (possibilité de vérifier via le réseau Mobistar). J'annonce que je suis dans l'incapacité de me présenter et d'assurer le service FTY063R6 (7h15-15h35). C'est pourquoi je demande un congé d'urgence comme prévu dans les dispositions locales de la CTC Mons. Quelques jours plus tard, je justifie ce congé d'urgence par cette même raison. Il s'avère donc que le motif de la punition est mensonger car M. Hennuy affirme que ce congé demeure non justifié. Je précise que les autres conducteurs de Tournai demandant un congé d'urgence dont le motif n'a pas été accepté, subissent une amende de 5 €. De plus, la demande de congé est le 25 août 07 et la proposition de suspension des fonctions est datée du 21 septembre 07, soit presque 1 mois plus tard. Ce but est de m'infliger une proposition de révocation (supérieur à la proposition de suspension de fonctions). M. Hennuy essaie de me révoquer sans motif réel.

En ce qui concerne la suppression des trains E19954-E19955, il est à noter que ces trains circule[nt] respectivement avec horaires 14h32-14h50 et 15h05-15h23 (voir annexe). Cela laisse donc plus de 9H de temps libre à la cellule 3x8 pour faire assurer ces trains. Ces trains supprimés sont donc à enregistrer pour un

manque de personnel des conducteurs de trains et non par mon absence pour mal de dos.

De plus, M. Hennuy affirme que le train E933 a subi un retard de 20 minutes. Je constate que dans le service FTY063R6 (7h15-15h35), le conducteur ne doit pas assurer ce train. Dès lors, comment M. Hennuy peut-il affirmer qu'un conducteur est responsable du retard d'un train alors qu'il n'assure pas la conduite.

Enfin, je précise que les punitions précédentes (1/5 jour – 1/5 jour + menace de révocation) sont totalement à l'encontre de la réglementation. Mon avocat et moi-même pouvons [sic] le prouver.

Messieurs les dirigeants de la SNCB, je subis un harcèlement de la part de Messieurs Hennuy et Majdany depuis le début de cette année et à ce jour, il m'est difficile d'assurer la conduite des trains en toute sécurité";

que le 8 octobre 2007, le chef immédiat du requérant, Éric HENNUY, a donné son avis sur la justification de celui-ci, dans les termes suivants :

" Mr Brouillard n'a pas présenté de document (certificat médical) prouvant qu'il était dans l'impossibilité d'effectuer sa prestation. Son absence a bien engendré des suppressions de train :

La permanence 3x8 de la CTC Mons a agité [sic] de manière optimale et n'a pas attendu pour pallier l'absence de Mr Brouillard : les 8 premiers trains sur 10 de la prestation ont été assurés : seuls les trains 19954 et 19955 n'ont pu être assurés.

Le retard du 933 est une conséquence de l'absence de Mr Brouillard dû à la réorganisation en urgence que la permanence a dû réaliser avec les conducteurs du dépôt de Mons.

En ce qui concerne l'argument avancé par Mr Brouillard selon lequel il manque de personnel je réponds qu'au mois de septembre 2007 il y avait un effectif de 60 CT pour un cadre calculé de 59, il ne peut invoquer ce fait.

L'importance de la sanction est justifiée par le respect de la gradation des sanctions (voir la liste des punitions depuis 1 an). Si la punition date du 21/09 alors que les faits ont eu lieu le 25/08, c'est que M Brouillard était en congé long termes dans le mois de septembre et que je voulais que l'instructeur du dépôt de Tournai lui remette lui-même la punition au lieu de l'envoyer à son domicile (expérience d'un pli recommandé envoyé chez lui dont il n'a jamais accusé réception).

Mr Brouillard évoque le fait que certains de ses collègues s'en sortent avec une simple retenue sur prime alors qu'ils ont demandé un congé d'urgence jugé abusif. L'avis 46PR/2001 (annexe 4) le prévoit effectivement et je dois dire que le plus grand bénéficiaire de cette mansuétude a été M Brouillard lui-même qui a eu 5 retenues sur prime sans sanction disciplinaire en moins de 2 ans pour motifs divers : absence, arrivée tardive, congé d'urgence abusif, retard dans l'annonce de couverture médicale.

Mr Brouillard a donc eu de multiples chances de rentrer dans le rang - y compris une entrevue avec moi dans mon bureau en Août 2006 - il s'en est moqué.

Pour terminer chaque sanction a été faite dans le respect des règles statutaires excluant toute possibilité d'harcèlement";

que par un courrier recommandé du 19 février 2008, le requérant a été informé que son dossier serait examiné par le conseil d'appel le 12 mars 2008; qu'à cette date, le conseil d'appel a donné l'avis suivant :

" Vu les pièces du dossier

Ouï :

- le rapporteur et son exposé;
- le prévenu dans ses moyens de défense;
- le défenseur de l'agent en cause, Maître Wattiez Amandine, avocat;

- le chef immédiat de l'appelant, M. Hennuy Éric Ingénieur industriel;
Après en avoir délibéré;
Attendu que les faits, tels que repris au P255, sont établis (unanimité);
Attendu que la sanction proposée est proportionnée aux faits reprochés à l'intéressé, compte tenu de ses mauvais antécédents disciplinaires;
Vu les paragraphes 1 à 4, 11, 17, 101 à 105, 117 et 122 du RGPS Fascicule 550 (Règlement disciplinaire);
Vu l'article 13 du chapitre XIV du Statut du personnel;
Par ces motifs,
Le Conseil se rallie à la proposition du groupe SNCB et propose d'infliger à l'intéressé la suspension des fonctions pour une durée d'un mois (unanimité)";

qu'en annexe à cet avis figure un rapport du service "SNCB HOLDING - Human Resources. H-HR.152 Section 53", daté du 14 février 2008 et signé par G. VANDROOGENBROECK, chef de division, et contenant l'avis suivant :

" (...)

Avis de SNCB Holding - Direction Human Resources

Dans sa justification, M. BROUILLARD affirme avoir été dans l'incapacité de se présenter au travail suite à un accident (chute dans l'escalier). Un tel événement peut bien sûr entraîner une incapacité de travail pour maladie/blessure sur production d'un certificat médical valide. Mais il ne peut cependant pas être toléré qu'un agent exécutif échappe à tout contrôle en abusant d'une procédure de congé d'urgence réservée exclusivement à des urgences réelles et qu'il provoque de la sorte des problèmes pour ses collègues et pour le service des trains. En l'absence d'un certificat médical attestant que l'intéressé était dans l'impossibilité d'assurer sa prestation, sa demande de congé d'urgence est à considérer comme injustifiée.

Par ailleurs, il est à remarquer que cet agent est un absentéiste notoire : sur les 9 punitions subies jusqu'à présent, 6 sont motivées par des abandons de services ou des absences injustifiées. Ces sanctions n'ont cependant jamais pu inciter l'intéressé à s'amender et la menace de la révocation dont était assortie la dernière punition n'a pas eu plus d'effet. De toute évidence, l'agent se moque complètement des sanctions qu'il peut encourir. De plus, les «justifications» avancées par M. BROUILLARD (quand il daigne se justifier) à l'occasion de ces sanctions sont révélatrices du manque de respect et de sérieux de l'agent.

En mars 2007, une plainte auprès du service externe de prévention (CPS) a donné lieu à une enquête approfondie par le service d'inspection H-HR. 114, sans qu'aucune anomalie ait pu être constatée dans les procédures suivies par la CTC Mons. En conséquence, la nécessité de respecter certaines obligations ainsi que les règles en vigueur a été rappelée a [sic] l'intéressé en mai 2007.

Les absences imprévues de l'intéressé compromettent l'organisation du service des trains et il est bien évident que le Groupe SNCB ne peut pas continuer à tolérer plus longtemps ce type de comportement qui nuit à la bonne marche du service ainsi qu'à l'image de marque du groupe SNCB car les retards et les suppressions de trains sont bien sûr une source d'importants désagréments pour la clientèle.

Compte tenu de ses mauvais antécédents disciplinaires, de son indifférence manifeste aux sanctions et eu égard aux dispositions des paragraphes 1 et 11 du RGPS 550, j'appuie la proposition de suspension de fonctions d'un mois introduite à charge de M. BROUILLARD, en espérant que l'intéressé réalisera qu'il s'agit du dernier avertissement avant la mesure extrême";

que le 17 mars 2008, le comité de direction de la partie adverse a décidé d'infliger au requérant une suspension des fonctions d'un mois; que cette décision, qui constitue l'acte attaqué, est rédigée comme suit :

" BROUILLARD Michaël - 0830 7304 9
Conducteur de train- SNCB Technique et Production – CTC Mons

Vu le dossier disciplinaire de l'intéressé;
Vu la proposition de punition du 21 septembre 2007;
Vu l'avis émis par le Conseil d'appel en sa séance du 12 mars 2008;
Attendu que les faits, tels que repris au P255, sont établis;
Attendu que la sanction proposée est proportionnée aux faits reprochés à l'intéressé, compte tenu de ses mauvais antécédents disciplinaires;
Vu les paragraphes 1 à 4, 11, 17, 101 à 105, 117 et 122 du RGPS Fascicule 550 (Règlement disciplinaire);
Vu l'article 13 du chapitre XIV du Statut du Personnel;
Après en avoir délibéré et pour les motifs cités ci-dessus, le Comité de direction décide d'infliger à l'intéressé la suspension de fonctions d'un mois.";

que cette décision a été notifiée au requérant par un courrier recommandé du 19 mars 2008, réceptionné le 22 mars 2008, et dans lequel il est précisé que la suspension prendra cours le 7 avril 2008;

Considérant que le requérant prend un premier moyen, de "l'incompétence de l'auteur de l'acte"; qu'il fait valoir qu'en vertu de l'article 17 du fascicule fixant le règlement de la SNCB, "s'il y a comparution devant le Conseil d'appel, la décision appartient au directeur du personnel, au directeur général ou au Conseil d'administration", de sorte que le comité de direction n'était pas compétent pour prendre ce type de décision; qu'à la partie adverse qui répond que le requérant se fonde manifestement sur les dispositions de l'ancien statut du personnel, lequel n'est plus d'application depuis le 8 février 2007, ce dernier réplique qu'aucun élément du dossier ne permet de déterminer la date exacte à laquelle le statut aurait été modifié et qu'il n'a jamais eu connaissance d'une quelconque modification du fascicule 550; que, dans son dernier mémoire, le requérant soutient qu'il appartient à la partie adverse d'apporter la preuve irréfutable de la réglementation applicable en l'espèce, ce qui n'est manifestement pas le cas, et que rien dans la réglementation déposée ne permet de dire qu'elle était en vigueur au moment où la décision a été prise;

Considérant que l'article 13 du chapitre XIV "Statut disciplinaire" du Statut du personnel de la SNCB Holding, en vigueur depuis le 8 février 2007, est ainsi rédigé :

" Art. 13 Décision

Après examen, le Conseil d'appel envoie le dossier, accompagné de son avis motivé, au directeur général de la direction Human Ressources de la SNCB Holding ou au Comité de direction de la SNCB Holding selon le cas.

Il mentionne par quel nombre de voix, pour et contre, le vote a été émis et, si l'avis préconise la réintégration d'un agent démis d'office, il propose les conditions de sa réintégration.

La décision appartient :

1° si la sanction contre laquelle l'agent a interjeté appel est la retenue de traitement motivée par une faute contre la sécurité du trafic définie par le règlement :

- au directeur général de la direction Human Ressources de la SNCB Holding, pour ratifier l'avis du Conseil d'appel ou pour prendre une mesure plus favorable à l'agent que celle préconisée par ledit Conseil;
- au Comité de direction de la SNCB Holding, sur proposition du directeur général de la direction Human Ressources de la SNCB Holding pour prendre une mesure plus défavorable à l'agent que celle préconisée par le Conseil d'appel.

2° dans les autres cas :

- au Comité de direction de la SNCB Holding pour ratifier l'avis du Conseil d'appel ou pour prendre une mesure plus favorable à l'agent que celle préconisée par ledit Conseil;
- au Conseil d'administration de la SNCB Holding, sur proposition du Comité de direction de la SNCB Holding pour prendre une mesure plus défavorable à l'agent que celle préconisée par le Conseil d'appel, sauf en cas de retrait de fonctions par mesure d'ordre, auquel cas la décision appartient au Comité de direction de la SNCB Holding.

La décision est notifiée au Conseil d'appel";

Considérant que la suspension des fonctions pour une durée d'un mois attaquée n'étant pas la sanction visée au 1° de l'article 13, précité, la décision, qui ratifie l'avis du conseil d'appel, devait, conformément au 2°, premier tiret et comme cela a été le cas en l'espèce, être prise par le comité de direction; que la circonstance que le point 17 du règlement général du personnel et des services sociaux, "Fascicule 550 - Règlement disciplinaire" prévoit que "s'il y a comparution devant le Conseil d'appel, la décision appartient au directeur du personnel, au directeur général ou au Conseil d'administration (Statut du Personnel - Chapitre XIV - article 14)" est, en l'occurrence, sans pertinence; qu'en effet, comme l'indique la partie adverse, cette disposition a été implicitement abrogée suite à l'entrée en vigueur de la version amendée du Statut du personnel au 8 février 2007; que, comme en atteste le renvoi que fait le point 17 susvisé du fascicule 550 à l'article 14 du chapitre XIV du Statut du personnel, cette disposition n'est plus d'actualité, puisque l'article 14 en question, tel que désormais en vigueur, vise uniquement l'organisation des séances du conseil d'appel, mais en aucun cas le processus décisionnel qui suit; qu'il convient dès lors d'avoir uniquement égard à l'article 13, précité, pour désigner l'autorité compétente pour adopter l'acte attaqué, en l'occurrence, le comité de direction de la partie adverse; que le premier moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de "la violation du principe de proportionnalité / abus d'autorité / principe général de bonne administration"; qu'il soutient qu'il est manifestement abusif dans le chef de la partie adverse d' "infliger une suspension de fonctions d'un mois sur base d'un congé d'urgence injustement refusé", d' "apprécier à géométrie variable, la notion d'urgence et de laisser l'appréciation de cette notion au libre arbitre d'un agent administratif",

de "tenir pour établis des antécédents disciplinaires alors qu'il ressort d'une analyse concrète que ces décisions sont entachées d'illégalité" et de "ne pas avoir tenu compte du harcèlement systématique dont [il] fait l'objet"; qu'il reproche encore à la partie adverse de n'avoir sanctionné, pour des mêmes faits, d'autres chauffeurs de train, que d'une amende de 5,- euros; qu'il lui reproche également d'avoir fait fi de l'article 11, alinéa 1^{er}, G, du fascicule 542 titre 1, chapitre 2 du règlement du personnel qui impose au chef immédiat de tout mettre en œuvre pour accorder le congé sollicité, congé qui, au demeurant, est imputé sur les congés des agents à telle enseigne qu'il n'y a aucun privilège ni détournement dans le chef de ce dernier lorsqu'il demande un congé d'urgence; qu'en réplique, le requérant affirme "qu'une justification écrite a été adressée" et "qu'il est étrange que ce document n'apparaisse pas au dossier administratif alors que, dès le 4 octobre 2007, par la voie hiérarchique, [il] avait confirmé s'être justifié quelques jours après le 25 août 2007 de son absence"; que, dans son dernier mémoire le requérant remet encore en cause la personne du service 3x8 qui a réceptionné l'appel en urgence deux heures avant sa prise de service, estimant qu'il n'était pas habilité pour vérifier la véracité de l'incapacité de travail du travailleur et soutient qu'il n'a eu des problèmes que lorsqu'il a travaillé à Tournai et qu'avant et après son passage, soit en 2009 - 2010 - 2011, il n'a jamais eu le moindre problème;

Considérant que le rapport entre les faits en cause, à savoir une absence injustifiée -suite à une demande injustifiée, deux heures avant la prise de service, d'un congé d'urgence-, et la sanction prononcée par l'acte attaqué n'est pas manifestement disproportionné, compte tenu, en particulier, des antécédents du requérant dans l'année précédant les faits incriminés; que concernant ces antécédents, le requérant ne saurait être suivi lorsqu'il prétend en contester le bien-fondé, dès lors qu'ils ressortent de décisions individuelles désormais définitives; que quant à l'absence de justification, le dossier administratif comme le dossier de pièces du requérant ne permettent pas d'établir si, lors de son entretien téléphonique avec la permanence de la cellule 3x8 de la CTC Mons le 25 août 2007, le requérant a mentionné la raison de cette demande, à savoir une chute dans les escaliers et un mal de dos consécutif; que le rapport journalier de la permanence 3x8 de ce jour indique uniquement l'heure de l'appel, la demande d'un congé d'urgence et son refus; qu'il ressort, par contre, du dossier administratif que, dans le cadre de la procédure disciplinaire, l'agent qui a reçu la communication téléphonique du requérant à la cellule 3x8 le 25 août 2007, à 5h05, a fait une déclaration écrite à ce sujet en date du 6 novembre 2007, dans laquelle il a indiqué que le requérant "a exigé [un] congé d'urgence sans justification"; que le requérant a certes indiqué, dans sa justification du 4 octobre 2007 suite à la proposition de sanction disciplinaire, avoir justifié son congé d'urgence "quelques jours plus tard"; que dans son mémoire en réplique, il s'étonne d'ailleurs que la justification écrite qu'il a donnée à la partie adverse

"n'apparaisse pas au dossier administratif alors que, dès le 4 octobre 2007, par la voie hiérarchique, [il] avait confirmé s'être justifié quelques jours après le 25 août 2007 de son absence"; que force est cependant de constater que le requérant ne précise pas quel document aurait effectivement été produit à cette fin ni à quel moment exactement; que tout au plus produit-il dans son dossier de pièces une série de photos de l'escalier dans lequel il aurait chuté le 25 août 2007 ainsi qu'une déclaration de sa fiancée, indiquant notamment qu'il présentait, suite à sa chute, des ecchymoses et des éraflures; que ces documents ne sont pas datés et le contexte de leur production n'est pas précisé; qu'il ne semble en tous cas pas, compte tenu des explications données dans son mémoire en réplique, qu'il s'agisse de la justification qu'il aurait fournie "quelques jours" après le 25 août 2007; que le requérant ne démontre, en tout état de cause, pas en quoi la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en ne considérant pas comme admissible son explication -tant le motif de la chute dans les escaliers que les documents le cas échéant produits pour tenter de l'étayer- pour justifier son absence suite à une demande de congé d'urgence refusée le 25 août 2007; que le fait qu'un agent fournisse une explication ne suffit, en effet, pas encore pour conclure que l'absence, malgré le refus de la permanence de la cellule 3x8 de la CTC de Mons, était justifiée; qu'encore faut-il que l'autorité examine l'explication fournie dans ce cadre et décide si cette "justification" est effectivement admissible; qu'à défaut d'acceptation de l'explication avancée par l'agent ayant demandé un congé d'urgence, l'absence ne peut qu'être considérée comme injustifiée; qu'en l'occurrence, au vu notamment de ses antécédents disciplinaires, il n'apparaît pas manifestement déraisonnable d'avoir considéré, compte tenu du motif invoqué par le requérant pour justifier son absence du 25 août 2007, malgré le refus de sa demande de congé d'urgence par la cellule 3x8, que tout au plus un certificat médical aurait pu être de nature à offrir un fondement admissible à sa demande; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen de "la violation de la loi sur le harcèlement moral"; qu'après avoir cité l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il fait valoir qu'il est incontestable que les préposés de la SNCB savaient parfaitement qu'une plainte du chef de harcèlement avait été déposée et qu'au vu du dépôt de cette plainte, l'autorité administrative aurait dû nécessairement surseoir à statuer dans l'attente du résultat qui y serait réservé; qu'en réplique, le requérant admet que la partie adverse n'était effectivement pas tenue de surseoir à statuer en application de la disposition invoquée au moyen; qu'il se prévaut toutefois du "principe de bonne administration" pour prétendre que la partie adverse aurait néanmoins dû agir de la sorte;

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

" § 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";

Considérant qu'il ressort tant du dossier administratif que du dossier de pièces du requérant que celui-ci n'a effectivement déposé une plainte formelle pour harcèlement qu'en date du 21 mars 2008, soit après que l'acte attaqué a été adopté et lui a été notifié; que, de surcroît, l'acte attaqué n'emporte ni une rupture du lien de travail ni une modification des conditions de travail du requérant, de sorte que l'article 32tredecies, § 1^{er} de la loi 4 août 1996, précité, n'est, en tout état de cause, pas applicable au cas d'espèce; que le moyen n'est pas fondé; qu'enfin, en ce qu'il invoque pour la première fois, dans le mémoire en réplique, la violation du "principe de bonne administration", non autrement précisé, le moyen est irrecevable,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le huit janvier deux mille treize par :

M.	VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
M.	KOVALOVSKY,	conseiller d'État,
M.	CAMBIER,	conseiller d'État,
M ^{me}	DRAPIER,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

B. DRAPIER.

J. VANHAEVERBEEK.