

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 234.012 du 3 mars 2016

A. 217.494/VIII-9875

En cause : **XXXX**,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jérôme SOHIER et
Maxime CHOMÉ, avocats,
avenue Emile De Mot 19
1000 Bruxelles,

contre :

la province de Namur,
représentée par son collègue provincial,
ayant élu domicile chez
M^e Pierre JOASSART, avocat,
boulevard du Souverain 36
1170 Bruxelles,

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE DES RÉFÉRÉS,

Vu la requête introduite le 5 novembre 2015 par XXXX tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "l'arrêté du Collège provincial de la Province de Namur du 8 octobre 2015, le mettant en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service pour une durée indéterminée" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Vu le rapport d'Alain LEFEBVRE, premier auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État;

Vu l'ordonnance du 25 janvier 2016 fixant l'affaire à l'audience publique du 1^{er} mars 2016;

Vu la notification de l'ordonnance de fixation et du rapport aux parties;

Entendu, en son rapport, Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, M^e Jérôme SOHIER, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Pierre JOASSART, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Alain LEFEBVRE, 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 1^{er} mars 1994, le requérant est engagé par la partie adverse comme secrétaire d'administration sous statut ACS et affecté au XXXX en qualité de conservateur.

2. Le 10 février 2000, il est nommé au grade d'attaché spécifique, son affectation restant inchangée.

3. Le 24 juin 2005, il est nommé en qualité de directeur du XXXX à titre de stagiaire.

4. Le 24 novembre 2006, il est nommé directeur à titre définitif au service des XXXX, à partir du 1^{er} juillet 2006.

5. Le 2 juillet 2013, XXXX, personne de confiance au service de Prévention écrit à XXXX, directeur général, et à XXXX, inspecteur général :

" Plusieurs personnes m'ont contactée concernant leur situation au XXXX. Elles font état de relations de plus en plus tendues avec leur directeur, parlent de comportements «harcelants» vis-à-vis du personnel féminin (provincial et de la société archéologique), d'un abus d'alcool qui se fait de plus en plus manifeste pendant les heures de travail et qui ont un impact sur ses communications aussi bien avec son personnel qu'avec des personnes extérieures au XXXX. Les personnes qui m'ont appelée l'ont fait séparément et ont rapporté qu'elles s'inquiétaient pour leurs collègues, pour la santé du directeur, pour le fonctionnement et l'image du XXXX, elles parlent d'une situation qui a maintenant atteint un niveau d'urgence ... Peut-être faudrait-il convoquer le directeur ? Et/ou faire une visite sur place ?".

6. Lors d'une réunion tenue le 4 décembre 2013 entre le requérant, XXXX et XXXX, il est convenu de mettre sur pied une analyse organisationnelle par le XXXX et une démarche de coaching personnalisé pour le requérant.

7. S'en sont suivis des échanges de correspondance entre les différents intéressés. Le requérant fait état de problèmes organisationnels (exiguïté des locaux, manque de personnel, nécessité d'actualiser les rôles et responsabilités) ainsi que de manquements professionnels et d'attitudes inadéquates de certains membres du personnel (notamment une agression physique dont il a été l'objet au mois de mai 2013 par le conjoint d'un membre du personnel). Il propose qu'un CAF (cadre d'auto-évaluation de la fonction publique) soit mis en place pour permettre aux agents de mettre à plat, de façon collective et participative, les forces et les faiblesses de l'institution. Il propose également un coaching pour lui-même et ses deux adjoints directs en charge du personnel ainsi qu'une formation en "management participatif". Il mentionne avoir signalé certains problèmes depuis près d'un an, sans qu'il en ait été tenu compte. Il regrette également l'impunité de certains manquements et l'absence de réaction de sa hiérarchie suite à l'agression dont il a été victime. Pour sa part, XXXX met plus directement en cause le requérant, notamment en écrivant "[...] il vous a été demandé de nous faire part de vos besoins en terme de développement personnel pour assurer votre fonction avec plus de sérénité. Votre rapport comprend des mesures organisationnelles qui peuvent être légitimes mais il ne montre pas l'existence d'une analyse du management du Directeur" et "[...] encore une fois, un coaching personnel, en particulier lorsqu'il vise des thématiques relationnelles, doit partir de besoins individuels identifiés. C'est ce travail préalable qui vous a été demandé lors de notre rencontre avec Madame XXXX et, à la lecture de votre courrier du 16 décembre dernier, je ne constate pas que le travail ait été réalisé".

8. Entre-temps, selon la partie adverse, à la fin de l'année 2013, plusieurs responsables administratifs et politiques sont alertés par des membres de la cellule d'accueil du XXXX, dont XXXX et XXXX, du comportement du requérant considéré comme inadéquat. En effet, un incident mettant en cause la sécurité du " XXXX " avait eu lieu le 1^{er} décembre 2013 et avait fait l'objet d'un courrier de "remontrance" du requérant à l'égard de XXXX et XXXX. Ces deux agents ont ensuite donné leur version de l'incident évoquant des "allégations fallacieuses" émises par le requérant, faisant état d'insultes ("incapable" et "imbécile"), d'un "état d'ébriété manifeste" du requérant quand celui-ci est arrivé au XXXX, et d'un "comportement bestial (bandes d'imbéciles et d'incapables, ta carrière à la province est terminée, foutez-moi le camp, ...)".

9. Le 10 décembre 2013, une lettre de soutien au requérant, signée par onze agents est envoyée à XXXX et à des responsables politiques de la province. Ils y mentionnent : "Notre travail au quotidien au XXXX est devenu difficile à cause de l'attitude négative et non constructive de certains de nos collègues. Ceux-ci font

régner une ambiance néfaste à la cohésion de l'équipe et au bon aboutissement des projets. [...]".

Cependant, en janvier 2015, certains signataires expliquent que la lettre du 10 décembre 2013 avait pour but de prendre position dans un conflit opposant le requérant à un membre du personnel, XXXX. Ils regrettent que ce document ait été utilisé, de manière plus large, pour défendre les attitudes et agissements du requérant. Ils souhaitent désavouer leur signature et se désolidariser de celui-ci. Ils mentionnent que la situation au XXXX ne cesse de se dégrader à cause de ses attitudes dictatoriales exacerbées par l'alcoolisme.

10. Le 29 janvier 2014, le requérant, XXXX, XXXX et XXXX marquent leur accord sur le mandat qui sera donné au XXXX pour l'analyse organisationnelle. Le 6 février 2014, XXXX précise que l'analyse du XXXX portera uniquement sur les aspects organisationnels et non sur les aspects relationnels. Par ailleurs, les deux présidents successifs de la XXXX n'ont pas souhaité, dans un premier temps, que le personnel de celle-ci participe à l'analyse menée par le XXXX.

11. Parallèlement, XXXX charge le service de Prévention et de Médecine du Travail d'assurer la mission de coaching. Des réunions de coaching ont lieu les 10 et 17 février 2014, la responsable de ce coaching, XXXX, se montre cependant pessimiste car, selon elle, le requérant ne remet pas suffisamment en cause son fonctionnement. Cette analyse était fondée sur les réunions elles-mêmes mais également sur les procès-verbaux de celles-ci établis par le requérant. Un contrat de coaching est tout de même établi par XXXX le 9 avril 2014, formalisant l'engagement de chaque partie dans le processus de coaching et synthétisant les modalités et objectifs de celui-ci. Le requérant n'a pas marqué son accord sur le texte proposé, se déclarant "surpris des termes envisagés pour ce contrat, lesquels ne correspondent en rien au contexte précis relevé lors des réunions tenues à la Direction générale en votre présence ou non. Les formulations utilisées sont partiales et stigmatisantes, elles contiennent des interprétations erronées aux allures de données avérées qui se révèlent infondées. Elles me transforment, en définitive, en fauteur de trouble". Il propose une nouvelle formulation du contrat que XXXX ne peut accepter. Celle-ci propose, dès lors, de mettre fin au coaching.

12. Le 13 mai 2014, XXXX rencontre le requérant.

13. Le requérant lui écrit, le 14 mai 2014, qu'il est satisfait de l'entrevue constructive et se réjouit de la confiance sous le sceau de laquelle elle a été placée. Il indique, cependant, regretter l'arrêt du coaching et insiste pour qu'un accompagnement "management coaching" puisse avoir lieu, précisant qu'"il s'agit

bien d'une volonté d'être à la pointe en matière de performance et non d'une reconnaissance de supposées carences au niveau des capacités de gestion". Il revient également sur certains points de la discussion.

14. XXXX lui répond le 22 mai 2014. Il s'étonne, tout d'abord, du besoin du requérant "après chacune de vos entrevues avec moi ou avec votre hiérarchie, d'établir un type de «PV» qui est par ailleurs sélectif et déformé". Il réitère son "seul souhait qui est celui de voir fonctionner le XXXX de façon efficace et dans la sérénité". Enfin, il prend note de la volonté du requérant de relancer son coaching mais précise que "toute entreprise de coaching nécessite évidemment une remise en question personnelle. Or, celle-ci ne transparaît malheureusement pas à la lecture de votre courrier".

15. Le 2 juin 2014, XXXX, président de la XXXX depuis le 22 mai 2014, prend position à propos de l'audit de la XXXX. Ce courrier ne contient aucune appréciation négative sur le requérant, indiquant, au contraire, que la proposition d'une démarche "CAF" lui revenait, qu'il avait "pleinement assuré les relais nécessaires", et faisant état du "lien au quotidien qu'effectue sur place [le requérant] qui remplit loyalement le rôle de relais qui lui a été confié par les deux parties".

16. Cependant, le 11 décembre 2014, XXXX ayant fait part quelque jours plus tôt à XXXX, XXXX et XXXX d'un comportement conflictuel sur le plan professionnel du requérant, une rencontre a lieu avec ce dernier. Selon la partie adverse, le requérant se serait engagé à être exemplaire dans sa fonction et à ne rien faire qui mettrait à mal la relation avec la XXXX. Selon le requérant, ses soi-disant problèmes d'alcoolisme auraient également été abordés. Il aurait proposé d'effectuer des tests sanguins afin de se disculper, ce qui aurait été refusé.

17. Le 18 décembre 2014, le conseil d'administration de la XXXX accepte la mise en congé provisoire du requérant de ses fonctions au sein de la XXXX pour une durée indéterminée "à sa demande et pour raisons de santé". Il précise que cette décision concerne, en particulier, la qualité de conservateur des collections de la XXXX du requérant. Dans un courrier à XXXX du 21 janvier 2015, il indique avoir demandé et obtenu une modification du procès-verbal de la réunion du conseil d'administration de la XXXX en ce sens que sa "mise en congé volontaire est à placer sous l'égide de l'apaisement", son état de santé ne posant "aucun souci particulier". Il mentionne également que, depuis sa mise en congé, des sommes dont dispose la XXXX "ne sont plus affectées strictement au XXXX, au personnel mis à sa disposition ou à ses activités de partenariat, comme je veillais à ce que ce soit le cas antérieurement".

18. Le 16 janvier 2015, XXXX est interpellée par XXXX, directeur à la XXXX et administrateur à la XXXX, qui lui fait part d'une situation de plus en plus difficile avec le requérant.

19. Selon la requête, le requérant, par un courrier du 19 janvier 2015, attire à nouveau l'attention des autorités provinciales sur l'émergence d'une "situation néfaste pour l'avenir et qui tend à se développer", et dont il ne comprend pas toujours les "intentions sous-jacentes", en les invitant expressément à réagir et à faire preuve de transparence, sans que ce courrier, adressé au député-président du collège provincial, XXXX, à XXXX et à XXXX ne connaisse aucune suite, notamment pour des faits de diffamation dont le requérant se dit être l'objet.

20. Le 30 janvier 2015, un nouveau membre du personnel de la XXXX, XXXX, se plaint de ce qu'à plusieurs reprises le requérant l'a laissé travailler sur des projets avant de les abandonner pour des prétextes non crédibles. Il reproche au requérant de prendre seul toutes les décisions concernant le XXXX et de ne pas tenir compte de l'avis de ses collaborateurs.

21. Le 6 février 2015, le requérant se plaint de ce que XXXX et XXXX, inspecteurs généraux, ont débarqué à l'improviste dans son bureau afin de vérifier s'il n'était pas en état d'ivresse (quod non). Il déclare avoir proposé d'opérer séance tenante un prélèvement sanguin, ce que les inspecteurs généraux ont refusé. Selon le requérant, XXXX avait déjà effectué une visite le 13 janvier à 11h30 (heure de l'apéritif) pour un dossier d'une importance assez relative ne nécessitant aucune urgence et avait pu constater son état normal. Le requérant demande l'identité de ceux qui ont suscité la visite du 6 février 2015. Il attire l'attention sur le fait que ces visites impromptues sont de nature à accréditer auprès du personnel l'idée qu' "il n'y a pas de fumée sans feu" et réitère sa demande d'examens médicaux.

22. Le 24 février 2015, XXXX et XXXX rencontrent un administrateur et sept employés de la XXXX ainsi qu'un agent provincial qui remettent un réquisitoire accablant contre le requérant. La note d'observations le résume comme suit :

" Ce document faisait état de problèmes d'alcoolisme déjà dénoncés auprès de la XXXX, d'une personnalité «paranoïaque», «obsessionnelle» et autoritaire. Il faisait également état de problèmes de gestion (remboursement de frais non liés aux missions, détournement de collections, ...), de manque de reconnaissance, d'abus d'autorité, d'une diminution forte de la fréquentation du XXXX (passant de 15.000 à 8.000 visiteurs), de confiance rompue avec le personnel (ne tient plus son personnel au courant des projets, décide tout seul, met en place des réunions sans inviter la XXXX, problèmes de management et de leadership, monte les membres du personnel les uns contre les autres, absence de suivi des dossiers traités, ...) et de discrédit vis-à-vis des partenaires".

23. Le 10 mars 2015, le requérant transmet à XXXX et à XXXX les résultats de test médicaux établissant qu'il ne souffre d'aucun alcoolisme chronique ou même léger. Il demande le soutien de sa hiérarchie et que la lumière soit faite sur les agissements et les dénonciations erronées du personnel à son encontre.

24. Le 24 mars 2015, il interpelle une nouvelle fois XXXX sur des faits de "dénonciations calomnieuses", tout en s'interrogeant sur l'absence de réaction de sa hiérarchie sur les précédents faits similaires dont il avait été la cible. Il prétend, procès-verbal du "CoGes du XXXX" à l'appui, que XXXX a chargé des agents de le surveiller quant à sa consommation éventuelle d'alcool, de fraudes et d'événements suspects qui pourraient se produire au XXXX. Il s'inquiète également de l'audit qui serait pris en charge notamment par XXXX, dont l'a priori négatif à son encontre a déjà été mis en exergue à plusieurs reprises. Ce courrier est également resté sans réponse, nonobstant la demande expresse "que des mesures rapides et fermes soient prises pour assainir et rétablir un climat interne normal au sein du XXXX".

25. Le 27 mars 2015, il prévient XXXX qu'il a déposé plainte la veille auprès du procureur du Roi et auprès du Bien-être au travail du SPF Emploi contre XXXX et lui demande de prendre toutes les mesures utiles pour que le harcèlement cesse et qu'il puisse mener sa mission en parfaite sérénité.

26. Le 30 mars 2015, XXXX, XXXX et XXXX, personne de confiance, entendent individuellement chaque agent provincial affecté au XXXX. À l'issue des dix premières auditions, XXXX rédige un avis circonstancié mentionnant notamment :

" Les dix personnes entendues ont souligné que la communication avec la direction laissait fortement à désirer, voire était inexistante. Ils expliquent que le directeur semble véritablement se retrancher dans son bureau, porte fermée, que les contacts avec lui se font principalement par email ou par téléphone quand il répond. Outre le malaise que cette situation génère chez les membres du personnel qui ne savent pas comment se situer face à cette direction qui «se cache», certains expliquent qu'ils manquent d'informations et de consignes claires sur le travail qu'ils ont à faire, d'autres soulignent que leurs missions et leurs zones de responsabilités sont insuffisamment définies. Livrés à eux-mêmes, ils soulignent que les problèmes auxquels ils sont confrontés ne sont donc pas gérés et que cela a des conséquences négatives sur leur travail.

Cette situation finit par provoquer des tensions et des malentendus entre collègues entamant le climat général au sein du XXXX et la santé de certains travailleurs.

[...]

Cet état de fait ne semble pas être corrigé par les rares réunions mises en place par la direction. Les agents soulignent leurs frustrations quant à la manière dont celles-ci sont menées : sans ordre du jour (ou ordre du jour non respecté), sans concertation et non suivies d'effets. Ils mentionnent que ce qui y est décidé n'est pas appliqué, que des idées amenées par le personnel ne sont ni écoutées ni prises

en compte, que certains problèmes pratiques simples ne sont pas réglés et que la direction change d'avis au dernier moment.

Cette thématique se conclut par des propos tels que «il n'y a plus de management» et «on a besoin d'une structure pour avancer», on a l'impression qu'il n'y a plus de pilote.

Une autre thématique abordée par les agents est celle des relations avec la XXXX (XXXX). Suite à la fracture/rupture de confiance entre cette structure et le directeur, les membres du personnel se sentent en porte-à-faux avec leurs collègues de la XXXX et se posent des questions quant à la collaboration future. Cette situation est source d'inconfort et d'incertitude pour eux.

Un dernier point d'importance qui s'est dégagé des entretiens a trait à la phrase souvent répétée «diviser pour mieux régner». Le personnel a l'impression forte que le directeur cherche à les dresser les uns contre les autres pour masquer ses propres défaillances. Face aux problèmes amenés, sa réponse consiste trop souvent à accuser les autres (ceux qui ne sont pas présents) ou s'emporter sur ceux qu'il a en face de lui. Non seulement cela génère un ressenti négatif chez le personnel mais cela ne contribue pas à solutionner les problèmes.

Conclusion

[...]

D'un point de vue psychosocial, je ne peux que déplorer les effets de la situation actuelle sur les membres du personnel. À ce stade et au travers de ces entretiens, il est manifeste que la rupture de confiance entre le personnel et le directeur est totale. Comme ils l'ont dit eux-mêmes, ils ont l'impression que le directeur est en train de saboter de son propre fait ce qu'il a construit".

27. Le 1^{er} avril 2015, dans un courrier adressé à XXXX, le requérant critique la manière dont les auditions se sont passées, sans l'en informer. Il mentionne que sa demande de surseoir à ces auditions "vu le contexte de délation et d'affabulations mensongères instiguées par madame XXXX " n'a pas reçu de réponse. Il prétend que les "agents ont été contraints à signer une déclaration séance tenante lors de l'audition" et que "cette pression a entraîné une charge psycho-sociale que certains agents supportent mal". Il s'étonne que "vu la gravité des faits et la dégradation progressive de la situation dont vous avez été tenu au courant régulièrement, vous n'avez pas pris la peine de me contacter et de me rencontrer compte tenu de la charge psychologique que cela implique chez moi". Il demande que le service des XXXX puisse dépendre d'un autre inspecteur général pendant la durée de la procédure, que l'audit du personnel de la XXXX, qui a été soumis aux mêmes pressions, soit annulé et que le personnel "XXXX" et "province" ne soit plus approché par XXXX.

28. Le 3 avril 2015, XXXX répond qu'il compte bien rencontrer le requérant après les auditions, qu'il ne change rien à l'organisation hiérarchique et lui demande de l'avertir de toute situation qu'il considérerait comme potentiellement harcelante.

29. Le même jour, XXXX écrit à XXXX, notamment, qu'il "est très inquiet sur la suite car Monsieur XXXX se croit toujours dans une position de victime d'un complot et je crains que les relations journalières ne soient invivables pour le personnel. Nous allons réfléchir à une solution et essayer de trouver une personne «tampon» mais ce n'est pas facile".

30. A la suite d'un courrier du SPF Emploi et Travail du 10 avril 2015, la partie adverse met le requérant en contact avec le service externe de protection et de prévention au travail, à savoir SMPT-ARISTA.

31. Le 30 avril 2015 a lieu l'entretien personnel préalable avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux, XXXX.

32. Le 4 mai 2015, à la suite de cet entretien, le requérant transmet à la conseillère en prévention deux demandes d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement moral et risques psychosociaux remplies le 2 mai 2015. L'une est dirigée contre XXXX, l'autre contre XXXX. La conseillère en prévention les signe pour réception le 11 mai 2015.

33. Le 11 mai 2015, il prévient XXXX, député-président, de la situation de détresse morale dans laquelle se trouve sa collaboratrice directe, XXXX, victime de harcèlement moral de la part de trois de ses collègues.

34. Le 20 mai 2015, SPMT-ARISTA informe XXXX de ce que le requérant a introduit, le 11 mai 2015, une demande d'intervention psychosociale formelle individuelle pour harcèlement moral au travail le concernant à l'encontre de XXXX. SPMT-ARISTA rappelle que le travailleur qui introduit une telle demande bénéficie de la protection visée par la législation jointe en annexe de la lettre.

35. Le 8 juin 2015, XXXX communique à la partie adverse ses observations sur les rapports d'audit. Il mentionne, notamment, que le personnel ne supportait plus l'alcoolisme journalier du requérant, ses sautes d'humeur et ses attitudes de harcèlement, que d'importants interlocuteurs et partenaires de la XXXX avaient perdu toute confiance dans l'ASBL dirigée par le requérant, que celui-ci entravait le travail de la XXXX au sein du XXXX et nuisait sérieusement aux bonnes relations entre les deux institutions, que la situation de conflit engendrée par le requérant avait perduré, que les relations se dégradaient de plus en plus et que toute tentative de dialogue avec lui était impossible, l'intéressé se murant dans le silence ou le refus obstiné de faire quelque concession que ce soit.

36. Avec l'accord de XXXX, l'audit demandée au XXXX a finalement porté tant sur le personnel provincial que sur celui de la XXXX. Les deux rapports sont validés par le comité d'audit, le 18 juin 2015, et le collège provincial marque son accord sur les recommandations proposées le 9 juillet 2015.

Concernant le personnel de la XXXX, ce rapport mentionne notamment ce qui suit :

" Il a été fait état lors des entretiens de certains dysfonctionnements dans le chef de la fonction dirigeante du XXXX. Il existe toutefois peu ou pas de preuves documentées de ces manquements, la communication se faisant globalement de manière non formalisée. Ainsi nos demandes de production de mails et/ou de courriers étayant les faits évoqués n'ont pu être rencontrées à l'une ou l'autre exception près.

[...]

Le principal constat de la présente analyse est la rupture de confiance rendant la collaboration impossible dans l'état actuel des choses. Cette situation présente un risque non négligeable quant à la viabilité du partenariat avec la XXXX. En effet, les constats de la présente analyse mettent en exergue le danger que ce partenariat ne devienne caduc si les parties concernées ne retrouvent pas la volonté de travailler ensemble afin d'atteindre un objectif commun.

Les dysfonctionnements principaux dont il est fait état dans le chef de la fonction dirigeante sont sensiblement les mêmes que ceux établis dans la précédente analyse. Huit employés de la XXXX et l'administrateur délégué au personnel ont été entendus. Les principales faiblesses sont les suivantes :

- Le déficit en communication qui s'est aggravé au cours des derniers mois
- L'absence de délégation et de responsabilisation
- L'absence de clarté quant aux rôles et responsabilités des uns et des autres
- Une vision dépassée de la fonction muséale
- Des comportements inopportuns tant avec le personnel que lors de manifestations publiques.

Il convient de souligner qu'il semble que la fréquentation du XXXX est inversement proportionnelle au temps et à l'énergie investis par l'ensemble du personnel afin de mener à bien les projets.

Ainsi, une forte tendance à la baisse est constatée depuis quelques années avec un passage de 18.000 visiteurs/an à quelques 8.000 visiteurs/an actuellement et ce, malgré l'augmentation du nombre d'employés, une expertise, un savoir-faire et le financement dans le cadre de la reconnaissance en catégorie A du XXXX. À noter qu'il n'existe aucun outil permettant de mesurer l'impact du travail accompli : pas de retour formel, pas d'enquête de satisfaction. Avant de conclure, il nous paraît important de souligner le haut degré de motivation qui anime le personnel entendu. Le personnel de la XXXX partage les mêmes valeurs et la même volonté de faire aboutir les projets qui lui sont confiés".

37. Le 22 juin 2015 a lieu un entretien entre le requérant, XXXX, XXXX et XXXX faisant l'objet d'un compte-rendu que le premier signe avec la mention "Vu pour simple réception sous réserve d'une analyse du contenu" et sur lequel il fait part de ses observations le 26 juin 2015. Lors de cette réunion, le requérant relève qu'il lui avait été demandé d'être exemplaire en tant que directeur et de ne pas compromettre les relations avec la XXXX, ce qu'il a fait, notamment en se retirant temporairement

de celle-ci "pour assurer la stabilité des choses mais la situation s'est empirée durant ces trois mois (du 19 décembre au 18 mars)". Il mentionne que "la situation est aujourd'hui intenable dans la mesure où la hiérarchie a demandé au personnel de surveiller son directeur, donne des instructions directes au personnel sans information préalable du directeur et tient des réunions sur le XXXX sans la présence du directeur". Il rappelle qu'il s'est constamment senti contrôlé, ayant "vécu cinq visites inopinées de responsables administratifs ou politiques au XXXX pour me contrôler". Selon le requérant, "le résultat de cela est que le personnel se démotive, se radicalise, harcèle et tombe en incapacité de travail". Il "reconnait avoir commis certaines erreurs, comme celle d'avoir été chercher des points APE pour recruter du personnel à la XXXX. En amplifiant le nombre de membres du personnel j'ai cru améliorer les choses mais l'effet inverse s'est produit".

38. Le 29 juin 2015, à la demande de sa hiérarchie, le requérant remet un rapport concernant le contrôle des justificatifs de la subvention 2014 à la XXXX d'où il ressort que "d'une manière générale, les frais liés aux fonctions muséales auxquelles participe la XXXX pour le XXXX ne correspondent que pour partie à la réalité organisationnelle et financière présentée pour 2014". Ce rapport met en exergue une série de dépenses non justifiées régulièrement, de "doubles subventionnements" ou "d'imputations erronées", avec, pour conclusion, que "l'absence de correspondance entre les frais déclarés et ceux effectivement engendrés pour le XXXX est manifeste".

39. Le 9 juillet 2015, le collège provincial décide de transmettre officiellement les remarques formulées dans ce rapport au président de la XXXX "afin d'obtenir les explications ou autres pièces nécessaires pour réaliser le contrôle d'octroi avant de procéder à la liquidation du solde de la subvention 2014".

40. Le 10 juillet 2015 se tient le comité d'accompagnement entre la partie adverse et la XXXX. XXXX y dépose une note reprenant de façon non exhaustive des dysfonctionnements imputables, selon lui, au requérant.

41. Le 13 juillet, XXXX écrit au président du collège provincial que "à peine trois jours après notre réunion d'évaluation, à la suite de laquelle nous pouvions espérer une amélioration des relations XXXX-XXXX suite à vos recommandations, la politique de rejet de la XXXX par monsieur XXXX se poursuit et s'amplifie". Il fait état de non-respect du partenaire XXXX dans le cadre d'une exposition en préparation, ainsi que de problèmes liés à la sécurité des collections. Il ajoute :

" Ces fâcheux événements qui se répètent quasi chaque semaine, ne font qu'accroître notre conviction que Monsieur XXXX veut se débarrasser de la XXXX dont il n'est plus conservateur des collections en raison de son alcoolisme chronique, des relations désastreuses qu'il entretenait avec nos partenaires traditionnels, et de son incapacité à gérer du personnel et des projets, ainsi que l'ont confirmé les audits réalisés par vos services. Cela n'empêche nullement qu'il reste notre interlocuteur

dans le cadre de ses fonctions au XXXX et que nous respectons loyalement ses attributions administratives dans le cadre de la convention qui nous lie à la Province".

42. Le 22 juillet 2015, XXXX dépose plainte contre le requérant auprès du SPMT-ARISTA.

43. Le 30 juillet 2015, la partie adverse est informée par SPMT-ARISTA de ce que le requérant avait lui-aussi introduit une demande d'intervention psychosociale pour harcèlement moral contre XXXX.

44. Le même jour, SPMT-ARISTA écrit au requérant que sa demande d'intervention psychosociale formelle est acceptée "car la description que vous faites des faits peut avoir trait aux définitions légales de la violence, du harcèlement moral ou sexuel au travail".

45. Le 3 août 2015, XXXX informe XXXX d'un nouvel incident causé par le requérant (déclenchement de l'alarme et des fumigènes du trésor). Celui-ci répond en critiquant le fait que XXXX "s'immisce jour après jour un peu plus dans les affaires intérieures du XXXX" et fait rapport sur ce "non-événement".

46. Le 4 août 2015, SPMT-ARISTA écrit au requérant que l'examen de sa demande est toujours en cours.

47. Le même jour, le requérant adresse aux membres du collège provincial une note sur la situation du XXXX au 3 août 2015. Il y formule des "propositions concrètes et constructives de solutions". Plus précisément, il demande à être placé sous l'autorité d'un autre inspecteur général (que XXXX) et d'un autre directeur général (que XXXX), de détacher le XXXX sous l'autorité d'un autre inspecteur général, de désigner un médiateur extérieur.

48. Le 10 août 2015, le requérant est convoqué à une audition "en vue de procéder éventuellement à votre mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service". Il est précisé qu' "outre cette procédure, le Collège envisage de vous suspendre préventivement de vos fonctions afin de garantir le bon déroulement du service, et ce conformément aux articles 31 à 35 du statut organique des agents provinciaux".

49. Le requérant dépose une note et est entendu le 10 septembre 2015.

50. Le même jour, le collège provincial de la partie adverse suspend préventivement le requérant de ses fonctions dans l'intérêt du service, cette suspension

préventive devant "permettre au Collège provincial de disposer du temps nécessaire pour procéder à une analyse complète du dossier permettant ensuite de prendre une décision quant à une éventuelle mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou encore d'autres mesures pour rétablir le bon fonctionnement du XXXX, y compris celles proposées par XXXX lors de son audition".

51. Le 18 septembre 2015, le conseil du requérant émet des réserves quant à la légalité de la décision de suspension préventive mais informe la partie adverse que, compte tenu de son caractère limité dans le temps, le requérant, ne souhaitant pas envenimer les choses, n'introduira pas de recours.

52. Le 8 octobre 2015, le collège provincial de la partie adverse met le requérant en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service pour une durée indéterminée.

Il s'agit de l'acte attaqué, lequel lui a été notifié le 14 octobre 2015;

Considérant que le requérant rappelle, quant à l'urgence à agir, que l'écartement de ses fonctions de direction est justifié par la partie adverse comme nécessaire, eu égard à de multiples "déficiences" dans son chef, pour rétablir le bon fonctionnement et la sérénité au sein de son service; qu'il soutient qu'une telle décision lui cause un préjudice moral d'une gravité suffisante pour justifier la suspension de l'exécution de l'acte attaqué, puisqu'elle porte un discrédit sur ses compétences et qualités, non seulement auprès de ses collègues, de ses agents, mais également du public, voire de son entourage privé; qu'il relève également que l'acte attaqué a été relayé par la presse, où il a été annoncé notamment que "le Directeur et Conservateur du XXXX est écarté de ses fonctions. En cause, de très lourdes difficultés relationnelles" et où l'on évoque une "gestion et un comportement problématiques" (l'Avenir, édition du 8 octobre 2015); qu'il invoque également de la jurisprudence du Conseil d'État antérieure et postérieure à l'entrée en vigueur de la réforme de 2014;

Considérant qu'au regard de l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision; que suivant l'article 8, 4^o, de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État, la demande de suspension contient, en outre, un exposé des faits qui, selon le requérant, justifient l'urgence de la suspension demandée;

Considérant que, selon l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la suspension de l'exécution d'un acte administratif ne peut être ordonnée que s'il existe une urgence incompatible avec le traitement de l'affaire en annulation; que cette urgence ne peut être reconnue que lorsque le requérant établit que la mise en œuvre de l'acte attaqué présenterait des inconvénients d'une gravité suffisante pour qu'on ne puisse les laisser se produire en attendant l'issue de la procédure au fond; qu'il lui appartient donc d'exposer, in concreto, en quoi une annulation intervenant dans le délai habituel de traitement des dossiers serait, en raison des circonstances de la cause, impuissante à réparer de manière adéquate le préjudice matériel ou moral que lui cause l'exécution de l'acte attaqué; qu'en l'espèce, le requérant relève que l'écartement de ses fonctions de direction est justifié par la partie adverse comme nécessaire, eu égard à de multiples "déficiences" dans son chef, pour rétablir le bon fonctionnement et la sérénité au sein de son service; qu'il fait valoir qu'une telle décision lui cause un préjudice moral d'une gravité suffisante pour justifier la suspension de son exécution puisqu'elle porte un discrédit sur ses compétences et qualités, non seulement auprès de ses collègues, de ses agents, mais également du public, voire de son entourage privé, préjudice qui a été aggravé par la relation qui en a été faite dans la presse; qu'il apparaît cependant du dossier que le préjudice moral invoqué par le requérant est antérieur à l'acte attaqué puisque, à la suite des problèmes rencontrés, celui-ci a, dans un souci d'apaisement, été écarté, de son accord, dès le 18 décembre 2014, de ses fonctions de conservateur des collections de la XXXX (XXXX) et qu'il a, le 10 septembre 2015, fait l'objet, d'une mesure de suspension préventive de ses fonctions de directeur du XXXX (XXXX); qu'il ressort également de l'article de presse joint à la requête que le requérant et son conseil ont eux-mêmes contribué à la divulgation des informations qui y sont reprises; qu'il résulte de ces éléments que l'urgence n'est pas établie;

Considérant que l'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut; que la demande de suspension ne peut être accueillie;

Considérant que par un courrier du 22 février 2016, le requérant a sollicité la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir; que selon l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État, toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée;

Considérant qu'il n'y a pas lieu de s'opposer à cette demande,

D É C I D E :

Article 1^{er}

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité des personnes physiques ne sera pas mentionnée.

Article 3.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre des référés, le trois mars deux mille seize par :

Jacques VANHAEVERBEEK,
Béatrice DRAPIER,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

B. DRAPIER.

J. VANHAEVERBEEK.