

**CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.**  
**LE PRÉSIDENT DE LA VIII<sup>e</sup> CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ**  
**A R R Ê T**

n<sup>o</sup> 238.061 du 28 avril 2017

A. 221.195/VIII-10.366

En cause :           **ROSENOËR** Joëlle,  
                            ayant élu domicile chez  
                            M<sup>e</sup> Marc UYTTENDAELE, avocat,  
                            rue de la Source, 68  
                            1060 Bruxelles,

contre :

**le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,**  
représenté par son Président,  
ayant élu domicile chez  
M<sup>e</sup> Jérôme SOHIER, avocat,  
avenue Emile De Mot 19  
1000 Bruxelles.

---

*I. Objet de la requête*

Par une requête introduite le 12 janvier 2017, Joëlle ROSENOËR demande, d'une part, la suspension de l'exécution de "de la décision du 23 novembre 2016 de la mettre en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service avec effet immédiat" et d'autre part, l'annulation de cette même décision.

*II. Procédure*

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

M<sup>me</sup> Claudine MERTES, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport 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.

Le rapport a été notifié aux parties.

Par une ordonnance du 9 mars 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 28 avril 2017.

M<sup>me</sup> Pascale VANDERNACHT, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M<sup>e</sup> Marc UYTENDAELE, avocat, comparaisant pour la partie requérante, et M<sup>e</sup> Jérôme SOHIER, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M<sup>me</sup> Claudine MERTES, premier auditeur, a été entendue en son avis conforme.

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

### *III. Faits*

1. La requérante est née en 1957. Elle occupe, depuis juin 2008, la fonction de directrice d'administration (A3) à la direction de l'Infrastructure et Logistique.

2. Au mois de juin 2012, la requérante a déposé une plainte formelle pour harcèlement contre le directeur général/greffier adjoint du Parlement (Michel BEERLANDT), et le secrétaire général/greffier de l'époque (Serge GOVAERT).

3. Cette plainte a débouché sur un rapport du conseiller en prévention CESI du 26 février 2013 dont les conclusions ont été communiquées à la requérante par un courrier du 3 avril 2013.

4. La requérante ayant porté plainte auprès de l'Inspection du travail contre la manière dont le conseiller en prévention avait traité sa plainte, celle-ci a décidé de faire procéder à un nouvel examen de la plainte par un autre conseiller en prévention. Un autre rapport du CESI a ainsi été établi, le 6 septembre 2013. La partie adverse expose que les recommandations formulées par le CESI n'ont pas été mises en œuvre concrètement, en raison, d'une part, d'un congé pour maladie de longue durée de la requérante en 2013, et d'autre part, du départ à la retraite du greffier Serge GOVAERT, en novembre 2013.

5. Le 5 mars 2014, la requérante a déposé sa candidature à la fonction de greffier du Parlement bruxellois. Deux autres fonctionnaires, à savoir Luc DE VOS et Patrick VANLEEMPUTTEN, ont également posé leur candidature.

6. Dans le cadre de la révision de l'organigramme des services du Parlement, dont la direction Infrastructure et Logistique dirigée par la requérante, le Bureau du Parlement a décidé, par une délibération du 12 novembre 2014, d'organiser un marché public "en vue d'auditer l'organisation interne et le fonctionnement des services de la Direction infrastructure et logistique, et de formuler en la matière des recommandations au sujet de l'organigramme. Les prestations pour lesquelles on demandera prix comprennent à la fois une mission d'audit et de coaching des services concernés [...]".

En décembre 2014, le directeur général/greffier adjoint a donc lancé un marché public pour un audit partiel de l'administration, limité à la direction Infrastructure et Logistique et à la détermination de la place du service informatique dans l'organigramme.

Ce marché public d'audit a été attribué à la société MIELABELO.

7. Le 27 mars 2015, le Parlement a décidé de nommer Patrick VANLEEMPUTTEN en qualité de greffier / secrétaire général, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015.

Cette nomination a été attaquée par la requérante, par une requête du 11 mai 2015, qui a donné lieu à un arrêt n° 237.093 du 19 janvier 2017 ordonnant la réouverture des débats.

8. La requérante indique qu'elle a dû s'adresser à plusieurs reprises au CESI (entre autres les 11 février 2015, 2 octobre 2015, le 27 janvier 2016 et 13 juin 2016), soit pour demander de l'aide pour diminuer la charge psychosociale qui pesait sur les personnes du service technique, soit pour elle-même parce qu'elle subissait des mesures vexatoires et se voyait progressivement retirer l'autorité sur le personnel de sa direction.

9. La société MIELABELO a ainsi établi un document circonstancié portant une "analyse organisationnelle des départements I&L et IT du Parlement bruxellois", qu'elle a présenté lors de la réunion du Bureau du 27 janvier 2016.

10. Parallèlement à ce rapport d'audit, le conseiller en prévention CESI a déposé un rapport d'analyse des risques psychosociaux concernant l'ensemble des membres du personnel du Parlement.

11. Lors de sa réunion du 25 mai 2016, le Bureau du Parlement a délibéré sur ces audit et rapport, en constatant que "MIELABELO propose en fait d'adapter la structure des services en raison de problèmes afférents à une seule personne. La motivation d'une autre adaptation *a minima* se limitant à résoudre les situations problématiques individuelles mises en avant par le CESI, serait également la même. Du reste, MIELABELO n'est pas convaincu que le mode de fonctionnement de la directrice concernée changerait si son rayon d'action correspondait davantage à ses centres d'intérêt, ni même si elle pouvait compter sur un coaching personnel".

En conséquence, le Bureau a invité le greffier à établir "une note objective en collaboration avec le service du personnel, afin de faire un point plus complet de la situation individuelle de la directrice I&L".

12. Le 8 juin 2016, le Bureau a pris acte "du fait qu'en vertu du principe d'impartialité objective, vu son intervention personnelle dans le recours contre la nomination du Greffier formé devant le Conseil d'État par M<sup>me</sup> Joëlle ROSENOËR, directrice d'administration, le Greffier est empêché pour intervenir dans la situation individuelle de cette dernière. Par conséquent, c'est le greffier adjoint qui exerce ses compétences à l'égard de M<sup>me</sup> Joëlle ROSENOËR dans ce dossier". Il a ainsi chargé le greffier-adjoint "de lui faire, sur la base d'un dossier, des propositions sur la situation individuelle de la directrice de la Direction infrastructure et logistique qui respectent les dispositions statutaires".

13. La requérante indique avoir eu, à sa demande, le 13 juin 2016, un entretien avec une conseillère en prévention du CESI. Elle envisageait d'introduire une demande d'intervention psychosociale à caractère collectif, estimant que le harcèlement qu'elle subissait de la part de sa hiérarchie avait un impact collectif sur ses services et l'administration dans son ensemble.

14. Le 17 juin 2016, la requérante a reçu un courrier du directeur général l'informant qu'il ferait part au Bureau d'une proposition motivée de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et transmettant la note établie par lui en vue de la réunion du Bureau du 13 juillet 2016.

15. Le 20 juin 2016, le conseil de la requérante s'est, par courrier, adressé au Président du Parlement en ces termes :

" Monsieur le Président,

Ma cliente, Madame Joëlle ROSENOËR, a reçu ce vendredi 17 juin 2016 un projet de note au Bureau pour sa réunion du 13 juillet 2016 relatif à sa mise en disponibilité avec effet immédiat «dans l'intérêt du service».

Cette proposition de mise en disponibilité lui a été notifiée par un courrier du Directeur général dans le courant de l'après-midi. Cette démarche et ce timing privent ma cliente du délai pour présenter utilement ses moyens de défenses, dès lors que ses supérieurs hiérarchiques lui ont octroyé un congé du 25 juin au 6 juillet 2016 et qu'elle ne peut, pour des raisons de santé, surseoir à ce congé.

Je relève également d'ores et déjà qu'il n'a manifestement pas été tenu compte de la plainte pour harcèlement introduite par ma cliente contre Monsieur le Directeur général au mois de juin 2012.

Depuis ce moment, Monsieur le Directeur général ne dispose plus de l'impartialité requise pour instruire ce dossier.

Enfin, ce dossier étant apparemment instruit depuis des mois, il n'existe aucun motif impérieux justifiant qu'une décision soit prise à très bref délai, en plein mois de juillet, à la veille de la période des vacances parlementaires.

Je vous demande donc de postposer l'audition de ma cliente à une prochaine réunion du Bureau.

Ma cliente souhaite également recevoir, sans retard, une copie de l'ensemble des documents figurant dans son dossier afin de pouvoir préparer cet entretien, ce qui lui a été irrégulièrement refusé, sans motif valable, vendredi dernier.

[...]".

16. À la suite de ce courrier, la requérante s'est vu remettre une copie du dossier le 22 juin 2016, dont elle a accusé la réception.

17. Par un courrier du 1<sup>er</sup> juillet 2016, le conseil de la partie adverse a répondu à celui de la requérante que le Bureau avait fait droit à sa demande de report de l'audition, qui était ainsi fixée au 14 septembre 2016, et que, d'autre part, le délai pour communiquer ses observations écrites était reporté, comme souhaité, au 29 juillet 2016, compte tenu des congés jusqu'au 6 juillet 2016 dont avait bénéficié la requérante. Ce courrier a également répondu à l'interrogation du conseil de la requérante quant au respect du principe d'impartialité dans le chef du greffier adjoint Michel BEERLANDT dans les termes suivants :

" Enfin, s'agissant de votre interrogation quant au respect du principe d'impartialité, dès lors que la proposition de mise en disponibilité litigieuse a été émise par le greffier-adjoint M. BEERLANDT, contre lequel votre cliente aurait introduit une plainte pour harcèlement il y a quatre ans, votre objection ne paraît pas fondée : d'une part, ce dossier de harcèlement a été clôturé depuis longtemps, sans qu'il n'y ait eu depuis lors, sauf erreur, d'incidents particuliers ayant opposé votre cliente à l'intéressé; d'autre part, vous aurez relevé que la proposition de mise en disponibilité litigieuse a été émise par le greffier adjoint, «pour le secrétaire général (greffier) empêché», précisément pour assurer le principe d'impartialité objective en l'espèce.

Vous n'ignorez évidemment pas que le greffier en titre M. VANLEEMPUTTEN se trouve impliqué dans un contentieux actuellement pendant qui l'oppose à votre

cliente devant le Conseil d'État dans le cadre de sa nomination en qualité de greffier, ce qui pourrait susciter dans le chef de votre cliente un doute légitime quant à son impartialité. Il est donc assez paradoxal de reprocher un vice d'impartialité en l'espèce, alors même que le Parlement a entendu respecter scrupuleusement ce principe d'impartialité, en faisant en sorte que le greffier en titre M. VANLEEMPUTTEN n'intervienne pas dans ce dossier".

18. Il ressort de la requête que le 7 juillet 2016, le conseil de la partie requérante a répondu que le fait que la plainte a été introduite il y a quatre ans ne modifiait en rien le constat du défaut d'impartialité du greffier adjoint. Il a rappelé, à propos du dossier relatif à la plainte de 2012, que la partie adverse n'avait jamais pris les mesures préconisées par le SPF Emploi et le conseiller en prévention externe, le CESI. Il a pris note du fait qu'elle avait l'intention de maintenir le greffier adjoint comme agent instructeur de son dossier, alors qu'il ne présente manifestement pas l'impartialité requise. Quant à la circonstance que le greffier avait décidé, aux dires de la partie adverse, de ne pas s'impliquer dans la procédure actuelle, il a souligné que ceci n'était pas de nature à couvrir le défaut d'impartialité de Michel BEERLANDT, dès lors que cela revenait à remplacer une personne ne présentant pas l'impartialité requise par une autre qui ne la présentait pas d'avantage.

19. Le greffier du Parlement bruxellois a été saisi par le conseiller en prévention, le 14 juillet 2016, d'une demande d'intervention psychosociale "à caractère principalement collectif" concernant la direction Infrastructure et Logistique dirigée par la requérante, l'objet de cette demande concernant la situation suivante : "un malaise et un mal-être sont vécus au sein du service Infrastructure-Logistique [...] de plus, certains comportements de la directrice du service, M<sup>me</sup> J. ROSENOËR, contribueraient à créer une ambiance de travail tendue et stressante [...]".

20. Le greffier adjoint a été saisi d'une plainte, datée du 24 juillet 2016, d'un nouvel ouvrier temporaire, L.P. Un autre agent, E.S., aide-technicien, a souhaité reprendre son service après une longue absence pour cause de maladie, pour autant qu'il ne soit plus en contact direct ou indirect avec sa directrice responsable de l'infrastructure et logistique ainsi que cela ressort d'un certificat médical du 10 août 2016.

21. La requérante a transmis ses observations écrites sur la proposition de mise en disponibilité précitée, par un courrier du 26 août 2016. Elle a ensuite été entendue, assistée de son conseil, lors de la séance du Bureau du 14 septembre 2016.

22. À la suite de cette audition, le Bureau a délibéré de ce dossier, lors de sa réunion du 21 septembre 2016. À cette occasion, le Président a rappelé que

"des problèmes de nature psychosociale sont prépondérants dans ce dossier. Ces problèmes ont été abordés dans le rapport du conseiller en prévention du CESI relatif à l'analyse des risques psychosociaux au sein du personnel. C'est pourquoi il propose qu'avant de prendre une décision sur la proposition de mise en disponibilité, le Bureau organise d'abord, conformément aux recommandations formulées dans ledit rapport, une médiation au sujet du conflit que le rapport localise au niveau du conseil de direction, entre M<sup>me</sup> Joëlle ROSENOËR et le greffier-adjoint". La requérante a ainsi été informée, le 22 septembre 2016, de cette mission de médiation et du fait qu'elle bénéficiait d'une dispense de prestations de service jusqu'à la prochaine réunion du Bureau.

23. La requérante a été entendue individuellement le 7 octobre 2016 par le médiateur du CESI, qui avait réalisé l'analyse des risques psychosociaux. Avant la médiation entre parties prévue le 11 octobre 2016, les deux participants devaient faire parvenir cinq thèmes à aborder durant la médiation, au médiateur du CESI. Le 8 octobre 2016, la requérante a transmis ses cinq thèmes par un courriel.

24. Le 9 octobre 2016, le conseiller en prévention du CESI a informé la requérante par un courriel qu'il abandonnait la tentative de médiation entre elle et le directeur général.

25. Le CESI a remis son rapport de médiation le 12 octobre 2016. Il conclut en ce sens que "le conflit pour lequel une médiation a été demandée est complexe; il dure déjà depuis de nombreuses années et il exerce une influence assez négative sur le fonctionnement du Parlement bruxellois, sur le personnel qui y travaille, ainsi que sur les deux parties concernées. Le résultat que les parties espèrent obtenir à travers cette médiation et les conditions posées à cette occasion rendent impossible, selon moi, une tentative de médiation".

26. La requérante a déposé, le 18 octobre 2016, une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail.

27. Le Bureau du Parlement a entendu le conseiller en prévention Marcel VAN BRITSOM, lors de sa réunion du 9 novembre 2016. Le conseiller en prévention a confirmé, à cette occasion, que la réussite d'une médiation, à ce stade, lui semblait impossible.

28. Selon la requête, au début du mois de novembre 2016, la conseillère en prévention du CESI a transmis son rapport de prévention relatif à la demande

d'intervention formelle à caractère collectif. Elle l'a présenté lors de la réunion du CPPT du 7 novembre. Il est alors apparu que le directeur général aurait refusé que deux personnes qui souhaitaient être entendues le soient et que la conseillère en prévention n'avait pas entendu la personne de confiance vu les délais qui lui étaient imposés par la partie adverse.

29. Par une délibération du 23 novembre 2016, le Bureau du Parlement a décidé de mettre la requérante en position de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, sur la base de l'article 144 du statut du personnel. Il s'agit de l'acte attaqué.

Cette décision a été notifiée à la requérante par un courrier du 23 novembre 2016 qui lui a été remis contre accusé de réception.

30. Par un courrier du 2 décembre 2016, le directeur de la direction Personnel et Finances du Parlement bruxellois a informé la requérante des dispositions pratiques découlant de cette décision.

31. Par un courrier du 6 décembre 2016, le conseil de la requérante a invité le Président du Parlement à lui communiquer "tous les extraits des procès-verbaux des réunions du Bureau lors desquelles le dossier de ma cliente a été examiné, ou même simplement évoqué, depuis la nomination du Greffier du Parlement", en l'invitant également à s'assurer "qu'elle bénéficie de sa rémunération de directrice d'administration au moins le temps que votre décision devienne définitive, le cas échéant au terme des éventuels recours qu'elle introduirait" .

32. Par un courrier officiel du 22 décembre 2016, le conseil de la partie adverse a répondu à son confrère, en lui communiquant, comme souhaité, une copie des procès-verbaux des réunions du Bureau en question, "ainsi que, pour [sa] parfaite information, copie du dernier rapport de médiation établi par le CESI en l'espèce". Il était également confirmé, en ce qui concerne sa rémunération de directrice d'administration, que la requérante bénéficierait "d'un traitement d'attente correspondant à 100 % de son traitement durant toute la première année suivant la décision de mise en disponibilité, comme il lui [avait] d'ailleurs été annoncé par un courrier du directeur d'administration M. LICHTERT du 2 décembre 2016".

#### *IV. Conditions de la suspension*

Conformément à l'article 17, § 1<sup>er</sup>, 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.

## V. Second moyen

### V.1. Thèse des parties

Le second moyen est pris de la violation du principe d'impartialité, du statut du personnel des services permanents du Parlement bruxellois et notamment de ses articles 3, 53 à 66 et 144, des dispositions de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe de proportionnalité et de l'excès de pouvoir.

Après avoir rappelé le contenu des articles 3 et 144 du statut du personnel des services permanents du Parlement bruxellois, la requérante indique que le greffier aurait chargé le greffier adjoint de le remplacer dans le cadre de la procédure qu'il a initiée en vue de sa mise en disponibilité, estimant vraisemblablement qu'il ne disposait pas de l'impartialité requise pour traiter ce dossier, dès lors qu'il est directement intervenu à la cause dans le litige qui l'oppose à la partie adverse quant à sa nomination. Elle estime que la partie adverse doit produire l'écrit constatant cet empêchement ainsi que la délégation de pouvoir subséquente.

Elle rappelle que le 20 juin 2016, son conseil a interpellé la partie adverse en constatant qu'il n'avait "manifestement pas été tenu compte de la plainte formelle pour harcèlement introduite (...) contre le Directeur général et son supérieur de l'époque au mois de juin 2012. Depuis ce moment, le directeur général ne dispose plus de l'impartialité objective requise (pas plus, comme le relève son courrier, que le secrétaire général) pour instruire ce dossier" et que le 1<sup>er</sup> juillet, la partie adverse a, *via* son conseil, répondu que "ce dossier de harcèlement a été clôturé depuis longtemps sans qu'il n'y ait eu depuis lors, sauf erreur, d'incidents particuliers ayant opposé votre cliente à l'intéressé". Or, elle estime que, ce faisant, la partie adverse a persisté dans l'illégalité puisqu'une personne ne présentant pas l'impartialité requise (le secrétaire général) a été "remplacé" par une autre (le directeur général) qui ne la présentait pas d'avantage, voire encore moins.

Selon elle, la seule lecture de la proposition motivée établie par l'intéressé, de même que l'acte attaqué, indiquent que, tout au contraire, ces incidents se sont apparemment multipliés dans les mois précédant la rédaction de ce rapport.

Elle considère dès lors que cet élément avancé par la partie adverse pour ne pas devoir recommencer la procédure et travailler sur la base d'un rapport neutre est erroné en fait et inadéquat.

Elle constate que la partie adverse a, d'ailleurs, ultérieurement fait aveu de la partialité du greffier adjoint et de son rapport puisque, lors de l'adoption de la décision attaquée, il a été considéré comme empêché et a été remplacé par Anne VAN ASBROECK, fonctionnaire le plus élevé en grade et non impliqué dans le dossier. Elle soutient que ce changement d'attitude est toutefois intervenu tardivement et que la proposition du greffier adjoint, viciée par la violation du principe d'impartialité, ne pouvait en aucun cas servir de fondement à l'application de l'article 144 du statut, en l'espèce.

Dans sa note d'observations, la partie adverse indique que si le principe général d'impartialité est applicable à tout organe de l'administration active, en ce compris aux organes qui n'exercent qu'une compétence consultative, ainsi qu'aux fonctionnaires qui ont préparé les décisions, il est également admis que, pour mettre en cause l'impartialité d'un organe collégial, comme en l'espèce, "il faut établir, d'une part, l'existence de faits précis de nature à faire planer un soupçon de partialité dans le chef d'un ou plusieurs membres de ce collège et, d'autre part, démontrer que cette partialité a pu influencer l'ensemble de l'organe collégial" (P. GOFFAUX, Dictionnaire de droit administratif 2<sup>ème</sup> éd. Bruylant 2016, p. 314).

En l'espèce, elle relève que le greffier adjoint Michel BEERLANDT, mis en cause dans le cadre de ce second moyen, n'est pas membre, comme tel, du Bureau du Parlement et n'est en rien intervenu dans la délibération attaquée elle-même, mais seulement lors de l'établissement de la proposition initiale de mise en disponibilité. Elle ajoute que la requérante reste, en tous cas, en défaut de démontrer que sa prétendue partialité a pu influencer à ce point une grande partie de l'organe collégial. Elle observe encore qu'il ressort de l'article 144 du statut du personnel que "la mise en disponibilité par suppression ou par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est précédée, à peine de nullité, d'une proposition du greffier notifiée à l'intéressé". Elle constate ainsi que le greffier du Parlement, Patrick VANLEEMPUTTEN, a dû précisément se déporter pour assurer le respect du principe général d'impartialité, dès lors qu'il se trouvait opposé à la requérante dans le cadre du recours en annulation introduit par celle-ci devant le Conseil d'État contre sa nomination. Elle estime que les plaintes et griefs émis par la requérante à l'encontre du greffier adjoint, Michel BEERLANDT, lors de la procédure pour harcèlement de 2012, ne peuvent pas être sérieusement considérés comme toujours actuels, au point qu'un réel "contentieux" objectif opposerait encore les intéressés à ce jour. Elle relève

également que la plainte pour harcèlement initiée par l'intéressée en 2012 visait aussi bien le greffier adjoint que le greffier Serge GOVAERT, et que cette plainte a débouché sur un rapport du CESI du 26 février 2013, concluant en ce sens que la relation conflictuelle entre les personnes mises en cause ne pouvait pas être considérée comme constitutive d'un harcèlement, en l'espèce.

Elle relève également que l'empêchement du greffier a été acté lors de la délibération du Bureau du Parlement du 8 juin 2016, lequel a constaté que "par conséquent, c'est le greffier adjoint qui exerce ses compétences à l'égard de M<sup>me</sup> Joëlle ROSENOËR dans ce dossier". Elle souligne qu'il n'est nullement question de "délégation de pouvoir" en l'espèce, puisque, d'une part, le greffier n'exerce aucun pouvoir décisionnel proprement dit, et que, d'autre part et surtout, le greffier adjoint remplace automatiquement le greffier en cas d'empêchement de celui-ci, en exerçant ainsi une compétence qui lui est propre, en application de l'article 127 du Règlement du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'article 3 du statut du personnel des services permanents du Parlement.

Elle note aussi que son conseil a répondu à l'interrogation formulée par le conseil de la requérante quant au respect du principe d'impartialité dans le chef du greffier adjoint Michel BEERLANDT, contre lequel sa cliente a introduit une plainte pour harcèlement il y a quatre ans, que "d'une part, ce dossier de harcèlement a été clôturé depuis longtemps, sans qu'il n'y ait eu depuis lors, sauf erreur, d'incidents particuliers ayant opposé votre cliente à l'intéressé; d'autre part, vous aurez relevé que la proposition de mise en disponibilité litigieuse a été émise par le greffier adjoint, «pour le secrétaire général (greffier) empêché», précisément pour assurer le principe d'impartialité objective en l'espèce (...) Il est assez paradoxal de reprocher un vice d'impartialité en l'espèce, alors même que le Parlement a entendu respecter scrupuleusement ce principe d'impartialité, en faisant en sorte que le greffier en titre M. VANLEEMPUTTEN n'intervienne pas dans ce dossier".

Selon elle, contrairement à la situation du greffier, Patrick VANLEEMPUTTEN, qui se trouve opposé à la requérante dans le cadre du recours en annulation introduit devant le Conseil d'État contre sa nomination, aucune procédure juridictionnelle ou administrative n'opposait la requérante à Michel BEERLANDT au jour de l'établissement de sa proposition motivée de mise en disponibilité. En outre, elle relève que, d'une part, ce dossier "harcèlement" - qui a finalement débouché sur un avis de non-harcèlement - est clos depuis trois ans, de telle manière qu'il paraît malvenu pour la requérante de disqualifier, sur cette seule base, l'impartialité de son supérieur hiérarchique et que, d'autre part, force est également de constater que l'intéressée accumule les mauvaises relations avec tous

ses supérieurs hiérarchiques (le greffier Patrick VANLEEMPUTTEN, le greffier adjoint Michel BEERLANDT, l'ancien greffier Serge GOVAERT ...), de telle manière qu'il apparaît qu'en réalité ce n'est pas tant un vice d'impartialité qui se pose à son égard, mais bien davantage un problème de mise en œuvre du principe hiérarchique.

Elle fait ainsi valoir que les "incidents" entre la requérante et le greffier adjoint Michel BEERLANDT ne se sont nullement multipliés "dans les mois précédant la rédaction de son rapport", mais, bien plutôt, postérieurement à la rédaction de ce rapport, et sans doute en raison de celui-ci. Elle indique que, si la requérante a souhaité introduire une nouvelle plainte pour harcèlement à l'encontre du greffier adjoint, en octobre 2016, c'est bien postérieurement à l'établissement de sa proposition, en juin 2016, et non précédemment, comme elle l'écrit dans son recours. Selon elle, la requérante entend disqualifier l'impartialité de tous ses supérieurs hiérarchiques, aussi bien le greffier, l'ancien greffier, que le greffier adjoint, ce qui rend proprement impossible l'application des dispositions de l'article 144 du statut précité et souligne qu'il a déjà été jugé, à cet égard, que l'application du principe d'impartialité objective doit nécessairement se concilier avec la nature spécifique et notamment "avec la structure de l'administration active".

Enfin, elle explique que c'est à tort que la requérante considère qu'elle aurait fait ultérieurement "aveu de la partialité du greffier-adjoint", en le remplaçant lors de l'adoption de la décision attaquée par Anne VAN ASBROECK, fonctionnaire le plus élevé en grade et "non impliqué dans le dossier". Elle affirme que, en réalité, c'est uniquement par souci de précaution et pour tenir compte des doléances émises par la requérante, lors de son audition, que le Bureau du Parlement a cru bien faire en organisant le remplacement du greffier adjoint mis en cause par la requérante, par Anne VAN ASBROECK, fonctionnaire désignée à cette fin. Elle souligne que la délibération attaquée porte ainsi, en son préambule, une décision préalable selon laquelle "les griefs de manque d'impartialité du greffier-adjoint ne peuvent pas être retenus en l'espèce (...). Toutefois, sans aucune reconnaissance préjudiciable et dans le seul souci de préserver au maximum l'impartialité objective du Bureau, le Bureau décide que le greffier adjoint est remplacé lors de la présente délibération par M<sup>me</sup> VAN ASBROECK, fonctionnaire désignée à cette fin".

À l'audience, le conseil de la requérante a mis l'accent sur quatre éléments.

Premièrement, il rappelle que le principe d'impartialité ne peut avoir pour conséquence de paralyser l'administration active. Or, en l'espèce, il relève qu'au

regard de l'article 144 du statut de la partie adverse, la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service doit toujours être précédée, à peine de nullité, d'une proposition du greffier notifiée à l'agent concerné. Dès lors que le greffier avait fait un pas de côté, il ne restait, selon lui, que le greffier adjoint pour formuler cette proposition. Par ailleurs, même si l'article 3, alinéa 3, du même statut, prévoit la possibilité de remplacer le greffier adjoint en cas d'empêchement, il fait observer que cette solution n'était pas praticable, en l'espèce, vu le grade élevé de la requérante dont le sort aurait ainsi pu être laissé entre les mains d'un agent du même grade qu'elle et avec lequel elle aurait peut-être également des problèmes relationnels.

Deuxièmement, il observe que le problème de partialité qui est retenu par le rapport de l'auditeur, ne spécifie pas s'il s'agit d'un manque d'impartialité objective ou subjective dans le chef du greffier adjoint. Or, selon lui, il ressort de plusieurs pièces du dossier administratif, que le conflit entre la requérante et le greffier adjoint est d'ordre fonctionnel et non d'ordre personnel, la requérante ayant eu systématiquement des problèmes avec sa hiérarchie au vu des nombreuses plaintes pour harcèlement qu'elle a introduites à l'encontre des précédents greffiers et greffiers adjoints du Parlement bruxellois. Selon lui, il ne peut donc être question d'un problème d'impartialité subjective. Il relève encore que le greffier adjoint n'a pas pris part à l'adoption de l'acte attaqué.

Troisièmement, il souligne que si le greffier adjoint a formulé une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi c'est parce qu'il a été invité par le Bureau de la partie adverse à trouver une solution quant à la situation de la requérante et qu'il n'a donc pas agi de sa propre autorité. Par ailleurs, il relève que la motivation de la proposition formulée par le greffier adjoint n'a pas été reprise dans l'acte attaqué, ce qui démontre que l'influence du greffier sur le Bureau de la partie adverse n'est pas établie, l'acte attaqué se limitant à des constats et ne portant pas de jugements de valeur à l'égard de la requérante.

Quatrièmement, il expose que les différents rapports relatifs à la problématique n'ont pas été portés à la connaissance du Bureau de la partie adverse par le greffier adjoint, lequel n'a donc pas pu, à cette occasion, influencer ledit Bureau dont, par ailleurs, il n'est pas membre.

## *V.2. Appréciation*

Une décision de placement en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est une mesure qui est, sans conteste, grave et qui peut être prise

en raison du comportement de l'agent. En de telles circonstances, le principe général d'impartialité est d'application à tout organe de l'administration active, qu'il soit de nature individuelle ou collégiale, et ce, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis. Il en va ainsi lorsque le greffier, en vertu du statut applicable au personnel du Parlement bruxellois, doit formuler une proposition à l'autorité compétente pour adopter la décision de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service. Il en résulte que l'affirmation reprise dans la décision préalable du Bureau du Parlement selon laquelle "les griefs de manque d'impartialité du greffier adjoint ne peuvent pas être retenus (...) parce que cette procédure porte sur une mesure d'ordre et n'a pas de caractère disciplinaire", ne peut être retenue.

Les articles 3 et 144 du statut du personnel des services permanents du Parlement bruxellois disposent comme suit :

" Article 3. Le greffier est assisté par le greffier adjoint, qui le remplace en cas de nécessité.

Le greffier adjoint, ayant rang de directeur général, est nommé par le Parlement sur proposition du Bureau, conformément à l'article 30 de la loi spéciale du 12 janvier relative aux institutions bruxelloises.

Le greffier peut, sans préjudice de l'application de l'article 2, déléguer certaines missions au greffier adjoint, avec l'accord du Bureau.

En cas de maladie ou d'empêchement, le greffier adjoint est remplacé par le fonctionnaire le plus élevé en grade et, s'il y a plusieurs fonctionnaires de grade égal, par celui qui a le plus d'ancienneté dans le grade parmi eux; si il y a plusieurs fonctionnaires d'ancienneté égale dans le grade, il est remplacé par celui qui a le plus d'ancienneté de service".

" Article 144. La mise en disponibilité par suppression ou par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est précédée à peine de nullité d'une proposition du greffier notifiée à l'intéressé. Celui-ci dispose d'un délai de quinze jours ouvrables pour faire valoir au greffier ses observations écrites sur la proposition.

À l'expiration du délai, le greffier soumet la proposition et, le cas échéant, les observations de l'intéressé au Bureau, qui statue".

Le dossier administratif démontre que, lors de sa réunion du 25 mai 2016, le Bureau du Parlement a invité "le greffier à établir, pour la prochaine réunion, une note objective en collaboration avec le service du personnel afin de faire un point plus complet de la situation individuelle de la directrice I&L".

Lors de sa réunion du 8 juin 2016, le Bureau a constaté, concernant la situation de la direction Infrastructure et Logistique, ce qui suit :

" Le président déclare que le greffier lui a fait savoir qu'en vertu du principe d'impartialité objective, il y a lieu de considérer que son intervention personnelle dans le recours devant le Conseil d'État contre la nomination du greffier l'empêche d'intervenir dans la situation individuelle de M<sup>me</sup> Joëlle ROSENOËR,

directrice Infrastructure et Logistique. Le président et le greffier sont convenus que ce dernier n'assisterait pas aux discussions du Bureau sur le sujet. Dans cette matière, le greffier adjoint se substituera au greffier.

Le greffier quitte alors la salle et n'y revient que pour la discussion du point suivant à l'ordre du jour. Le greffier adjoint le remplace.

Le président demande aux membres du Bureau s'ils souhaitent se pencher sur la mise en œuvre des recommandations structurelles de Mielabelo avant d'examiner la situation individuelle de la directrice comme ils étaient convenus de le faire. Dans les deux cas, il est évident que la directrice sera entendue. Il propose de l'entendre d'abord de façon informelle.

Après avoir pesé le pour et le contre, les membres du Bureau décident qu'il faudra d'abord régler la situation individuelle de la directrice. On évitera ainsi de prendre des décisions concernant des scissions de services ou des mutations de fonctionnaires qui suivraient les recommandations de Mielabelo mais qui pourraient être perçues par la directrice comme des mesures d'ordre.

Statutairement, c'est en premier lieu au greffier adjoint, agissant en tant que greffier, qu'il revient de faire au Bureau des propositions qui respectent les dispositions statutaires, eu égard aux plus amples informations dont il dispose dans le cadre de sa fonction.

Le Bureau insiste sur une impartialité totale dans le traitement de ce dossier.

[...]

Le Bureau prend acte du fait qu'en vertu du principe d'impartialité objective, vu son intervention personnelle dans le recours contre la nomination du greffier formé devant le Conseil d'État par M<sup>me</sup> Joëlle ROSENOËR, directrice d'administration, le greffier est empêché pour intervenir dans la situation individuelle de cette dernière. Par conséquent, c'est le greffier adjoint qui exerce ses compétences à l'égard de M<sup>me</sup> Joëlle ROSENOËR dans ce dossier.

Le Bureau charge le greffier adjoint de lui faire, sur la base d'un dossier, des propositions sur la situation individuelle de la directrice de la direction Infrastructure et Logistique qui respectent les dispositions statutaires.

[...]".

Si le Bureau du Parlement a estimé que le greffier de cette assemblée devait faire un pas de côté dans le cadre de la gestion du dossier de la requérante eu égard au recours introduit par celle-ci contre sa désignation, il n'a pas adopté la même attitude en ce qui concerne le greffier adjoint. Or, la requérante a, elle-même et par le biais de son conseil, mis en doute, à plusieurs reprises, l'impartialité du greffier adjoint en se fondant, d'une part, sur la plainte pour harcèlement déposée en 2012 et, d'autre part, sur d'autres éléments postérieurs. En réponse à ces arguments, le conseil de la partie adverse et le Bureau du Parlement ont, à chaque fois, estimé que le principe d'impartialité n'était pas méconnu.

Il convient dès lors d'examiner, au regard de l'ensemble des pièces du dossier administratif, si les arguments mis en avant par la partie adverse permettent

de considérer que l'intervention du greffier adjoint a, en l'espèce, respecté le principe d'impartialité.

Pour ce faire, il y a lieu, d'une part, d'analyser les éléments qui ressortent des recommandations formulées par le CESI, à la suite de la plainte pour harcèlement déposée par la requérante à l'encontre du greffier de l'époque, Serge GOVAERT, et du greffier adjoint, Michel BEERLANDT, en 2012 et, d'autre part, d'examiner si d'autres éléments ultérieurs peuvent avoir une influence dans l'appréciation de l'impartialité du greffier adjoint.

Quant aux recommandations formulées par le CESI, la partie adverse se fonde quasi exclusivement sur les conclusions du rapport d'intervention du 26 février 2013. Il en ressort notamment que le conseiller en prévention, sur la base des faits en sa possession, n'a pas pu considérer que le greffier et le greffier en chef avaient eu, à l'époque, un comportement inapproprié mais qu'il a estimé que la requérante avait eu un comportement excessif ce qui a provoqué une situation professionnelle stressante tant pour les parties concernées par la plainte que pour les autres travailleurs. Il a donc constaté que la nature des faits en cause était de l'ordre d'un comportement dépassant les bornes de la requérante envers les personnes mises cause. En conséquence, il a formulé plusieurs recommandations, communiquées à la requérante le 3 avril 2012.

Toutefois, à la suite d'une plainte formulée par la requérante, auprès de l'inspection du travail, l'inspecteur social a décidé de faire procéder à un nouvel examen de sa plainte pour harcèlement moral, par un autre conseiller en prévention. Celui-ci a rendu un rapport, le 6 septembre 2013, dont il ressort que le problème principal concernerait la relation entre le greffier adjoint et la requérante qui seraient dans une position conflictuelle et que cette situation causerait un mal-être profond dans le chef de la requérante qui aurait abouti à ce qu'elle adopte une position de révolte et de revendications ainsi qu'une tendance à dénoncer chaque manque de respect des procédures de la part de ses supérieurs. Constatant que la relation entre la requérante et, notamment, le greffier adjoint a évolué vers un point de rupture de confiance irrémédiable et bilatérale et qu'une collaboration constructive future ne semblait pas envisageable, le conseiller en prévention a suggéré prioritairement, vu l'ampleur et le caractère émotionnel et personnel de la relation conflictuelle, une séparation entre les parties et, en cas de changement de poste, un suivi de leur évolution. D'autres recommandations ont également été formulées. De l'aveu même de la partie adverse, elles n'ont cependant pas été suivies d'effet.

Quant aux éléments ultérieurs pouvant avoir une influence sur l'appréciation de l'impartialité du greffier adjoint, il y a lieu de mettre en évidence les points suivants :

- 1) Le rapport d'audit de la société Mielabelo relatif aux dysfonctionnements et pistes d'amélioration constate, dans la partie 2.1.1 consacrée au conflit de personnes que "des relations historiquement tendues entre la directrice d'I&L et le Greffier Adjoint qui provoquent des comportements de clans au sein même du Parlement avec, pour conséquence, l'installation d'un climat d'intrigue et de suspicion au sein même des équipes".
- 2) Le rapport d'analyse des risques psychosociaux du CESI fait état dans ses recommandations du conflit entre la requérante et le greffier adjoint, suggère une médiation (tout en constatant qu'en raison de la durée du conflit, il existe une crainte qu'elle ne donne guère de résultats) et indique qu'à titre d'alternative, il arrive au CESI "de retirer un ou plusieurs collaborateurs d'un service. Ce domaine est, certes, très délicat, d'autant plus qu'il concerne le sommet de l'organisation".
- 3) Le rapport de médiation du CESI du 12 octobre 2016 permet, même s'il est postérieur à la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, également de constater l'existence d'un conflit latent entre la requérante et le greffier adjoint. En outre, le simple fait que le Bureau du Parlement, avant de se prononcer sur la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, décide de faire procéder à une médiation entre la requérante et le greffier adjoint démontre l'existence d'une situation conflictuelle entre ces deux personnes.
- 4) Le rapport d'intervention relatif à l'analyse des risques psychosociaux du département Infrastructure, du 21 octobre 2016, permet aussi, même s'il est également postérieur à la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, de constater l'existence d'un conflit permanent entre la requérante et le greffier adjoint. Il mentionne notamment que, "sur base des informations récoltées, il semble que les relations conflictuelles entre le responsable du Département Infrastructure et le Greffier Adjoint ont contribué à la formation de clans et à un climat de méfiance au sein du personnel. La présente analyse est d'ailleurs perçue par certains comme une volonté de nuire à la responsable du département infrastructure et non comme une volonté pour assurer le bien-être des collaborateurs. Ce sentiment est renforcé par le fait que les collaborateurs n'ont vu aucun changement suite à l'analyse des risques psychosociaux menée par le CESI en 2015 et l'audit réalisé par la société

Mielabelo. Il nous paraît essentiel d'assainir les relations entre les parties afin de remédier au climat de souffrance actuelle."

Il ressort de ce qui précède que l'existence d'un conflit important entre la requérante et le greffier adjoint existe depuis de nombreuses années et qu'il a été objectivé, à de nombreuses reprises, par le CESI ainsi que par la société d'audit Mielabelo. Dès lors, l'affirmation contenue dans la décision préalable du Bureau du Parlement selon laquelle "Le bureau constate que les griefs de manque d'impartialité du greffier adjoint ne peuvent pas être retenus en l'espèce [...] parce qu'il n'existe aucun grief actuel objectif susceptible de remettre en cause cette impartialité [...]" ne peut être retenue.

Par ailleurs, il ressort à suffisance des pièces précitées et du dossier qu'il y a à la fois un manque d'impartialité objective et subjective dans le chef du greffier adjoint.

Dans ces circonstances, il est permis de douter que l'examen, par le greffier adjoint, de la situation individuelle de la requérante, ayant abouti à la formulation de la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, a pu se dérouler avec l'impartialité et l'objectivité requises alors que cela avait été explicitement demandé par le Bureau, le 8 juin 2016. Même si le Bureau n'a pas pris en compte, dans sa délibération, les manquements mis à charge de la requérante par la proposition du greffier adjoint, force est de constater qu'il s'est néanmoins appuyé sur les autres éléments de cette proposition pour prendre sa décision et qu'il s'est rallié à la mesure proposée par le greffier adjoint. Il est également à noter que le Bureau n'a jamais demandé explicitement au greffier adjoint de lui préparer une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi pour la requérante et que c'est donc bien lui qui a orienté ledit Bureau sur cette solution en ne proposant d'ailleurs pas d'autres pistes.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, il est établi que le greffier adjoint n'a pas agi avec l'impartialité requise et qu'il a bien influencé le Bureau de la partie adverse en vue de l'adoption de l'acte attaqué.

Quant à l'argument de la partie adverse qu'il était le seul à encore pouvoir formuler pareille proposition, il convient de souligner que l'article 3, alinéa 3, du statut de la partie adverse prévoit, expressément, son remplacement en cas d'empêchement, par le fonctionnaire le plus élevé en grade notamment. Même si ce fonctionnaire aurait eu le même grade que la requérante, cela ne l'empêchait pas de formuler cette proposition, conformément aux articles 3 et 144 précités, lus en

combinaison. Par ailleurs, comme en témoigne le dossier administratif, la partie adverse a bien eu recours à ce type de fonctionnaire, à la fin de la procédure, en demandant à Anne VAN ASBROECK de remplacer le greffier adjoint, lors de la délibération portant sur l'acte attaqué.

À ce stade de la procédure, la première branche du second moyen est *prima facie* jugée sérieuse.

## VI. Urgence

### VI.1. Thèses des parties

La requérante expose que l'acte attaqué emporte un préjudice indubitable dans son chef sur le plan moral, professionnel et privé, qui implique une situation d'urgence incompatible avec le traitement de l'affaire en annulation.

Elle explique que l'acte attaqué porte une atteinte grave à son honneur et à sa réputation et qu'elle ne peut pas attendre la durée de l'instruction d'un recours en annulation pour neutraliser les effets de celui-ci. Elle estime que l'exécution immédiate de l'acte attaqué pourrait laisser entendre qu'elle est bien "coupable de faits de harcèlement". Elle constate que cet acte vise, en outre, expressément la proposition de mise en disponibilité rédigée par le greffier adjoint, qui se présente comme un réquisitoire énumérant nombre de prétendus manquements à ses devoirs et de reproches quant à son attitude. Elle ajoute qu'elle s'est vu refuser la possibilité de contredire ces critiques, infondées à ses yeux, lors de son audition par le Bureau, et que ses réponses écrites n'ont pas été prises en compte par l'acte attaqué.

Elle soutient aussi que l'acte attaqué lui cause un préjudice moral grave car il participe au harcèlement dont elle fait l'objet. Elle constate qu'en dépit du fait qu'elle avait alerté la partie adverse au sujet de ce harcèlement, aucune mesure n'a été prise pour l'aider puisque, au contraire, la partie adverse l'a mise en disponibilité par retrait d'emploi, contribuant de la sorte à ce harcèlement.

Par ailleurs, elle ajoute que la mesure attaquée qui, en raison de son caractère négatif, la discrédite et l'humilie, risque - à défaut de suspension à bref délai - d'affecter le reste de sa carrière et de faire obstacle à toute autre nomination ou recrutement auprès d'un employeur public ou privé d'ici l'intervention d'un arrêt d'annulation.

Sur le plan professionnel, elle indique qu'elle ne peut plus exercer aucune des fonctions qui étaient les siennes, ni même d'ailleurs aucune fonction tout court. Elle observe aussi que la mesure attaquée aboutit en fait à la sanctionner pour avoir dénoncé ces faits et porte atteinte à son honneur et à sa réputation, parce qu'elle sera inmanquablement considérée comme le fauteur de troubles, les motifs de l'acte attaqué faisant tout pour donner cette impression erronée. Ce constat est, selon elle, encore renforcé par le fait que si la partie adverse s'échine, dans l'acte attaqué, à refouler le caractère répressif et disciplinaire de sa décision en insistant sur le fait qu'il ne lui adresse prétendument aucun reproche, elle décide néanmoins de résoudre les difficultés relationnelles existant entre le greffier, le greffier adjoint et elle en lui retirant son emploi, de telle sorte qu'elle laisse apparaître que la responsabilité de cette situation lui est due (alors même qu'il ne peut être exclu, à ce stade, que sa plainte pour harcèlement sera jugée fondée).

Sur le plan privé et matériel, elle expose que la décision attaquée va emporter une réduction importante de sa rémunération puisqu'elle percevait jusque là un salaire mensuel net de 5.803,76 €, que dès le mois de novembre 2017, sa rémunération mensuelle sera ramené à 80 %, *i.e.* environ 4.650 € net et que, à partir du mois de novembre 2018, elle ne touchera plus que 71,11 % de sa rémunération mensuelle brute, soit environ 4.160 € net par mois. La requérante explique qu'elle rembourse mensuellement des charges d'emprunts hypothécaires s'élevant à 3.840 euros, ce qui lui laissera alors un peu moins de 800 € par mois, dès le mois de novembre prochain, pour vivre et payer notamment ses frais de mobilité et de communication (pris jusqu'à présent en charge par son employeur) et de défense, ainsi que l'entièreté des frais de l'un de ses enfants (à charge) qui suit des études universitaires d'ingénieur de gestion à l'ULB, ce qui est manifestement insuffisant. Par ailleurs, étant donné que l'acte critiqué intervient cinq ans et demi avant son départ à la retraite (1<sup>er</sup> mars 2022), elle constate que le montant de celle-ci en sera lourdement grevé. Au vu de ce qui précède, elle estime que, à défaut de suspension, elle devra nécessairement renoncer à l'emprunt précité et inmanquablement à vendre son immeuble à court terme.

Enfin, en raison du harcèlement subi depuis des mois et de son écartement pur et simple, elle ajoute qu'elle se trouve dans un état d'épuisement physique et psychique qui porte atteinte à sa santé.

La partie adverse constate, en premier lieu, que la requête n'a été introduite au Conseil d'État que le 12 janvier 2017, alors que la notification de l'acte attaqué remonte au 23 novembre 2016, soit plus de cinquante jours par après, ce qui paraît dénier toute urgence réelle, en l'espèce. Elle indique qu'il a déjà été jugé, à cet

égard, que le requérant doit avoir fait toute diligence pour saisir le Conseil d'État, afin de prévenir utilement le dommage dont il se prévaut.

Ensuite, elle souligne que le Conseil d'État a déjà eu l'occasion de juger, au contentieux de la suspension, à propos d'un préjudice qui serait engendré pour le requérant par une atteinte grave à son honneur et à sa réputation, comme en l'espèce, qu' "en ce qui concerne l'aspect moral du dommage allégué, un arrêt d'annulation permettra de rétablir l'honneur et la réputation professionnelle du requérant". Elle est d'avis que la requérante se limite à exposer des considérations d'ordre général quant à l'atteinte portée à son honneur et à sa réputation par la mesure contestée, sans expliciter en rien quelles seraient les circonstances propres à la cause qui empêcheraient qu'un arrêt d'annulation, rendu en principe dans un délai de douze à dix-huit mois, répare adéquatement le préjudice résultant du discrédit qui aurait été porté à son honneur et sa réputation. Plus particulièrement, elle constate que la requérante affirme qu'elle "s'est vu refuser la possibilité de contredire les critiques" contenues dans la proposition de mise en disponibilité rédigée par le greffier adjoint, ce qui est manifestement inexact, puisqu'elle a pu remettre une note d'observations circonstanciée tendant à réfuter ces critiques (tout en ayant, par ailleurs, disposé d'un délai prolongé pour ce faire par rapport aux dispositions du statut) et qu'elle a ensuite eu l'occasion d'être entendue par le Bureau sur chacun des points litigieux comme en atteste le procès-verbal de son audition du 14 septembre 2016.

En l'occurrence, elle estime que la requérante a d'ailleurs su convaincre le Bureau, dans une certaine mesure, de délaisser les manquements que le greffier adjoint avait mis à sa charge puisque ces griefs n'ont plus été retenus dans l'acte attaqué, lequel se limite à constater, sur la base des rapports du CESI, l'existence de conflits interpersonnels graves opposant la requérante à sa hiérarchie, sans aucune possibilité de solution par voie de médiation, avec des conséquences très négatives pour le bon fonctionnement du service.

Elle indique que la décision attaquée énonce expressément à ce sujet que "le Bureau est en mesure de prendre une décision sur la base de l'ensemble des éléments propres à ce dossier, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur les éventuels manquements de M<sup>me</sup> ROSENOËR évoqués dans la proposition du greffier-adjoint du 17 juin 2016 et contestés par l'intéressée", de telle manière que, sur ce point, "l'humiliation" évoquée par la requérante ne provient nullement de l'acte attaqué.

Enfin, en ce qui concerne le préjudice matériel, elle estime que l'urgence mérite d'être sérieusement relativisée, d'une part, par le fait que la réduction de

traitement (à 71,11 % à partir de novembre 2018) n'apparaîtrait que dans deux ans, soit à un moment où le Conseil d'État aura pu, selon toutes probabilités, rendre son arrêt au contentieux de l'annulation et, d'autre part, parce que cette réduction lui permettrait encore de percevoir un salaire net supérieur à 4.000 € net par mois, de telle manière que l'on peut difficilement parler ici d'une quelconque "exclusion sociale". Elle ajoute encore qu'à supposer même qu'il y ait matière à "réduction importante de sa rémunération", la requérante pourrait toujours introduire une demande de suspension à ce moment, dans le cours ultérieur de la procédure, comme il est prévu depuis la loi du 6 [sic] janvier 2014.

## *VI.2 Appréciation*

À titre préalable, l'argument de la partie adverse selon lequel la requérante n'a pas fait diligence puisqu'elle a introduit son recours plus de cinquante jours après la notification de l'acte attaqué ne peut être suivi. Le législateur a, en effet, prévu qu'une demande en suspension ordinaire pouvait valablement être introduite dans le délai de soixante jours imparti pour le recours ordinaire en annulation. La loi du 20 janvier 2014 portant réforme de la compétence, de la procédure et de l'organisation du Conseil d'État a, par ailleurs, permis l'introduction d'une demande en suspension durant toute la période de la procédure au fond lorsque de nouvelles circonstances sont de nature à justifier une urgence. On ne peut dès lors conditionner la recevabilité d'une demande en suspension ordinaire à une exigence de diligence qui ne vaut que pour les demandes en suspension d'extrême urgence.

Aux termes de l'article 17, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, 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. Une telle urgence ne peut être reconnue que lorsque le requérant établit que la mise en œuvre de l'acte attaqué présente des inconvénients d'une gravité suffisante pour que l'on ne puisse les laisser se produire en attendant l'issue de la procédure au fond.

En l'espèce, la requérante fait état d'inconvénients d'ordres financier et médical, touchant à son honneur et à sa réputation ainsi que d'ordre professionnel.

Sur le plan financier, les arguments de la requérante ne peuvent être retenus puisqu'il ressort du dossier administratif que la diminution de traitement n'interviendra qu'à partir du mois de novembre 2017, ce qui, sur ce point, dément l'urgence à statuer.

Sur le plan médical, le certificat déposé par la requérante fait état de signes de stress excessif, depuis le mois de juin 2016, attribué à du harcèlement et à une surcharge au travail. Il met donc en exergue un état antérieur à la décision attaquée et qui, par conséquent, ne peut être considéré comme découlant exclusivement de celle-ci.

Quant à l'atteinte à son honneur et à sa réputation, l'acte attaqué démontre qu'il repose sur le comportement de la requérante et sur des critiques formulées quant à sa manière d'exercer ses fonctions de directrice de la direction Infrastructure et Logistique. Plus précisément, il laisse clairement penser que la responsabilité de la situation conflictuelle mise en exergue par le rapport du CESI du 12 octobre 2016 serait imputable uniquement à la requérante de même que l'échec de la procédure de médiation par le CESI alors que les rapports de celui-ci ne mettent pas uniquement en cause l'attitude de la requérante mais mettent l'accent également sur d'autres facteurs, comme, par exemple, le comportement du greffier adjoint. Dans ces circonstances, l'acte attaqué peut être perçu par la requérante ainsi que par les agents du Parlement bruxellois, en général, et par ceux de la direction Infrastructure et Logistique, en particulier, comme mettant à sa seule charge les problèmes, notamment relationnels, mis en exergue par le rapport d'audit et par les rapports du CESI ce qui peut effectivement être ressenti, par la requérante, comme une atteinte grave à ses intérêts moraux, dont font partie son honneur et sa réputation professionnelle. En outre, le fait que l'acte attaqué a produit ses effets immédiatement permet encore de renforcer le constat qui précède puisque le fait de ne plus pouvoir exercer ses fonctions et avoir accès aux locaux professionnels "du jour au lendemain" est susceptible de laisser penser que la requérante aurait gravement nui à l'intérêt du service.

Sur le plan de la carrière, la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service implique, par elle-même, des conséquences professionnelles très importantes puisqu'elle écarte immédiatement et pour une durée non précisée, la requérante de l'exercice de ses fonctions de directeur et l'empêche donc d'exercer ces fonctions et les responsabilités qui y sont liées jusqu'à sa mise à la retraite.

Au vu des conséquences de l'acte attaqué sur l'honneur, la réputation et le plan professionnel, l'urgence est suffisamment établie.

Les conditions requises par l'article 17, § 1<sup>er</sup>, 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, sont réunies.

## *VII. Indemnité de procédure et dépens*

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

### **PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :**

#### **Article 1<sup>er</sup>.**

La suspension de l'exécution de la décision du 23 novembre 2016 du Bureau du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale mettant Joëlle ROSENOËR en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service avec effet immédiat, est ordonnée.

#### **Article 2.**

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII<sup>e</sup> chambre, le vingt-huit avril deux mille dix-sept, par :

|                      |                                    |
|----------------------|------------------------------------|
| Pascale VANDERNACHT, | conseiller d'État, président f.f., |
| Florence VAN HOVE,   | greffier.                          |

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Pascale VANDERNACHT.