

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 241.349 du 30 avril 2018

A. 224.079/VIII-10.701

En cause : **MARECHAL** Chantal,
ayant élu domicile chez
M^e Raphaël MOSSOUX, avocat,
rue Noé Jacques 50A
4300 Waremmes,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre des Finances.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 22 décembre 2017, Chantal MARECHAL demande, d'une part, la suspension de l'exécution de "la décision de la partie adverse prise verbalement le 27 novembre 2017 et notifiée à la requérante dans un *email* lui adressé le 29 novembre 2017" et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

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

M^{me} Claudine MERTES, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 93 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Par une ordonnance du 28 mars 2018, les parties ont été convoquées à l'audience du 30 avril 2018.

M^{me} Pascale VANDERNACHT, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Raphaël MOSSOUX, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M. Éric DE PLAEN, attaché, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Erik BOSQUET, premier auditeur au Conseil d'État, a été entendu 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 entrée, le 16 janvier 1978, au ministère des Finances, à l'administration des Contributions directes, et est nommée comme agent statutaire depuis le 1^{er} octobre 1978.

Le 1^{er} juillet 1992, elle est nommée au grade de contrôleur en chef, exerçant depuis lors une fonction dirigeante en tant que chef de service. Depuis le 1^{er} septembre 2013, elle est nommée au grade de conseiller et continue, sans discontinuité, à exercer sa fonction de chef de service.

Au terme de la procédure dite du "basculement" intervenue au sein du SPF Finances, elle a été désignée comme chef du service du contrôle 5 du centre PME de Liège au 1^{er} janvier 2016, par une décision lui notifiée le 21 décembre 2015.

2. Le 1^{er} décembre 2016, la requérante, née le 30 août 1951, a introduit une deuxième demande de maintien en activité au-delà de l'âge de soixante-cinq ans. D.G, son supérieur hiérarchique, et J.R., le directeur, rendent chacun un avis favorable.

Le 10 janvier 2017, elle est autorisée à continuer son activité jusqu'au 31 août 2018.

3. Lors d'une réunion du 19 octobre 2017, en présence de deux *Teams* Contrôle, de leurs chefs et du chef de District B, M.P., la requérante a exprimé une opinion non conforme à celle du directeur de centre, J.R., sur une question relative à la polyvalence des agents et heurtant ainsi la susceptibilité de celui-ci.

4. Dans le cadre de l'entretien de fonctionnement de la requérante, réalisé le 22 novembre 2017, son supérieur hiérarchique lui reproche divers éléments relatifs à son rôle de chef de service. Il l'informe oralement de ce qu'il a l'intention de lui retirer la gestion de son équipe et de l'affecter au sein d'une autre équipe. L'entretien de fonction se prolonge en présence du conseiller général directeur du centre. Lors de cet entretien, la requérante marque son désaccord avec cette intention et demande à "rester chef d'équipe ou rien".

5. Le 27 novembre 2017, le supérieur hiérarchique informe verbalement la requérante de sa décision de l'affecter dans une autre équipe, à partir du 1^{er} décembre 2017.

6. Par un courriel du 29 novembre 2017, son supérieur lui précise qu'au 1^{er} décembre 2017, elle sera affectée au *Team* Contrôle PME de Liège 6 et l'invite à prendre contact avec le chef de cette équipe pour les modalités pratiques. Il s'agit de l'acte attaqué.

7. Par un courriel du 4 décembre 2017, le responsable du service juridique de l'UNSP - secteur Finances, demande à J.R. et D.G. de lui transmettre la décision "privant [la requérante] à dater de ce 1^{er} décembre de sa fonction de chef du centre PME LIEGE - Contrôle 5 (qu'elle exerce depuis 2013) et la déplaçant dans une autre équipe".

8. Par un courriel du 5 décembre 2017, D.G. précise au responsable juridique que "les différents éléments qui justifient la décision dont question ont été portés à la connaissance de madame MARECHAL lors de son dernier entretien de fonctionnement qui a été mené par D.G., chef de division contrôle A. Par *mail* du 29/11/2017, celui-ci a informé madame MARECHAL qu'elle était affectée au *team* contrôle 6 (code cresta 2A86360) à dater du 01/12/2017". Il ajoute qu' "il n'y a effectivement aucun régime disciplinaire à l'encontre de madame MARECHAL. Elle reste forcément affectée au sein de la résidence Liège".

9. Le 8 décembre 2017 à 2 heures 01, le cycle d'évaluation de la requérante est fermé dans l'application crescendo. Avant cette date, elle avait commencé à formaliser ses remarques, comme l'atteste le dossier administratif.

10. Par un courriel du 8 décembre 2017, le responsable juridique répond à J.R. qu'une assistance est apportée à la requérante dans "l'introduction d'un recours urgent au Conseil d'État tant en annulation qu'en suspension de cet acte". Il souligne également que la requérante déposera, aussi dans l'urgence, une plainte pour

harcèlement moral et que les contacts nécessaires seront pris pour la relayer au plus haut niveau. Enfin, il précise que "vu le contexte et l'échéance prochaine de sa carrière, Madame MARECHAL se réserve aussi le droit de réclamer, par toutes voies de droit, des dommages et intérêts pour le préjudice subi".

11. Le 10 décembre 2017, la requérante adresse un courriel à l'administrateur général de la Fiscalité avec comme objet "Personnel et urgent : «Faits de harcèlement moral au sein du Centre PME Liège»".

12. Le 21 décembre 2017, la requérante introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de harcèlement moral au travail, demande acceptée le jour même.

IV. Débats succincts

L'auditeur rapporteur a examiné le présent recours dans le cadre de la procédure en débats succincts étant d'avis que les moyens de la requête sont fondés.

V. Recevabilité

V.1. Thèse des parties

La partie adverse ne critique pas la recevabilité du recours. Elle soutient cependant, à plusieurs reprises, que l'acte attaqué est une simple mesure prise dans l'intérêt du service. Il convient dès lors d'examiner d'office la recevabilité du recours.

V.2. Appréciation

Une simple mesure d'ordre n'est, en principe, pas susceptible d'être attaquée devant le Conseil d'État. Il n'en va autrement que dans deux hypothèses : si elle constitue une sanction disciplinaire déguisée ou si elle est prise en raison du comportement de l'agent et qu'elle engendre, en outre, des modifications substantielles de son statut administratif ou pécuniaire ou des modalités d'exercice de ses fonctions. Face à une telle mesure, il convient d'examiner, au cas par cas, les circonstances qui ont conduit à la décision et de vérifier si, dans la première hypothèse, l'autorité a manifesté une volonté de punir l'agent en l'adoptant ou si, dans la seconde, elle a pris une mesure qui peut être considérée comme grave en tant qu'elle porte atteinte aux droits, à la situation juridique ou aux prérogatives attachées à la fonction et qu'elle découle du comportement de l'agent, ces deux conditions étant cumulatives. Pour qualifier la nature de l'acte, il y a lieu de tenir compte de ses

conséquences sur le statut administratif et pécuniaire de l'agent. La preuve des intentions de l'autorité doit être apportée par le requérant ou résulter du dossier administratif.

En l'espèce, la décision attaquée peut, à tout le moins, être considérée comme une mesure prise en raison du comportement de la requérante. En effet, le courriel envoyé par le conseiller général, directeur de centre, à l'UNSP indique que "les différents éléments qui justifient la décision dont question ont été portés à la connaissance de Madame MARÉCHAL lors de son dernier entretien de fonctionnement (...)".

À cet égard, le document relatif à l'entretien de fonctionnement du 22 novembre 2017 fait état, dans la rubrique "fonctionnement général" des observations suivantes émises par le supérieur hiérarchique de la requérante :

" [...]

J'attends d'un Chef de *Team*, d'un Dirigeant qu'il soit notamment «engagé», loyal, conformément à nos valeurs, qu'il favorise le changement et soit loyal par rapport aux décisions prises au niveau N2.

Il est également requis qu'il collabore de façon constructive à l'exécution des missions ainsi qu'à l'atteinte des objectifs fixés à son service. Il est également attendu qu'il fasse en sorte que les objectifs individuels soient atteints et que les objectifs de son équipe soient en conséquence également atteints.

L'organisation des réunions au sein du Centre PME de Liège avec le Directeur de Centre, les Chefs de Division, les Chefs de *Team* a pour but d'informer, de communiquer, d'analyser et de recueillir le *feedback* de chacun. Une fois les décisions prises au niveau N2 et au niveau de la Direction, il est attendu que chacun s'y conforme. Chacun peut donner son avis mais il convient de promouvoir auprès des collaborateurs les décisions prises au niveau de l'Administration centrale. C'est le rôle de chaque chef de service : respecter et promouvoir la vision de l'Administration PME.

À plusieurs reprises, tu n'as pas respecté cette ligne de conduite dégagée au niveau N2. À titre d'exemples :

- Contestation et modification des objectifs de développement polyvalence sans m'en avoir averti préalablement ce qui a généré une inégalité de traitement entre les agents du Centre PME de Liège ;
- À l'occasion de la réunion du 31 mars organisée suite à la modification des objectifs polyvalence, tu as remis en cause de façon ferme l'autorité de M. qui exerce, comme moi, la fonction de Chef de Division Contrôle;
- Contestation expressément exprimée à l'encontre du plan polyvalence ajusté lors de la réunion du 19 octobre 2017 en présence des membres de ton *Team*, mais également de ceux du *Team* 6.

Ces attitudes sont en contradiction avec ton rôle de chef de service qui nécessite que tu favorises le changement au sein de ton équipe.

Concernant le plan «polyvalence ajusté», une réunion avec l'ensemble des chefs de services avait pourtant été organisée afin que nous soyons tous sur la même longueur d'onde.

Cette attitude, en stigmatisant ce que tu nommes «la haute autorité» provoque l'effet inverse que tu souhaites : en imaginant protéger tes collaborateurs, je constate chez eux un stress accru et des résultats insuffisants.

En effet, je constate que certains de tes collaborateurs (au 31 octobre, 10 sur 11 ne sont pas à l'objectif ... le seul étant C.M.) ne sont pas suffisamment sensibilisés au travail par objectifs : respect de l'avancée contrôle intermédiaire, collective du *Team* ou individuelle, respect des dates cibles, etc... De ce fait, ils se retrouvent systématiquement sur la défensive par rapport aux justifications légitimes qui peuvent descendre jusqu'à eux. Je te rappelle que notre politique d'évaluation est liée à l'arrêté royal du 24 septembre 2013 et que nous attendons d'un chef de *team* qu'il remplisse également son rôle d'évaluateur. Il te revient de motiver tes collaborateurs et de leur expliquer les objectifs repris dans leur cycle d'évaluation afin qu'ils comprennent et adhèrent à ce que l'organisation attend d'eux. Il te revient donc de vérifier si les objectifs ont bien été compris et s'ils sont suivis/respectés.

Lors de notre entrevue du 13 novembre, tu as encore évoqué le fait «qu'on ne sait pas ce qu'ils veulent là-haut ...», en évoquant notamment le sujet sensible des indemnités de frais de tournée, de frais de séjours, etc ... celles-ci sont fixées par Arrêté royal du 13 juillet 2017. Je déplore à nouveau ta réaction négative et ton opposition face à la nouvelle réglementation. Je te rappelle qu'il te revient même si tu n'es pas d'accord avec celles-ci de respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives qui te sont données dans le cadre de ces lois et règlements.

En tant que dirigeant, il te revient de motiver, évaluer et diriger les différents membres de l'équipe afin de susciter un investissement optimal de chacun d'eux par exemple en supprimant toutes les causes de démotivation.

Tu dois veiller à ce que les informations, lignes de conduite, visions, ... définies en réunion d'évaluation soient relayées correctement et positivement à tes collaborateurs afin que celles-ci soient comprises, qu'elles soient claires et donnent du sens aux missions que nous devons remplir. Cela permet à tes collaborateurs de comprendre pourquoi et comment ils doivent exécuter les tâches et missions demandées.

Il te revient de garantir le bon fonctionnement et l'innovation permanente au sein de l'équipe et rester informée des plus récents développements dans ta fonction de management.

Il te revient de faire preuve de loyauté en agissant avec discipline, dans le respect des attentes de l'organisation, en soutenant et en exécutant les décisions prises".

Il ressort de cet entretien que des reproches précis ont été formulés à l'encontre de la requérante qui n'assumerait pas avec loyauté sa fonction de chef de service en remettant notamment en question les décisions prises par les autorités supérieures.

Par ailleurs, la décision attaquée porte atteinte aux attributions essentielles de la requérante puisque ses fonctions de chef de service du Contrôle 5 lui sont retirées et qu'elle est affectée au Contrôle 6, sous la hiérarchie de M. L, chef de service de cette division alors qu'avant l'adoption de l'acte attaqué, elle relevait hiérarchiquement de D.G., chef de division. Il ressort des pièces du dossier administratif que ce transfert de la requérante a impliqué un nouvel entretien de

fonction, que la dénomination de sa fonction ainsi que son code dans la cartographie ont été modifiés puisque, avant l'acte attaqué, elle exerçait des fonctions de "Conseiller taxation - Coordinateur, Code DFI048" et que depuis l'acte attaqué, elle exerce des fonctions de "Conseiller expert coordinateur, Code DSA306". En outre, la décision attaquée est adoptée pour une durée indéterminée, soit très probablement jusqu'à la mise à la pension de la requérante le 31 août 2018.

Il s'ensuit que la mesure attaquée est une mesure d'ordre susceptible de recours devant le Conseil d'État. Si les reproches formulés peuvent avoir des implications disciplinaires dès lors qu'ils mettent en exergue un manque de loyauté dans le chef de la requérante vis-à-vis de sa hiérarchie et une attitude peu conciliable avec celle d'un chef de service qui ne respecte pas les instructions qui lui sont données, il y a lieu cependant de noter que ces reproches ont été formulés dans le cadre d'un entretien de fonctionnement qui suppose que les supérieurs puissent clairement exprimer à l'agent concerné en quoi son comportement est ou non en adéquation avec la fonction qu'il assume et s'il a atteint les objectifs qui lui étaient assignés. Les reproches ainsi adressés à la requérante ne peuvent être dissociés de l'ensemble des constats qui ont été posés dans le cadre de cet entretien de fonctionnement et qui mettent l'accent sur d'autres problèmes de gestion de l'équipe dont la requérante a la responsabilité. Rien ne permet en conséquence de qualifier la mesure attaquée de sanction disciplinaire déguisée, l'intention de punir n'étant pas manifeste.

VI. Nouvelles pièces communiquées

La partie adverse a fait parvenir au Conseil d'État, par un courriel du 24 avril 2018, avant l'audience, de nouvelles pièces dont le rapport du service de prévention et de la protection au travail du 21 mars 2018 relatif à la demande d'intervention psychosociale de la requérante pour des faits de harcèlement moral au travail ainsi qu'une note relative à la réorganisation du centre de contrôle PME de Liège à la suite du transfert du service de contrôle de Visé au 15 septembre 2018 et de la dissolution du service de contrôle de Liège 5 au 1^{er} mai 2018.

La requérante a, à son tour, transmis, par un courriel du 26 avril 2018, d'une part, le rapport de son évaluation pour le cycle 2017 et d'autre part, une "note de réponse" aux pièces déposées par la partie adverse dans laquelle elle insiste sur le maintien de son intérêt au présent recours.

Dès lors que la procédure ici mise en œuvre est une procédure accélérée qui doit se limiter à des débats succincts, il n'y a pas lieu, à ce stade, de tenir compte de ces nouvelles pièces.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèses des parties

Le troisième moyen est pris de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

La requérante observe que la décision attaquée est un acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard de son destinataire. Partant, cette décision tombe, selon elle, dans le champ d'application de la loi du 29 juillet 1991 précitée. Elle considère au vu des rétroactes que la décision attaquée est la conséquence de la réunion qui s'est tenue à l'occasion de son entretien de fonctionnement et qu'elle a été adoptée en dehors de toute procédure, qu'elle soit disciplinaire ou autre et qu'il s'agit bien, sans conteste, d'une sanction déguisée en raison de son "comportement".

Elle indique qu'un tel acte doit être motivé et constate que l'acte attaqué est dépourvu de toute motivation ou, subsidiairement, à tout le moins, n'a de motivation ni adéquate ni pertinente car, il se borne à indiquer :

" Chantal,

Comme demandé dans ton *MAIL* du 27 novembre, je te précise qu'au 1^{er} décembre 2017, tu es affectée au *Team* Contrôle PME de Liège 6 (2A86360).
Merci de prendre contact avec X.G. pour les modalités pratiques.

Bien à toi."

Elle estime que, d'une part, le caractère volontairement ambigu de ce courriel peut laisser penser qu'elle aurait demandé ce changement alors qu'elle a manifesté, à plusieurs reprises, son opposition formelle à toute modification de sa fonction et que, d'autre part, le directeur de centre, interrogé par son organisation syndicale, renvoie à une motivation de l'acte qui serait contenue ailleurs, à savoir dans un formulaire relatif à un entretien de fonctionnement du 22 novembre 2017 sans d'ailleurs même en indiquer l'endroit précis. Or, elle fait valoir que la décision attaquée ne fait aucune référence à cette prétendue motivation et que l'entretien de fonctionnement, s'inscrivant dans une procédure d'évaluation, n'est pas l'endroit où l'on peut y glisser la motivation d'un acte pris par ailleurs et à laquelle, de surcroît, cet acte ne fait lui-même aucunement référence. Enfin, elle souligne qu'une

motivation faite, par référence, postérieurement à l'acte, n'est pas une motivation acceptable au sens de la loi sur la motivation formelle des actes administratifs.

Selon la partie adverse, à la lecture du dossier administratif, l'on constate que :

- par un courriel du 6 novembre 2017, D.G. interpelle la requérante à propos de la situation difficile de cinq membres de son équipe;
- lors d'un entretien du 13 novembre 2017, il apparaît que des missions impératives n'ont pas été entamées;
- durant près d'1 heure 30, le 22 novembre 2017, a lieu l'entretien de fonctionnement de la requérante au cours duquel D.G. relève un manque de respect de la politique de motivation mise en place par le directeur du centre, relève les problèmes de performance de son équipe qui auraient pu être évités par un accompagnement individuel, relève que des missions de nature impérative ne sont toujours pas entamées, relève le non-respect répété des lignes de conduite dégagées au niveau N2 (comme contestation et modification des objectifs de développement polyvalence sans l'en avoir averti préalablement, générant ainsi une inégalité de traitement entre agents de la division, remise en cause de l'autorité de l'autre chef de division contrôle, contestation du plan polyvalence exprimée en présence des membres des *team* 5 et 6 malgré la réunion avec l'ensemble des chefs de service afin d'adopter une position unique), relève une sensibilisation insuffisante des collaborateurs au travail par objectif, déplore sa réaction négative et son opposition face à la nouvelle réglementation, informe la requérante de sa volonté de la déplacer dans une autre équipe en tant qu'expert;
- la discussion s'est poursuivie ensuite, durant 1 heure 30, dans le bureau de J.R. ;
- l'entretien de fonctionnement a été formalisé et porté à la connaissance de la requérante via l'application crescendo en date du 26 novembre 2017;
- la décision de lui retirer la gestion de son équipe et de la changer d'équipe lui est annoncée lors d'un entretien du 27 novembre 2017 et confirmée par courriel du 29 novembre 2017;
- il a été confirmé par J.R., dans son courriel du 5 décembre 2017 au représentant syndical, que "les différents éléments qui justifient la décision ont été portés à la connaissance de [la requérante] lors de son dernier entretien de fonctionnement".

Elle fait valoir qu'il ressort de ce qui précède, que l'acte attaqué repose sur des motifs adéquats et pertinents et qu'elle n'a ainsi pas méconnu l'obligation de motivation formelle, la requérante étant bien en possession de tous les éléments lui permettant de comprendre les raisons pour lesquelles la fonction de chef de service lui a été retirée.

VII.2. *Appréciation*

La décision attaquée, formalisée dans le courriel du 29 novembre 2017, ne contient aucune motivation. Le courriel envoyé par le conseiller général, directeur de centre, à l'UNSP indique que "les différents éléments qui justifient la décision dont question ont été portés à la connaissance de Madame MARECHAL lors de son dernier entretien de fonctionnement [...]".

Force est toutefois de constater que les éléments figurant dans un document faisant partie de la procédure d'évaluation ne peuvent être considérés comme une motivation adéquate de l'acte attaqué et ce, d'autant plus qu'elle ne permet pas de savoir si les éventuelles observations qui auraient été, le cas échéant, formulées par la requérante ont été prises en considération. Rien ne permet, en outre, de comprendre les raisons pour lesquelles l'adoption de l'acte attaqué s'imposait alors que la requérante n'avait, jusqu'alors, pas fait l'objet de reproches. À cet égard, le formulaire de la deuxième demande de maintien en activité au-delà de l'âge de soixante-cinq ans démontre que, en décembre 2016, le supérieur hiérarchique de la requérante estimait que "au vu du travail réalisé et de la gestion de son *team*, j'appuie fortement cette demande. Une plus-value pour l'organisation ! [...]" et que le directeur de centre faisait état de ce que "Madame MARECHAL connaît parfaitement la gestion de son service et fait preuve de motivation. J'ai pu constater qu'elle favorisait le changement. Notamment, sa grande expérience pourra être très utile dans le cadre du plan d'action polyvalence".

Le troisième moyen est en conséquence fondé.

VIII. *Quatrième moyen*

VIII.1. *Thèses des parties*

Le quatrième moyen est pris de la violation du principe général de bonne administration, du principe d'équitable procédure et du contradictoire, de l'adage *audi alteram partem* et de l'excès de pouvoir.

La requérante indique que, bien qu'invitée à se rendre dans les bureaux de D.G., le 27 novembre 2017, et informée, à cette occasion, du projet de sa hiérarchie de la changer d'équipe en plus de lui retirer sa fonction de chef d'équipe, elle a affirmé sa volonté de voir sa fonction maintenue et qu'au terme de cette courte entrevue, elle n'a pas perçu que la décision était, en réalité, déjà prise car elle n'avait pas été contredite verbalement par rapport à sa volonté de rester chef de *team*.

Elle explique ne l'avoir compris que le lendemain et demandera alors que lui soit notifié, par écrit, le sens définitif et précis de la décision. Elle soutient qu'elle n'a donc en réalité jamais eu l'occasion de s'exprimer et d'être entendue ni sur les raisons qui sous-tendaient la décision ni sur les conséquences de cette décision à double effet pour elle (fin de sa fonction de chef de *team* et changement de *team*).

Ainsi, elle constate que, dans l'entretien de fonctionnement du 22 novembre 2017, dont D.G. était officiellement à l'initiative et auquel le directeur fera référence par la suite, elle n'avait même pas encore eu, au moment où la décision est prise, l'occasion de faire valoir ses commentaires par rapport aux remarques de son chef hiérarchique. Or, elle indique qu'elle apprendra, par la suite, de l'aveu même du directeur de centre, que cet entretien avait bien un lien direct avec la décision.

En outre, elle souligne que, pendant un certain temps, l'accès au système "crescendo" avait même été techniquement purement et simplement bloqué et que ce n'est qu'à la suite d'une réclamation que le système lui sera, à nouveau, rendu accessible pour lui permettre de faire valoir ses observations mais alors même que la décision attaquée était déjà prise.

La partie adverse relève que la requérante a été avertie de l'intention de D.G. de la déplacer en tant qu'expert au sein d'une autre équipe et des raisons motivant cette intention dès le 22 novembre 2017, lors de son entretien de fonctionnement lequel s'est poursuivi, à la demande de la requérante, dans le bureau du directeur du centre où elle a contesté la mesure envisagée. Elle note que le 27 novembre 2017, la requérante est convoquée, dans le bureau de D.G., pour un entretien où il lui confirme sa décision de l'affecter comme expert dans un autre service, ce qu'elle a, une nouvelle fois, contesté. Selon elle, la requérante a donc bien eu (et profité de) l'occasion de s'exprimer sur la décision attaquée.

VIII.2. Appréciation

Le principe *audi alteram partem*, dans le cadre d'une mesure d'ordre intérieur prise dans l'intérêt du service et en raison du comportement de l'agent, implique que celui-ci puisse utilement faire valoir son point de vue avant que ladite mesure ne soit adoptée, en ayant une connaissance des faits et des éléments qui en sont à l'origine.

En l'espèce, la requérante a été avertie de l'intention d'adopter la décision attaquée, lors de son entretien de fonctionnement du 22 novembre 2017. La partie

adverse indique que la requérante a, à cette occasion, pu contester la décision envisagée. Même si tel est le cas, la requérante a été informée des reproches qui lui étaient adressés, le 22 novembre 2017, et n'a donc pas disposé d'un délai raisonnable pour élaborer sereinement et utilement ses observations. Par ailleurs, la décision a été communiquée verbalement à la requérante le 27 novembre 2017. À cet égard, le fait que, comme l'indique la partie adverse, elle a pu, à cette occasion, contester cette décision ne permet pas de considérer que le principe *audi alteram partem* aurait été respecté puisque, à ce moment, la décision était déjà prise.

Au vu des circonstances de l'espèce, le quatrième moyen est également fondé.

Les conclusions du rapport peuvent ainsi être suivies sur les deux moyens examinés.

IX. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure de huit cent quarante euros.

En application de l'article 67, § 2, alinéa 3, du règlement général de procédure, aucune majoration n'est due, notamment, lorsqu'il est décidé que le recours n'appelle que des débats succincts.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande de la partie requérante en la limitant toutefois au montant de base de sept cents euros.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La décision prise verbalement le 27 novembre 2017 par Didier GEURTS, chef de division contrôle A, et notifiée à Chantal MARECHAL dans un courriel du 29 novembre 2017 par laquelle elle est affectée au *team* contrôle PME de Liège 6 (code crestra 2A86360) est annulée.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 700 euros est accordée à la partie requérante, à charge de la partie adverse.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont également mis à charge de la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le trente avril deux mille dix-huit, par :

Pascale VANDERNACHT,
Florence VAN HOVE,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Pascale VANDERNACHT.