

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 246.239 du 29 novembre 2019

A. 225.140/VIII-10.807

En cause : **PORTUGAELS** Donatienne,
ayant élu domicile chez
M^e Laure DEMEZ, avocat,
avenue Winston Churchill 253/40
1180 Bruxelles,

contre :

La Région wallonne,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Xavier CLOSE, avocat,
avenue de l'Observatoire 10
4000 Liège.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 4 mai 2018, Donatienne PORTUGAELS demande l'annulation "de l'arrêté de la Secrétaire générale du Secrétariat général du SPW du 1^{er} mars 2018, notifié par courrier recommandé daté du 5 mars 2018 et réceptionné le 7 mars 2018, portant sa mutation d'office à l'emploi de niveau A PS1A0058 au sein du Secrétariat général (résidence administrative : Namur) à partir du 15 mars 2018 [...]".

II. Procédure

Les droits et la contribution visés respectivement aux articles 70 et 66, 6°, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État ont été acquittés.

Le dossier administratif a été déposé.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M^{me} Claudine MERTES, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

La partie requérante a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 25 juin 2019, l'affaire a été fixée à l'audience du 6 septembre 2019 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

Par un courrier du 9 août 2019, le Conseil d'État a remis l'affaire *sine die*.

Par une ordonnance du 14 octobre 2019, l'affaire a été fixée à l'audience du 19 novembre 2019 à 9 heures 30 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M. Luc DETROUX, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Laure DEMEZ, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Xavier CLOSE, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} 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, née le 17 décembre 1967, est titulaire du diplôme d'ingénieur civil électromécanicien. Elle est entrée en fonction au Ministère wallon de l'Équipement et des Transports en qualité d'agent contractuel, le 1^{er} juillet 1992. Ayant réussi un examen organisé par le S.P.R. en décembre 1992, elle est admise au stage le 1^{er} novembre 1994.

2. Dès son entrée en fonction, elle est affectée à la Direction des Programmes et des Études (D.451). En 1998, lorsque cette Direction est divisée en deux Directions (D.451A et D.451B), elle est affectée à la Direction de Contrôle et des Réceptions techniques (D.451B).

3. À dater du 1^{er} mai 2009, elle exerce les fonctions supérieures de directeur à la Direction de la Gestion des Équipements des Voies hydrauliques de l'Escaut à Mons au sein de la Direction générale opérationnelle de la Mobilité et des Voies hydrauliques (DGO2) en exécution d'un arrêté du Gouvernement wallon du 3 avril 2009 la désignant à cet effet. Elle y est reconduite successivement en mai 2010, novembre 2010, mai 2011 et novembre 2011.

4. Les 18 et 23 novembre 2011, la requérante introduit deux plaintes motivées pour harcèlement auprès de la conseillère en prévention psychosociale du SPMT à l'encontre de ses deux supérieurs hiérarchiques, respectivement Monsieur L., Directeur général à la Direction générale opérationnelle de la Mobilité et des Voies hydrauliques (DGO2) et Monsieur H., Inspecteur général du Département des Voies hydrauliques de l'Escaut.

5. Un arrêté du Ministre de la Fonction publique du 23 mai 2012 abroge la désignation de la requérante pour exercer les fonctions supérieures, arrêté motivé sur base de la décision du Gouvernement wallon du 1^{er} mars 2012 de fermer la vacance de l'emploi de directeur à la Direction de la Gestion des Équipements des Voies hydrauliques de l'Escaut.

6. Suite à cet arrêté ministériel mettant fin à ses fonctions supérieures, la requérante est sommée par décision du 14 juin 2012 de réintégrer sa Direction d'incorporation antérieure (la Direction des Études techniques à Namur DO221) pour y poursuivre sa mission d'attachée-ingénieur civil en y étant chargée de la coordination informatique de la Direction générale et de la préparation du projet WIGWAM (développement d'un centre de gestion « Pérex des voies hydrauliques »), et ce à partir du 15 juin 2012 au plus tard.

7. Le 11 septembre 2012, le conseiller en prévention médecin du travail recommande que la requérante reprenne « un poste dans la même direction générale mais pas dans la Direction des Études techniques ».

8. Le 7 juin 2013, elle introduit une demande d'indemnisation au Tribunal du travail de Mons sur base de l'article 32*ter* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

9. Le 28 janvier 2014, avec l'accord du conseiller en prévention, le Comité de direction transfère l'emploi de la requérante à la Direction fonctionnelle et d'appui (DFA), pour les motifs suivants :

« Considérant les tâches attribuées à Madame Donatienne PORTUGAELS, et plus particulièrement sa mission de coordinatrice d'informatique au sein de la Direction générale opérationnelle de la Mobilité et des Voies hydrauliques (DG02) ; que cette mission occupe la majeure partie de son occupation ;

Considérant que la gestion informatique de la Direction générale fait partie des missions de la Direction fonctionnelle et d'Appui (D0201) ;

Le comité de Direction décide d'affecter Madame PORTUGAELS à la Direction fonctionnelle et d'Appui (D0201) à partir du 1^{er} janvier 2014. La Direction fonctionnelle et d'Appui (D0201) est chargée d'envoyer un courrier en ce sens à la Direction de l'Administration du Personnel ».

10. Le 7 août 2014, la requérante introduit un recours suspensif contre la décision de réaffectation à la DFA auprès de la chambre de recours des services du Gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région, entre autres, pour les motifs suivants :

« Ma fonction d'ingénieur civil, d'ailleurs bien définie de par le poste que j'occupe ne me permet pas d'accepter des missions importantes non techniques sans dommages pour l'évolution de ma carrière. La Direction fonctionnelle et d'appui n'a aucune missions techniques dans mon domaine d'activité (électromécanique) et ma mission de coordinateur informatique n'est qu'une mission accessoire, à temps partiel qui ne me prend pas plus de la moitié de mon temps conformément à la note de M. [L.] du 14 juin 2012.

Ma mission principale est technique et comprend, entre autres, le développement du centre « Perex » Voies hydrauliques (WIGWAM) qui, même si elle manque cruellement de budget depuis 2 ans, est constituée d'une mission d'étude et de mise au point d'un prototype comme proposé à M. [L.].

De plus, même si M. [L.] m'a retirée des groupes d'experts internationaux dont je faisais partie sans aucune motivation, (ni notification d'ailleurs), je continue à avoir une activité d'expert et je viens de publier encore récemment des articles techniques en 2013 et 2014 (voir ma liste de publication ci-jointe). »

11. Le 11 septembre 2014, la requérante dépose une note de remarques à la chambre de recours dans laquelle la problématique de la réforme des carrières de niveau A est évoquée en ces termes :

« Dans le cadre de la réforme des carrières de niveau A (d'application le 1 janvier 2015), il n'y a aucune chance pour qu'un emploi de niveau 1 respecte les conditions liées à la fonction d'« attaché spécialisé » dans la direction fonctionnelle et d'appui de la DGO2 car cette direction n'a pas de missions techniques. À l'heure actuelle, je bénéficie, en tant qu'ingénieur civil, de l'échelle de traitement spéciale. Une réaffectation à la DFA dans un emploi d'attaché « non spécialisé » serait donc pour moi une rétrogradation avec des conséquences pécuniaires. Il s'agit donc d'une sanction disciplinaire déguisée alors qu'il n'y a

pas de procédure. [...] Le fait de faire un recours en interne permet de chercher une solution sans nuire à l'image de l'administration (comme dans un recours externe). Il s'agit de défendre mon traitement. »

12. Le 22 septembre 2014, la chambre de recours notifie son avis : « [...] la chambre de recours [...] se déclare incompétente pour connaître du présent recours. »

13. La requérante est dessaisie de ses missions de coordination informatique pendant un arrêt maladie en octobre 2014. En effet, par un courrier du 19 novembre 2014, le directeur de la DFA de la DGO2 notifie à la requérante le retrait de la fonction de coordinateur informatique sur décision du 21 octobre 2014 du comité de direction de la DGO2.

14. Le 28 novembre 2014, la requérante est déclarée « inapte définitivement pour le travail convenu de la DFA de la DGO2 du SPW » par le Service de prévention de la médecine du travail (SPMT).

15. Le 23 février 2015, en suite de la déclaration d'inaptitude définitive à son poste de travail de la DFA de la DGO2, la requérante est convoquée à une réunion d'un « Comité de reclassement » le 13 mars 2015, en vue de préparer son affectation à un autre emploi. La requérante ne se présente pas à cette réunion.

16. Le 19 mars 2015, le courrier suivant est adressé à la requérante par la Directrice de la Direction des Ressources Humaines du Secrétariat général :

« Le comité de reclassement auquel vous étiez convoquée s'est réuni le vendredi 13 mars 2015 à 14h30. Vous ne vous êtes pas présentée à cette réunion pour faire entendre vos aspirations professionnelles. Votre courrier m'est bien parvenu le 16 mars et ce, dès lors tardivement.

Dans ce cadre, je vous rappelle que seul le médecin du travail est habilité à déclarer une inaptitude définitive. Il lui appartient le cas échéant de prendre toute information utile auprès du médecin généraliste et/ou du spécialiste.

Après avoir recueilli les différentes informations tant médicales qu'administratives, le médecin du travail a estimé qu'il ne voit pas de contre-indication médicale formelle à ce que vous occupiez le poste proposé par l'administration à savoir une fonction de chargé de projets en gestion de bâtiments publics à la DGO2, étant donné que l'inaptitude porte sur le travail convenu de la DFA de la DGO2.

Je vous invite donc à vous présenter le jeudi 26 mars 2015 auprès de Monsieur [...], Directeur de la Direction fonctionnelle et d'appui à 9h00 afin qu'il vous explicite vos tâches et vos objectifs ».

Le conseil de la requérante écrit pour contester la décision de reclassement estimant que « le formulaire d'évaluation de santé ne peut qu'être lu

VIII - 10.807- 5/25

dans le sens d'une inaptitude définitive dans toute fonction au sein de la DGO2 » et que l'« inaptitude définitive trouve sa cause dans ses difficultés relationnelles avec sa hiérarchie ».

17. Après de nombreuses réclamations, la requérante introduit la requête A. 216.061/VIII-9.716 le 27 mai 2015 contre cette décision de reclassement. Suite à cette requête, le rapport de l'Auditorat, notifié le 21 août 2015, conclut à l'annulation en considérant les deux moyens invoqués fondés.

18. Suite à ce rapport, la Région wallonne retire la décision du comité de reclassement du 13 mars 2015, dans un courrier du 18 septembre 2015. La requérante est informée que sur le plan administratif :

« Ce retrait a pour conséquence que vous pouvez bénéficier du congé prévu à l'article 410, § 1^{er}, 2° du Code pour les périodes suivantes :

- du 28 novembre 2014 au 21 août 2015 en raison de l'évaluation de santé effectuée par le Docteur [J.-L. R.], en date du 28 novembre 2014, vous déclarant « inapte définitivement pour le travail convenu à la DFA de la DGO2 et apte à toute autre fonction à définir en Comité de reclassement ».

Pour mémoire, vous avez déjà bénéficié de ce congé du 28 novembre 2014 au 25 mars 2015 inclus ;

- à partir du 21 août 2015, et ce jusqu'à ce que le Comité de reclassement se réunisse et vous trouve une nouvelle affectation, en raison de l'évaluation de santé effectuée par le Docteur [J.-C. L.], le 21 août 2015, vous déclarant "définitivement inapte à la DGO2 et apte à un autre emploi en concordance avec vos compétences à définir en Comité de Reclassement".

Ce congé spécifique correspond à de l'activité de service et vous n'avez plus besoin de justifier autrement votre absence, notamment par un congé de maladie ».

19. Le 18 décembre 2015, la partie adverse adopte l'organigramme global du Service public de Wallonie. Le poste P4A.90054, occupé par la requérante, auquel l'organigramme attribue le grade d'attaché et le métier 009 – «Ingénieur civil, option électricité, mécanique, physique, métallurgie, électromécanique, électronique et Télécommunication» avec l'échelle barémique A5S, ne se voit donc pas attribuer le grade d'attaché qualifié, mais bien celui d'attaché. Concomitamment à l'adoption de cet organigramme, le Gouvernement wallon adopte un référentiel de fonctions.

La requérante introduit un recours en annulation contre cet acte. Par l'arrêt n° 239.211 du 26 septembre 2017, le Conseil d'État rejette le recours en raison de l'absence d'intérêt. Elle indique également qu'elle a introduit un recours

devant la Cour européenne des droits de l'Homme contre cet arrêt (requête n° 15306/18).

20. La requérante est convoquée, le 7 janvier 2016, à une réunion du Comité de reclassement le 18 janvier 2016.

21. La requérante adresse le 13 janvier 2016 l'*e-mail* suivant au Directeur général de la Direction générale transversale du Budget, de la Logistique et des TIC :

« Monsieur le Directeur général,

C'est suite à la conversation téléphonique que j'ai eu avec Mme [F.] de la DRH que je me permets de vous contacter.

En effet, il semblerait que dans le cadre d'un reclassement hors de la DGO2, vous seriez prêt à m'accueillir dans votre direction générale.

Dans cette optique, je souhaiterais vous rencontrer afin d'examiner les possibilités de travail que je pourrais avoir à la DGT si possible avant le comité de reclassement (prévu le 18 janvier prochain) ».

22. Le 14 janvier 2016, la requérante envoie le courrier suivant à la Direction des Ressources humaines du SPW :

« Suite à votre courrier du 5 janvier 2016 m'invitant à participer à une réunion du comité de reclassement ce lundi 18 janvier 2016 à 14h, je vous écris pour vous informer que je ne serais pas capable de m'y rendre en raison d'une maladie. En effet, je viens de voir le médecin qui estime que je ne suis pas en état de me rendre à ce comité.

Je suis vraiment désolée car j'attendais une possibilité de reclassement depuis si longtemps et votre courrier m'a vraiment rendu espoir de retravailler rapidement.

Avez-vous besoin d'un autre certificat médical que celui que je dois rentrer à Medconsult ?

J'ai bien reçu le message de Madame [F.] sur mon GSM cette après-midi suite à mon appel pour savoir quelle est la procédure dans un cas d'empêchement pour force majeure. Et c'est pourquoi je tiens à vous préciser que je demande à être entendue en personne à la réunion du comité de reclassement. En effet, il s'agit de mon avenir professionnel et il me semble essentiel de pouvoir en débattre avec les membres du comité de reclassement.

En espérant que cet écueil ne retardera pas trop ma reprise de travail, je tiens toutefois à vous rappeler que la décision du Docteur [L.] d'inaptitude définitive à la DG02, date du mois d'août 2015, soit d'il y a cinq mois. Par ailleurs, si je ne travaille plus depuis le 1 octobre 2014, soit depuis 1 an et 3 mois, je n'ai pendant cette période été malade que pendant moins de 2 mois (du 1 octobre au 28 novembre 2014) et je ne vois tout de même pas pour quelle raison il y aurait urgence soudainement alors que j'attends ce reclassement depuis plus de 1 an».

Elle avertit également la DRH par téléphone et, demande par courriel, un report de la réunion du comité de reclassement.

23. Le 15 janvier 2016, la DRH prend bonne note de sa demande et lui demande également de lui indiquer la date de fin de son certificat et à partir de quand une nouvelle réunion peut être fixée.

24. Le 18 janvier 2016, plusieurs dates de réunion sont proposées à la requérante.

25. Le 20 janvier 2016, la requérante répond qu'aucune de ces dates ne convenait à son conseil. Elle suggère « d'attendre la fin de [son] certificat avant de planifier la réunion » car son « médecin a déjà prévu des examens complémentaires si [sa] santé ne s'améliore pas et dans ce cas il ne faut pas exclure une prolongation de [son] congé de maladie ».

26. Le 20 janvier 2016, l'*e-mail* suivant est adressé à la requérante :

« Bonjour Madame,
Bonjour Donatienne,

Nous avons bien reçu ton *mail*.

Toutefois, tu comprendras que dans ton intérêt et dans celui de l'administration, nous ne puissions tergiverser davantage dans la recherche d'une solution.

Dès lors, et pour répondre à la nécessité de concerter avec toi la fonction qui te sera proposée, nous suggérons différentes pistes.

- Soit, et pour autant que tu aies sortie autorisée sur ton certificat, tu participes à un Comité de reclassement. Dans ce cas, nous te suggérons de nous communiquer par retour de *mails* des propositions de dates.
- Soit tu t'y fais représenter par ton conseil, ce qui est également possible.

J'invite d'ailleurs dans cette perspective ton conseil à nous communiquer ses disponibilités dans les meilleurs délais.

Néanmoins, au préalable, je me permets d'insister pour que tu répondes aux invitations de Monsieur [M.] puisque c'est sur cette base que ta fonction sera précisée.

À défaut de te présenter à cet entretien qui t'est ainsi proposé, il n'est pas possible, pour l'administration de trouver une solution, ce que celle-ci ne manquera pas de mettre en avant pour la suite.

En effet, le risque est grand pour qu'au final dans de telles conditions, on puisse faire la preuve qu'il ne nous est pas possible de trouver une solution de reclassement au sein du SPW ».

27. Le 24 janvier 2016, la requérante envoie l'*e-mail* suivant :

« Comme précisé dans mon courrier recommandé à ton attention du 14 janvier dernier, je tiens beaucoup à être entendue en personne sur mes aspirations professionnelles.

Je comprends bien les deux pistes que tu proposes.

Pour la première piste, dans l'absolu, je suis d'accord de participer à un comité de reclassement même si je suis toujours en congé de maladie pour autant que j'ai sortie autorisée et que le médecin soit d'accord. Dans l'état actuel de la situation, le docteur ne veut pas que je participe à un comité de reclassement avant le 1 février prochain et pas avant d'avoir eu l'avis d'un médecin spécialiste, avis dont je ne manquerai pas de vous faire part dans les meilleurs délais.

Pour la deuxième piste, je désire être accompagnée par mon conseil, mais je tiens à être présente également en personne.

En ce qui concerne le rendez-vous préalable avec Monsieur [M.] que je lui avais demandé directement, je compte m'y rendre dès que possible.

De plus, je souhaite que le responsable du service dans lequel je devrais travailler participe également au comité de reclassement. Peux-tu me confirmer sa présence ?

Rassure-toi, je me rendrais bien à l'entretien qui est vraiment une occasion pour moi d'être entendue et ce dès que mon médecin m'y autorisera.

Je te remercie pour la précision de ton *mail* et la sollicitude à me prévenir des dangers que je cours si je ne suis pas reclassée ».

28. Le 25 janvier 2016, la réponse suivante est adressée à la requérante :

« Bonjour Donatienne,

Comme tout est dans tout, nous ne pourrons convoquer le futur éventuel supérieur hiérarchique qu'après que tu sois passée à la DGT et que celle-ci suite à cette entrevue nous ait communiqué un profil de fonction ainsi qu'une proposition de service d'arrivée.

Comme je le disais dans mon précédent *mail*, la balle est donc dans ton camp.

Quoi qu'il en soit, il faut également remettre à sa juste mesure les comités de reclassement que nous organisons.

L'employeur est en effet tenu de chercher des pistes de reclassement en cas de déclaration d'inaptitude et ce, par toute voie dont celle du Comité de reclassement), mais il n'y a cependant pas d'obligation de résultat.

C'est ce que nous expliquons à chaque agent dans le cas...

La réussite du processus dépend donc grandement de l'agent lui-même et de son implication dans la recherche de la solution ».

29. Le 4 février 2016, la requérante écrit ce qui suit :

« Après consultation de mon médecin spécialisé, il s'avère nécessaire que je reste en congé de maladie jusqu'à la fin du mois de février. Je suis vraiment désolée que cela prenne autant de temps.

Vous pouvez voir les possibilités de dates qu'il y aurait pour le comité de reclassement avec le médecin du S.P.M.T. à partir de début mars. De mon côté, je vais voir les disponibilités de mon conseil.

Si je comprends bien, les comités de reclassement n'ont pas d'obligation de résultat ? Mais ils ont tout de même une obligation de reclassement si un poste compatible existe au sein de l'administration ?

Tu évoques également l'implication de l'agent dans la recherche de la solution, tu veux dire que je dois examiner les postes existants dans les DG et essayer de convaincre les responsables de m'accueillir ?

Si c'est juste rencontrer M. [M.] pour examiner avec lui ce qu'il pourrait me proposer, il n'y a pas de problème puisque j'avais déjà pris contact spontanément avec lui dans ce but.

Je vais le recontacter aussi pour fixer un rendez-vous. »

30. Le 5 février 2016, l'*e-mail* suivant est adressé à la requérante :

« Bonjour Donatienne,

Je communique donc ton *mail* à [I. F.] afin qu'elle voit avec la médecine du travail pour fixer une date pour le Comité de reclassement en mars, mais si ton conseil pouvait d'ores et déjà nous communiquer ses disponibilités cela nous ferait gagner du temps.

Lorsque j'évoque le fait que nous n'ayons pas d'obligation de résultat, cela signifie que la législation prévoit que l'employeur a une obligation de moyens (obligation de chercher une solution et doit donc apporter la preuve que ces recherches de solution ont été faites), mais n'a pas pour autant une obligation de résultat.

Autrement dit, si suite à ses recherches au sein de l'institution, il s'avère qu'il n'y a pas de solution, l'employeur ne sera pas mis à mal, donc non il n'est pas obligatoire au final de trouver un poste pour reclasser l'agent et il nous est d'ailleurs déjà arrivé dans d'autres dossiers de ne pas en trouver et l'agent a été licencié.

Pour l'instant, nous n'avons qu'une seule piste et c'est à la DGT, pour autant que Monsieur [M.] ne finisse pas par perdre patience, à défaut de retour vu ses différents *mails*.

Par ailleurs, si j'évoque le fait que l'agent doit lui-même s'impliquer, c'est notamment au minimum via le fait de participer à des entretiens, lorsque cela lui est proposé, comme c'est le cas à la DGT.

Si au final de nos diverses tentatives, nous apportons la preuve que nous sommes dans l'impossibilité de réunir un comité de reclassement (alors que par ailleurs la présence de l'agent n'est pas obligatoire et qu'il peut nous communiquer par écrit ses remarques ou encore se faire représenter), que les diverses propositions de dates que nous avons formulées pour des entretiens n'ont pas été retenues, il est clair que cela n'est pas positif pour l'agent concerné. Quant au fait de rechercher

soi-même une solution, certains agents le font spontanément, mais ce n'est pas à notre demande ».

31. Le 10 février 2016, l'*e-mail* suivant est adressé à la requérante :

« Madame,
Donatienne,

Par ce *mail*, et à la demande de Monsieur [M.], je tenais à t'informer que ce dernier nous a communiqué la décision du Codi de la DGT d'annuler la proposition d'analyser la faisabilité de ton reclassement au sein de la DGT.

Le Codi évoque "le peu d'intérêt de l'intéressée quant à la possibilité qui lui était offerte et le fait que l'intéressée n'ait pas fait montre de la diligence requise".

En effet, la DGT invoque le fait qu'elle est restée "sans aucune nouvelle à ce jour (04 février) à 14 h 30", et ce, malgré les différents *mails* envoyés (14, 15 janvier) et enfin celui du 20 janvier par lequel la DGT demandait qu'à tout le moins des dates soient proposées pour un entretien.

De notre côté, il n'y a aucun certificat arrivé chez Medex pour couvrir cette période.

Le dernier certificat reçu couvre la période du 30/01 au 26/02 et mentionne "sortie autorisée".

Dès lors, rien ne s'opposait à ce qu'un entretien soit à tout le moins fixé, ni même qu'il ait lieu.

Je te laisse juge d'apprécier la portée de ce qui précède et les risques encourus au vu de ces divers éléments ».

32. Le 6 février 2018, le Comité de direction du Secrétariat général formule la proposition suivante au sujet de l'affectation de la requérante :

« Mutation d'office de Madame Donatienne Portugaels

Considérant que Madame Donatienne Portugaels, Attachée, a été déclarée par le SPMT-ARISTA inapte définitivement à la DGO2, en date du 25 août 2015 ;

Considérant qu'au sein du Secrétariat général, la Direction de la Géométrie (DGEO) a un besoin en personnel de niveau A ayant un profil technique ;

Considérant que le besoin concerne spécifiquement les domaines d'activité suivants :

Coordination des projets techniques de la DGEO, sous l'autorité du Directeur, et en particulier :

- o les actions 4 à 8 du Plan Opérationnel géomatique pour la Wallonie (Action 4 : Définir le contenu du géoréférentiel et assurer la disponibilité des premières données, Action 5 : Mener des projets pilotes sur des géodonnées prioritaires, Action 6 : Faire évoluer Waltopo et généraliser son usage, Action 7 : Moderniser le système de projection de référence et Action 8 : Assurer la précision de repérage grâce à l'infrastructure GNSS publique)
- o les projets du Contrat d'Administration intitulés "Proposer un plan pour optimiser l'utilisation des ressources humaines en matière de topographie" (CA-SG-P068) et "Mettre en œuvre le Géoréférentiel Wallon" (CA-SG-P079)

VIII - 10.807- 11/25

de l'objectif stratégique métier "Développer une Géomatique efficiente au travers de la mise en œuvre du Plan stratégique de la géomatique wallonne" (CA-SG-OSM4), Suivi budgétaire et administratif des marchés publics complexes de la DGEO (accord-cadre, marché à lots, marché à bordereaux de commande), que ce soient des marchés de fournitures ou de services, tels que le marché portant sur les levés de mise à jour pour le Géoréférentiel de la Wallonie (partie PICC), Support au management (organisation du travail, contribution au processus d'évaluation des agents, suivi des notes de cabinet...);

Considérant qu'au travers de son parcours professionnel, il apparaît que Madame Donatienne Portugaels a une expérience utile, d'une part, en lien avec le management et, d'autre part, en gestion de projets ainsi qu'en suivi technique, administratif et budgétaire de marchés de services et en rédaction de prescriptions pour des cahiers des charges ;

Considérant par ailleurs qu'elle a fait part de sa motivation à gérer des projets techniques ;

Le Comité de direction décide de proposer la mutation d'office de Madame Donatienne Portugaels, Attachée, à un emploi d'attaché à créer au sein du Secrétariat général, Département de la Géomatique, Direction de la Géométrie, suite à son inaptitude médicale définitive à tout emploi au sein de la DGO2 ».

33. Le 7 février 2018, le Comité de direction de la DGO2 a pris la position suivante :

- « Vu la situation de Madame PORTUGAELS Donatienne (8845) déclarée par le SPMT inapte définitivement pour toute fonction au sein de la DGO2 ;
Considérant la proposition de mutation d'office de Madame PORTUGAELS Donatienne vers la Direction de la Géométrie établie par le CODI du Secrétariat général en sa séance du 6 février ;
Le Comité de Direction décide :
- De marquer accord sur la mutation d'office de Madame PORTUGAELS Donatienne vers le Secrétariat général, Direction de la Géométrie dans les meilleurs délais,
Échéance : février ».

Le 1^{er} mars 2018, la Secrétaire générale du Service public de Wallonie a décidé de muter d'office la requérante « à l'emploi PS1A0058 de niveau A au sein du Secrétariat général (résidence administrative Namur) ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

34. Par courriel/fax du 13 mars 2018 à Madame la Secrétaire générale, le conseil de la requérante sollicite la communication des documents suivants :

- « - avis émis par les comités de direction de la Direction générale opérationnelle de la mobilité et des voies hydrauliques et du Secrétariat général sur la présente mesure,
- l'intégralité des pièces en rapport avec la création de ce poste PS1A0058 (ligne de l'organigramme relative à ce poste, descriptif de fonctions mentionnant le niveau, le grade, le rang et l'échelle de traitement de cet emploi; l'extrait du

VIII - 10.807- 12/25

référentiel commun relatif à cet emploi; le document de planification de cet emploi; etc) ».

Il ajoute ensuite :

« Cela étant, cette mutation d'office a été adoptée en violation manifeste du principe général de droit *audi alteram partem*. Je me permets de vous rappeler que, selon la jurisprudence du Conseil d'État, en vertu de ce principe et du principe de bonne administration, le fonctionnaire doit pouvoir faire valoir son point de vue lorsqu'une mesure de mutation d'une certaine gravité est envisagée à son égard (par ex. C.E., n° 177.862 du 13 décembre 2007).

Cette mesure a également été adoptée en violation de la procédure de reclassement prescrite par l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs tel que modifié par l'arrêté royal du 28 octobre 2016 et porte manifestement atteinte à la situation administrative de ma cliente, ce poste ne correspondant pas à ses qualifications. Il s'agit d'informatique et non d'électromécanique, qui plus est dans une direction non technique. De surcroît, ce poste n'est pas qualifié.

Eu égard aux éléments qui précèdent, vous comprendrez que le retrait de cette mesure se justifie amplement, vu son irrégularité manifeste, et que ma cliente est en droit d'être préalablement entendue avant toute autre mesure de mutation.

En conséquence, je vous saurais gré de bien vouloir la convoquer d'urgence et, dans l'intervalle, de retirer la mesure de mutation d'office du 15 décembre 2018.

Je demeure dans l'attente de vous lire par retour, sachant que, sur base de cette mutation *prima facie* irrégulière, ma cliente est enjointe d'intégrer son nouveau poste dès ce jeudi 15 mars 2018. Eu égard à ce très bref délai, vous comprendrez que ma cliente souhaite une réponse de votre part par retour de courriel ».

35. Par courrier du 14 mars 2018, Madame la Secrétaire générale communique au conseil de la requérante une copie des avis demandés et de l'extrait de la banque de données du personnel (Ulis) relatif à cet emploi. Elle répond en outre :

« (...) le principe *audi alteram partem* ne trouve pas à s'appliquer à la situation puisque la mutation de M^{me} Portugaels n'a pas été décidée en raison de son comportement mais comme suite à un avis du médecin du travail remis à l'autorité demandant une affectation en dehors de la direction générale de la Mobilité et des Voies hydrauliques.

Comme noté dans la motivation de la décision, les compétences et qualifications de votre cliente ont bien été prises en compte.

Enfin, vous relevez le fait que l'emploi n'est pas qualifié, ce qui est exact et, d'autre part, approprié puisque M^{me} Portugaels n'a pas un grade qualifié et ne peut donc pas être mutée d'office dans un emploi de ce grade».

36. La requérante communique un certificat médical de son médecin traitant, spécialiste de la souffrance au travail, la mettant en incapacité du travail du 15 mars 2018 au 15 avril 2018 avec le diagnostic : « Anxiété-stress et choc suite de la réinsertion professionnelle imposée».

Elle est, ensuite, convoquée chez le médecin-contrôleur de Medconsult qui atteste dans un rapport de contrôle du 16 mars 2018 : « Votre absence pour maladie est médicalement justifiée ».

Le Dr [M.], neuro-psychiatre spécialiste de la souffrance au travail, atteste le 16 avril 2018 que « l'état de santé de Madame Portugaels, la façon avec laquelle l'administration lui propose la gestion de la carrière, les antécédents de "violence psychologique" au travail de la part de l'environnement professionnel vécus par la patiente 1) justifient l'arrêt de travail 2) ne justifie pas la mutation dont elle fait l'objet en un poste qui ne correspondrait pas à sa formation ».

Le Dr [C.] indique, dans un rapport du 7 septembre 2018, que la mutation d'office « a entraîné une reviviscence aigue de l'état de stress et la réapparition des troubles anxieux et du sommeil, décrits par le psychiatre traitant. La rechute le 15 mars 2018 en incapacité totale et la mise en disponibilité depuis le 13 juin dernier en sont les conséquences évidentes. La relation causale entre les difficultés professionnelles et l'état anxieux est évidente. Les répercussions physiologiques sont actuellement majeures, et en lien avec la situation de travail imposé, justifient une éviction du travail ».

37. La requérante indique qu'elle constate que le SPW recrute de nouveaux ingénieurs avec des postes qualifiés : « spécialiste en équipements électriques, électroniques et télécommunication (m/f/x) pour le SPW et certains 01P », soit des postes correspondants à son poste.

38. La requérante expose que le SPW a demandé qu'elle soit vue par un médecin pour déterminer si elle a une maladie grave, que la convocation à la visite médicale date du 18 mai 2018, soit bien avant qu'elle ne soit en disponibilité (le 13 juin 2018).

39. La requérante indique qu'elle a été convoquée devant la commission des pensions par un courrier du 12 juin 2018, soit avant la mise en disponibilité le 13 juin.

40. La requérante expose également ce qui suit :

« De plus, dès le premier jour de maladie, soit le 15 mars 2018, le médecin contrôle, envoyé par l'administration, passe chez la requérante. Malgré une absence pour maladie jugée totalement justifiée par le médecin contrôle, la requérante est à nouveau contrôlée sur demande de l'administration le 18 avril 2018 suite à son certificat débutant le 16 avril 2018. Et une fois encore, malgré

une absence pour maladie jugée totalement justifiée par le médecin contrôle, la requérante est à nouveau contrôlée sur demande de l'administration le 9 mai 2018 suite à son certificat débutant le 1 mai 2018. Cette fois, la requérante qui n'est pas chez elle à l'heure du passage du médecin contrôle (15h20) est convoquée le même jour à 19h. Elle ne relève pas sa boîte entre 15h20 et 19h et n'apprend qu'après qu'elle est convoquée. Elle reçoit un courrier du 17 mai 2018 de notification de "contrôle médical" impossible même s'il eut été logique de ne pas la convoquer le jour même. Ce courrier va jusqu'à la menacer de considérer son absence injustifiée et de retirer son salaire même si les autres contrôles médicaux avaient conclus en une absence pour maladie totalement justifiée. Elle répond par un *mail* explicatif du 18 mai. Le médecin contrôle est renvoyé par l'administration le 22 mai et constate la justification de l'absence pour maladie de la requérante. Malgré cela, Madame [P.] écrit à nouveau le 25 mai à la requérante sur base d'un contrôle médical qui aurait été impossible et va jusqu'à la menacer à nouveau de considérer son absence injustifiée et de retirer son salaire même si les autres contrôles médicaux avaient conclu en une absence pour maladie totalement justifiée. La requérante se réexplique une fois de plus dans un *mail* du 5 juin 2018 afin de régulariser sa situation. Le 24 juillet, le médecin contrôle passe à nouveau chez la requérante et en son absence dépose un avis de passage dans la boîte aux lettres. La requérante qui n'a pas vu l'avis de passage du médecin, un petit carton vert de taille A6 perdu dans les publicités, ne se doute de rien jusqu'à la réception d'un nouveau courrier du 30 juillet de Madame [P.] de notification du contrôle médical impossible. La requérante s'explique dans un *mail* du 7 août et est toutefois considérée en "absence injustifiée" par un courrier de notification de Madame [P.] du 21 août 2018. Sans autre forme de procès et malgré une intervention du délégué syndical de la requérante et d'un *mail* de contestation de celle-ci, elle se retrouve sans salaire fin août 2018 dans une période de rentrée, divorcée avec 5 enfants dont 4 dans les études supérieures et 2 gravement malades. La requérante a introduit un recours auprès de la chambre des recours le 3 septembre 2018 contre la décision d'absence injustifiée et de retrait de salaire ».

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

La requérante expose que, d'après une jurisprudence constante, la mutation constitue une mesure d'ordre qui relève de la gestion du personnel, qui ne modifie pas la situation juridique de l'intéressé et qui est commandée par l'intérêt du service et qu'elle n'est en principe pas susceptible d'être querellée au Conseil d'État. Elle souligne qu'il existe toutefois des cas dans lesquels une telle mesure est susceptible de recours, notamment lorsque la mesure est fondée sur des considérations étrangères au bon fonctionnement du service, si elle a des implications sur la manière de servir ou si elle constitue une sanction disciplinaire déguisée. Elle soutient que l'exception d'irrecevabilité est liée au fond et renvoie aux développements des moyens desquels il ressort manifestement que l'acte querellé constitue en réalité une sanction disciplinaire déguisée ou doit, à tout le moins, s'appréhender comme une mesure d'ordre grave prise en raison de son comportement qui engendre des modifications importantes dans l'exercice de ses fonctions et porte

atteinte à ses droits statutaires et aux prérogatives attachées à sa fonction en raison de ses conséquences sur son statut administratif et pécuniaire.

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse indique que le premier moyen reproche à l'acte attaqué d'être une sanction disciplinaire déguisée et que ce moyen doit donc être examiné pour déterminer si le recours est recevable. En l'occurrence, elle estime que l'acte attaqué ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée et qu'il n'a pas été pris en fonction du comportement de la requérante et ne vise *a fortiori* pas à sanctionner un comportement fautif. Elle rappelle qu'à défaut de démontrer que l'acte attaqué constitue une sanction disciplinaire déguisée, la requérante doit, pour assurer la recevabilité de son recours, démontrer à la fois que l'acte a été pris en fonction de son comportement et que l'acte « peut être considéré comme grave en tant qu'[il] porte atteinte à ses droits, à sa situation juridique ou aux prérogatives attachées à la fonction en raison de ses conséquences sur son statut administratif et pécuniaire ». Elle souligne que les deuxième, troisième et quatrième moyens de la requérante ne contiennent aucune affirmation de ce que l'acte attaqué aurait été pris en fonction de son comportement et que le recours est donc irrecevable à défaut de contenir la démonstration, ou même l'allégation, de ce que la mutation d'office aurait été décidée pour réagir à un comportement de la requérante.

Dans son mémoire en réplique et dans son dernier mémoire, la requérante reprend l'argumentation de sa requête.

IV.2. Appréciation

Une mesure d'ordre intérieur prise par l'autorité en vue d'organiser le bon fonctionnement de ses services n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours en annulation, étant en principe sans incidence sur la situation juridique des agents. Il n'en va autrement que s'il s'avère que cette mesure constitue en réalité une sanction disciplinaire déguisée, ou lorsqu'elle s'appréhende comme une mesure d'ordre prise en raison du comportement de l'agent et qu'elle engendre des modifications importantes dans l'exercice de ses fonctions ou porte atteinte à ses droits statutaires, ces deux conditions étant cumulatives. Pour qualifier une mesure d'ordre intérieur soit de sanction disciplinaire déguisée soit de mesure d'ordre susceptible de recours, il convient d'examiner, au cas par cas, les circonstances qui ont conduit à son adoption. En ce qui concerne la première hypothèse, le caractère disciplinaire ou non d'une mesure s'apprécie en tenant compte de la teneur de l'acte, des circonstances dans lesquelles il est adopté, de ce que le comportement de l'agent est ou non qualifié de fautif, de l'intention manifestée ou non de punir un tel comportement et

des incidences sur son statut administratif et pécuniaire. Dans la seconde hypothèse, il y a lieu d'examiner si l'autorité a pris une mesure d'ordre qui, non seulement, découle du comportement de l'agent mais qui, en outre, peut être considérée comme grave en tant qu'elle porte atteinte à ses droits, à sa situation juridique ou aux prérogatives attachées à la fonction en raison de ses conséquences sur son statut administratif et pécuniaire.

La requérante soutenant, dans son premier moyen, que l'acte attaqué est une sanction disciplinaire déguisée et, dans son troisième moyen, qu'il est une mesure grave prise en raison de son comportement, la recevabilité du recours est liée à l'examen de ces moyens.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un premier moyen de la violation des articles 10, 11 et 159 de la Constitution, des articles 71, 167 à 185 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, du principe général du respect des droits de la défense, du principe de la motivation matérielle des actes administratifs, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Elle estime que, par l'adoption de l'acte attaqué, la partie adverse a davantage eu l'intention de la punir par une rétrogradation que d'améliorer le fonctionnement du service. Elle indique qu'il ressort de l'exposé des faits, de la manière dont le dossier a été construit, des circonstances qui ont généré la mesure de mutation d'office et de la teneur de la décision querellée que la partie adverse a, en réalité, été mue par la volonté de la punir, de réprimer un comportement jugé fautif dans son chef, et n'a pas été uniquement motivée par des considérations touchant à l'intérêt du service. Elle soutient que, de par ses conséquences défavorables sur sa situation administrative et pécuniaire, l'acte querellé constitue en réalité une rétrogradation. En attestent, selon elle, plus particulièrement les éléments factuels suivants :

- L'adoption brutale d'une telle mesure d'office, sans la moindre concertation, alors qu'une procédure de reclassement était en cours et qu'elle ne s'était plus vue proposée de reclassement depuis plus de 3 ans confirme encore, pour autant que de besoin, le processus d'harcèlement dont elle est victime depuis 2011 et qui est

à l'origine de son inaptitude définitive au travail au sein de la DG02. Elle indique que ce harcèlement, qui est illustré par une succession d'incidents et mesures irrégulières prises à son encontre, l'a d'ailleurs contrainte à déposer plainte auprès de la conseillère en prévention psychosociale du SPMT et auprès du tribunal du travail.

- Il s'agit d'une mutation forcée dans un poste non qualifié alors même que l'attribution par l'organigramme du grade d'attaché à son précédent poste est irrégulière et doit être écartée sur pied de l'article 159 de la Constitution tant au vu de la jurisprudence qui a annulé l'organigramme en ce qu'il attribuait aux postes de certains agents statutaires, dans des situations comparables à la sienne, le grade d'attaché et non celui d'attaché qualifié qu'au vu du rapport de l'auditeur-rapporteur qui concluait à la qualification de son poste.
- Cette mesure est d'une importante gravité en ce qu'elle entérine la disqualification de sa carrière, risque qu'elle craignait et dont elle s'était plaint tant devant la chambre de recours que devant le Conseil d'État.
- L'acte attaqué est une mutation forcée dans un emploi avec une échelle barémique inférieure à celle dont elle bénéficiait puisque l'équivalent de son échelle barémique spéciale A5S (liée à son poste P4A.90054) est dorénavant l'échelle de traitements A5/2 octroyée au titulaire du grade d'attaché qualifié conformément à l'article 234 et à l'annexe XIII du Code de la fonction publique wallonne et que les échelles de traitements pour le grade d'attaché (A6/1, A5/1, A5/1bis) sont inférieures.
- L'acte attaqué est une mutation forcée dans une fonction non comparable à celle qu'elle exerçait auparavant au niveau de ses qualifications. La requérante souligne qu'elle n'a aucune qualification en géoréférencement qui est une matière liée à géomatique, la géographie, la topographie, c'est-à-dire des matières enseignées dans la faculté des sciences et que ces qualifications ne font aucunement partie, ni de près, ni de loin des matières étudiées par un ingénieur en électromécanique comme elle qui a étudié dans une faculté des sciences appliquées. Elle ajoute qu'elle n'a jamais été en charge du suivi budgétaire et administratif de marchés publics complexes comme les accords-cadres, les marchés à lots, et les marchés à bordereaux de commande, qu'elle n'a jamais fait part de sa motivation à gérer des projets « techniques » hors de ses compétences techniques, qu'elle a toujours réclamé un poste dans le domaine de ses compétences comme ingénieur en électromécanique, compétences qu'elle a exercées pendant plus de 25 ans avec une reconnaissance internationale et qu'en acceptant une telle mutation, elle s'expose automatiquement à une impossibilité de répondre aux exigences de qualifications minimales requises pour la fonction et donc d'office à une évaluation de son travail qui ne pourra être que négative avec les conséquences de licenciement prévues par le Code de la fonction publique wallonne.

Dans son mémoire en réplique, la requérante allègue que, bien que cela ne ressorte pas clairement de la motivation de l'acte attaqué, la partie adverse confirme très clairement dans son mémoire en réponse qu'il est fait grief à la requérante de ne pas avoir fait preuve d'une réelle volonté de collaboration au processus visant à son reclassement puisqu'à plusieurs reprises, la partie adverse prétend que la requérante n'aurait « pas fait preuve d'une réelle volonté de collaborer à la prise de décision ». Or, selon elle, une telle allégation est totalement fausse et il est excessif de lui reprocher un retard d'un mois et demi alors que celle-ci attend un reclassement depuis plus de 3 ans. Par ailleurs, elle constate que la prétendue « proposition » de reclassement, si toutefois elle pouvait être considérée comme telle alors même qu'elle ne lui a en fait même pas été proposée, a été retirée par la partie adverse et ne peut donc pas être considérée comme telle. La requérante ajoute que, contrairement aux allégations de la partie adverse, l'absence de qualification de l'emploi précédemment occupé n'est pas définitive puisque l'arrêt n° 239.211 du 26 septembre 2017 n'a pas statué sur le fond et n'a pas validé cette non-qualification, que le recours a simplement été déclaré irrecevable par défaut d'intérêt dans le chef de la requérante au motif qu'elle n'occupait plus l'emploi et qu'il est certain que, si la requérante était restée sur l'emploi et n'avait pas été en procédure de reclassement, elle aurait eu gain de cause comme tous les autres ingénieurs civils statutaires qui ont été en recours. Elle expose que son emploi a d'ailleurs été transféré à Mons à la D0242 le 4 octobre 2017. Elle explique que l'emploi occupé et transféré à la DFA était exactement le même que celui occupé précédemment à la Direction des Études techniques (DET), que la proposition de reclassement de la requérante dans un emploi nettement moins technique à la DFA (chargé de projets en gestion de bâtiments publics) du 13 mars 2015 a été retirée par la partie adverse en date du 18 septembre 2015, suite au rapport de l'auditeur du Conseil d'État qui concluait à son annulation et que, de ce fait, la requérante ne l'a jamais concrètement exercé. Elle soutient qu'il est totalement inexact d'alléguer qu'à la suite du transfert de l'emploi entre la Direction des Études techniques et la DFA, ses fonctions auraient été modifiées. Elle explique que, « lorsque l'emploi que la requérante devait quitter pour un reclassement hors de la DG02 s'est vu adjoindre le grade d'attaché qualifié, le Conseil d'État a considéré qu'elle ne l'occupait plus et que c'était ce fait qui rendait le recours sans intérêt ». Selon elle, il s'ensuit que le fait de la muter sur un poste non qualifié constitue bien une rétrogradation qui se matérialise le jour où la mutation prend effet. La requérante constate aussi que, quand la partie adverse prétend que c'est à la DG02 qu'il y a le plus d'emploi correspondant à ses qualifications, c'est totalement inexact puisqu'avant la fusion du MRW (Ministère de la Région wallonne) et du MET (Ministère de l'Équipement et des Transports) en 2008 pour former le SPW, les services responsables des équipements électromécaniques du

MET (dans lesquels il y avait le plus d'emplois pour des ingénieurs en électromécanique) étaient communs pour les routes (DG1 à l'époque) et les voies hydrauliques (DG2 à l'époque) et appartenaient à la DG4, que lors de la restructuration pour former le SPW, ces services d'électromécaniques ont été coupés en deux parties, une pour l'électromécanique des routes et l'autre pour l'électromécanique des voies hydrauliques, chaque partie étant intégrée à la DG01 ou à la DG02, que c'est dans ce cadre qu'elle s'était vue confier la direction du nouveau service de l'électromécanique de Mons de la DG02 issu de la scission en deux de l'ancien service de la DG4, que, dans cette opération, les ingénieurs en électromécanique de l'ancienne DG4 se sont vus répartis à la DG01 et à la DG02, que, de ce fait, en cas de répartition égale, on devrait trouver à peu près le même nombre d'ingénieurs en électromécanique à la DG01 qu'à la DG02, que, dans les faits, d'après l'organigramme adopté par le gouvernement wallon le 18 décembre 2015, il y a presque 5 fois plus d'ingénieurs civils en électromécanique (métier 9) qualifiés à la DG01 qu'à la DG02. De plus, elle constate que des ingénieurs en électromécanique trouvent aussi leur place à la DG03 qui s'occupe, entre autres, des cours d'eau non navigables et que la requérante avait d'ailleurs postulé pour un emploi dans cette DG qui lui avait finalement été refusé. Elle ajoute que l'on trouve aussi des ingénieurs en électromécanique à la DG04 et à la DG06 et que le SPW a lancé une procédure de recrutement d'ingénieur de ce type de qualification pour constituer une réserve de recrutement et pour laquelle, il y a trois postes actuellement. Elle rappelle finalement qu'elle n'a pas refusé de se présenter au Comité de reclassement, mais qu'elle était couverte par un certificat médical et un certificat médical circonstancié par rapport à ce comité et qu'alléguer qu'elle aurait été « invitée à faire valoir son point de vue » est totalement inexact en fait et en droit car il est fait référence à la proposition de reclassement à la DGT qui ne lui a pas vraiment laissé l'occasion de faire valoir son point de vue, le Comité ayant été annulé par la partie adverse.

Dans son dernier mémoire, la requérante rappelle que, selon elle, la mutation est une sanction motivée par son comportement, à savoir « ne pas avoir fait preuve d'une réelle volonté de collaboration au processus visant à son reclassement » et qu'il ne s'agit pas d'une simple différence de fonction, mais d'une mutation dans une fonction non qualifiée, avec une échelle barémique inférieure, fonction non comparable à la précédente fonction et sans le moindre lien avec sa spécialisation en électromécanique et ses qualifications.

V.2. *Appréciation*

La partie adverse a décidé de muter la requérante dans un emploi d'attaché (non qualifié). La requérante soutient qu'il s'agit en réalité d'une rétrogradation. Tel ne peut cependant pas être le cas puisque, avant l'adoption de l'acte attaqué, la requérante était déjà titulaire du grade d'attaché. Dès lors, la rétrogradation dont la requérante indique être l'objet ne résulte pas de l'acte attaqué.

L'argument de la requérante, selon lequel ce serait illégalement que son poste précédent ne se serait pas vu attribuer le grade d'attaché qualifié par l'arrêté du Gouvernement du 16 décembre 2015 approuvant l'organigramme global du Service public de Wallonie ne peut être retenu, non seulement en raison du fait que cet organigramme est devenu définitif et ne peut plus faire l'objet d'un recours, mais également pour le motif que lors de l'adoption de cet organigramme, la requérante avait déjà été reconnue comme inapte définitivement pour le travail convenu lié à la fonction de telle sorte qu'elle n'aurait jamais exercé cette fonction en tant qu'attachée qualifiée même si le grade d'attachée qualifiée avait été attribué à celle-ci.

Par ailleurs, l'attribution d'une nouvelle fonction à un agent qui a été reconnu inapte définitivement à exercer son ancienne fonction n'est pas motivée par le comportement de l'agent mais par son inaptitude, un agent ne pouvant rester sans fonction. La circonstance, invoquée par la requérante dans son mémoire en réplique et rappelée dans son dernier mémoire, que la partie adverse reprocherait à la requérante de n'avoir pas fait preuve d'une réelle volonté de collaboration au processus visant à son reclassement ne suffit donc pas à indiquer que l'acte est motivé par le comportement de l'intéressée, ni même que la fonction attribuée par l'acte attaqué le serait en raison de son attitude lors de la tentative de reclassement. En outre, aucun document du dossier administratif ou du dossier de la requérante ne permet de considérer que l'autorité aurait eu l'intention de punir la requérante en adoptant l'acte attaqué. Le fait que les fonctions liées à l'emploi PS1A0058 soient différentes de celles exercées jusqu'alors par la requérante ne peut suffire à considérer que l'acte attaqué serait une sanction disciplinaire déguisée, et ce d'autant plus que la motivation de ce dernier ne permet aucunement d'aboutir à une telle conclusion.

Le premier moyen n'est donc pas fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un troisième moyen de la violation de des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, du principe général du droit *audi alteram partem*, du principe du contradictoire et du principe du raisonnable qui requiert une préparation avec soin des décisions administratives, du principe de la motivation matérielle des actes administratifs et de l'excès de pouvoir.

Elle indique qu'en vertu du principe général du droit *audi alteram partem*, lorsque l'autorité administrative envisage de prendre une mesure qui risque de porter gravement atteinte aux droits et aux intérêts de l'agent, son audition préalable s'impose, que cette mesure soit directement fondée ou non sur son comportement. Elle constate que l'article 78^{ter} du Code de la fonction publique wallonne, avant sa modification par l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mars 2009, confirmait d'ailleurs explicitement l'application de ce principe en matière de mutation d'office dans l'intérêt du service et que le Conseil d'État avait confirmé, au sujet de cette disposition, que « le droit ainsi accordé aux agents de la Région wallonne constitue une application du principe de bonne administration en vertu duquel un fonctionnaire doit pouvoir faire valoir son point de vue lorsqu'une mesure d'une certaine gravité est envisagée à son égard ; que ce droit ne peut être utilement exercé que si l'intéressé a connaissance des éléments sur lesquels l'autorité se fonde pour envisager une telle mesure et si l'autorité administrative examine effectivement les arguments avancés par l'agent » (arrêt n° 177.862 du 13 décembre 2007). Elle souligne aussi que l'article 126 du tout récent arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles prévoit explicitement l'audition de l'agent avant la mutation d'office. En l'espèce, elle constate que l'autorité n'a pas souhaité l'entendre préalablement à l'adoption de l'acte attaqué et ne lui a pas permis de faire valoir son point de vue d'une manière ou d'une autre. Elle souligne qu'elle n'a pas manqué, à plusieurs reprises, d'insister auprès de la DRH sur son souhait de faire entendre ses aspirations professionnelles et sur la nécessité d'obtenir un reclassement dans une fonction d'une direction générale autre que la DG02 qui soit totalement comparable à sa précédente fonction et corresponde à ses qualités et compétences. Elle estime que la partie adverse ne pouvait donc pas ignorer qu'elle souhaitait fortement être entendue et, en conséquence, se devait, en tant qu'autorité normalement prudente et diligente, de s'assurer de son point de vue,

afin que soit garanti le respect des principes de bonne administration en vertu desquels un agent doit pouvoir faire valoir son point de vue lorsqu'une mesure d'une certaine gravité est envisagée à son égard et une autorité doit statuer en parfaite connaissance de cause après avoir procédé à un examen complet et circonstancié des éléments du dossier.

Dans son mémoire en réplique, la requérante soutient que, contrairement à ce que semble alléguer la partie adverse, elle ne réclame pas une réaffectation dans un emploi qui correspondrait aux missions de la DG02, mais bien dans un emploi qui corresponde à ses qualifications d'ingénieur en électromécanique. Or, elle constate que le secrétariat général est par définition une direction générale transversale comme la DGT et, de ce fait, sans missions opérationnelles, donc sans missions spécialisées qualifiées correspondant aux qualifications d'un ingénieur civil.

Dans son dernier mémoire, la requérante souligne que la mutation d'office intervient dans un contexte de procédure de reclassement parsemée de plusieurs incidents et alors même qu'aucune proposition de reclassement sérieuse n'a été faite depuis mars 2015. Selon elle, il ressort du dossier de pièces qu'elle n'a pas manqué, à plusieurs reprises, d'insister auprès de la DRH sur son souhait de faire entendre ses aspirations professionnelles et sur la nécessité d'obtenir un reclassement dans une fonction d'une direction générale autre que la DG02 qui soit totalement comparable à sa précédente fonction et corresponde à ses qualités et compétences. Le principe de bonne administration requerrait, selon elle, de l'entendre pour pouvoir statuer en pleine connaissance de cause.

VI.2. *Appréciation*

Le principe *audi alteram partem* est applicable lorsqu'une mesure d'ordre intérieur prise par l'autorité en vue d'organiser le bon fonctionnement de ses services est susceptible de faire l'objet d'un recours en annulation, c'est-à-dire lorsqu'elle s'appréhende comme une mesure d'ordre prise en raison du comportement de l'agent et qu'elle engendre des modifications importantes dans l'exercice de ses fonctions ou porte atteinte à ses droits statutaires, ces deux conditions étant cumulatives.

Or, même s'il est exact que l'emploi dans lequel la requérante est mutée emporte une modification importante de ses fonctions puisque celles-ci s'exercent désormais dans le cadre de la géomatique et de la géométrologie et non plus dans

celui de l'électromécanique, l'acte attaqué ne peut être considéré comme pris en raison de son comportement.

À cet égard, même si l'article 78^{ter} du Code de la fonction publique wallonne, abrogé par l'arrêté du 27 mars 2009, prévoyait que l'agent faisant l'objet d'une mutation d'office pouvait faire valoir son point de vue avant la mutation d'office, force est de constater que l'article 71 du Code ne prévoit plus cette possibilité. Il en résulte que l'autorité ne doit respecter le principe *audi alteram partem* que dans le cas d'une mutation d'office pouvant s'analyser en une mesure d'ordre prise en raison du comportement de l'agent et engendrant des modifications importantes dans l'exercice de ses fonctions ou portant atteinte à ses droits statutaires. Or, comme cela vient d'être exposé, l'acte attaqué ne peut être considéré comme ayant été pris en raison du comportement de la requérante. Le principe de bonne administration et d'équitable procédure n'implique pas que les agents soient entendus préalablement sur toute décision qui les concerne.

Le troisième moyen n'est donc pas fondé.

La recevabilité du recours étant liée à l'examen des premier et troisième moyens, non fondés, il en résulte que le recours est irrecevable.

VII. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le vingt-neuf novembre deux mille dix-neuf, par :

Luc DETROUX,
Vincent DURIEUX,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Vincent DURIEUX

Luc DETROUX