

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ
A R R Ê T

n° 249.092 du 30 novembre 2020

A. 231.154/VIII-11.454

En cause : **GHISLAIN** Sylvie,
ayant élu domicile chez
M^e Alexandre Wilmotte, avocat,
avenue Joseph Lebeau 1
4500 Huy,

contre :

la société anonyme de droit public
HR Rail,
ayant élu domicile chez
M^{es} Chris Van Olmen et
Vincent Vuylsteke, avocats,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 29 juin 2020, Sylvie Ghislain demande d'une part, la suspension de l'exécution de « la décision portant sa mise à la retraite pour invalidité (application des dispositions du paragraphe 35 du Fascicule 575 relatives à la rééducation inopérante des agents définitivement inaptes à leur fonctions normales) prise par HR RAIL en la personne de la Chef de service du service *Career, Talent & Pay* [I. V.], communiquée par courriel par [F. H.] en date du 28 avril 2020 » 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} Valérie Michiels, 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 25 septembre 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 27 novembre 2020.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Alexandra Lheureux *loco* M^e Alexandre Wilmotte, avocat, comparaisant pour la requérante, et M^e Vincent Vuylsteke, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Alain Lefebvre, 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 au service des chemins de fer en qualité d'agent d'accueil, à titre contractuel, le 1^{er} avril 1996.

2. Le 1^{er} mai 2004, elle est nommée à titre statutaire en qualité d'accompagnatrice principale de train, dans le rang 4.

3. Le 18 septembre 2017, elle est déclarée totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales, après trois périodes ininterrompues d'inaptitude temporaire.

4. Elle est alors placée hors cadre dans son siège de travail à Namur (B-PT.1 EN) et conserve un salaire à hauteur de 90 % de son traitement.

5. La partie adverse, conjointement avec le service *Human Capital* de la SNCB, tente ensuite de la reclasser dans une nouvelle fonction, compatible avec ses aptitudes restantes.

6. Dans ce contexte, elle est « utilisée » en septembre 2017 en qualité d'agent d'accueil aux stands infos du service *Marketing & Sales*, à Liège (Angleur).

7. Alors que sa hiérarchie souhaite poursuivre cette collaboration, elle y met volontairement un terme, à la fin du mois d'octobre 2017, le travail étant trop stressant pour elle.

8. Au début du mois de novembre 2017, elle est « utilisée » en qualité de rédacteur chez « B-TR.5 EL », à Liège.

9. Les 4 et 12 octobre 2018, elle fait l'objet d'entretiens dans le cadre de l'accompagnement personnalisé dont elle bénéficie avec le service *Human Capital* de la SNCB. Lors de ces entretiens, elle indique notamment qu'elle refuse d'être reclassée dans le rang 5 et qu'elle est inscrite sur le site www.lescheminsdeferengagent.be.

10. Le 19 novembre 2018, à la suite d'une nouvelle proposition de réutilisation, elle rejoint le « CMR » de Namur (caisse des soins de santé), en qualité de rédacteur.

11. À une date indéterminée entre le 1^{er} décembre 2018 et le 1^{er} février 2019, elle met fin à son emploi de rédacteur à Namur, se plaignant d'une trop grosse charge de travail. Dans son rapport sur sa manière de servir, son responsable hiérarchique indique notamment que « [l]'huissier en charge a même retrouvé des enveloppes non ouvertes dans la poubelle. Son souhait de partir de notre service m'a permis de ne pas à avoir à le lui demander ».

12. Le 1^{er} février 2019, elle intègre le bureau technique de l'AI42 auprès d'*Infrabel* à Verviers.

13. Le 9 octobre 2019, elle fait l'objet d'un entretien de suivi et de fonctionnement en présence de ses supérieurs hiérarchiques et d'un conseiller en prévention. Son supérieur hiérarchique note qu'après quelques mois de formation intense, « elle évolue très lentement dans le travail confié » et qu'« elle a des comportements inacceptables récurrents qui finissent par nuire au bon fonctionnement du bureau ».

14. Le 7 novembre 2019, elle fait l'objet d'un nouvel entretien de suivi et de fonctionnement. Selon le rapport de son supérieur hiérarchique, « [a]ucune amélioration n'est [...] observée » et il décide de mettre fin à son affectation.

15. Le 15 novembre 2019, elle fait l'objet d'un entretien dans le cadre de l'accompagnement personnalisé dont elle bénéficie avec le service *Human Capital* de la SNCB, en vue d'une ultime tentative de reclassement. Elle est avertie d'un risque de mise à la pension prématurée.

16. Le 18 novembre 2019, elle est mise en service chez *HR@YS*. En raison de congés et d'absences pour maladie, elle n'y travaille que cinq jours en six semaines d'occupation.

17. Le 1^{er} janvier 2020, elle est « utilisée » dans un service clientèle à Bruxelles (B-MS 1425). Selon la proposition de décision du 8 avril 2020, un rapport est cependant rédigé par sa hiérarchie à une date indéterminée, proposant la fin de la collaboration, la requérante ayant marqué peu d'intérêt pour cette fonction.

18. Le 13 mars 2020, elle est remise à la disposition de son ancien service (B-PT.1 EN), mais est placée en dispense de service en raison du confinement lié au coronavirus.

19. Le 8 avril 2020, le service des ressources humaines (RH) de la SNCB propose à la chef de service de la partie adverse que la requérante soit immédiatement placée en section d'attente et pensionnée prématurément, après avoir constaté que sa remise au travail était inopérante et que son reclassement était impossible.

20. Le même jour, le service RH de la SNCB envoie cette proposition à la requérante et l'invite à faire part de ses observations par écrit, dans un délai de quinze jours.

21. Le 22 avril 2020, son conseil adresse ses remarques à la partie adverse.

22. Le 28 avril 2020, la partie adverse décide de confirmer la proposition motivée de la SNCB du 8 avril 2020 et met la requérante à la retraite pour invalidité prématurée à partir du 1^{er} mai 2020.

Il s'agit de l'acte attaqué, notifié à la requérante par courriel et courrier recommandé, datés du 28 avril 2020.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse de la partie adverse

Dans sa note d'observations, la partie adverse conteste la recevabilité du recours en annulation, laquelle conditionne la recevabilité de la demande de suspension qui en est l'accessoire. Elle fait valoir qu'en raison de l'irrecevabilité des trois moyens invoqués, la requête est elle-même irrecevable, indiquant qu'en vertu de l'article 2, § 1, 3° du règlement de procédure, la présence d'au moins un moyen recevable est une condition de recevabilité de la requête. Elle fonde son raisonnement notamment sur l'arrêt du Conseil d'État n° 225.198 du 22 octobre 2013.

IV.2. Appréciation

L'article 2, § 1^{er}, 3° du règlement général de procédure dispose que « [l]a requête est datée et contient [...] l'objet de la demande ou du recours et un exposé des faits et des moyens ; [...] ».

Un « moyen » au sens de cet article doit s'entendre d'une description suffisamment claire de la règle de droit qui a été transgressée et de la manière dont celle-ci a été violée par l'acte attaqué. Si l'indication de la règle de droit consiste normalement en la mention de la disposition qui l'énonce, l'essentiel est qu'il n'y ait pas de doute sur la règle dont la violation est alléguée. En ce sens, il y a lieu d'avoir particulièrement égard à ce que la partie adverse a pu comprendre de la critique formulée.

Il s'ensuit que, contrairement à ce que soutient la partie adverse, l'article 2, précité, n'exige pas que tous les moyens avancés dans la requête soient recevables pour que la requête elle-même soit recevable. Il faut, et il suffit, qu'il contienne au moins un moyen « de droit », ce qui est le cas en l'espèce. En effet, chaque moyen présenté dans la requête unique est fondé sur la violation de règles de droit ou de principes généraux clairement énoncés et expose en quoi l'acte attaqué aurait méconnu ces règles et principes.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt n° 225.198 du 22 octobre 2013, cité par la partie adverse, le Conseil d'État a constaté que la requête en annulation ne

contenait aucun moyen de droit, se référant seulement à des « remarques de fait », ce qui ne satisfait pas à la règle de procédure énoncée par l'article 2, § 1^{er}, 3^o du règlement général de procédure. Cette affaire ne peut être comparée au cas d'espèce.

Partant, l'exception d'irrecevabilité est rejetée.

V. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse de la requérante

La requérante prend un premier moyen de la violation du fascicule 575 du règlement relatif aux agents inaptes pour raisons de santé de la partie adverse et notamment ses paragraphes 21 et 33, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' et des principes de bonne administration, de minutie et du délai raisonnable.

Elle fait valoir qu'en violation du paragraphe 21 du règlement précité, elle n'a pas reçu de proposition concrète visant à son reclassement, dès lors que les divers postes qu'elle a occupés ne permettaient pas de reclassement définitif et effectif. Elle relève que la partie adverse lui a reproché, lors d'un entretien le 4 octobre 2018, de ne pas avoir accepté un poste de rang 5, inférieur au sien, et d'avoir attendu le 28 avril 2020, lors de l'adoption de l'acte attaqué, pour en tirer des conséquences légales. Elle estime qu'un tel délai entre le constat de son refus en 2018 et l'adoption de l'acte attaqué en 2020 est contraire aux principes de bonne administration et du délai raisonnable, lequel fait obligation à l'autorité de traiter ses dossiers avec diligence. Elle constate, par ailleurs, que l'acte attaqué se réfère à des postes vacants ouverts depuis un an, alors qu'à l'époque elle n'a jamais été avisée de l'ouverture de ces postes et qu'aucune proposition écrite n'a été formulée. Se fondant sur un extrait de la proposition de décision du 8 avril 2020, elle souligne également qu'elle n'a « en réalité jamais accepté le poste à Bruxelles », ce déplacement de plus d'une heure étant contraire à ses restrictions médicales. Elle ajoute que, devant partir de la gare de Statte, la plus proche de son domicile, ce trajet

implique une absence de son domicile pour assurer son service de plus de onze heures, ce qui est contraire au paragraphe 33 du règlement relatif aux agents inaptes pour raisons de santé.

VI.2. *Appréciation*

À l'appui de son moyen, la requérante invoque la violation du paragraphe 21 du règlement relatif aux agents inaptes pour raisons de santé, tout en citant le texte du paragraphe 22 suivant. Il semble qu'elle ait ainsi commis une erreur matérielle qui n'a toutefois pas empêché la partie adverse de comprendre la portée exacte de la critique formulée et de pouvoir se défendre au regard de la bonne disposition. Ce paragraphe 22 est rédigé comme suit :

« L'agent totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales est reclassé dans un poste du cadre compatible avec ses aptitudes restantes et obtient le grade correspondant.

Ce poste est recherché parmi tous ceux auxquels l'agent peut administrativement avoir accès et non pas uniquement parmi ceux qui sont réservés aux agents à reclasser.

À cet effet, l'agent totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales bénéficie d'un accompagnement personnalisé organisé à l'initiative de *HR Rail*. L'objectif est de lui proposer au moins deux emplois dans lesquels un reclassement est envisagé (grade d'un rang équivalent ou inférieur) ».

Cette disposition doit être lue en combinaison avec les paragraphes 35 et 36 du même règlement, qui disposent comme suit :

« 35. Si l'on constate au cours de la réutilisation de l'agent définitivement inapte que cette remise au travail est inopérante et que la réaffectation ou le reclassement s'avère impossible, l'agent est placé en section d'attente le lendemain de ce constat pour être pensionné le premier jour du mois suivant ou tombe sous le coup d'une cessation des fonctions.

36. Il en est de même si, à l'expiration d'un délai de 2 ans à partir de la date de la déclaration d'inaptitude aux fonctions normales, l'agent déclaré totalement et définitivement inapte qui a bénéficié de l'accompagnement personnalisé dont il est question au paragraphe 22 n'est pas reclassé.

[...] ».

Selon le glossaire dudit règlement, la notion de « réutilisation » désigne « une remise au travail de l'agent inapte pour raisons de santé, au mieux de ses aptitudes, en vue d'assurer la reprise de ses fonctions, sa réaffectation ou son reclassement » et le « reclassement » consiste « en l'octroi à l'agent totalement et définitivement inapte d'un poste du cadre d'un autre emploi ».

Il résulte du paragraphe 35, précité, que, dans le cas d'une déclaration d'incapacité totale et définitive, la pension doit être actée d'office si l'on constate, au cours de la réutilisation de l'agent, que cette remise au travail est inopérante et que le reclassement s'avère impossible. Le caractère inopérant de la réutilisation, en vue d'un reclassement éventuel, et l'impossibilité de ce reclassement conditionnent la décision de mise à la pension d'office et impliquent l'exercice d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, dans le cadre duquel seule l'erreur manifeste d'appréciation pourrait être sanctionnée par le Conseil d'État.

En l'espèce, la période durant laquelle la requérante devait être reclassée pour échapper à une mise à la pension d'office s'étale sur 24 mois, du 18 septembre 2017 au 18 septembre 2019. Il convient, dans un premier temps, de vérifier si le dossier administratif établit à suffisance que l'autorité a, durant cette période, effectivement cherché à la reclasser dans un emploi adapté à sa situation médicale et à son profil. À cet égard, le paragraphe 22, précité, indique, en son dernier alinéa, que l'« objectif est de lui proposer au moins deux emplois dans lesquels un reclassement est envisagé (grade d'un rang équivalent ou inférieur) ». Dans un deuxième temps, il convient de vérifier si le caractère inopérant de la remise au travail de la requérante, lors des réutilisations dont elle a bénéficié, est établi à suffisance par le dossier administratif et si la décision de la partie adverse de considérer le reclassement comme impossible n'est pas entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

Quant aux propositions d'emplois qui ont été faites à la requérante, laquelle a bénéficié d'un accompagnement personnalisé en vue d'un reclassement, il ressort du dossier administratif qu'elle a fait l'objet de six réutilisations différentes, sur une période s'étalant de septembre 2017 à mars 2020, dans des emplois dont il n'est pas démontré qu'ils n'auraient pas pu aboutir à un reclassement effectif.

Il est dès lors établi que l'objectif dont fait mention le paragraphe 22 de proposer à l'agent définitivement inapte au moins deux emplois dans lesquels un reclassement est envisagé (grade d'un rang équivalent ou inférieur) a été largement respecté et même dépassé. Partant, l'argument de la requérante selon lequel des postes vacants ouverts depuis un an ne lui auraient pas été proposés n'est pas pertinent.

Il convient également de relever qu'en vertu du paragraphe 36, précité, la partie adverse aurait pu décider de mettre la requérante à la pension prématurée dès le 18 septembre 2019, correspondant à la date d'expiration du délai de deux ans à partir de la date de la déclaration d'incapacité totale et définitive, et ce dès lors

qu'elle n'a pas été reclassée durant ce délai. Elle aurait également pu poser le constat d'une remise au travail inopérante après seulement deux réutilisations sans succès et elle n'était en toute hypothèse pas tenue de proposer six réutilisations dans le but d'un ultime reclassement de la requérante, de sorte que le grief de cette dernière, pris du dépassement du délai raisonnable, est dénué d'intérêt dans son chef et n'est, dès lors, pas recevable.

Quant au constat dressé par la partie adverse selon lequel la remise au travail, au cours de la réutilisation de la requérante, s'est révélée inopérante, il ressort du dossier administratif, et ce n'est pas contesté, qu'il est fondé sur des rapports défavorables émis par les différentes lignes hiérarchiques dont elle dépendait lors de ses réutilisations, ainsi que sur son refus volontaire d'occuper certains de ces emplois, notamment en raison de leur grade inférieur au sien. *Prima facie*, il apparaît dès lors que la décision de la partie adverse de mettre la requérante à la pension prématurée sur le fondement du paragraphe 35, précité, est adéquatement justifiée et ne procède pas d'une erreur manifeste d'appréciation. En outre et comme le relève à bon droit la partie adverse, les motifs démontrant le désintérêt ou l'inadéquation de la requérante pour les tâches et le travail qui lui ont été confiés durant ses réutilisations sont clairement exprimés par l'acte attaqué, sans être valablement critiqués par la requérante.

Enfin, en ce qui concerne le grief tenant à la prétendue acceptation d'un poste à Bruxelles par la requérante et à la violation du paragraphe 33 du règlement précité, il se fonde sur un extrait de la proposition de décision du 8 avril 2020, libellé en ces termes :

« Le souhait de l'agent par rapport à sa situation actuelle est de rester agent *Infrabel*, elle est lauréate de l'épreuve de planificateur travaux pour Bruxelles (janvier). M^{me} Ghislain souhaite être utilisée dans ce même grade pendant 1 an pour devenir prioritaire sur le poste (P1010MO) et est d'accord pour travailler à Bruxelles (ce qui est contraire aux restrictions médicales) chez [S. T.] → contact est pris auprès de lui ».

Or, il n'apparaît pas, selon cet extrait, que la requérante aurait « accepté le poste à Bruxelles ». Elle a, tout au plus, accepté d'y travailler, au moins à un moment donné, ce qui est différent. Elle ne démontre en outre pas que ces précisions seraient inexactes. Elles sont corroborées par les indications figurant au procès-verbal d'entretien du 14 novembre 2019 rédigé comme suit :

« Entretien Sylvie Ghislain

Date : 14.11.2019

Restriction médicale pas à plus d'1h de train de chez elle.

Réussi examen, planificateur rang 4 à Bxls. [O. P.] dit j'ouvre les mêmes postes à Liège.

A refusé le poste à Bxls car on lui proposait celui à Liège. Elle choisit Angleur car le plus proche de chez elle. Arrive 04/02/19 dans la cellule bleue. Pour être installée devait passer des épreuves. 2 candidats, le lauréat est qqun avec plus d'expérience → 2^e lauréate

N'a pas eu le poste, détachée SNCB. A vécu l'enfer dans le bureau. Se dit qu'elle est insultée tous les jours par son collègue turc.

Dégradation retour de vacances en septembre. Son boulot a été donné à qqun d'autre, plus rien à faire.

Bxls OK car met sa voiture à Landen et donc 55 minutes de train.

[T. S.] → l'appeler pour savoir s'il pourrait reprendre [la requérante] sur un poste disponible. Lauréate pour fonction planificateur → tjs valable ? Doit repasser un examen ?

[...] ».

Dans son courrier du 22 avril 2020, le conseil de la requérante écrivait également en ce sens que :

« 1^{er} février 2019 au 7 novembre 2019 : INFRABEL. Madame GHISLAIN a réussi après s'être inscrite elle-même à un examen de sélection "planificateur" chez Infrabel Bruxelles. Elle l'a réussi. Sachant que les mêmes postes allaient s'ouvrir sur Liège, elle a rencontré Monsieur [P.] fin janvier 2019. Il lui a dès lors proposé des postes à Ans, Solvay et Angleur. Elle a choisi Angleur. Elle s'est présentée à l'entrevue en avril pour être régularisée sur le poste d'Angleur. Elle a été classée 2^{ème} lauréate ! ».

Il en résulte que la requérante a bien été d'accord de travailler un temps à Bruxelles, à défaut d'y avoir accepté un poste en particulier. Elle y a, au demeurant, présenté et réussi l'examen de « planificateur », ce qui confirme qu'elle n'était pas opposée à l'idée d'y être envoyée. Pour sa part, la partie adverse n'a pas manqué de rappeler la restriction médicale à laquelle est tenue la requérante, de sorte qu'elle ne peut se voir reprocher d'avoir cherché à lui imposer d'accepter un tel poste ou de lui avoir fait grief de le refuser.

Par ailleurs, si à certains moments de son parcours, la requérante a signalé qu'elle devait faire le trajet entre les gares de Statte et de Bruxelles-Midi, il ne peut pas être contesté qu'à la date du 14 novembre 2019, elle a déclaré laisser sa voiture à Landen et être dès lors en mesure de faire le trajet en moins d'une heure entre cette gare et Bruxelles. Partant et *prima facie*, la motivation de l'acte attaqué n'est pas inexacte en ce qu'elle précise que « [l]e calcul a été établi en nous basant sur la gare que vous empruntez, comme expressément déclaré en date du 14/11/2019, à savoir la gare de Landen ». La requérante ne démontre pas davantage que le paragraphe 33 du règlement susvisé serait méconnu.

Le moyen n'est donc pas sérieux.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèse de la requérante

La requérante prend un deuxième moyen de l'erreur manifeste d'appréciation.

Elle considère que l'appréciation de la partie adverse selon laquelle son reclassement aurait été inopérant et impossible procède d'une erreur manifeste. Elle relève, à cet égard, qu'elle s'est inscrite de manière spontanée à 18 examens depuis son éviction d'*Infrabel*, qu'elle s'est montrée volontaire et flexible lors de ses entretiens personnalisés, qu'elle a réussi l'examen de planificateur rang 4 à Bruxelles et qu'enfin, la motivation de l'acte attaqué ne fait nullement état de la problématique de harcèlement qu'elle a rencontrée lors de son détachement au sein d'*Infrabel*. Elle indique qu'elle n'a pas démérité et qu'elle a fait tout ce qui était en son pouvoir pour être définitivement réaffectée, de sorte que c'est en versant dans l'erreur manifeste d'appréciation que l'autorité a adopté la décision attaquée.

VII.2. Appréciation

L'erreur manifeste d'appréciation est l'attitude qu'aucune autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait adoptée. Il ne suffit pas de constater qu'au regard des mêmes critères, telle autre mesure paraît raisonnablement admissible ou semble même meilleure. Il faut que l'appréciation soit incompréhensible pour tout observateur averti. Le Conseil d'État, qui est le juge de la légalité, ne peut pas substituer son appréciation en opportunité à celle de l'autorité administrative. Ainsi, lorsqu'une partie requérante oppose sa propre conception à celle de l'autorité, le Conseil d'État n'a pas à privilégier l'une ou l'autre, dès lors qu'il n'apparaît pas, au regard du dossier administratif, que cette autorité a commis une erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, il ressort de l'examen du premier moyen que les éléments retenus à l'encontre de la requérante pour fonder le caractère inopérant de sa remise au travail par voie de réutilisation sont établis par le dossier administratif. Ces éléments sont pertinents et ont été appréciés de manière raisonnable par l'autorité. Il apparaît, en outre, que le fait que la requérante se soit inscrite à 18 examens afin de trouver un nouvel emploi ne démontre pas l'existence d'une erreur manifeste

d'appréciation. Il en est d'autant plus ainsi qu'il apparaît qu'elle a fait l'objet d'une interdiction de participation pour ne pas s'être présentée à des épreuves sans prévenir. La partie adverse ajoute également, et à juste titre, que les propos de la requérante repris dans les procès-verbaux des entretiens tenus en octobre 2018, notamment quant à sa volonté « de s'adapter à tout », ne résistent pas à la réalité des faits, dès lors qu'il ne paraît pas déraisonnable, *prima facie*, de considérer que, selon les éléments du dossier administratif, elle a éprouvé des difficultés à s'adapter aux fonctions qui lui ont été confiées. Par ailleurs, et comme il a été relevé lors de l'examen du premier moyen, elle a effectivement réussi l'examen de « planificateur » rang 4 à Bruxelles, ce qui rend d'autant moins compréhensible la critique qu'elle formule à l'appui de son premier moyen. En toute hypothèse, cela ne peut justifier qu'elle devait se voir attribuer un poste correspondant. Il a été relevé précédemment, à ce sujet, qu'elle avait privilégié un poste à Angleur, mais qu'un autre candidat lui avait finalement été préféré à l'issue d'une épreuve de sélection en avril 2019, où elle n'avait été classée que deuxième lauréate. Elle ne peut établir l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation sur cette base. Enfin, quant à la question d'un harcèlement qu'aurait passé sous silence la partie adverse, cette dernière fait observer, de manière pertinente, que la crédibilité de ces accusations pose question, étant en toute hypothèse entendu que cet élément n'est pas de nature à démontrer l'existence d'une quelconque erreur manifeste d'appréciation quant au caractère inopérant de sa remise au travail et à l'impossibilité de la reclasser.

Le deuxième moyen n'est donc pas sérieux.

VIII. Troisième moyen

VIII.1. Thèse de la requérante

La requérante prend un troisième moyen de la violation des droits de la défense.

Selon elle, alors que sa mise à la pension de manière anticipée est une mesure grave qui porte gravement atteinte à son statut, elle n'a pas pu être entendue à la suite de la proposition de la SNCB du 8 avril 2020 visant au constat de sa remise au travail inopérante et de l'impossibilité de la réaffecter.

VIII.2. Appréciation

Le principe des droits de la défense ne s'applique qu'aux procédures juridictionnelles ou quasi-juridictionnelles, dans les procédures disciplinaires dans le

contentieux de la fonction publique ou lorsque l'acte attaqué s'apparente à une sanction. Le moyen est donc irrecevable en tant qu'il est pris de la violation de ce principe général de droit, inapplicable en l'espèce.

Néanmoins, et dans la mesure où la requérante développe son moyen en exposant qu'elle aurait dû être entendue, compte tenu de la gravité de la mesure prise à son égard, il est permis de considérer, par une lecture bienveillante de sa requête, qu'elle a entendu se référer au principe *audi alteram partem*. Le droit d'être entendu qui en découle garantit à toute personne la possibilité de faire connaître, de manière utile et effective, son point de vue au cours de la procédure administrative et avant l'adoption de toute décision susceptible d'affecter de manière défavorable ses intérêts, prise en raison de son comportement. Ce principe a pour but que l'autorité compétente puisse tenir utilement compte de l'ensemble des éléments pertinents et de statuer en connaissance de cause.

En l'espèce, il doit être admis, et cela n'est pas contesté par la partie adverse, que la mise à la pension prématurée d'un agent pour invalidité, en raison d'un reclassement impossible, est une mesure grave décidée en raison de son comportement, en l'occurrence son inaptitude professionnelle. Partant, la requérante devait en être informée afin de faire valoir utilement ses observations et assurer l'information complète de l'autorité. À cet égard, il suffit de constater que, par un courrier du 8 avril 2020, le service RH de la SNCB a transmis à la requérante la proposition motivée de mise à la pension prématurée envisagée et l'a invitée à faire part de ses observations par écrit, dans un délai de quinze jours. Il ressort également du dossier administratif que, le 22 avril 2020, le conseil de la requérante y a donné suite et a adressé ses remarques par écrit à la partie adverse. Partant, et en comprenant le moyen comme étant pris de la violation du principe *audi alteram partem*, la requérante a pu faire valoir utilement ses observations et réfuter les griefs qui lui étaient adressés avant que la décision attaquée ne soit adoptée, de sorte que le droit d'être entendu a été respecté en l'espèce. Ce droit n'implique pas, nécessairement, une audition orale si l'intéressé a l'occasion de faire valoir ses observations par écrit.

Le troisième moyen n'est pas sérieux.

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

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

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre
siégeant en référé, le 30 novembre 2020, par :

Raphaël Born,	conseiller d'État, président f.f.,
Louise Ernoux-Neufcoeur,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Raphaël Born