

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

n° 249.395 du 31 décembre 2020

A. 232.485/VIII-11.566

En cause : **XXXX**,
ayant élu domicile chez
M^e Vincent DE WOLF, avocat,
avenue de la Toison d'Or 68/9
1060 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représentée
par le ministre de la Défense.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 17 décembre 2020, XXXX demande la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de la décision de date inconnue du Commissaire en chef adjoint *a.i.* du *Steering Committee* du Service Général du Renseignement et de la Sécurité (SGRS) d'adopter une « mutation par mesure d'ordre » visant à l'écarter de sa fonction actuelle et à lui confier un poste d'analyste-expert à l'OCAM.

II. Procédure

Par une ordonnance du 18 décembre 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 31 décembre 2020.

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

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Catherine Cools, *loco* M^e Vincent De Wolf, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et le lieutenant Pieter-Jan Tuts, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Patrick Herbignat, premier auditeur chef de section 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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 249.107 du 1^{er} décembre 2020. Il y a lieu de s'y référer, en ajoutant les éléments suivants.

1. Le 1^{er} décembre 2020, le conseil du requérant fait part à la partie adverse de ses observations quant au nouveau délai qui lui a été accordé pour réagir à la proposition de lui confier un nouveau poste et aux pièces communiquées à cette occasion.

2. Selon la requête, le 8 décembre 2020, le requérant « trouve dans sa boîte aux lettres un courrier à son égard qualifié de “mutation par mesure d'ordre” ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse du requérant

Le requérant fait valoir que l'acte attaqué ne constitue pas une simple mesure d'ordre intérieur et qu'il est adopté en raison de son comportement « sur pied d'un rapport réalisé par le conseiller en prévention et la personne de confiance faisant apparaître que, suite au conflit avec l'une de ses collaboratrices et à la dégradation du climat de son équipe, [ses] collaborateurs souhaiteraient son départ en qualité de chef de la plateforme 6 ». Selon lui, l'acte attaqué tend à le sanctionner en l'écartant de sa fonction actuelle et en le déplaçant vers une fonction où il n'aura plus la possibilité de diriger une équipe, et il porte atteinte aux prérogatives liées à sa fonction dès lors qu'il sera amené à exercer des tâches radicalement différentes et qu'il sera empêché d'exercer ses fonctions de chef de plateforme. Il ajoute qu'il « est raisonnable de penser, qu'en l'espèce, nous sommes face à une sanction disciplinaire déguisée de déplacement disciplinaire ». Il estime qu'il subit un déplacement forcé en raison de son comportement, qu'il ne saurait avoir été déplacé pour des raisons

purement organisationnelles, et qu'il est déplacé en raison d'un comportement fautif qui lui est reproché.

IV.2. Appréciation

En vertu de la loi du changement, une autorité administrative peut, lorsque l'intérêt du service le requiert, modifier les attributions de ses agents et organiser ses services. Ce principe de mutabilité, essentiel au fonctionnement du service public, implique qu'un fonctionnaire ne dispose d'aucun droit acquis au maintien de sa situation statutaire ou des modalités d'exercice de sa fonction. Tout changement d'affectation qui ne porte pas atteinte aux droits statutaires ou aux prérogatives liées à sa fonction constitue une mesure d'ordre intérieur qui touche à l'organisation du service et qui relève de la bonne gestion des ressources humaines. Il est de jurisprudence constante qu'au regard de la séparation des pouvoirs, une telle mesure n'est, en principe, pas susceptible d'être attaquée devant le Conseil d'État. Il n'en va autrement que si elle constitue une sanction disciplinaire déguisée, ou si elle est prise en raison du comportement de l'agent et qu'elle engendre en outre des modifications importantes dans l'exercice de ses fonctions ou porte atteinte à ses droits statutaires. Il convient d'examiner, au cas par cas, les circonstances qui ont conduit à la décision et de vérifier, soit si l'autorité a manifesté une volonté de punir l'agent en l'adoptant, soit si elle a pris une mesure qui peut être considérée comme grave en tant qu'elle porte atteinte aux droits, à la situation juridique ou aux prérogatives attachées à la fonction et qu'elle découle du comportement de l'agent, ces deux conditions étant cumulatives. Pour qualifier la nature de l'acte, il y a lieu de tenir compte de ses conséquences sur le statut administratif et pécuniaire de l'agent.

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. En l'espèce, l'acte attaqué est clairement présenté comme une « mutation par mesure d'ordre » et, contrairement à ce que soutient le requérant, il ne ressort ni de son libellé ni du dossier administratif que la partie adverse aurait entendu le sanctionner en l'adoptant. En effet, dès la proposition de « mesure d'ordre » du 12 novembre 2020, elle a clairement précisé que le requérant est un « agent méticuleux, consciencieux et travailleur », que la mesure d'ordre est envisagée « sans intention de [le] sanctionner » et qu'elle ne constitue « donc pas une sanction disciplinaire », mais qu'elle est exclusivement fondée sur son *leadership* qui « a probablement été sous-évalué » et qui « ne correspond plus aux attentes d'une équipe intergénérationnelle ». Comme l'a relevé l'arrêt n° 249.107, ce constat se fonde sur

le rapport de médiation du 15 octobre 2020, dont le requérant a été informé le même jour d'après la requête (p. 9), selon lequel les membres de l'équipe *Platform 6* ne souhaitent pas le retour du requérant à sa tête, la plupart d'entre eux ayant annoncé qu'ils quitteraient ce service si l'autorité devait décider de le garder comme chef de service. L'acte attaqué en l'espèce, expressément fondé sur ce rapport et sur la proposition précitée, ne qualifie pas davantage de fautif le comportement du requérant et confirme que les « qualités professionnelles dont [il] dispose » ne sont pas contestées, pas plus que ses qualités d'analyse qui sont également reconnues expressément. Il précise encore que c'est exclusivement la rupture de la relation de confiance avec ses collaborateurs et subalternes, qu'il n'« est plus possible de restaurer », qui justifie sa « mutation vers un poste de niveau équivalent » pour « garantir le bon fonctionnement [des] Services, spécifiquement de la PF6 », et que les critiques de ses collaborateurs « ne sont prises en considération que pour démontrer la rupture de confiance minimum nécessaire entre [le requérant] et ces derniers, sans que ces critiques soient nécessairement et entièrement soutenues par la hiérarchie ». Compte tenu de l'examen auquel il peut être procédé dans le cadre d'une procédure en extrême urgence, il résulte de ces éléments que ni les circonstances dans lesquelles l'acte attaqué a été adopté ni les mentions de celui-ci, n'établissent une quelconque intention de punir le requérant dans le chef de la partie adverse. L'acte attaqué ne peut, *prima facie*, être appréhendé comme une sanction disciplinaire déguisée.

En revanche, il ressort de l'arrêt précité que le requérant dirige le service *Platform 6* depuis six ans et que l'acte attaqué a été adopté en raison de la rupture de confiance constatée à son égard précisément en sa qualité de directeur dudit service. Si cette décision le mute vers l'un des trois emplois certes envisagés dans la proposition précitée du 12 novembre 2020 et indique qu'il s'agit d'un poste d'analyste de niveau équivalent à celui qu'il occupe actuellement, la partie adverse ne conteste pas que, comme le soutient le requérant, il n'assumera plus la direction d'un service dans le cadre de cette nouvelle affectation. Il apparaît ainsi que l'acte attaqué engendre des modifications importantes dans l'exercice des fonctions et des responsabilités assumées depuis six ans par le requérant et qu'il consacre dès lors un changement d'affectation de portée significative tout en se fondant sur son comportement. Le recours est, partant et *prima facie*, recevable.

V. Conditions de la suspension d'extrême urgence

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. Le paragraphe 4 de ce même article vise l'hypothèse d'un recours en suspension d'extrême urgence qui doit indiquer en quoi le traitement de l'affaire est incompatible avec le délai de traitement de la demande de suspension visée au paragraphe 1^{er}.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris « de la violation du principe général du respect des droits de la défense, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir ».

Le requérant fait valoir qu'en méconnaissance du principe général des droits de la défense, il n'a pas été entendu préalablement à l'adoption de l'acte attaqué, bien qu'il l'ait encore sollicité *via* son conseil les 26 novembre et 1^{er} décembre 2020. Il ajoute qu'il n'a pas été convoqué préalablement et qu'il n'a pas disposé de la possibilité de prendre connaissance du dossier administratif nonobstant ses demandes réitérées. Il explique qu'il n'a reçu que « des extraits partiels de témoignages, avec des phrases choisies et [il] n'a pas disposé de la possibilité de prendre connaissance de l'intégralité des témoignages sur lesquels se fonde l'acte attaqué », et ajoute que les griefs formulés à son égard ne lui ont jamais été clairement exposés « et restent par ailleurs toujours à ce jour flous dans l'acte attaqué » et qu'il a été empêché de se faire assister de son délégué syndical à la « médiation » du 8 octobre 2020. Il indique encore :

« Le principe de motivation interne des actes administratifs impose que toute décision repose sur des motifs de fait et de droit, exacts, pertinents, et légalement admissibles.

L'article 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs dispose que "La motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate".

Le devoir de minutie impose à une administration de veiller, avant d'arrêter une décision, à recueillir toutes les données utiles de l'espèce et de les examiner soigneusement, afin de pouvoir prendre une décision en pleine et entière connaissance de cause.

Le principe de légitime confiance dispose que les justiciables doivent pouvoir se fier aux renseignements et promesses de l'administration et que leur sécurité juridique ne peut pas être compromise par de brusques revirements d'attitude dans le chef de l'autorité.

Le principe de sécurité juridique commande que le justiciable puisse raisonnablement prévoir les effets d'un acte déterminé au moment où cet acte est accompli. La Cour de cassation juge que "le droit à la sécurité juridique implique notamment que le citoyen doit pouvoir faire confiance à ce qu'il ne peut concevoir autrement que comme étant une règle fixe de conduite de l'administration; qu'il s'ensuit qu'en principe, les services publics sont tenus d'honorer les prévisions justifiées qu'ils ont fait naître dans le chef du citoyen" ».

VI.2. *Appréciation*

Comme le relève le requérant, le principe général des droits de la défense implique que tout agent qui fait l'objet d'une mesure à caractère punitif, qui s'inscrit par conséquent dans le cadre d'un contentieux disciplinaire, doit avoir été mis en mesure de se défendre ce qui suppose, notamment, qu'il soit informé de la mesure envisagée, qu'il ait la possibilité de consulter préalablement le dossier complet et qu'il soit entendu par l'autorité. En l'espèce, il ressort toutefois de l'examen de la recevabilité que, *prima facie*, l'acte attaqué ne constitue pas une sanction disciplinaire. Le moyen manque par conséquent en droit en ce qu'il se fonde exclusivement sur la violation du principe général des droits de la défense.

Selon la jurisprudence constante, pour être recevable, un moyen d'annulation doit non seulement indiquer la norme juridique que, selon la partie requérante, l'acte attaqué aurait violée, mais aussi exposer dans quelle mesure il l'aurait concrètement méconnue. Il ne suffit pas, pour rencontrer cette exigence de recevabilité, de citer des extraits de jurisprudence ou des définitions de concepts juridiques sans expliquer en quoi ceux-ci sont, dans les circonstances particulières de l'espèce, violés par l'acte dont l'annulation est sollicitée. En l'espèce, comme l'observe la partie adverse, force est de constater que le requérant se limite à exposer en quoi consistent la loi susvisée du 29 juillet 1991, le devoir de minutie, et les principes de motivation interne, de légitime confiance et de sécurité juridique, mais qu'il s'abstient de fournir la moindre explication permettant de comprendre dans quelle mesure ils auraient été concrètement violés par la mutation attaquée.

Le premier moyen est, *prima facie*, pour partie non sérieux et pour partie irrecevable.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris « de la violation du principe général d'impartialité, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir ».

Le requérant fait valoir que l'acte attaqué a été adopté par L. D., commissaire en chef adjoint *a.i.*, que celui-ci aurait pris contact téléphoniquement avec lui le 14 mai 2020, bien avant le rapport final de « médiation », et qu'il lui aurait « clairement indiqué qu'en tout état de cause, quelle que soit l'issue de la procédure, [il] serait déplacé et démis de ses fonctions actuelles ». Il observe que cet élément n'a pas été contesté par la partie adverse à l'occasion de la première procédure en extrême urgence. Il ajoute qu'il « semble que les enquêteurs/médiateurs aient monté un dossier essentiellement à [sa] charge. Cela ressort d'autant plus de la pièce 40 du dossier qui démontre que les enquêteurs n'ont fait que sélectionner des morceaux de témoignages choisis ». Selon lui, il ressort des témoignages qu'il a lui-même produits que les enquêteurs et la partie adverse n'ont nullement tenu compte des témoignages positifs qui avaient été formulés par d'autres membres du personnel. Il estime que l'ensemble de la procédure fait clairement apparaître que, dès le départ, il existe une volonté dans le chef de la partie adverse de l'écarter de ses fonctions dès lors, notamment, qu'elle ne tient pas compte de ses évaluations exceptionnelles ou de sa carrière exemplaire. Il relève que tous les collaborateurs ne semblent pas avoir été entendus et que certains ont relevé que leur témoignage positif n'avait pas fait l'objet d'une prise de note.

Il reproduit par ailleurs les termes du premier moyen en ce qui concerne le principe de motivation interne, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, le devoir de minutie, le principe de légitime confiance et le principe de sécurité juridique.

VII.2. Appréciation

Pour les mêmes motifs que ceux exposés à l'occasion de l'examen du premier moyen, le deuxième moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991, du devoir de minutie, et des principes de motivation interne, de légitime confiance et de sécurité juridique.

En vertu du principe général d'impartialité, qui s'applique à tout organe de l'administration active, l'autorité est tenue d'examiner chaque situation objectivement, sans préjugés ni idées préconçues. En l'espèce, l'argument selon lequel l'auteur de l'acte attaqué aurait, dès le 14 mai 2020, annoncé au requérant qu'il serait déplacé quoi qu'il arrive, repose sur la seule affirmation unilatérale du requérant mais n'est fondé sur aucun autre élément de preuve tant soit peu tangible. Le requérant ne fournit à ce propos ni témoignages ni courriers ou courriels de protestation qu'il aurait rédigés dès qu'il aurait eu connaissance de cette position de la partie adverse. La circonstance que cette dernière n'aurait pas contesté cette affirmation dans le cadre de la procédure ayant conduit à l'arrêt n° 249.107 ne suffit pas à démontrer la véracité de celle-ci dès lors que la partie adverse le conteste à l'appui de sa note d'observations et que dans celle qu'elle a déposée dans la procédure ayant abouti à cet arrêt, elle s'est strictement limitée à contester la recevabilité du recours sans même évoquer ni *a fortiori* répondre au moyen identique soulevé par le requérant. Le moyen manque en fait à ce propos. Il ressort par ailleurs de l'examen de la recevabilité du recours que la partie adverse a aussi eu égard aux éléments positifs à l'égard du requérant puisque l'acte attaqué met en exergue ses qualités professionnelles et d'analyse. Celui-ci répond en outre aux témoignages produits par le requérant puisqu'il précise qu'ils « ne proviennent pas de personnes qui font actuellement partie de la PF6 » et que « ces témoignages ne peuvent remettre en cause la rupture du lien de confiance avec [ses] subalternes ».

Il résulte de l'analyse à laquelle il peut être procédé dans le cadre d'une procédure en extrême urgence que, *prima facie*, le moyen n'est pas sérieux en ce qu'il est pris de la violation du principe général d'impartialité.

VIII. Troisième moyen

VIII.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris « de l'erreur manifeste d'appréciation et du principe général de proportionnalité, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir ».

Le requérant fait valoir que la partie adverse « a manifestement commis une erreur manifeste d'appréciation en adoptant l'acte attaqué », lequel est manifestement disproportionné quant aux faits reprochés. Il expose que bien qu'elle

reconnait qu'il exerce ses fonctions « avec professionnalisme et *leadership* », elle décide de le déplacer « au seul motif du résultat d'une médiation qui n'en est pas une, laquelle s'apparente plus à une enquête disciplinaire, suite à un conflit avec une stagiaire, [...] qui a entretemps été affectée à un autre bureau ». Selon lui, « il est par ailleurs insensé que la partie adverse se fonde sur les conclusions du conseiller en prévention et de la personne de confiance dès lors que ces derniers ont manifestement dépassé leur rôle en demandant aux collaborateurs, en [son] absence et au vu du climat et des tensions qui ont régné suite à la réunion de "médiation" qui venait de se tenir, s'ils souhaitaient [qu'il] reste en fonction ou non ». Il considère que c'est à la partie adverse, sur la base de griefs précis et déterminés, d'estimer s'il doit faire l'objet d'un déplacement disciplinaire ou non, voire même d'une mutation, et non aux personnes placées sous son autorité hiérarchique directe qu'il est chargé d'évaluer. Il estime encore que l'acte attaqué est manifestement disproportionné en ce qu'il ne tient pas compte de ses onze années de service exemplaires et de ses récentes évaluations exceptionnelles.

Il ajoute une définition de ce que recouvre, selon lui, le principe de bonne administration et du raisonnable, et il reproduit les termes du premier moyen en ce qui concerne le principe de motivation interne, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, le devoir de minutie, le principe de légitime confiance et le principe de sécurité juridique.

VIII.2. *Appréciation*

Pour les mêmes motifs que ceux exposés à l'occasion de l'examen des moyens précédents, le troisième moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991, du « principe de bonne administration », du devoir de minutie, et des principes de motivation interne, de légitime confiance, de sécurité juridique, du raisonnable et de proportionnalité.

Si l'acte attaqué confirme clairement les « compétences professionnelles et d'analyste » du requérant, il ne reconnaît pas, contrairement à ce que soutient celui-ci, qu'il exerce ses fonctions « avec [...] *leadership* ». En effet, il est expressément fondé sur la proposition de décision du 12 novembre 2020, laquelle indique au contraire que nonobstant la circonstance que, professionnellement, il est méticuleux, consciencieux et travailleur, « son *leadership* a probablement été sous-estimé et ne correspond plus aux attentes d'une équipe intergénérationnelle », et il indique que la rupture de confiance constatée l'est précisément à l'égard « des membres de [son] équipe », de « [ses] collaborateurs » et « de [ses] subalternes ». L'affirmation selon laquelle la médiation litigieuse devrait être appréhendée comme une enquête disciplinaire ne peut davantage être retenue compte tenu de l'analyse

réalisée à l'occasion de l'examen de la recevabilité du recours. Le même constat s'impose, pour les mêmes motifs, en ce qui concerne l'allégation d'un déplacement disciplinaire.

L'erreur manifeste d'appréciation est l'erreur évidente et flagrante, incompréhensible pour tout observateur averti, qu'aucune autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pu commettre, tout doute devant être exclu. En l'espèce, comme cela a été constaté *supra*, il ressort du dossier administratif que l'acte attaqué, et, avant lui, la proposition de mutation du 12 novembre 2020 qui le fonde, sont basés sur le rapport de médiation du 15 octobre 2020 selon lequel les membres du service dirigé par le requérant ne souhaitent pas son retour à sa tête et quitteraient ce service s'il y était maintenu. Aucune des dispositions visées au moyen n'interdit à la partie adverse de se baser sur un tel rapport pour constater qu'elle n'a « dès lors pas d'autre choix » et que « seule [la] mutation [du requérant] vers un autre poste de niveau équivalent est susceptible de garantir le bon fonctionnement de [ses] services, spécifiquement de la PF6 ». Dans un tel contexte, le requérant n'établit pas que toute autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pas décidé de le muter vers un autre service.

Prima facie, le troisième moyen est, pour partie irrecevable, pour partie non sérieux.

IX. Quatrième moyen

IX.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris « de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir ».

Le requérant estime que l'acte attaqué est insuffisamment motivé en droit et en fait. Il relève qu'il se réfère à la proposition du 12 novembre 2020 et aux bases légales et réglementaires qui y sont reprises mais qu'il n'indique pas « les dispositions légales précises sur lequel [il] repose concernant les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014 ». Il ajoute que la partie adverse « ne motive pas non plus pourquoi elle se fonde sur une "Procédure spécifique – Principes de base concernant l'imposition de sanctions disciplinaires, mesures d'ordre, mesures d'ordre intérieur et autres décisions administratives – DGJM-SPSORDEHANDH-001 Ed 02/ Rev 01

– 23 Jun 15” bien que cette dernière soit expressément applicable aux militaires et non aux agents civils ». Il expose qu’il n’aperçoit pas quels sont les griefs précis qui lui sont reprochés si ce n’est la perte de confiance de son équipe bien que l’acte attaqué reconnaisse qu’il s’agit d’un agent méticuleux et consciencieux dont le *leadership* a probablement été sous-évalué. Au vu de ses très bons états de service, il indique qu’il ne peut comprendre les raisons qui poussent l’autorité à l’écarter de sa fonction actuelle. Selon lui, la partie adverse ne motive pas à suffisance pourquoi il n’aurait plus de légitimité pour diriger la plate-forme et elle ne justifie pas le choix de « la sanction » ni le crédit qui est apporté au rapport de médiation. Il fait valoir que l’acte attaqué ne répond pas à ses arguments relatifs à la partialité de la procédure et au fait que le dossier réalisé à son encontre n’aurait été établi qu’à charge. Il en va de même, selon lui, de la critique selon laquelle ce ne sont pas ses collaborateurs qui ont émis le souhait de ne plus travailler avec lui mais la personne de confiance « qui les a placés directement face à ce choix suite à une journée de “médiation” qui n’a nullement été constructive et dans un climat où l’enquête n’a permis que d’attiser des tensions ». Il reproche encore à la partie adverse de ne pas répondre à ses arguments selon lesquels elle ne justifie pas de raison opérationnelle ou organisationnelle justifiant son déplacement ni d’indiquer pourquoi elle estime ne pas devoir l’entendre ou pourquoi sa présence « comporterait un risque pour la sécurité de l’État ». Il reproduit enfin les termes du premier moyen en ce qui concerne le principe de motivation interne, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, le devoir de minutie, le principe de légitime confiance et le principe de sécurité juridique, en ajoutant la définition des principes du raisonnable et de bonne administration.

IX.2. Appréciation

Pour les mêmes motifs que ceux exposés à l’occasion de l’examen des moyens précédents, le quatrième moyen est irrecevable en ce qu’il est pris de la violation du devoir de minutie, et des principes de motivation interne, de légitime confiance, de sécurité juridique, du raisonnable et de bonne administration.

La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs impose à l’autorité d’indiquer, dans l’*instrumentum* de l’acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l’autorité à se prononcer dans ce sens, et d’apprécier l’opportunité d’introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, cette motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s’avèrent exacts, c’est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L’obligation de motiver instaurée par

cette loi doit s'entendre de manière raisonnable et n'implique dès lors pas l'obligation d'indiquer les motifs des motifs, l'autorité n'étant pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte et le juge pouvant avoir égard aux éléments contenus dans le dossier administratif qui en constituent le prolongement. L'obligation de motiver instaurée par cette loi n'implique pas davantage l'obligation de répondre point par point à tous les arguments soulevés par l'agent tout au long de la procédure administrative.

Le principe général de la motivation interne d'une décision administrative cristallise quant à lui le pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative et suppose, pour être régulière, que cette motivation repose sur des motifs exacts, pertinents et admissibles qui ressortent ou peuvent être déduits du dossier administratif, lequel doit permettre au Conseil d'État de constater, dans les limites de son contrôle marginal, que l'acte attaqué repose sur des motifs conformes à la réalité, utiles pour la solution retenue et produits par la partie adverse dans le respect de la légalité.

En l'espèce, comme le relève le requérant, l'acte attaqué est expressément fondé sur la proposition du 12 novembre 2020 et les bases légales et réglementaires qui y sont reprises, et il est justifié par les problèmes de *leadership* rencontrés dans son chef qui, nonobstant ses autres qualités professionnelles au demeurant reconnues, justifient qu'il soit muté vers un autre service pour « garantir le bon fonctionnement [...] de la PF6 ». Ces motifs permettent aisément au requérant de comprendre pourquoi il fait l'objet de la mutation contestée et ils reposent par ailleurs sur les pièces du dossier administratif et en particulier le rapport de médiation qui, quelle que soit la façon dont la question a été posée à ses collaborateurs, fournit une motivation régulière à l'acte attaqué dès lors qu'il ressort dudit rapport que ceux-ci ne souhaitent pas qu'il soit maintenu à la tête du service susvisé sous peine de quitter celui-ci. Contrairement à ce que soutient encore le requérant, l'acte attaqué ne peut être appréhendé comme une « sanction » et contient ainsi, sans méconnaître les dispositions visées au moyen, les motifs d'ordre organisationnel qui le justifient régulièrement. La référence aux lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014 et à la « procédure spécifique » critiquée par le requérant n'est, *prima facie*, pas de nature à bouleverser ce constat dès lors que, selon la jurisprudence du Conseil d'État, l'omission du fondement juridique ou l'erreur quant au fondement invoqué n'est pas susceptible d'entraîner l'annulation de l'acte attaqué lorsque ce fondement peut être déterminé aisément et avec certitude, ou lorsqu'il résulte des circonstances de l'affaire que le requérant connaissait ce fondement juridique.

Le quatrième moyen est, *prima facie*, pour partie irrecevable et pour partie non sérieux.

X. Cinquième moyen

X.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris « de la violation de l'article 16 de l'arrêté royal du 4 juillet 2014 fixant le statut de certains agents civils du département d'état major renseignement et sécurité des forces armées, de l'article 49 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, du principe *audi alteram partem*, du principe *patere legem quam ipse fecisti*, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir ».

Le requérant fait valoir qu'il « semble avoir été sanctionné et déplacé en raison de son comportement et du fait qu'il aurait perdu la confiance de son équipe et sa légitimité à diriger la plateforme 6 », qu'il n'a donc pas été déplacé à la suite d'une candidature ou d'une décision motivée pour de simples raisons organisationnelles et opérationnelles, qu'on lui a par ailleurs laissé le choix de la fonction à intégrer (entre trois fonctions), que c'est manifestement et uniquement en vue de le déplacer de ses fonctions actuelles qu'il a fait l'objet d'un déplacement et que l'acte attaqué « tend manifestement à [le] sanctionner ». Il cite les dispositions réglementaires visées au moyen qui traitent de l'affectation des agents de l'État et observe qu'il « ne saurait avoir été déplacé pour de simples raisons organisationnelles et/ou opérationnelles de sorte que [l'article 49 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937] est manifestement méconnu ». Il ajoute que la partie adverse s'abstient de motiver ce choix pour de telles raisons et qu'elle indique simplement qu'il convient d'assurer le bien-être des travailleurs de la plate-forme mais sans exposer les raisons opérationnelles qui justifieraient sa présence au sein de l'OCAM ni si cette fonction est vacante. Il fait encore valoir qu'elle n'indique aucune raison impérieuse justifiant qu'il soit « muté » sans son accord, de sorte que l'article 49 précité est également méconnu. Il ajoute une définition de ce que recouvrent les principes du raisonnable et de bonne administration, et il reproduit à nouveau les termes du premier moyen en ce qui concerne le principe de motivation interne, la loi du 29 juillet 1991, le devoir de minutie, le principe de légitime confiance et le principe de sécurité juridique.

X.2. Appréciation

Pour les mêmes motifs que ceux exposés à l'occasion de l'examen des moyens précédents, le cinquième moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991, du devoir de minutie, et des principes de légitime confiance et de sécurité juridique, du raisonnable et de bonne administration. Le même constat s'impose en ce qui concerne la violation alléguée de l'article 49 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'État' dès lors que c'est sur la base de l'arrêté royal du 4 juillet 2014 'fixant le statut de certains agents civils du département d'état major renseignement et sécurité des forces armées', que le requérant a été affecté dans les services de la partie adverse. En vertu de l'article 16, § 2, 2°, de cet arrêté royal, « l'agent peut être affecté à un autre emploi de son grade [...] par décision prise dans l'intérêt du service et motivée par des conditions organisationnelles et opérationnelles ». Or il ressort encore de l'examen des premier et quatrième moyens, d'une part, que le moyen manque en droit en ce qu'il part du postulat que l'acte attaqué tendrait à sanctionner le requérant et, d'autre part, que la mutation contestée est régulièrement fondée, tant au regard de l'*instrumentum* de l'acte attaqué que du dossier administratif, sur la nécessité, pour la bonne organisation du service dirigé jusqu'alors par le requérant, que celui-ci n'en assume plus la direction compte tenu du problème de *leadership* constaté dans son chef.

Le cinquième moyen est, *prima facie*, pour partie irrecevable et pour partie non sérieux.

XI. Sixième et septième moyens

XI. 1. Thèse du requérant

Le sixième moyen est pris « de la violation des articles 77, 78 et 79 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, du principe *patere legem quam ipse fecisti*, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir ».

Le requérant estime qu'il ne fait pas l'objet d'une mesure d'ordre mais qu'il est victime d'un déplacement disciplinaire décidé en méconnaissance de la procédure disciplinaire.

Le septième moyen est pris « de la violation de l'article 81, § 3, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, du principe du délai raisonnable, du principe *patere legem quam ipse fecisti*, de la violation du principe de motivation interne des actes administratifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, du principe de bonne administration, du principe du raisonnable, du principe de légitime confiance, du devoir de minutie et de l'excès de pouvoir.

Le requérant fait valoir que la partie adverse a eu connaissance des « faits reprochés », à savoir ses rapports avec la stagiaire et avec ses autres collaborateurs, depuis plus de six mois de sorte qu'elle « ne pouvait en principe entamer des poursuites disciplinaires de manière si tardive ». Il ajoute une définition des principes du raisonnable et de bonne administration, et il reproduit une nouvelle fois les termes du premier moyen en ce qui concerne la loi du 29 juillet 1991, le devoir de minutie, et les principes de motivation interne, de légitime confiance et de sécurité juridique.

XI.2 . Appréciation quant aux sixième et septième moyens

Pour les mêmes motifs que ceux exposés à l'occasion de l'examen du premier moyen, les sixième et septième moyens sont non sérieux en ce qu'il partent du postulat erroné que l'acte attaqué constituerait une sanction disciplinaire, et irrecevables en ce qu'il sont pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991, du devoir de minutie, et des principes de légitime confiance et de sécurité juridique, du raisonnable et de bonne administration.

À défaut de tout moyen 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.

XII. Confidentialité

XII.1. Demande de la partie adverse

La partie adverse demande la confidentialité de la pièce unique de son dossier administratif confidentiel, au motif que les informations qui y figurent « ont été collectées conformément à la loi du 30 novembre 1998 organique des services de

renseignements et de sécurité et sont dès lors couvertes par la confidentialité (voy. les articles 19 et 36 de cette loi) ».

XII.2. Appréciation

Dès lors que la divulgation de cette pièce n'est, à ce stade de la procédure, pas nécessaire à la solution du litige, il y a lieu d'en maintenir provisoirement la confidentialité.

XIII. Dépersonnalisation

Dans sa requête, le requérant sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

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

Rien ne s'oppose à cette demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La demande de suspension d'extrême urgence est rejetée.

Article 2.

L'exécution immédiate du présent arrêt est ordonnée.

Article 3.

La pièce constituant le volet confidentiel du dossier administratif, est, à ce stade de la procédure, tenue pour confidentielle.

Article 4.

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

Article 5.

Conformément à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État, le présent arrêt sera notifié par télécopieur aux parties n'ayant pas choisi la procédure électronique.

Article 6.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros et la contribution de 20 euros.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre siégeant en référé, le 31 décembre 2020, par :

Frédéric Gosselin,	conseiller d'État, président f.f.,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Frédéric Gosselin