

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 250.643 du 20 mai 2021

A. 228.554/VIII-11.205

En cause : **GODEAU** Véronique,
ayant élu domicile chez
M^e Philippe VERSAILLES, avocat,
rue Saint Jacques 32
5000 Namur,

contre :

la société anonyme de droit public bpost,
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 21 juin 2019, Véronique Godeau demande l'annulation de « la décision du 17 avril 2019 de la société anonyme de droit public bpost qui, d'une part, retire la décision du HRCC datée du 2 mai 2018 et faisant l'objet de la procédure devant le Conseil d'État portant la référence G/A. 226.614/VIII-10.992, d'autre part [...] accorde à Madame Godeau démission honorable de ses fonctions à partir du 1^{er} mai 2018, sur la base de l'article 119, 2°, du Statut administratif des agents de la poste, et admet la requérante à faire valoir ses titres à une pension prématurée ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Valérie Michiels, 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.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 9 mars 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 30 avril 2021 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 Aurélie Caruso, *loco* M^e Philippe Versailles, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Vincent Vuylsteke, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Valérie Michiels, 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. Au moment de l'adoption de l'acte attaqué, la requérante, née le 8 septembre 1966, est un agent statutaire au service de la société anonyme de droit public bpost, depuis environ trente ans.

2. Le 30 octobre 2012, elle fait l'objet d'un examen médical, réalisé par le service de prévention et de médecine du travail Arista, lequel recommande un travail administratif en lieu et place d'un travail au poste de tri. Plusieurs restrictions sont émises par rapport au port de charges lourdes et aux mouvements répétitifs surchargeant la ceinture scapulaire et la colonne cervicale.

3. Le 28 novembre 2013, ce même service recommande que la requérante soit mutée pour une période de douze mois à un poste « employé » répondant à certaines restrictions, similaires à celles émises en octobre 2012.

4. Le 25 novembre 2014, bpost informe la requérante que ses jours de *quota* maladie sont épuisés et qu'elle tombe en disponibilité pour cause de maladie ou infirmité.

5. Le 30 novembre 2015, le formulaire d'évaluation de santé du service Arista indique qu'un travail uniquement administratif est recommandé, renouvelant les restrictions déjà émises.

6. Le 24 décembre 2015, dans le cadre d'un examen médical de pré-reprise du travail, le service Arista confirme qu'à la reprise du travail et pendant douze mois, pour des raisons de santé, le travail administratif est obligatoire.

7. Le 22 janvier 2016, l'administration de l'Expertise médicale (Medex) informe la requérante de la décision de la commission des Pensions, à la suite d'un examen le 8 janvier 2016, motivée comme suit :

« Vous ne remplissez pas actuellement, sur le plan médical, les conditions pour être admise à la pension prématurée pour motifs de santé. Vous êtes dès à présent apte, à titre de réadaptation, pour une période de 12 mois à assurer un service dans les conditions suivantes : pas de port de charges supérieures à 5 kilos ».

8. Le 1^{er} mars 2016, dans le cadre d'un examen médical de pré-reprise du travail, le service Arista confirme que pendant douze mois, pour des raisons de santé, des restrictions s'imposent (les rotations de la colonne et du tronc sont notamment interdites) et si possible, une mutation vers un poste près de son lieu d'habitation.

9. À la recherche d'un poste adapté à la situation de la requérante, bpost lui propose notamment un poste au *cluster* de Wavre. La requérante le refuse le 29 mars 2016, en ces termes : « [...] Bien qu'ayant postulé pour trois fonctions, je me vois déboutée de deux pour l'instant. Ma motivation n'en est que plus renforcée. En ce qui concerne *Retail*, le *cluster* de Wavre m'a contacté[e], et je me vois dans l'obligation de décliner cette possible opportunité au vu des distances à parcourir pour rejoindre les différents bureaux de cette zone [...] ».

10. Du 4 juillet au 31 août 2016, un emploi temporaire a été trouvé par la partie adverse, via *Temp Work*, au *Document Distribution Center*. Le dossier administratif indique que « l'occupation de Madame Godeau dans ce rôle s'est à nouveau révélée intenable en raison d'un problème d'attitude », ce que la requérante conteste dans son dernier mémoire.

11. Le 3 mars 2017, la requérante fait à nouveau l'objet d'un examen médical devant la commission des Pensions.

12. Le 7 mars 2017, la requérante sollicite un « trajet de réintégration » auprès de bpost.

13. Le 16 mars 2017, le Medex informe la requérante qu'elle remplit, sur le plan médical, en raison de son inaptitude physique à toute fonction, les conditions pour être admise à la pension prématurée temporaire.

14. La requérante interjette appel de cette décision et fait l'objet d'un nouvel examen médical par le Medex le 18 avril 2017.

15. Le 20 avril 2017, le Medex notifie à la requérante la décision prise en appel. Il est décidé qu'elle est définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions mais apte à l'exercice d'autres fonctions par voie de réaffectation, dans certaines conditions (un travail assis uniquement administratif est recommandé).

16. Le 4 mai 2017, le Medex informe la requérante qu'elle prend acte de son accord de la décision prise sur recours et indique que si elle n'a pas été réaffectée à l'expiration d'un délai de douze mois, elle obtiendra d'office une pension définitive pour inaptitude physique.

17. La partie adverse recherche à nouveau un poste adapté pour la requérante. Cette dernière postule en parallèle pour un poste de chef de vacation adjoint, pour lequel sa candidature est rejetée le 18 mai 2017.

18. Le 23 mai 2017, le service Arista, dans le cadre du trajet de réintégration, recommande « pour des raisons médicales et en suivant l'avis du Medex une mutation pour un travail en position assise ».

19. Le 14 novembre 2017, la partie adverse propose à la requérante un poste de « *Backup Dispatcher* », à Bruxelles X. La requérante refuse ce poste le 15 novembre 2017, en ces termes : « [...] je ne suis pas, en toute honnêteté, la candidate idéale pour cette fonction. Je suis désolée d'avoir à décliner cette proposition ».

20. De décembre 2017 à mars 2018, bpost continue à s'enquérir en interne des possibilités de reclassement de la requérante, sans succès, ainsi que cela ressort des pièces 5 à 9 du dossier administratif.

21. Le 2 mai 2018, bpost informe la requérante que sur la base de la décision du Medex qui lui a été communiquée le 20 avril 2017, la date de sa pension prématurée définitive est fixée au 1^{er} mai 2018.

22. Le 31 octobre 2018, la requérante introduit un recours en annulation devant le Conseil d'État contre cette décision (A. 226.614/VIII-10.992).

23. Le 17 avril 2019, la partie adverse retire sa décision du 2 mai 2018, ayant constaté un problème relatif à la compétence de l'auteur de l'acte, et accorde démission honorable de ses fonctions à la requérante, à partir du 1^{er} mai 2018, sur la base de l'article 119, 2°, du statut administratif des agents de La Poste.

Il s'agit de l'acte attaqué en l'espèce, notifié à la requérante par un courrier recommandé, réceptionné le 24 avril 2019 selon la requête.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un premier moyen de la violation de l'article 159 de la Constitution, de l'article 117 de la loi du 14 février 1961 'd'expansion économique, de progrès social et de redressement financier', du principe de bonne administration, du principe de légitime confiance, du principe de la sécurité juridique, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du principe de motivation formelle des actes administratifs, du principe de motivation interne des décisions administratives, de l'inadéquation et de la contradiction des motifs, du principe de la préparation avec soin des décisions administratives, du devoir de minutie, des principes du raisonnable et de proportionnalité, de l'erreur manifeste d'appréciation, du principe de légalité, de l'excès et du détournement de pouvoir, et des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité.

Elle fait valoir que la partie adverse n'a pas dûment vérifié et constaté l'impossibilité de la réaffecter à un autre poste et lui reproche de ne pas avoir effectivement recherché un emploi de substitution. Elle indique que les démarches dont il est fait état dans l'acte attaqué sont totalement insuffisantes. Elle expose que la partie adverse ne donne aucune précision sur les deux postes qui lui ont été proposés, un au *cluster* de Wavre, et l'autre comme *back-up dispatcher*, et qu'elle a refusés, de sorte qu'il est impossible de vérifier si ces postes répondaient

effectivement aux recommandations médicales du Medex et du service de la médecine du travail Arista. Or, selon elle, ces postes ne répondaient pas à ces recommandations. Ainsi, le *cluster* de Wavre s'étend jusqu'à Waremmme, ce qui aurait l'aurait amenée à de nombreux trajets quotidiens en voiture ou en transports en commun, alors que le service Arista avait préconisé un rapprochement du lieu de travail de son domicile. Il en est de même du poste *back-up dispatcher*, outre que ce poste devait être publié sur *job@bpost*, de sorte qu'il aurait été accessible à tout le personnel et qu'il n'est pas établi qu'il lui a été présenté au motif qu'il était adapté à sa situation de santé. Elle soutient par ailleurs que le motif de l'acte attaqué selon lequel bpost aurait effectué les démarches nécessaires pour lui permettre de recevoir les offres disponibles *via job@bpost* sont inexactes car elle est en incapacité de travail depuis 2015 et sans accès depuis son domicile à *job@bpost* dès lors qu'il s'agit d'un lien vers l'intranet de bpost. Elle estime qu'il est impossible de vérifier et de contrôler si la partie adverse s'est régulièrement enquis des possibilités de l'utiliser à un poste adéquat, ainsi que des possibilités de formation. Elle ajoute que les exemples donnés par bpost (en novembre et décembre 2017, en février et mars 2018) sont artificiellement présentés comme des illustrations d'une recherche réelle et effective d'un emploi adapté et ne permettent pas de démontrer l'authenticité des démarches vantées. Quant au manque de ses connaissances spécifiques qui aurait fait obstacle à sa mutation vers un poste adapté, elle fait valoir qu'elle a suivi des cours de néerlandais et a réussi les épreuves et qu'elle aurait pu être initiée et formée pour occuper un de ces postes. Elle ajoute que l'acte attaqué n'est pas adéquatement motivé et procède d'une erreur manifeste d'appréciation en ce qu'il est impossible de comprendre pourquoi l'autorité a conclu à la pension définitive, alors que des alternatives existaient. Elle considère que la partie adverse s'est en réalité contentée d'attendre passivement l'expiration du terme du délai de douze mois prévu par l'article 117, § 3, de la loi du 14 février 1961 précitée. Enfin, elle fait grief à l'auteur de l'acte attaqué de se fonder sur un extrait incomplet et erroné de la décision du Medex du 20 avril 2017, en ce que celui-ci commence par exposer que la requérante « ne remplit pas actuellement, sur le plan, médical, les conditions pour être admise à la pension prématurée pour motifs de santé » et qu'à la fin de sa décision il renvoie aux recommandations émises par Arista, alors que l'acte attaqué ne reproduit pas cette référence.

Dans son mémoire en réplique, elle conteste la manière dont la partie adverse relate certains faits dans l'exposé des faits et rétroacte de son mémoire en réponse. Critiquant plusieurs points de cet exposé, elle constate que la partie adverse retient une présentation tronquée des faits, tentant d'illustrer ses initiatives pour s'enquérir de son état de santé et pour la reclasser dans un poste adapté, alors que la plupart des démarches ont été entreprises par elle-même, à son initiative, afin de

retrouver un tel poste. Quant à la proposition pour un poste au *cluster* de Wavre, elle reproduit un tableau des différents bureaux repris dans cette plate-forme afin de démontrer que ce poste aurait impliqué des trajets très importants et impossibles à réaliser sans dépasser l’amplitude horaire autorisée. Quant au poste au *Pool back-up dispatcher* de Bruxelles X, situé en réalité à Neder-Over-Heembeek, la requérante explique que ce qui lui a été proposé était d’occuper le poste de manière provisoire dans l’attente de la publication du poste et de la mise en route de la procédure de sélection du candidat. Elle en déduit que bpost était dans l’impossibilité de lui garantir cet emploi, lequel ne fut finalement pas publié sur l’intranet *job@bpost*. En outre, les trajets auraient été éprouvants et l’horaire de travail s’étendait de 18h00 à 02h00 du matin, rendant un retour en transports en commun impossible. Elle ajoute que cette proposition s’avère être un leurre permettant à la partie adverse de justifier ses prétendues propositions d’emploi. Elle constate que c’est à tort que la partie adverse relève que cette offre d’emploi se situe au-delà des douze mois de la recommandation du service Arista quant à un rapprochement du domicile, dès lors que la pièce n° 18 de son dossier montre que les recommandations de ce service en date du 23 mai 2017 étaient valables pour une nouvelle durée de douze mois. Elle passe ensuite en revue les pièces du dossier administratif auxquelles la partie adverse renvoie pour démontrer qu’elle aurait vérifié les possibilités de réintégration proches de son domicile. En ce qui concerne la pièce n° 5, qui pose la question de l’existence d’un travail adapté plus proche de son domicile, le dossier administratif ne contient pas la réponse, de sorte que cette pièce n’est pas probante. La pièce n° 6 du dossier administratif ne mentionne aucune impossibilité d’adaptation du poste ou de mutation vers un poste adapté, mais au contraire annonce au moins une possibilité en 2018, dont on ignore tout de la suite qui lui a été réservée. Ce courrier évoque également une possibilité en « UP » (utilisation provisoire), dont elle n’a jamais été informée. La pièce n° 7 du dossier administratif fait référence à trois postes vacants pouvant éventuellement répondre à ses restrictions et proches de son domicile mais qui ne répondraient pas à ses qualifications. Il s’agit d’un emploi d’employé commercial *Intake* et transports chez MSO à Charleroi (travail du courrier), du même emploi chez *Retail* à Charleroi (travail au guichet), et d’un emploi de gestionnaire *Fleet* (gestion de la flotte automobile). Or, elle a postulé à deux de ces emplois par un courrier recommandé du 15 mars 2018 mais n’a jamais été contactée pour la sélection, de sorte qu’il est difficile de conclure qu’elle ne répondait pas aux qualifications requises. Elle ajoute que par son expérience chez bpost, notamment sa gestion pendant plusieurs années du parc automobile de Nivelles, elle réunissait bien les qualifications requises. Quant au poste qui exigeait le bilinguisme, elle pouvait néanmoins l’occuper, grâce à son expérience passée dans le Brabant flamand. Elle s’interroge par ailleurs sur la démarche de bpost qui lui envoie une offre d’emploi dans le cadre de laquelle une attestation de bilinguisme

est exigée, alors qu'elle sait qu'elle ne possède pas une telle attestation et qu'elle ne répond dès lors pas aux exigences de cette fonction. En outre, selon la pièce n° 7 du dossier administratif, les candidats pour ces postes avaient déjà été entendus et la sélection était sur le point de se terminer (le courriel mentionne « la phase de ligne »), de sorte que lui soumettre ces postes à ce moment-là était tardif. Enfin, elle constate que ce courrier se termine par l'attente d'une réponse urgente qui n'est pas produite au dossier administratif. Elle déduit de l'ensemble de ces éléments que la partie adverse cherche à justifier ses recherches de reclassement, alors qu'elle lui a adressé des offres qui ne lui étaient pas accessibles. Quant à la pièce n° 8, il s'agit d'un courriel qui lui a été envoyé le 7 février 2018, contenant trois offres d'emploi qui en réalité correspondent aux trois emplois visés dans la pièce n° 7. Elle relève la curiosité d'une démarche qui consiste à lui envoyer trois offres d'emploi, dont il est affirmé par la suite, dans le mémoire en réponse, qu'ils ne correspondent pas à ses qualifications. Elle relève enfin que l'acte attaqué est erroné en fait lorsqu'il indique que la partie adverse l'aurait inscrite à *job@bpost*, alors que c'est elle-même qui s'est inscrite à ce *listing*. En outre, s'il est possible de recevoir la liste des *jobdescription* sur sa boîte *mail* personnelle, elle fait état de ce qu'il n'est pas possible d'ouvrir les liens vers les offres renseignées sans être connecté à l'intranet, ce qui est impossible au départ d'un ordinateur personnel à son domicile. Elle ajoute que, contrairement à ce qui est indiqué dans l'acte attaqué, bpost ne lui a pas adressé plusieurs offres d'emploi mais un seul courriel avec trois offres d'emploi, le 7 février 2018, soit trois ans après le début de son incapacité de travail en octobre 2015, et qui en tout état de cause ne correspondraient pas à ses compétences, de l'aveu même de la partie adverse. Selon elle, l'affirmation de la partie adverse selon laquelle elle aurait eu l'occasion de postuler et obtenir les postes vacants proposés par bpost avant l'adoption de l'acte attaqué est inexacte car elle n'a pas pu postuler au poste de *back-up dispatcher* visé à la pièce n° 4 du dossier administratif dès lors que ce poste ne fut jamais publié.

Dans son dernier mémoire, elle fait valoir que le poste qui lui était proposé le 14 novembre 2017 ne respectait pas la norme en matière de dépassement d'amplitude horaire précisée à l'article 7.7 du chapitre 4 « Durée du travail et jours réguliers de repos » du règlement de travail de bpost, que les trois offres proposées en février 2018 lui « ont été adressées par *mail* », alors qu'elle n'avait pas d'accès à l'intranet, l'envoi postal de ces offres étant postérieur à la date limite de postulation, et enfin qu'elle a bien postulé aux deux offres proposées en mars 2018.

IV.2. *Appréciation*

L'article 117, §§ 1^{er} et 3, de la loi du 14 février 1961 'd'expansion économique, de progrès social et de redressement financier' dispose :

« § 1^{er}. La pension prématurée pour motif de santé ou d'inaptitude physique peut être accordée à titre définitif si les instances médicales visées au § 2 reconnaissent que l'agent est définitivement inapte à remplir d'une manière régulière ses fonctions ou d'autres fonctions par voie de réaffectation ou de réutilisation dans un autre emploi mieux en rapport avec ses aptitudes physiques, suivant les règlements applicables dans les différents services publics. Dans tous les autres cas, à l'exception de celui visé au § 3, alinéa 3, la pension est accordée à titre temporaire pour une durée maximum de deux ans.

Les instances médicales précitées peuvent à tout moment décider du réexamen de l'intéressé. Elles sont tenues de procéder au moins à un réexamen qui interviendra entre le troisième et le sixième mois précédant la date d'expiration de la période de pension temporaire.

De son côté, l'intéressé peut à tout moment solliciter un réexamen médical à condition qu'il se soit écoulé au moins six mois depuis l'examen précédent.

La pension temporaire devient définitive si, avant l'expiration de la période de deux ans, l'agent est reconnu définitivement inapte. En tout état de cause, la pension temporaire devient définitive :

- 1° soit à l'expiration de la période précitée si l'agent intéressé n'a pas été repris en service ou placé en instance de réaffectation ou de réutilisation;
- 2° soit dès qu'il atteint l'âge prévu à l'article 115 pour la catégorie à laquelle il appartient.

[...]

§ 3. La décision administrative, judiciaire ou émanant de toute autre autorité revêtue du pouvoir de nomination à une fonction entraînant un droit à pension à charge d'un pouvoir énuméré au § 2, alinéa 1^{er}, qui admet à la retraite pour inaptitude physique, prend effet le premier du mois qui suit la notification à l'intéressé de la décision rendue en première instance par l'instance médicale compétente lorsqu'il s'agit d'une décision à l'égard de laquelle il n'a pas été interjeté appel ou qui a été confirmée en degré d'appel ou le premier du mois qui suit celui de la notification à l'intéressé de la décision de l'instance médicale d'appel lorsque cette décision annule celle rendue en première instance.

[...]

Si, à l'expiration d'un délai de douze mois prenant cours à la date de la notification à l'intéressé de la décision définitive le déclarant inapte à l'exercice de ses fonctions, mais apte à l'exercice d'autres fonctions par voie de réaffectation, l'agent n'a pas été réaffecté, il obtient d'office une pension définitive pour inaptitude physique prenant cours le premier jour du mois qui suit l'expiration du délai précité.

[...].

Le 16 mars 2017, statuant en première instance, l'instance médicale compétente, à savoir le Medex, décide que la requérante remplissait les conditions pour être admise à la pension prématurée temporaire, en raison de son inaptitude physique à toute fonction. Le 20 avril 2017, statuant en degré d'appel, le Medex revient sur sa décision initiale et décide que la requérante est définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions, mais apte à l'exercice d'autres fonctions par voie de réaffectation, « dans les conditions suivantes : pas de travail au-dessus du niveau des épaules, pas de port de charges de plus de 5 kg, pas de travail semi-courbé. Les rotations de la colonne et du tronc sont interdites. Un travail assis uniquement administratif est recommandé. Cf. SPMT-Arista ».

En vertu de l'article 117, § 3, alinéa 3, précité, la mise à la pension d'office et définitive pour inaptitude physique d'un agent déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions mais apte à l'exercice d'autres fonctions par voie de réaffectation suppose que deux conditions soient réunies. La première consiste en « l'expiration d'un délai de douze mois prenant cours à la date de la notification à l'intéressé de la décision définitive le déclarant inapte à l'exercice de ses fonctions, mais apte à l'exercice d'autres fonctions par voie de réaffectation ». La deuxième consiste en l'absence de réaffectation à la date d'expiration du délai précité.

Il est de jurisprudence constante que la réalisation de cette deuxième condition implique dans le chef de l'autorité, conformément aux principes de bonne administration, une obligation de rechercher si l'agent peut être réaffecté dans un autre emploi disponible et en rapport avec ses aptitudes physiques et, dans l'affirmative, de l'affecter effectivement à un tel poste. Ce n'est que dans l'hypothèse où une telle affectation n'a pas été raisonnablement possible que l'autorité est tenue de constater qu'en application de cette disposition, l'agent obtient d'office une pension définitive pour inaptitude physique. Il appartient à l'autorité de démontrer qu'elle a effectivement respecté son obligation à l'égard de l'agent. Les raisons qui ont empêché la réaffectation de l'agent déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions mais apte à l'exercice d'autres fonctions par voie de réaffectation doivent être exposées dans l'acte constatant la mise à la pension d'office, conformément aux articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991.

L'acte attaqué indique que « bpost a procédé à toutes les démarches nécessaires en vue d'essayer de réaffecter [la requérante] » et détaille ces démarches.

La période durant laquelle la requérante devait être réaffectée pour échapper à une mise à la pension d'office s'étale sur douze mois, du 20 avril 2017 au

20 avril 2018. Les emplois qui auraient été proposés en dehors de cette période, soit avant le 20 avril 2017 ou après le 20 avril 2018, ne sont pas susceptibles d'être pris en considération. Ainsi, le poste proposé au *cluster* de Wavre en mars 2016 et refusé par la requérante n'est pas pertinent dans l'analyse de la légalité de l'acte attaqué.

Il ressort de l'acte attaqué et du dossier administratif qu'au cours de la période d'un an pendant laquelle la requérante aurait pu être réaffectée, un premier poste de substitution lui a été proposé le 14 novembre 2017, en qualité de « *back-up dispatcher* », à Bruxelles X (plus exactement à Neder-Over-Heembeek selon la requérante). Cette dernière a refusé ce poste, le lendemain de la proposition, en ces termes : « [...] je ne suis pas, en toute honnêteté, la candidate idéale pour cette fonction. Je suis désolée d'avoir à décliner cette proposition ». Alors qu'aujourd'hui en termes de requête et de mémoires, la requérante expose que ce poste l'aurait contrainte à des trajets éprouvants, notamment pendant la nuit, et que la vacance de ce poste n'aurait pas été dûment publiée, ce qui aurait anéanti ses chances de postulation, il ressort du dossier administratif qu'elle a refusé cet emploi avant même sa publication alors qu'il lui avait été proposé de venir sur place pour se rendre compte de la réalité du terrain. En outre, le motif de refus est étranger au fait que le poste n'aurait pas été adapté à sa situation de santé, la requérante ayant de sa propre initiative estimé qu'elle n'était pas « la candidate idéale » pour cette fonction.

Cette proposition, dont la requérante ne prouve pas qu'elle ne correspond pas aux restrictions médicales contenues dans la décision du Medex, ce qu'elle n'a pas affirmé à l'époque, constitue bien une tentative sérieuse de bpost pour la réaffecter dans un emploi adapté à sa situation médicale et à son profil. D'une part, la circonstance que le poste soit proposé à titre temporaire ne fait pas obstacle à une réaffectation, laquelle aurait pu, au demeurant, déboucher sur une occupation moins précaire par la suite et d'autre part, il ne ressort d'aucune restriction médicale fixée par le Medex qu'un travail de nuit était à proscrire, du moment qu'il s'agissait bien d'un travail uniquement administratif. Quant à la distance par rapport à son domicile, cette recommandation a été formulée dans le rapport Arista à laquelle la décision du Medex se réfère mais ne constitue pas une condition de réaffectation formulée par ce dernier.

À la suite de ce refus, il ressort de l'acte attaqué et du dossier administratif que la partie adverse a cherché d'autres postes de substitution pour la requérante dans la région de Charleroi, avant l'issue de la période d'un an, au-delà de laquelle la pension d'office devait être déclarée. Les pièces n^{os} 5 et suivantes du dossier administratif illustrent ainsi plusieurs échanges de courriel en interne, le 29 novembre 2017, le 8 décembre 2017, et le 6 février 2018, témoignant de

recherches pour trouver un poste de substitution adapté à la situation de la requérante et situé dans la région de Charleroi. Plus précisément, il ressort de la pièce n° 8 du dossier administratif que le 7 février 2018, elle a reçu trois offres d'emploi par courriel, à propos desquelles son attention a été attirée sur une date limite de postulation au 15 février 2018. Il ne ressort pas du dossier administratif que ces emplois sont les mêmes que ceux qui lui ont été proposés ultérieurement, dès lors que pour ces trois premiers emplois la date limite de postulation est fixée au 15 février 2018 et que les deux emplois subséquents « *Intake* et *Transport* », les propositions ont été envoyées le 14 mars 2018, soit un mois plus tard. De plus, il ressort de la pièce n° 11, étant la copie d'un courrier du directeur *Health&Prevention* de bpost, adressé le 21 mars 2018 au syndicat de la requérante, que ces cinq offres étaient bien distinctes : « [...] Le 7 février 2018, 3 offres d'emploi pour des fonctions E ont été envoyées par *e-mail* à Madame Godeau. Le 14 mars, deux autres offres d'emploi lui ont été transmises par lettre recommandée [...] ».

La requérante n'établit pas que ces offres ne correspondaient pas aux restrictions médicales la concernant ou à son profil, ni que les postes auraient été situés à une distance anormalement lointaine de son domicile. Au contraire, la pièce n° 7 du dossier administratif, en l'occurrence un courriel adressé en interne le 14 mars 2018 de H. C. à K. D. fait référence à ces trois emplois « E » et indique qu'ils sont tous situés dans la région de Charleroi (dont un à Fleurus). Les termes de ce courriel indiquent sans équivoque que la requérante n'a pas postulé à ces emplois dès lors que tous les candidats ont été appelés et testés et que la procédure de recrutement était sur le point de s'achever. Les pièces fournies par la requérante n'infirmant pas ce constat. La circonstance que les termes du courriel envoyé en interne le 14 mars 2018 indiquent par ailleurs que la requérante aurait eu peu de chances d'être sélectionnée au regard de ses qualifications professionnelles (ce qu'elle conteste) est sans incidence dès lors qu'elle n'a pas postulé à ces emplois en temps utile, alors que d'une part, ils étaient situés à une distance acceptable par rapport à son domicile et qu'ils correspondaient à un travail administratif tel que requis par le Medex, ce qui n'est pas contesté par la requérante.

Il ressort des pièces n° 7 et n° 9 du dossier administratif que le 14 mars 2018, bpost a envoyé deux nouvelles propositions d'emploi à la requérante, par voie postale. Il s'agit d'un poste d'employé « *Intake&Transport* E1 » et d'un poste d'employé commercial « *Intake&Transport* E2 », tous deux basés à Charleroi. Quelle qu'ait été la suite donnée par la requérante à ces propositions, celles-ci témoignent d'une recherche dans le chef de la partie adverse pour tenter de trouver un poste adapté à la situation médicale de la requérante.

Il ressort de ce qui précède que pendant la période durant laquelle la requérante aurait pu être réaffectée pour échapper à la mise à la pension d'office, s'étalant du 20 avril 2017 au 20 avril 2018, bpost lui a proposé six offres d'emploi adaptées à sa situation médicale et à son profil. L'une, proposée en novembre 2017 a été refusée par la requérante parce qu'elle estimait « ne pas être la candidate idéale ». Les trois suivantes, proposées à la requérante en février 2018, n'ont pas abouti en raison du fait qu'elle a décidé de ne pas postuler à ces emplois, prétendument au motif d'une trop longue distance par rapport à son domicile, ce qui est démenti par le dossier administratif. Enfin, les deux dernières offres d'emploi lui ont été proposées en mars 2018.

Il convient d'en conclure que contrairement à ce que soutient la requérante, le dossier administratif permet d'établir que bpost n'a pas fait preuve de passivité durant la période durant laquelle elle devait être réaffectée en raison de sa situation médicale et que la partie adverse a sérieusement recherché des postes de substitution adaptés à sa situation. L'acte attaqué fait suffisamment état des démarches entreprises, qui sont confirmées par le dossier administratif et qui démontrent que la partie adverse n'a méconnu ni son obligation découlant de l'article 117, § 3, alinéa 3, de la loi du 14 février 1961, ni les exigences de motivation qui découlent de la loi du 29 juillet 1991.

Le premier moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un deuxième moyen de « la violation de l'article 159 de la Constitution, des articles 73/2 et 73/3 de 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, encore en vigueur au moment de la demande de trajet de réintégration introduite par [elle] le 7 mars 2017, et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, spécialement son article 21 ».

Elle fait tout d'abord valoir qu'aucun plan de réintégration en concertation avec le travailleur et le conseiller en prévention – médecin du travail n'a été établi conformément à l'article 73/3, § 2, de 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, encore en vigueur au moment de la demande de trajet de

réintégration qu'elle a introduite le 7 mars 2017. Elle précise que l'agencement des procédures parallèles du trajet de réintégration mis en œuvre par l'employeur public, et de la mise à la retraite anticipée pour raison médicale par la commission des pensions, ne fait pas l'objet de dispositions expresses, de sorte que l'évaluation de l'incapacité définitive au travail ne peut être retenue par le Medex à l'appui d'une décision de mise à la retraite anticipée définitive pour motif de santé, qu'en fonction des résultats du trajet de réintégration antérieurement sollicité par l'agent ou son médecin traitant. Ensuite, elle fait valoir que le Medex, dans sa décision du 20 avril 2017 sur laquelle est fondée l'acte attaqué, a considéré qu'elle était définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions, ce qui répond pleinement à la définition du handicap, soit « une atteinte à l'intégrité physique, psychique ou mentale du travailleur qui restreint durablement ses capacités professionnelles ». Elle indique ensuite que le refus de mettre en place des aménagements raisonnables pour une personne handicapée constitue une discrimination directe au sens de l'article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discriminations'. Elle ajoute que l'introduction d'une demande de trajet de réintégration vaut demande d'aménagement raisonnable au sens de l'article 4, 12°, de la loi du 10 mai 2007 précitée, cette demande pouvant être implicite. Elle reproche ensuite à la partie adverse de n'avoir pris aucune initiative sérieuse pour mettre en place des aménagements raisonnables afin de répondre aux recommandations émises par le service Arista à la suite de sa demande de trajet de réintégration. Elle précise que bpost n'a réalisé aucune démarche pertinente et efficiente, ni consenti aucun effort concret et réel pour optimiser sa réintégration, sa réaffectation ou sa mutation compte tenu de son état de santé. Elle semble critiquer la manière dont a agi bpost dans sa recherche d'un travail adapté, se limitant à la consultation des emplois vacants publiés sur le site *job@bpost*, et la sollicitation d'un poste par le biais de l'envoi d'une candidature examinée par la hiérarchie et donnant lieu le cas échéant à un entretien ou des épreuves écrites qui, par la suite, permettent le choix d'un candidat pour le poste vacant publié. Elle ajoute qu'ayant été éloignée pour raisons médicales, c'est son supérieur hiérarchique qui aurait dû lui faire parvenir les publications de candidature, particulièrement lorsque celles-ci ne sont accessibles que *via* un lien internet interne que l'agent ne peut activer depuis son domicile. Elle avance que contrairement à ce qui est indiqué dans un courrier de bpost envoyé à son syndicat le 21 mars 2018, elle n'a jamais été approchée par un *coach* du service *Job Mobility Center* de bpost. Elle fait valoir qu'elle a réagi aux rares propositions de postes qui lui furent transmises, expliquant toutefois, sans être contredite, qu'elles n'étaient pas compatibles avec son état de santé. Selon elle, la décision contestée ne permet pas de vérifier que ces rares propositions de poste étaient compatibles avec les recommandations du SPMT- Arista, notamment celles du 1^{er} mars 2016 auxquelles se réfère expressément le courrier du 20 avril 2017 du

Medex, et celles du 23 mai 2017 qui concluaient le trajet de réintégration. Pour conclure, elle indique que la décision contestée ne permet pas de savoir comment bpost a mis en œuvre son trajet de réintégration, ni en quoi l'évolution de ce trajet pouvait permettre de conclure à l'impossibilité d'adaptation du poste de travail.

Dans son mémoire en réplique, elle soutient que l'argument de la partie adverse selon lequel elle n'aurait pas été saisie d'une demande d'adaptation de son poste de travail n'est pas pertinent dès lors qu'elle ne conteste pas avoir été saisie d'une demande de trajet de réintégration. Elle indique par ailleurs que la fonction qu'elle occupait avant la recherche d'un poste adapté correspond à un grade E1, de sorte que ce même grade devait lui être attribué dans le cadre d'une nouvelle affectation en raison de sa situation médicale. Elle relève ensuite une contradiction dans le mémoire en réponse de la partie adverse en ce qu'elle indique d'abord que pour le SPMT Arista et le Medex il ne s'agissait pas d'adapter le poste de travail, mais de trouver une nouvelle fonction, pour ensuite indiquer que le trajet de réintégration et le délai de douze mois ouvert par le Medex avaient le même objet, à savoir réaffecter la personne concernée dans un poste adapté à sa situation. En ce qui concerne le grief pris de la violation de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discriminations', la requérante ne réplique pas davantage aux arguments présentés à l'appui du mémoire en réponse.

Dans son dernier mémoire, elle soutient que la mise à la pension prématurée d'un agent pour raison de santé doit répondre tant au prescrit de l'article 117 de la loi du 14 février 1961, qu'à celui des articles 73/2 et 73/3 de l'arrêté royal du 28 mai 2003. S'agissant du grief tiré de la violation de la loi du 10 mai 2007, elle fait valoir que la notion de handicap au sens de cette législation ne requiert pas que la personne ne puisse plus travailler, mais bien qu'elle présente une limitation durable de sa capacité de travail résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, ce qui est indubitablement son cas. À son estime, l'examen du premier moyen conduit à conclure que la partie adverse n'a pas respecté son obligation de recherche sérieuse d'une réaffectation, de sorte qu'elle reste en défaut de démontrer le respect de son obligation de mettre en œuvre des aménagements raisonnables ou de prouver les motifs à l'appui desquels elle refuse cette demande.

V.2. Appréciation

Le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation de l'article 159 de la Constitution, la requête restant en défaut d'exposer en quoi l'acte attaqué aurait violé cette disposition constitutionnelle.

L'acte attaqué n'a pas pour fondement juridique les articles 73/2 et 73/3 de 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, de sorte que le moyen manque en droit en ce qu'il est pris de la violation de ces dispositions, lesquelles ne sont pas applicables en l'espèce.

Le recours a pour objet la décision de mise à la pension d'office de la requérante en application de l'article 117 de la loi du 14 février 1961 'd'expansion économique, de progrès social et de redressement financier'. Le principe de l'indépendance des polices administratives a pour effet que la validité d'une décision prise en application d'une police administrative spéciale ne dépend pas de l'application préalable de la procédure réglée par une autre police administrative. Dès lors, le fait qu'aucun plan de réintégration en concertation avec le travailleur et le conseiller en prévention – médecin du travail n'aurait été établi conformément à l'article 73/3, § 2, de l'arrêté royal du 28 mai 2003 'relatif à la surveillance de la santé des travailleurs' ne rend pas illégale la décision attaquée en l'espèce, fondée sur une autre police administrative que celle relative à la surveillance de la santé des travailleurs.

En l'espèce, la décision attaquée a été prise sur le fondement de la décision du Medex adoptée le 20 avril 2017 et non sur le fondement de la décision subséquente et parallèle, adoptée le 23 mai 2017 et concluant la demande de trajet de réintégration de la requérante.

Au demeurant, il convient de relever, à l'instar de la partie adverse, qu'en tout état de cause, les recommandations formulées par le Medex et par le service Arista sont similaires, chaque organe de santé ayant préconisé une nouvelle affectation de la requérante vers un poste de travail uniquement administratif. Pour le surplus, il découle de l'examen du premier moyen, auquel il est renvoyé, que l'obligation de rechercher un poste adapté à la situation médicale de la requérante et à son profil, même si elle n'a abouti à aucun résultat, a été respectée et n'est pas entachée d'illégalité.

En ce qui concerne le grief pris de la violation de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discriminations', même si l'on admet que la requérante puisse être qualifiée de personne handicapée, et que l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour une telle personne emporte pour l'employeur celle d'affecter la personne qui n'est plus capable de remplir les fonctions du poste auquel elle était affectée à un autre poste lorsqu'une telle mesure

n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée, ce qui, dans l'état actuel du droit, n'est pas certain (voir à cet égard la question préjudicielle posée par l'arrêt n° 247.959 du 30 juin 2020 et actuellement pendante devant la Cour de justice de l'Union européenne), ce grief n'est en tout état de cause pas fondé dès lors que, comme il a été constaté lors de l'examen du premier moyen, la partie adverse a démontré qu'elle avait rempli son obligation de rechercher à réaffecter la requérante au sein de son entreprise.

Le deuxième moyen est pour partie irrecevable et pour partie non fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un troisième moyen de la violation du principe général de bonne administration et d'équitable procédure, du principe du contradictoire, des droits de la défense, de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs,' et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, de l'article 117, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 14 février 1961 'd'expansion économique, de progrès social et de redressement financier,' et des articles 119 et 120 du statut administratif des agents de la Poste.

Elle relève que l'acte attaqué lui accorde démission honorable de ses fonctions sur la base de l'article 119, 2°, du statut administratif des agents de la Poste, alors que cette disposition ne prévoit pas l'hypothèse de la démission honorable, laquelle suppose une démarche volontaire, inexistante en l'espèce. Elle fait valoir que l'article 117, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 14 février 1961 constitue une exception au principe général de non-rétroactivité des actes administratifs individuels et doit, partant, faire l'objet d'une interprétation restrictive, alors que la décision attaquée a été prise le 17 avril 2019, soit près d'un an après la date de prise d'effet de la décision du Medex, de sorte que la partie adverse modifie, avec un effet rétroactif considérable, sa situation administrative et pécuniaire, ce qui ne peut être admis.

Dans son mémoire en réplique, elle se réfère à sa requête en annulation, en estimant que ses arguments ne sont pas utilement contredits par le mémoire en réponse de la partie adverse.

Dans son dernier mémoire, elle se réfère à ses écrits précédents.

VI.2. Appréciation

Sans qu'il soit besoin de se pencher sur les différentes dispositions du statut des agents de la Poste en matière de mise à la pension, il suffit de constater que la circonstance que l'acte attaqué a qualifié d'« honorable » la démission des ses fonctions qu'elle lui « accorde » n'a aucune influence sur le sens de la décision prise et ne l'a pas privée d'une garantie, de sorte que même à la supposer irrégulière, elle ne peut donner lieu à annulation en vertu de l'article 14, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

En outre, comme le relève la partie adverse, la rétroactivité d'un acte administratif est admissible lorsqu'elle résulte de l'application d'une disposition légale, comme en l'espèce l'article 117, § 3, alinéa 3, de la loi du 14 février 1961. En l'espèce, la partie adverse a pris une première décision le 2 mai 2018, identique à celle attaquée quant à son contenu mais adoptée par un organe incompétent, ce dont elle s'est aperçue au cours de la procédure devant le Conseil d'État, initiée par la requérante le 7 novembre 2018 (A. 226.614/VIII-10.992) à l'encontre de cette première décision. Outre que la rétroactivité était prévue par la loi, elle n'a donc pas porté atteinte de manière déraisonnable au droit de la requérante à la sécurité juridique.

Le troisième moyen est en partie irrecevable et en partie non fondé.

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, le 20 mai 2021, par la VIII^e chambre composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
--------------	---------------

Florence Van Hove	Luc Detroux
-------------------	-------------