

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

A R R Ê T

n^o 251.192 du 2 juillet 2021

A. 226.367/VIII-10.967

En cause : **LIXON** Jean-Pierre,
ayant élu domicile chez
M^e Nathalie TISON, avocat,
rue Jules Destrée 72
6001 Marcinelle,

contre :

1. la société anonyme de droit public SNCB,
2. 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 8 octobre 2018, Jean-Pierre Lixon demande l'annulation de « la décision, de date inconnue, prise par la SA de droit public SNCB, [...] en la personne, semble-t-il de [H. V.], *General Manager*, au terme de laquelle il est changé d'affectation dans un poste à Bruxelles ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Alain Lefebvre, 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 6 mai 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 11 juin 2021 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^e Jean-Louis Leuckx, *loco* M^e Nathalie Tison, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Vincent Vuylsteke, avocat, comparaissant pour les parties adverses, ont été entendus en leurs observations.

M. Alain Lefevre, premier auditeur, a été entendu en son avis.

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° 248.262 du 14 septembre 2020 qui rejette, pour défaut d'intérêt, le recours en annulation introduit par le requérant contre « la décision de date inconnue, prise par la SA de droit public SNCB [...], au terme de laquelle est désignée en qualité de chef de zone faisant fonction, pour la zone de Charleroi, [I. L.] ».

Il y a lieu de s'y référer en tenant compte des éléments suivants.

1. Le 8 août 2018, J.-L. D., le supérieur hiérarchique du requérant, informe I. L., chef de zone f.f. pour la zone de Charleroi, que le requérant doit reprendre le travail le lendemain à Bruxelles.

De date inconnue, cette mesure prise par H. V., le *general manager* du requérant (voir ci-après, n° 5), constitue l'acte attaqué.

2. Le même jour, I. L. en informe par téléphone le requérant, lequel écrit ce qui suit, notamment, à H. V. :

« Messieurs,

Je viens d'être informé téléphoniquement par [I. L.], Chef de zone f.f. que ce mercredi 09/08/2018, de retour de mes congés, je devais me rendre à la visite

médicale et, ensuite, me rendre à Bruxelles où j'exercerai désormais des fonctions (lesquelles ?) en prenant le train le matin à 07h25 et, pour le retour, 16h03.

Je suis bien évidemment quelque peu étonné de ce coup de fil et de son contenu. En tout état de cause, n'ayant reçu aucune décision officielle prise par l'organe compétent d'un quelconque changement d'affectation, transfert, mutation ou autre, je vous informe que je reprendrai mes fonctions de *Manager Operational Unit* normalement ce 09/08, après la visite médicale *ad hoc*.

Je me permets par ailleurs de vous rappeler que je suis protégé dès lors que j'ai déposé une plainte formelle pour harcèlement moral et qu'à ce titre, mes fonctions ne peuvent être modifiées. En tout état de cause, sur le vu des événements de ce dossier, je ne peux que raisonnablement considérer que les mesures prises à mon encontre sont la résultante directe de la plainte déposée.

À toutes fins utiles également, vous trouverez en annexe copie du courrier que mon conseil a adressé au vôtre.

[...] ».

3. Le même jour encore, H. V. lui répond en ces termes :

« [...]

J'ai bien reçu ton *mail* de ce mercredi concernant la reprise de ton travail dès ce 9 août.

Comme tu le sais, le CPS devrait faire connaître à la même date, ses conclusions concernant la plainte formelle pour harcèlement moral que tu as déposée.

Cet élément est essentiel pour la SNCB afin de déterminer les éventuelles mesures à prendre et pour convenir de ton occupation future.

Car, à l'évidence, tu ne pourras pas reprendre ta fonction de *Manager Operational Unit* à Charleroi, puisque celle-ci n'existe plus depuis juin dernier. Et il ne s'agit nullement d'une mesure prise à ton encontre, dès lors que cette fonction est supprimée partout sur le réseau. L'existence de ta plainte et les mesures particulières de protection qu'elle te procure n'impliquent évidemment pas que la structure et l'organisation de notre entreprise ne puisse plus évoluer dans l'intervalle.

Quoi qu'il en soit, je t'invite à venir en parler avec moi, dans un esprit positif et constructif, dès ce jeudi 9. Présente-toi à la visite médicale prévue, puis viens à Bruxelles. Dès ton arrivée dans l'*Atrium*, rends-toi immédiatement à mon secrétariat au 4^{ème} étage. Je te recevrai prioritairement ».

4. Le 9 août 2018, le requérant écrit à J.-L. D. ce qui suit :

« J'accuse réception du *mail* adressé à [I. L.] relativement à ma reprise de fonction ce 9 août 2018 et prends acte des changements que vous m'imposez.

Je prendrai donc les fonctions (inconnues) idoines sous toutes réserves et sans préjudice des éventuels recours.

Cela étant, je constate que ces changements ne sont justifiés ni en fait ni en droit outre que n'est pas précisé le type de mesure dont il s'agit (mutation, ...). De même, je ne sais pas quelle fonction m'est attribuée.

Je vous invite par conséquent à justifier votre décision ».

5. Le même jour, J.-L. D. lui répond :

« En raison du contexte conflictuel, j'ai pris la précaution de m'adresser à ma hiérarchie pour toute décision vous concernant.

Les instructions transmises à [I. L.] émanent du *General Manager*, [H. V.].

Je vous invite donc à prendre directement contact avec lui pour tout renseignement complémentaire ».

6. Le même jour encore, le requérant a une entrevue avec H. V. Du « *memo* » de cet entretien qui figure au dossier administratif, il ressort notamment ce qui suit :

« Cet entretien s'est déroulé le jour de la reprise de service par [le requérant], dans une atmosphère constructive et positive.

[Le requérant] s'est dit soulagé d'avoir eu la confirmation écrite qu'il pouvait prendre son service à Charleroi et venir travailler à Bruxelles.

[...]

Les tâches [du requérant] ont ensuite été abordées. [H. V.] n'est actuellement en mesure que de proposer deux alternatives. La première serait que [le requérant] continue de travailler à Charleroi en conservant bien entendu son grade de premier chef de gare adjoint. Il aurait des missions bien déterminées, qui restent à discuter, mais qui ne pourraient pas être celles d'un chef de zone. Cette option suppose que le chef immédiat du [requérant] reste [J.-L. D.], le grade de [I. L.] ne lui permettant pas d'assumer cette tâche. Il est clair que cette option sous-entend qu'aussi bien [le requérant] que [J.-L. D.] soient en mesure de travailler dans une atmosphère apaisée et de respect mutuel.

La seconde option serait que [le requérant] vienne travailler à Bruxelles dans des conditions bien spécifiques qui tiendraient compte notamment de sa situation familiale (début et fin de service à Charleroi). Le chef immédiat [du requérant] serait [R. M.]. Il est proposé au [requérant] d'avoir avec lui un entretien ce jour afin de parcourir plus avant les missions proposées ».

7. Peu après cet entretien, le requérant rencontre R. M., son nouveau chef immédiat, dont le « *memo* » indique ce qui suit :

« L'objet de l'entretien était de parcourir les tâches qui pourraient être attribuées [au requérant] au sein de la cellule *Safety* de TR.513. Il s'agirait de missions de contrôle interne effectuées dans le district centre ainsi que du *coaching* des collaborateurs francophones (sous-chefs de gare et agents de tirage).

Ces activités pourraient ultérieurement être étendues aux districts SO et SE et des missions ponctuelles pourraient également être ajoutées.

[Le requérant] a souhaité en parler à son épouse après la réunion mais a semblé ouvert à cette proposition ».

8. Le 10 août 2018, le requérant envoie un courriel à R. M. pour préciser ses horaires à Bruxelles et demander un congé le 14 août suivant.

9. Par un jugement du 12 février 2021, le Tribunal du travail du Hainaut – Division de Charleroi déclare la demande du requérant recevable mais non fondée. Il dit pour droit que « la situation ne peut être qualifiée de harcèlement ou de violence au travail et qu’il s’agit d’un conflit interpersonnel exacerbé ». Il dit également pour droit que, sans préjudice du contrôle de légalité à exercer par le Conseil d’État, « la modification des conditions de travail [du requérant] est proportionnée et raisonnable ».

IV. Identification des parties adverses

IV.1. Thèses des parties

Dans son rapport, l’auditeur rapporteur propose de mettre d’office hors cause la SNCB.

Dans son dernier mémoire, le requérant expose que cette mise hors cause est problématique, dans la mesure où l’acte attaqué a été adopté par H. V., son *general manager*, qui ne fait pas partie de HR Rail mais de la SNCB et qui était, à ses yeux, incompétent pour adopter l’acte attaqué.

IV.2. Appréciation

Bien qu’en vertu de l’article 66 de la loi du 23 juillet 1926 ‘relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges’, inséré par l’arrêté royal du 11 décembre 2013 ‘relatif au personnel des Chemins de fer belges’, la société anonyme de droit public HR Rail est, depuis le 1^{er} janvier 2014, l’employeur unique de l’ensemble du personnel, il convient de maintenir la SNCB à la cause, dans la mesure où elle apparaît comme l’auteur de l’acte attaqué, H. V. ayant agi comme l’organe de cette entreprise publique.

V. Recevabilité

V.1. Thèse des parties adverses

Les parties adverses font valoir que la nouvelle affectation du requérant à la direction située à Bruxelles constitue une mesure d'ordre intérieur adoptée dans le cadre de l'intérêt du service, qu'elle ne constitue pas un acte causant un grief et que, partant, elle n'est pas susceptible de recours devant le Conseil d'État. Elles estiment qu'il ne s'agit ni d'une mesure grave, ni d'une sanction disciplinaire déguisée. Elles avancent que, parmi les alternatives offertes au requérant à la suite de son retour en service le 9 août 2018, il lui a été proposé de travailler au siège à Bruxelles, afin qu'il ne soit plus en contact avec son supérieur hiérarchique, J.-L. D. Elles considèrent que cette proposition, qui aurait été acceptée à tout le moins implicitement par le requérant, ce qu'elles infèrent du courriel qu'il a envoyé à R. M. le 10 août 2018, constitue une mesure adoptée afin de mettre fin à un problème organisationnel important au sein de la zone de Charleroi où les relations personnelles difficiles entre le requérant et J.-L. D., nécessitaient qu'une solution soit trouvée, et ce dans l'intérêt du service. Elles relèvent encore que, conformément à la doctrine et à la jurisprudence en vigueur, la mesure n'est justifiée par aucune intention de punir le requérant, mais bien par la volonté de mettre un terme à ce problème organisationnel au sein de la zone de Charleroi, en garantissant au requérant des conditions de travail favorables, déniaient ainsi tout caractère « grave » à cette mesure. Elles ajoutent que, conformément au principe de mutabilité, un agent statutaire ne dispose pas de droits acquis au maintien de ses fonctions et qu'en l'espèce, le requérant ne démontre pas en quoi le déplacement opéré porterait atteinte à ses droits statutaires ou aux prérogatives liées à sa fonction. Elles estiment que les emplois du même grade sont interchangeables, ce qui permet cette interpénétration des agents dans la même administration. Elles sont d'avis que le Conseil d'État ne peut pas s'immiscer dans la gestion du personnel faite par l'administration dans l'intérêt du service et que le grief relatif à l'atteinte aux prérogatives du requérant n'est donc pas fondé. Elles insistent sur le fait que le requérant ne prouve pas que la mesure de déplacement litigieuse a véritablement un caractère punitif ou qu'elle porterait gravement atteinte aux prérogatives attachées à sa fonction. Elles soulignent qu'il lui a été proposé d'encadrer son affectation de garanties telles qu'un poste correspondant à son grade, sans changement de traitement, le plus proche possible de la zone de Charleroi, avec un horaire correspondant à son ancien horaire sur la zone de Charleroi et avec des responsabilités importantes (le requérant travaille au siège de Bruxelles dans un service central qui a vocation à gérer l'ensemble des zones du pays). Elles en déduisent que ces éléments ne peuvent constituer une forme de « punition » à son égard et que la mesure ne peut pas non plus être considérée comme étant grave. Elles rappellent que, selon elles, le requérant n'a jamais contesté son déplacement avant l'introduction du présent recours, renvoyant à l'échange de courriels, notamment avec R. M. le 10 août 2018. Elles considèrent qu'il y a ainsi eu un

acquiescement, certes tacite mais non équivoque, de sa part et qu'il n'expose pas les raisons de son revirement d'attitude. Elles relèvent encore que l'acte attaqué se justifie par l'obligation incombant à toute autorité administrative de prévenir toute situation problématique dans ses services et qu'en l'occurrence, cette obligation de prévenir tout risque psychosocial au travail découle de l'article 32/2, § 2, de la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail'. Elles soutiennent, par ailleurs, que lorsqu'un agent statutaire avance qu'une mesure d'ordre intérieur le concernant constitue, en réalité, une sanction disciplinaire déguisée, il lui appartient d'établir l'intention de punir dans le chef de l'autorité ou, à tout le moins, de faire état de circonstance particulières qui révéleraient pareille intention punitive. Elles soulignent que le caractère prétendument « manifestement fondé » des moyens ne peut, à lui seul, démontrer l'existence d'une telle volonté. Elles estiment qu'en l'espèce, dès lors que l'acte attaqué a pour vocation de confier au requérant des fonctions en adéquation avec son grade et de lui permettre de pouvoir travailler dans un service autre que celui dirigé par J.-L. D., dans le but d'éviter tout risque psychosocial, on ne peut y déceler une volonté de sanctionner ou d'adopter une mesure grave à son encontre, qu'au contraire, cette décision constitue le meilleur compromis possible compte tenu des intérêts de chacun, et que dans la mesure où il a introduit une procédure interne devant le service de conseil en prévention sociale et une procédure judiciaire fondée sur l'article 32*decies* de la loi du 4 août 1996 pour dénoncer une situation de harcèlement dans le chef de J.-L. D., on n'aperçoit pas quel serait son intérêt de retourner sur la zone de Charleroi où il serait, de toute façon, sous un lien hiérarchique avec la personne qu'il désigne lui-même comme étant le responsable de son prétendu harcèlement. Elles soulignent que, même si le conseiller en prévention sociale et le président du tribunal du travail ont considéré que la situation vécue par le requérant n'était pas constitutive d'un harcèlement, les problèmes relationnels entre le requérant et J.-L. D. ne semblent pas permettre, pour l'instant, qu'ils travaillent sereinement ensemble au sein de la zone de Charleroi, ce que le président du Tribunal du travail de Charleroi a confirmé dans son ordonnance du 8 août 2018, en faisant état du difficile équilibre à trouver. Elles contestent, par ailleurs, l'argument du requérant selon lequel son nouveau trajet de travail lui porterait préjudice, devant désormais se rendre à Bruxelles plutôt qu'à Charleroi pour effectuer son service puisque, si tel est bien le cas, il bénéficie à leurs yeux d'un horaire qui prend les temps de déplacement en compte dans son temps de travail, sans modifier son grade, ni son traitement. Elles contestent en outre que la mesure attaquée modifierait de manière substantielle ses conditions de travail ou ses responsabilités par rapport à ses anciennes fonctions sur la zone de Charleroi, considérant qu'il ne démontre pas le caractère prétendument substantiel de ces modifications ni, notamment, leur impact négatif sur sa situation. Enfin, au problème administratif qu'il invoque pour justifier son intérêt, à savoir le fait qu'il

devrait se faire enregistrer tous les jours comme étant visiteur pour pouvoir accéder à son service, elles estiment que cette situation n'est pas susceptible de fonder un quelconque intérêt dans son chef.

Dans leur dernier mémoire, elles rappellent le contexte de l'acte attaqué. Elles soulignent que, compte tenu des conclusions du rapport du conseiller en prévention et des relations personnelles difficiles entre le requérant et J.-L. D., il a fallu trouver une solution, dans son intérêt et celui du service. Elles soulignent que deux possibilités existaient pour lui, étant de continuer de travailler à Charleroi ou d'être affecté à Bruxelles, dans des conditions spécifiques tenant compte de sa situation familiale, et qu'il aurait, selon elles, indiqué qu'il était soulagé de savoir qu'il pouvait prendre son service à Charleroi et travailler à Bruxelles. Elles relèvent encore que, si le 9 août 2018, il s'est entretenu avec R. M. afin de parcourir les tâches susceptibles de lui être confiées au sein de la cellule *Safety* de TR.513 à Bruxelles, au cas où il accepterait cette option, il a demandé un délai de réflexion, sans par la suite contester officiellement et explicitement son déplacement et en venant au contraire d'initiative effectuer ses prestations. Elles en déduisent qu'elles l'ont inclus dans le processus de réflexion en vue de trouver la meilleure solution possible et que, loin de résulter d'une « mesure de rétorsion » à son égard comme il le prétend dans son dernier mémoire, l'acte attaqué se justifie, à leurs yeux, par l'obligation incombant à toute autorité de prévenir toute situation problématique dans ses services, ce qui était le cas en l'espèce en application de l'article 32/2, § 2, de la loi du 4 août 1996. Sur les conditions dans lesquelles un changement d'affectation peut être attaqué, elles font valoir qu'outre l'hypothèse de la sanction disciplinaire déguisée, un tel changement n'est attaquant devant le Conseil d'État qu'à la double condition qu'il induise une modification substantielle dans les conditions de travail et que la décision ait été prise en raison du comportement personnel de l'agent. Elles estiment néanmoins que le requérant tente d'apporter une confusion, dans son dernier mémoire, en essayant de remettre en cause la jurisprudence applicable et en soutenant que le seul fait de porter atteinte aux prérogatives des fonctions serait suffisant pour que cet acte soit susceptible de recours. Elles relèvent, en outre, qu'il se fonde sur des éléments largement postérieurs à l'acte attaqué pour essayer de remettre en cause cet acte. Elles poursuivent en cherchant à établir que les deux conditions précitées ne sont pas remplies en l'espèce. Sur la première condition liée au comportement du requérant, elles se réfèrent au rapport de l'auditeur rapporteur, relevant que le requérant ne remet pas en cause cette appréciation dans son dernier mémoire, hormis le fait qu'il prétend, selon elles, de manière vague et gratuite, que l'acte attaqué serait le résultat d'une mesure de rétorsion, ce qu'elles contestent. Sur la seconde condition liée aux conditions de travail, elles réitèrent que le requérant se fonde sur cinq pièces

nouvelles, toutes postérieures au 1^{er} janvier 2020 et donc établies plus d'un an et demi après l'acte attaqué, alors qu'il faut se placer au moment de l'adoption de l'acte attaqué. Elles soulignent avoir veillé à ce qu'il garde son grade et son échelle de traitement, qu'il soit tenu compte de sa situation familiale et que les tâches lui soient définies « à la carte », ce qui expliquerait qu'elles ne précisent pas certains éléments, en réponse à une remarque de l'auditeur rapporteur. Elles rappellent les éléments liés au contexte de l'acte attaqué, en insistant sur le fait que le requérant est un membre du personnel de rang 3, dont on peut, selon elles, attendre une « réelle autonomie dans l'organisation de son travail ». Elles précisent également qu'elles n'ont pas répondu à certains éléments ou pièces mentionnés dans le mémoire en réplique du requérant et qui sont, selon elles, irrecevables. Elles ajoutent que les allégations liées à une forme de « déchéance professionnelle » dans son chef ne sont pas fondées. Elles renvoient à cet égard aux pages 26 à 29 du jugement du Tribunal du travail du Hainaut – Division de Charleroi, qui a examiné la question de la modification de son poste et de sa fonction et qui a suivi l'argumentation de la SNCB à cet égard. Concernant la situation actuelle du requérant, outre qu'elles estiment que les éléments invoqués sont hors débat, elles entendent souligner qu'il n'est pas anormal, dans le cadre d'une réorganisation, que le requérant se soit vu retirer certaines activités, qu'il ne peut se plaindre de n'avoir « rien à faire » en ayant lui-même refusé certaines tâches, que la pièce complémentaire annexée au dernier mémoire est significative à cet égard et qu'à l'instar de ce que le tribunal du travail a décidé, il n'a formulé aucune proposition dans le cadre de son activité. Elles contestent encore ses allégations quant au matériel informatique, de même que ses allégations quant au fait qu'il serait dans une situation de « déchéance professionnelle » et qu'il n'aurait que 10 heures de travail effectives par an à effectuer. Elles concluent en indiquant que l'acte attaqué ne porte pas atteinte de manière significative à ses conditions de travail et en posant la question de l'intérêt réel que le requérant retirerait de l'annulation puisqu'un retour à son affectation d'origine à Charleroi ne semble pas être non plus sa volonté.

V.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, inhérent 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 la fonction constitue une mesure d'ordre intérieur qui touche à l'organisation du service et qui relève de la bonne gestion des ressources humaines,

et il est de jurisprudence constante qu'une telle mesure n'est, en principe, pas susceptible d'être attaquée devant le Conseil d'État en raison de sa nature. 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. Ces deux conditions sont cumulatives, de sorte que le recours est irrecevable *ratione materiae* dès que l'une d'elles fait défaut.

Il convient par conséquent 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, en outre, du comportement de l'agent.

En l'espèce, il apparaît d'emblée que les affirmations des parties adverses sont erronées en ce qu'elles soutiennent que le changement d'affectation litigieux du requérant aurait été décidé en concertation avec lui et qu'il aurait implicitement marqué son accord, dans un premier temps du moins, sur les nouvelles fonctions qui lui ont été attribuées. Dans son courriel du 9 août 2018, il a, en effet, immédiatement informé son supérieur hiérarchique, J.-L. D., de ce qu'il prenait acte des changements que ce dernier lui « imposait », qu'il prenait dès lors lesdites « fonctions (inconnues) idoines sous toutes réserves et sans préjudice des éventuels recours », que « ces changements ne sont justifiés ni en fait ni en droit outre que n'est pas précisé le type de mesure dont il s'agit (mutation, ...) » et qu'il ne savait pas quelle fonction lui était ainsi attribuée. Au vu de ces considérations, il ne peut être allégué, sur la base de son courriel du 10 août 2018 à R. M., qu'il aurait implicitement approuvé le contenu de l'acte attaqué. De la même manière, en tant que les parties adverses font état d'une forme de « soulagement » dans son chef, en raison de ce changement d'affectation à Bruxelles, seul le « mémo » qui suit l'entretien que le requérant a eu avec son *general manager*, H. V., ce même 9 août 2018, permet de fonder cette affirmation. Cependant, ledit « mémo » a été établi de manière unilatérale par la première partie adverse, sans que le requérant n'ait eu l'occasion d'en approuver ou d'en faire corriger le contenu. Ce constat vaut également pour le second « mémo » qui faisait suite à la réunion que le requérant a eue, le même jour encore, avec R. M., son nouveau chef immédiat, et dont il résulte qu'il se serait montré « ouvert » aux nouvelles fonctions à lui attribuer. De telles indications ne peuvent suffire à justifier l'appréciation des parties adverses selon lesquelles le requérant aurait été favorable à la mesure qu'il a contestée par la suite.

Ces premières constatations étant faites et sans qu'il ne soit nécessaire de déterminer si l'acte attaqué procède de la volonté de punir le requérant, il ne peut être contesté qu'il modifie substantiellement ses prérogatives antérieures. En effet, le requérant précise, sans être réellement contredit par les parties adverses, que, dans ses anciennes fonctions, il dirigeait 125 collaborateurs et assumait la responsabilité de toutes les installations ferroviaires d'Obourg, Waterloo, Ceroux-Mousty, Auvélais, Couvin et Erquelinnes. Dans ses nouvelles fonctions, il conserve, certes, son grade, perçoit la même rémunération et garde le même horaire en commençant et terminant son service à Charleroi tout en devant se rendre à Bruxelles. Les parties adverses indiquent, cependant, qu'il est à présent affecté au département *Safety*, chargé d'effectuer les contrôles opérationnels internes qui « consistent, notamment, dans des visites sur le terrain pour contrôler les différents aspects de la sécurité des tâches opérationnel[le]s du personnel en station » (p. 7). Si elles insistent sur le fait qu'il a « des responsabilités importantes [en ce qu'il] travaille au siège central de Bruxelles dans un service central qui a vocation à gérer l'ensemble des zones du pays » (p. 13), il n'apparaît pas, et les parties adverses ne soutiennent ni *a fortiori* ne démontrent, qu'il aurait conservé des responsabilités équivalentes à celles exercées auparavant. Au contraire, elles demeurent dans l'incapacité d'indiquer sa fonction exacte, d'en déterminer les contours minimum, de définir à quel niveau elle se situe dans l'organigramme et s'il dirige des collaborateurs. Elles affirment également qu'il s'agit d'un poste correspondant à son grade (p. 12) mais n'en fournissent pas davantage la preuve, tout comme elles ne contestent pas qu'il s'agit d'une fonction « hors cadre ». La circonstance que le grade du requérant confère à ce dernier de l'autonomie dans la manière d'exercer ses nouvelles fonctions ne justifie pas, à elle seule, qu'il soit ainsi muté sur un poste dont la description se révèle à ce point floue. Il en résulte que l'acte attaqué modifie substantiellement les prérogatives du requérant, notamment en termes de responsabilités et de direction du personnel. Il est à noter que, dans son jugement du 12 février 2021, le Tribunal du travail du Hainaut – Division de Charleroi ne s'est pas prononcé spécifiquement sur cette question.

En ce qui concerne la seconde condition cumulative tenant au fait que la mesure grave doit avoir été adoptée en raison du comportement de l'agent, il ressort du courriel du 8 août 2018 de H. V. au requérant, que l'acte attaqué résulte, non seulement, de la disparition de son ancienne fonction de *Manager Operational Unit* mais, aussi, de la plainte formelle pour harcèlement moral qu'il a déposée auprès du conseiller en prévention et qui était encore en cours de traitement. Les parties adverses ne le contestent pas et de tels éléments figuraient, au demeurant, déjà dans le courrier que la première partie adverse avait adressé le 4 juin 2018 au requérant, à la suite de l'entretien organisé par H. V., auquel il avait participé avec son conseil

(courrier cité dans l'arrêt n° 248.262). Ce courrier précise, en outre, que « [l]a seconde possibilité est d'octroyer [au requérant] de nouvelles missions au sein de la zone de Charleroi mais il resterait alors sous la responsabilité de [J.-L. D.] ». Or, s'il ne peut être sérieusement contesté que la réorganisation des services qui a eu lieu à l'échelon national est intervenue de manière indépendante du comportement du requérant, l'introduction de ladite plainte, dans ce contexte de difficultés relationnelles sous-jacentes avec son supérieur hiérarchique, J.-L. D., relève en tout ou en partie de son fait et peut ainsi être assimilée à un comportement en raison duquel l'acte attaqué a été adopté. Le requérant ne doit pas, en outre, démontrer une volonté de rétorsion à son égard. De même, les parties adverses insistent sur l'obligation qui s'impose à l'autorité administrative de prévenir toute situation problématique dans ses services et de trouver une solution à la suite d'une plainte pour harcèlement moral, telle que celle introduite par le requérant. Néanmoins, si ce dernier ne conteste pas l'existence de cette obligation, il convient d'admettre qu'elle peut varier dans ses modalités et ne peut, en tout cas, pas devenir le prétexte pour justifier que des mesures défavorables soient prises à son égard, tout en étant soustraites au contrôle de légalité du Conseil d'État. Il serait, en effet, paradoxal que pareille mesure de prévention qui doit en principe protéger l'agent, puisse se retourner contre lui sans qu'aucun recours ne soit ouvert à son encontre. Quant à la disparition de son ancienne fonction de *Manager Operational Unit*, sans doute nécessite-t-elle que des mesures d'ordre intérieur soient adoptées en conséquence. Néanmoins, dès le moment où celles-ci se doublent de considérations liées au comportement de l'agent concerné, ce dernier ne peut se voir privé de tout recours à l'encontre de ces mesures. Il en résulte que l'acte attaqué est bien une mesure grave prise en raison du comportement du requérant.

En conséquence, le recours est recevable et il y a lieu de rouvrir les débats pour permettre au membre désigné de l'auditorat d'en poursuivre l'instruction.

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

Article 1^{er}.

Les débats sont rouverts.

Article 2.

Le membre de l'auditorat désigné par M. l'auditeur général adjoint est chargé de poursuivre l'instruction de l'affaire.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé le 2 juillet 2021 par la VIII^e chambre, composée de :

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

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Raphaël Born