

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 251.470 du 14 septembre 2021

A. 230.493/VIII-11.391

En cause : **BENYAICH** Mohammed,
ayant élu domicile chez
M^e Aurore DEWULF, avocat,
avenue Reine Astrid 10
1330 Rixensart,

contre :

la société anonyme de droit public HR RAIL,
ayant élu domicile chez
M^{es} Chris VAN OLMEN et
Vincent VUYLSTEKE, avocats,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 13 mars 2020, Mohammed Benyaich demande l'annulation de « la décision, prise le 18.09.2019 par [P. H.], Directeur général HR RAIL, confirmant la mesure de mutation par nécessité de service vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite Île telle qu'elle était d'application entre le 08.07.2019 et le 18.09.2019 et décidant qu'à partir du 18.09.2019, [il] fait l'objet d'une mesure de mutation par nécessité de service vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite Île [...] ».

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 20 juillet 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 10 septembre 2021.

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

M^e Aurore Dewulf, 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.

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. Le requérant est agent statutaire au sein des Chemins de fer. Il exerce la fonction de technicien principal « travaux de voie » auprès d'Infrabel, à la disposition de laquelle il est mis. Avant l'adoption de l'acte attaqué, il était affecté à la base de Mévergnies (située dans la commune de Brugelette et communément appelée « base du Coucou »), où il était chargé de la maintenance des lignes à grande vitesse (« LGV »).

2. Depuis le mois de mars 2018, il est président du syndicat agréé METISP-Protect.

3. Le 10 juillet 2018, la sanction de la réprimande sévère est infligée au requérant pour « faute à la sécurité contre le trafic » pour des faits survenus dans la nuit du 15 au 16 novembre 2017.

Le requérant introduit un recours en annulation contre cette décision. La partie adverse ayant informé le Conseil d'État du retrait de l'acte attaqué, l'arrêt n° 248.715 du 22 octobre 2020 constate qu'il n'y a plus lieu de statuer en raison de la perte d'objet du recours.

4. Le 16 juillet 2018, le requérant fait l'objet d'une mesure de déplacement temporaire au service « Bâtiments et ouvrages d'art ». Cette mesure

trouve son origine, notamment, dans une plainte déposée le 20 avril 2018 par le syndicat METISP-Protect, qui soutient qu'un document aurait circulé au sein de la base dite du Coucou, enjoignant les agents à ne plus travailler avec le requérant. Une enquête interne est menée dans le courant des mois d'avril et mai 2018. Celle-ci ne permet pas de constater l'existence du document litigieux. Interrogé lors de cette enquête, le requérant porte plusieurs autres accusations à l'encontre de l'un de ses collègues, lesquelles sont toutes considérées comme non fondées par les enquêteurs. Cette mesure d'éloignement du service « Voie » et le transfert vers le service « Bâtiment et ouvrage d'art » est motivée comme il suit dans un courriel du 17 juillet 2018 que C. R., *Head of Area CE*, adresse au requérant :

« En préambule, permettez-moi de préciser qu'il ne s'agit en rien d'un déplacement par mesure d'ordre selon le point 27 du fascicule 550, déplacement que nous espérons tous pouvoir éviter.

Nous parlons d'une modification des tâches attribuées dans le respect de votre grade et dans l'esprit de la notion de polyvalence [...].

Le climat actuel et certaines accusations, jugées dans l'intervalle infondées, nécessitent des mesures organisationnelles en vue d'apaiser désormais toutes les parties concernées.

Je suis particulièrement attaché à de bonnes relations interpersonnelles et suis entièrement votre ligne hiérarchique dans la décision d'adapter temporairement votre affectation au niveau local.

Si, ce que je n'espère pas, l'intérêt de notre société devait le justifier, je n'hésiterais pas à prescrire un déplacement par mesure d'ordre en parfaite application du fascicule 550 susmentionné.

J'espère pouvoir compter sur l'attitude constructive et positive de chacun pour ne pas devoir en arriver là [...] » .

5. Par un courrier du 8 août 2018, le précédent conseil du requérant fait parvenir à la partie adverse une mise en demeure visant à faire cesser un certain nombre de faits qu'il considère comme discriminatoires et constitutifs de harcèlement. Il reproche notamment à sa ligne hiérarchique de ne pas lui confier des tâches qui correspondent à ses compétences et de l'éloigner de sa brigade.

6. Par un courrier du 16 août 2018, la partie adverse, conjointement avec Infrabel, répond à ce courrier. Elle indique ne pas avoir connaissance de faits de harcèlement et suggère de saisir le service externe pour la prévention et la protection au travail.

7. Par un courrier du 7 septembre 2018, le précédent conseil du requérant adresse une nouvelle mise en demeure à la partie adverse et à Infrabel. Le requérant conteste spécifiquement la mesure de déplacement temporaire dont il a fait

l'objet. Selon lui, il s'agit d'une mesure de représailles liée à ses activités syndicales, qui l'isole injustement de son service et de ses collègues.

8. Par un courrier du 25 septembre 2018, la partie adverse, conjointement avec Infrabel, répond que la mesure de réaffectation répond à une nécessité fonctionnelle (absence pour maladie d'un des deux techniciens principaux dans l'équipe « Bâtiments et ouvrages d'art ») mais vise aussi à apaiser les tensions au sein du service « Voies ». La partie adverse conclut en rappelant qu'elle a agi dans le respect de la loi du changement, que la mesure de déplacement est temporaire et que « Monsieur Benyaich a donc vocation à retourner dans son service d'origine ».

9. Entre-temps, le 18 septembre 2018, le service externe de prévention et de protection au travail (*Corporate Prevention Service*, ci-après CPS) rend, de sa propre initiative, parce que plusieurs collaborateurs de la base sont venus le consulter, un avis sur les potentiels risques psycho-sociaux sur la base dite du Coucou.

Le CPS détecte plusieurs facteurs de risques, à savoir une rupture de confiance, apparemment définitive, entre « deux clans », une rupture de communication entre les personnes concernées, « au point de ne plus prononcer un simple “bonjour” ou se serrer la main », un risque de violence verbale, voire physique « tant le climat [est] malsain et l'émotion importante suite à la situation conflictuelle », des pressions exercées sur les personnes non impliquées pour prendre parti pour l'un ou l'autre clan et des refus catégoriques de travailler avec l'autre clan. Dans son avis, le service externe insiste sur la nécessité pour la ligne hiérarchique de communiquer de manière claire et transparente les résultats de l'enquête menée dans le courant des mois d'avril et mai 2018, pour clarifier la situation de toutes les personnes impliquées par rapport aux faits. La ligne hiérarchique est également invitée à donner sa position sur les résultats de l'enquête et la situation actuelle et à montrer qu'elle est dans la recherche active de solutions.

10. Le 1^{er} octobre 2018, la partie adverse communique officiellement les résultats de l'enquête des mois d'avril et mai 2018, dont l'origine remonte à la plainte du syndicat METISP-Protect, dont le requérant est président. Pour réduire les risques psycho-sociaux identifiés, la ligne hiérarchique mène également des entretiens individuels avec tous les intervenants concernés et organise une réunion avec l'ensemble du personnel. Le requérant est, par ailleurs, maintenu dans sa nouvelle affectation (temporaire).

11. Le 16 mai 2019, C. R., *Head of Area CE*, procède à une analyse de risques psycho-sociaux sur la base dite du Coucou, à la suite du rapport du CPS. Il constate que les mesures prises n'ont pas permis de diminuer les tensions au sein de la base du Coucou et confirme l'existence des risques psycho-sociaux identifiés par le CPS. Il « constate que les relations interpersonnelles entre certains collaborateurs ont atteint un niveau conflictuel tel qu'un parcours de médiation/conciliation est devenu inenvisageable » et conclut que « d'autres mesures s'avèrent nécessaires ».

12. Le 25 juin 2019, Infrabel, représenté par N. V.W., *Director HR & Organisation*, propose à HR Rail la mutation par nécessité de service du requérant vers l'*area CE* Bruxelles-Petite île. Cette proposition fait suite à une réunion entre le requérant et C. R., au cours de laquelle la mesure de déplacement par mesure d'ordre est évoquée.

La mutation est justifiée de la manière suivante :

« [...]

Je vous écris concernant l'agent Mohammed Benyaich, IDF : 043579010

En application des dispositions de l'article 4 du Chapitre V du Statut du Personnel et du point 56 de la partie V du RGPS 535, nous proposons qu'une décision de mutation par nécessité de service résultant de l'exécution d'une mesure d'ordre soit prise afin de muter l'agent Mohammed Benyaich vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite île.

Cette proposition est motivée par les éléments suivants.

Le 16 juillet 2018, Monsieur Benyaich a fait l'objet d'un déplacement temporaire du service de la voie vers le service des bâtiments et ouvrage d'art au sein du même site de Brugelette en raison du climat et de certaines accusations, jugées dans l'intervalle infondées, qui nécessitaient des mesures organisationnelles en vue d'apaiser toutes les parties concernées.

Le 8 août 2018, suite à ce déplacement temporaire, Monsieur Benyaich écrivait par l'intermédiaire de son conseil que les tâches qui lui sont confiées ne correspondaient pas à ses compétences.

Au sein de l'atelier de Brugelette, il existe de nombreuses tensions entre Monsieur Benyaich et ses collègues de telle sorte que le 18 septembre 2018, le service externe pour la prévention et la protection au travail (CPS) a attiré l'attention de la ligne hiérarchique sur des facteurs de risques psycho-sociaux au sein de cet atelier et CPS l'a invitée à entreprendre des actions. Cet avis ci-annexé souligne notamment une rupture de communication, des risques de violence verbale et/ou physique, un sentiment de pression, de la tension et un refus de collaboration professionnelle au sein de l'équipe.

Le 16 mai 2019, la ligne hiérarchique a réalisé une analyse des risques ci-annexée laquelle confirme, sur base de ses relations et entretiens avec les collaborateurs, l'existence de risques psycho-sociaux identifiés. En outre, il a été constaté que les relations interpersonnelles entre certains collaborateurs ont atteint un niveau conflictuel tel qu'un parcours de médiation/conciliation est devenu inenvisageable.

Il y a un poste vacant de technicien principal travaux au sein de l'*area CE* à Bruxelles-Petite île. Il est envisagé d'affecter Monsieur Benyaich au renouvellement des voies ce qui correspond pleinement à ses compétences professionnelles.

Le motif déterminant de la proposition de mutation par nécessité de service résultant de l'exécution d'une mesure d'ordre est donc l'existence de risques psycho-sociaux identifiés au sein de l'atelier de Brugelette.

Pour les raisons décrites ci-dessus, je propose donc, au nom d'Infrabel, la mutation par nécessité de service résultant de l'exécution d'une mesure d'ordre de l'agent Monsieur Mohamed Benyaich vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite île.

[...] ».

13. Par un courrier du 27 juin 2019, un conseiller au *SD Career – Mobility HQ* de HR Rail, informe le requérant de sa nouvelle situation administrative, « suite au déplacement par mesure d'ordre », par nécessité de service.

Il est précisé, dans ce courrier, que « [l]e déplacement par mesure d'ordre a comme conséquence qu'il ne sera plus possible d'être réintégré dans [son] ancien siège de travail, que ce soit par mutation sur demande, par nécessité de service, ou par changement ou promotion de grade, sauf si les conditions qui ont motivé l[e] déplacement ont cessé d'exister ».

14. Par un courrier du 2 juillet 2019, le directeur général de HR Rail, P.H., informe le requérant de sa décision de le muter vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite île, à compter du lundi 8 juillet 2019.

Ce courrier indique ce qui suit :

« Je fais miens les motifs repris dans la proposition d'INFRABEL quant à votre mutation par nécessité de service résultant de l'exécution d'une mesure d'ordre vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite île (voir annexe).

En conséquence, vous êtes muté par nécessité de service résultant de l'exécution d'une mesure d'ordre vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite île à compter du lundi 8 juillet 2019 ».

15. Le 8 juillet 2019, le requérant introduit un « recours en appel » contre la décision du 2 juillet 2019. Il soutient que la mesure qui lui est infligée constitue une sanction disciplinaire déguisée et un acte de harcèlement moral, que des faits de violence non établis ne peuvent fonder un déplacement, qu'il n'y a pas de réelle nécessité du service, que l'avis du CPS n'est pas contradictoire, qu'il ne peut justifier une mesure d'écartement et que la mesure qui lui est infligée porte une

atteinte disproportionnée à ses droits acquis, en ce qu'elle lui cause des « inconvénients horaires, de vie familiale et sociale ainsi que syndicale ».

16. Le 26 juillet 2019, le directeur général de HR Rail, adresse le courrier suivant au précédent conseil du requérant :

« Cher Maître,

Je fais suite au recours que vous avez introduit le 6 juillet dernier contre la décision du 2 juillet 2019 (erronément datée du 2 octobre 2019 dans votre recours) de mutation par nécessité de service résultant de l'exécution d'une mesure d'ordre, vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite île (Réf. 043579010-L01).

Le recours précité est introduit devant la "Commission d'appel" sur la base des articles 108 et 110 du "Chapitre VII du statut". Même si ces références sont erronées, je comprends que vous entendez saisir le Conseil d'appel, visé au Chapitre XIV du statut du personnel (articles 12 et s.), et ce sur la base du paragraphe 108 du RGPS 550.

À cet égard, je me dois de vous informer que le Conseil d'appel n'est pas compétent pour traiter du recours contre la mesure en cause.

Le statut du personnel prévoit les hypothèses dans lesquelles le Conseil d'appel est compétent. L'article 12 du Chapitre XIV stipule ceci :

“ Un appel peut être introduit auprès du Conseil d'appel, siégeant à Bruxelles contre les mesures disciplinaires du deuxième degré ainsi que contre la suspension préventive dans l'intérêt du service. L'appel à l'encontre de la retenue de 1/5^{ème} du traitement journalier global brut est possible uniquement en cas de faute contre la sécurité du trafic. (...)”

Une version antérieure du statut du personnel (applicable avant la réforme des Chemins de fer de 2014 et la modification de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges) prévoyait la possibilité d'un recours contre un déplacement par mesure d'ordre, mais cette version du statut n'est plus applicable. La circonstance que le paragraphe 108 du RGPS 550 n'ait pas encore été adaptée et fasse encore référence à un possible recours devant le Conseil d'appel n'a pas d'incidence dès lors que le statut du personnel est hiérarchiquement supérieur à la réglementation du personnel (art. 68 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges). Le Conseil d'appel ne peut se prononcer que dans les cas prévus par le statut du personnel, de sorte que le recours que vous avez introduit n'est pas recevable.

Ceci étant dit, je constate que la décision du 2 juillet 2019 fait l'objet d'une contestation de la part de votre client. À ce jour, cette mesure doit être exécutée mais je m'engage à examiner vos arguments et à statuer à nouveau sur le dossier. À cet égard, je constate que votre client est en incapacité de travail pour maladie jusqu'[au] 8 août inclus. Dans ce contexte, je vous confère un délai courant jusqu'au 19 août prochain pour me faire parvenir vos éventuelles remarques complémentaires par écrit, et qui viendraient compléter les arguments figurant dans votre recours du 6 juillet 2019. Ces remarques complémentaires peuvent être adressées par envoi recommandé à HR Rail [...]. Vous disposez du dossier, qui a été transmis en annexe de la décision du 2 juillet 2019. Après le 19 août, je statuerai à nouveau sur ce dossier et ne manquerai pas de vous informer de ma décision.

Une copie du présent envoi est adressée directement à votre client, M. Benyaich.
[...] ».

17. Le 14 août 2019, le requérant introduit un recours en suspension et en annulation contre cette décision.

Par un arrêt n° 246.861 du 28 janvier 2020, la demande de suspension a été rejetée, le courrier attaqué n'ayant pas été considéré comme un acte susceptible recours. L'arrêt de rejet est notamment motivé comme il suit :

« Même si le Conseil d'État devait considérer, comme le soutient le requérant dans les moyens de sa requête, que l'acte attaqué constitue une sanction disciplinaire déguisée et constater, partant, que le requérant devait pouvoir bénéficier d'un droit de recours devant le conseil d'appel, le recours introduit à l'encontre du courrier du 26 juillet 2019 devrait être déclaré irrecevable, puisque, par une décision postérieure du 18 septembre 2019, le directeur général de HR Rail a, au terme d'un nouvel examen des arguments du requérant, confirmé l'irrecevabilité du recours devant le conseil d'appel. Or, cette nouvelle décision du 18 septembre 2019, qui a remplacé le courrier du 26 juillet 2019 quant à la question de la recevabilité du recours auprès du conseil d'appel, n'a fait l'objet d'aucun recours.

En conséquence, le courrier du 26 juillet 2019 ne constitue pas un acte susceptible de recours et la demande de suspension doit, partant, être déclarée irrecevable en son troisième objet.

Les actes attaqués ne sont pas susceptibles d'être attaqués. Par conséquent, la demande de suspension ne peut être accueillie ».

18. Le 18 septembre 2019, P. H., le directeur général de HR Rail, statue à nouveau sur le dossier, comme annoncé, et décide :

« 1. [...] de confirmer, en tant que de besoin, la mesure de mutation par nécessité de service vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite île, telle qu'elle était d'application entre le 8 juillet 2019 et le jour de la présente décision (jusqu'à ce jour, la mutation n'a pas été concrètement mise en œuvre compte tenu de l'incapacité de travail de l'agent);

2. [...] que M. Benyaich fait l'objet d'une mesure de mutation par nécessité du service vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite île ».

Cette nouvelle décision, notifiée au requérant par un courrier daté du même jour, est rédigée comme il suit :

« La présente décision fait suite au recours introduit le 6 juillet dernier contre la décision du 2 juillet 2019 de mutation par nécessité de service résultant de l'exécution d'une mesure d'ordre, vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite île (Réf. 043579010-L01).

Comme annoncé dans le courrier du 26 juillet 2019 adressé à M^e [G.], je statue à nouveau sur le dossier.

J'ai pris connaissance des observations formulées par M^e [G.] dans son courrier recommandé du 12 août 2019, qui est ajouté au dossier. Il y fait référence au fait que le RGPS 550 est en cours de modification.

Force est toutefois de constater que cet élément n'a pas d'incidence dans le cadre du présent dossier. Il convient en effet de souligner que sur la base de la version de la réglementation en vigueur au moment de la décision du 2 juillet 2019, le Conseil d'appel n'était pas compétent.

Le recours précité a été introduit devant la "Commission d'appel" sur la base des articles 108 et 110 du "Chapitre VII du statut". Même si ces références sont erronées, je comprends que M. Benyaich a entendu saisir le Conseil d'appel, visé au Chapitre XIV du statut du personnel (articles 12 et s.), et ce sur la base du paragraphe 108 du RGPS 550.

Je me dois toutefois de constater que le Conseil d'appel n'est pas compétent pour traiter du recours contre la mesure en cause.

Le statut du personnel, dans sa version en vigueur le 2 juillet 2019, prévoit les hypothèses dans lesquelles le Conseil d'appel est compétent. L'article 12 du Chapitre XIV stipule ceci :

“ Un appel peut être introduit auprès du Conseil d'appel, siégeant à Bruxelles contre les mesures disciplinaires du deuxième degré ainsi que contre la suspension préventive dans l'intérêt du service. L'appel à l'encontre de la retenue de 1/5^{ème} du traitement journalier global brut est possible uniquement en cas de faute contre la sécurité du trafic. (...)”

Une version antérieure du statut du personnel (applicable avant la réforme des Chemins de fer de 2014 et la modification de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges) prévoyait la possibilité d'un recours contre un déplacement par mesure d'ordre, mais cette version du statut n'était plus applicable à la date du 2 juillet 2019. La circonstance que le paragraphe 108 du RGPS 550 n'avait pas encore été adapté à la date du 2 juillet 2019 et faisait encore référence à un possible recours devant le Conseil d'appel n'a pas d'incidence dès lors que le statut du personnel est hiérarchiquement supérieur à la réglementation du personnel (art. 68 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges). Le Conseil d'appel ne peut se prononcer que dans les cas prévus par le statut du personnel, de sorte que le recours qui a été introduit n'est pas recevable.

Pour le surplus, j'ai également pris connaissance de la requête qui a été introduite devant le Conseil d'Etat et qui est datée du 12 août 2019, ainsi que de ses annexes. Je considère que les arguments qui y sont évoqués ne sont pas de nature à remettre en cause la décision de mutation par nécessité de service vers l'*area CE* à Bruxelles-Petite île. Une telle mutation constitue une mesure d'ordre, justifiée par l'intérêt du service. Les allégations selon lesquelles cette mutation "dissimulerait d'autres objectifs" ne peuvent être acceptées. Sur la base des éléments du dossier, Monsieur [N. V.W.], *Director HR & Organisation* Infrabel, a légitimement pu proposer la mutation le 25 juin 2019. Je me rallie à l'ensemble des motifs figurant dans la proposition du 25 juin 2019, qui vous a été antérieurement communiquée. Ces motifs constituent donc la motivation formelle de la présente décision.

Pour le surplus, et en tant que de besoin, je souligne les éléments suivants, notamment par rapport à la requête déposée devant le Conseil d'Etat.

L'on ne peut considérer que M. Benyaich n'a pas pu faire valoir son point de vue. Il est d'ailleurs répondu par la présente aux observations qu'il a été invité à formuler.

Dans son recours du 6 juillet 2019, M. Benyaich se limite à une contestation de principe. Il n'est pas correct de prétendre qu'aucun dossier n'est connu, ou que la situation résulterait d'un différend purement personnel avec M. [R.]. À cet égard, je relève d'ailleurs, à titre surabondant, que ni M. [R.], ni les Chemins de fer belges n'étaient au courant de l'existence de la "procédure pénale avec constitution de partie civile" mentionnée en page 9 de la requête. Il ne peut donc nullement être question d'une quelconque "représailles" comme M. Benyaich semble le sous-entendre. Je précise d'ailleurs, en tant que de besoin, qu'aucune forme de harcèlement à l'encontre de M. Benyaich n'a été établie par les services compétents à cet égard.

Je tiens également à souligner qu'il ne peut en aucun cas être souligné que la mesure en cause serait liée, de quelque manière que ce soit, à l'activité syndicale de M. Benyaich et/ou aux procédures qu'il a initiées en justice contre les Chemins de fer. Les allégations figurant à cet égard dans la requête déposée devant le Conseil d'État sont formellement contestées.

Comme l'expose la proposition de décision du 25 juin 2019, il existe visiblement de nombreuses tensions entre M. Benyaich et ses collègues au sein de l'atelier de Brugelette. Le 18 septembre 2018, le service externe pour la prévention et la protection au travail (CPS) a attiré l'attention de la ligne hiérarchique sur des facteurs de risques psycho-sociaux au sein de cet atelier et CPS l'a invitée à entreprendre des actions. Cet avis de CPS a été joint au dossier. Il souligne notamment une rupture de communication, des risques de violence verbale et/ou physique, un sentiment de pression, de la tension et un refus de collaboration professionnelle au sein de l'équipe. M. Benyaich critique ce rapport dans le cadre de la requête qu'il a déposée devant le Conseil d'État. Je me dois toutefois de constater que CPS, en sa qualité de service externe pour la prévention et la protection au travail, était parfaitement en mesure de juger en toute objectivité de la situation sur le terrain. M. Benyaich n'apporte aucun élément concret et étayé permettant de remettre en cause cette analyse.

Comme le souligne la proposition de décision du 25 juin 2019, la ligne hiérarchique a en outre réalisé une analyse des risques en date du 16 mai 2019. Cette analyse des risques a également été jointe au dossier. Elle confirme l'existence de risques psycho-sociaux identifiés. Il a été constaté que les relations interpersonnelles entre certains collaborateurs ont atteint un niveau conflictuel tel qu'un parcours de médiation/conciliation était devenu inenvisageable.

La mesure envisagée vise à préserver la sérénité du service, et est justifiée exclusivement par l'intérêt de celui-ci. Il est de l'intérêt tant des Chemins de fer belges que de M. Benyaich que celui-ci soit utilisé dans des conditions sereines et dans lesquelles ses compétences peuvent être pleinement utilisées. Dans ce cadre, la proposition du 25 juin 2019 relève qu'il y a un poste vacant de technicien principal travaux au sein de l'*area CE* à Bruxelles-Petite île. Affecter M. Benyaich au renouvellement des voies correspond pleinement à ses compétences professionnelles.

Je souligne pour le surplus que l'existence prétendue de "problèmes psycho-sociaux au sein de l'*Area* centre de Bruxelles", à laquelle M. Benyaich se réfère brièvement dans sa requête, n'est étayée par aucun élément. Je précise à titre surabondant que différentes initiatives ont été prises à différents niveaux dans le cadre de la réorganisation de l'*Area* centre (enquête relative à la satisfaction et au bien-être au sein d'Infrabel, consultations spécifiques du personnel à différents moments de la réorganisation). Aucune de ces initiatives n'a mis en évidence les problèmes psycho-sociaux évoqués.

M. Benyaich semble se focaliser sur les aspects perçus comme négatifs de la mutation. Si je peux concevoir que la mutation implique la modification de

certaines habitudes, notamment en ce qui concerne le temps de déplacement, j'insiste sur le fait que cette mesure, qui tend à ramener plus de sérénité à Brugelette, poursuit également l'objectif de permettre à M. Benyaich de travailler dans un climat apaisé, ce qui est dans son propre intérêt. J'estime que les éléments perçus comme négatifs ne sont pas disproportionnés, compte tenu notamment de la possibilité d'utiliser les transports en commun, et singulièrement le réseau des Chemins de fer, pour se rendre à son lieu de travail.

Quant à l'impact financier de la mesure, M. Benyaich évoque une prime de 540,7 EUR par mois dans sa requête devant le Conseil d'État. Je comprends que M. Benyaich vise ainsi les allocations "LGV" (Ligne Grande vitesse). À cet égard, je relève tout d'abord que M. Benyaich effectue des prestations à 80 % depuis avril 2019, en raison d'un congé parental. La prime à cet égard est de 450,12 EUR. Plus fondamentalement, la circonstance qu'une mutation ait des incidences financières ne signifie pas qu'elle constitue un élément visant à "porter atteinte à" ou "affaiblir" la personne qui en fait l'objet, ou que la mesure ne puisse pas être adoptée. L'on ne pourrait pas considérer que la circonstance qu'un agent perdra certaines primes liées à ses tâches précises ferait obstacle à l'application d'une mesure de mutation justifiée par l'intérêt du service. En outre, et bien que ceci ne constituait nullement une obligation, les allocations LGV liées au mois d'août 2019 ont bien été payées à M. Benyaich, sur la base d'une décision de M. [R.], ingénieur en chef-chef de service à I-AM. M. Benyaich ne percevra certes plus les allocations LGV à partir du mois de septembre 2019, mais je souligne, à titre surabondant, que cela aurait également été le cas s'il était demeuré en service à Brugelette. En effet, l'avis 34 H-HR 2019 du 21 août 2019 a réorganisé la maintenance des Lignes à grande vitesse, et a réformé les règles applicables aux primes.

J'estime donc que les éléments de la mutation qui sont perçus comme "négatifs" par M. Benyaich ne sont pas de nature à remettre en cause la mutation envisagée.

[...] ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

Il est notifié au requérant le même jour. La notification n'indique pas l'existence de voies de recours.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

Dans sa requête, le requérant indique qu'il est bien conscient de la jurisprudence du Conseil d'État, qu'il cite, selon laquelle une mesure d'ordre intérieur prise par l'autorité en vue d'organiser le bon fonctionnement de ses services n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours en annulation, mais qu'il entend démontrer que la mutation dont il a fait l'objet est une sanction disciplinaire déguisée ou qu'en tout état de cause, il s'agit d'une mesure prise en raison de son comportement et qui engendre des modifications importantes dans l'exercice de ses fonctions. Il fait tout d'abord valoir une série d'arguments pour convaincre que la mesure attaquée est en réalité une sanction déguisée ou qu'elle a été adoptée en

raison de son comportement. Il précise ainsi que la décision attaquée est un énième acte pris à son encontre en raison des actes qu'il pose en sa qualité de délégué syndical. Premièrement, il rappelle qu'il a fait l'objet d'une sanction disciplinaire le 10 juillet 2018 et qu'à cette occasion, le conseiller en prévention avait attiré l'attention de la partie adverse sur la possible instrumentalisation d'une situation de travail. Il fait également état d'un chantage opéré à l'époque par C. R., lequel lui aurait demandé de retirer sa demande d'enquête administrative au sujet de primes octroyées à certains travailleurs de la base dite du Coucou avant toute discussion relative à la proposition de sanction disciplinaire, ce contexte devant être pris en compte selon lui pour apprécier la réelle nature de l'acte attaqué. Deuxièmement, il expose qu'en date du 21 février 2019, il a déposé plainte avec constitution de partie civile à l'encontre de sa hiérarchie, en ce compris C. R. et N. V.W., pour des faits survenus en 2017, ce que ne pouvaient ignorer ces derniers. Il ajoute qu'il a confirmé le dépôt de cette plainte lors de l'entretien du 25 juin 2019. Troisièmement, il explique que le syndicat qu'il préside, le METISP-Protect, a déposé une plainte le 20 avril 2018, à la suite d'un document ayant circulé au sein de la base dite du Coucou afin de l'éloigner de celle-ci. Il explique qu'il s'agissait de faire signer une procuration en faveur de P. B., sous-chef (sans mandat de délégué), pour les représenter au sein du syndicat CGSP afin de pouvoir obtenir le déplacement du requérant de la base dite du Coucou. Quatrièmement, il expose qu'il a fait l'objet, le 16 juillet 2018, d'une mesure de déplacement temporaire vers un autre service et que cette modification de ses tâches a été justifiée par les accusations qu'il a portées et le climat malsain qui en aurait résulté. Il ajoute que c'est son syndicat qui avait porté plainte et non lui-même, ce qui démontrerait l'absence totale de recul de C. R. par rapport à la situation, son instrumentalisation des faits et l'arbitraire de sa décision. Il ajoute qu'à l'occasion de cette première mesure annoncée comme temporaire, on lui aurait attribué des tâches qui ne relevaient pas de son grade. Pour lui, le cours des événements a démontré que cette première réaffectation ne répondait pas à une nécessité fonctionnelle, n'a pas été temporaire et n'a pas respecté les attributions liées à son grade. De plus, la proposition de N. V.W. du 25 juin 2019 est uniquement fondée sur ses accusations jugées infondées et sur le climat malsain au sein du service, sans que la justification d'une « nécessité fonctionnelle » ne soit reprise en termes de motivation. Cinquièmement, il fait valoir que le rapport établi par le CPS le 18 septembre 2018 met en exergue des tensions existant entre deux clans au sein de la base dite du Coucou, tout en indiquant que l'enquête n'a pas été réalisée en profondeur et « qu'il est possible que tous les travailleurs ne souffrent pas de cette situation de travail ». Quant à l'analyse des risques psycho-sociaux à laquelle a procédé C. R. le 16 mai 2019, il relève que les accusations que son syndicat a portées y sont à nouveau rappelées et que cette analyse de risques a conduit à une décision de « réorganisation locales des attributions du personnel » mais qu'il est le seul à avoir fait l'objet d'une

réaffectation, ce qui démontre à suffisance que la mesure litigieuse a été adoptée en raison de son comportement et constitue une sanction déguisée visant en réalité à punir les actions qu'il entreprend en sa qualité de délégué syndical. Il ajoute que l'analyse de risques a été faite par C. R. lui-même, malgré son implication, ainsi que celle de sa ligne hiérarchique dans la procédure de harcèlement qu'il a intentée devant les juridictions pénales. Sixièmement, il allègue que la décision du 25 juin 2019 de le muter par mesure d'ordre est justifiée à la fois par l'intérêt du service et comme mesure de protection par rapport aux risques de violence alors que ce risque de violence dans son chef n'est pas démontré. Septièmement, il met en évidence une série de faits confirmant son analyse selon laquelle la mesure d'ordre litigieuse est liée à son activité syndicale et constitue une mesure de représailles à son encontre. Ces faits, qu'il a déjà abordés partiellement ci-dessus sont énumérés par lui comme il suit :

- « - Le 30.06.2016 le requérant siège, en sa qualité de délégué syndical au CPPT 51100 de l'Area center de Bruxelles (présidé par [C. R.]), et demande au nom du personnel de la base de Brugelette, une analyse psychosociale au sein de la Base dite du Coucou [...]. L'analyse a été acceptée par [C. R.] qui n'a néanmoins jamais convoqué le CPPT à cette fin, de sorte qu'elle n'a pu avoir lieu.
- Le 11.07.2017 le requérant conteste auprès de [P. B.] la baisse de sa cote individuelle d'appréciation pour des raisons illégitimes (car méconnaissant ses prérogatives de représentant syndical). Il dénonçait également les pressions exercées sur lui en sa qualité de représentant syndical [...]. Sa cote a été rétablie suite à ces échanges.
- Le 29.08.2017, [G. S.], ingénieur, collègue du requérant, sollicite qu'il prenne sa défense auprès du directeur de l'infrastructure d'Infrabel contre sa ligne hiérarchique, soit contre [C. R.] et [M. S.] [...].
- Septembre / octobre 2017, une réunion est organisée par HIRO afin d'apaiser le climat malsain au sein de la Base dite du Coucou, suite à la demande de [A. C.] (collègue du requérant), technicien principal travaux de voie. [A. C.] contestait une mauvaise organisation du travail ainsi que le non-respect des grades des techniciens principaux et le fait de donner des passe-droits et des privilèges à un technicien ([F. H.]) en défaveur des techniciens principaux. [A. C.] a demandé au requérant, en sa qualité de délégué syndical d'intervenir au CPPT, entraînant des échanges entre le requérant et [C. R.] [...].
- Janvier / février 2018 : [C. R.] demande aux membres des organisations reconnues d'approuver la modification de la composition du Comité "employeur" avant le prochain CPPT. Ce CPPT n'ayant pas eu lieu, il a sollicité un accord par courriel. Le requérant a répondu qu'avant de valider ce changement, il souhaitait obtenir des éclaircissements sur la nouvelle organisation et son fonctionnement, demande que [C. R.] a déclaré non pertinente et laissée sans suite [...].
- Mai 2018 : le requérant dénonce l'acharnement, la diffamation et l'incitation à la haine à son encontre. Le secrétaire National CGSP cheminots a adressé un courriel à [P. B.], l'invitant à diffuser ce courriel le plus largement possible, le cas échéant via les valves syndicales. Ce courriel associe notamment les termes d'esbroufe et de forfanterie au requérant. Il explique qu'il va inciter les

autres organisations syndicales à agir contre le requérant et le discréditer afin d'obtenir le vote de 2/3 au CPPT. [...]

- Mai à juillet 2018 : durant l'enquête de la partie adverse, le requérant a été isolé physiquement de ses collègues. Des tâches dégradantes lui furent confiées (notamment nettoyer des cunettes (des écoulements de ruisseaux), ne correspondant pas à son grade de technicien principal mais bien à celui d'agents de maintenance [...]. Le requérant a signalé ces abus (p. 54). Pour seule réponse, il a obtenu une diminution de sa cote d'appréciation. Cet éloignement était d'autant plus attentatoire à la personne du requérant qu'il est intervenu durant les élections sociales, empêchant le requérant de bénéficier d'une adéquate publicité et des contacts nécessaires durant cette période.
- Le 17.07.2018, le nom du requérant est rayé du tableau de service des agents de la voie [...];
- Le 17.07.2018, le requérant a sollicité des explications à propos de son éloignement auprès de son chef immédiat, [L. H.] [...]. [C. R.] a répondu directement au requérant, précisant que la mesure n'était pas un déplacement par mesure d'ordre mais une modification des tâches "dans le respect du grade" du requérant en raison d'accusations que le requérant avait portées.
- Octobre 2018 : éloignement du requérant de la liste électorale de la Commission paritaire régionale de Bruxelles centre vers la CPR Sud-Ouest [...].
- Le 21.11.2018, le requérant, en sa qualité de délégué syndical, adresse un courriel à [C. R.] au sujet de la suppression des primes de la ligne LGV [...], courriel auquel il fut répondu qu'aucune décision n'avait été prise. Le requérant n'a plus obtenu de suite mais les primes furent bel et bien supprimées ultérieurement ».

Ensuite, le requérant fait valoir que la mesure litigieuse engendre des modifications importantes des conditions d'exercice de sa fonction. Il expose que son nouveau lieu de travail à Bruxelles impacte sa vie familiale dès lors qu'il doit effectuer une distance supérieure à 65 km à l'aller et au retour par rapport à son domicile alors qu'avant, la distance entre son lieu de travail et son domicile était de 25 km, en tenant compte du fait que son épouse n'a pas de permis de conduire. À titre d'exemple, il mentionne ce qui suit : ses horaires avant son déplacement étaient :

- se réveiller à 6 heures, déposer les enfants à 7 heures à la garderie, arriver au travail à 7 heures 30 (heure de la prestation);
- terminer la prestation à 16 heures, arriver à la maison à 16 heures 30, aller chercher les enfants, faire les courses avant d'aller au cours de soir ou au club de foot pour entraîner les enfants à 17 heures 15;

et ses horaires depuis le déplacement sont :

- se réveiller à 4 heures 45 pour prendre le train de 5 heures 54 qui arrive à 6 heures 52.
- marcher vers le CLI de Petite-Île pour arriver à 7 heures 10

- fin de prestation 16 heures, prendre le train de 16 heures 24 pour arriver à 17 heures 22 (si le train n'a pas de retard).

Il indique qu'il est formateur dans un club de foot où les entraînements débutent à 17 heures 15 et que sa mutation rend donc impossible la poursuite de cette activité. Il explique qu'il a été en situation de *burn-out* et d'incapacité de travail du 8 juillet 2019 au 30 novembre 2019 et qu'il est toujours actuellement suivi par un psychiatre. Faisant face à des journées débutant à 4 heures 45 et terminant à 17 heures 22 le requérant expose qu'il hypothèque non seulement sa santé, sa vie sociale et sa vie familiale mais qu'il ne dispose plus de l'énergie pour assumer pleinement sa fonction syndicale. Il fait ensuite valoir une perte de revenus, alors qu'il a cinq personnes à charge. À cet égard, il produit ses fiches de salaire de janvier 2019 et de janvier 2020 afin d'attester cette différence salariale. Il expose que les fonctions qui lui sont conférées ne sont pas en adéquation avec son grade, dès lors qu'il exerce le travail des agents de maintenance rang N-3 depuis le 3 décembre 2019, jour où il a repris le travail dans le cadre de sa mutation. Enfin, il estime qu'il est attentatoire à sa personne de le placer sous les ordres de G. S., alors que ce *manager* fait l'objet de critiques de la part des membres du personnel et qu'il est à l'origine de faits reconnus comme constitutifs d'un accident du travail d'un autre agent. En outre, en sa qualité de délégué syndical, il a assisté un agent dans un dossier l'opposant à son nouveau *manager*. Pour conclure, il fait référence à l'arrêt n° 242.180 du 6 août 2018, dont le raisonnement serait transposable en l'espèce, tout en précisant que l'acte attaqué a bien, à tout le moins, été adopté en raison de son comportement.

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse conteste la recevabilité du recours. Elle fait valoir que la décision de mutation attaquée est une mesure d'ordre, laquelle n'est pas un acte susceptible de recours, sauf s'il s'agit d'une sanction disciplinaire déguisée ou si la mesure a été prise en raison du comportement de l'agent et qu'elle engendre des modifications importantes dans l'exercice de ses fonctions ou porte atteinte à ses droits statutaires. Elle cite plusieurs arrêts du Conseil d'État qui ont été rendus en ce sens. Elle rappelle que le simple fait qu'une mesure d'ordre soit liée au comportement de l'agent ne signifie pas qu'elle est constitutive d'une sanction déguisée. Quant à l'intention de punir le requérant, qui permettrait d'apporter la preuve que la mesure d'ordre attaquée serait une sanction disciplinaire déguisée, elle réfute le premier argument du requérant en faisant valoir que la mesure disciplinaire (réprimande sévère) qui a été prise à son encontre le 10 juillet 2018 se rapporte à des faits datant de plusieurs années qui se sont déroulés dans la nuit du 15 au 16 novembre 2017 et qui sont relatifs à un incident contre la sécurité du trafic, de sorte qu'il n'y a aucun lien entre les deux mesures. Elle souligne par ailleurs que cette sanction disciplinaire a fait l'objet d'un

retrait à la suite du recours introduit par le requérant. Quant au deuxième argument du requérant selon lequel l'intention de le punir peut être déduite du fait qu'il a déposé une plainte pénale avec constitution de partie civile à l'encontre de C. R., *Head of Area CE*, elle maintient que le supérieur hiérarchique du requérant n'était pas informé de cette plainte lorsqu'il a procédé à l'analyse des risques psychosociaux le 16 mai 2019, ni le directeur général, lorsqu'il a émis la proposition de mutation du requérant par nécessité de service le 25 juin 2019. Elle se réfère à la réponse de l'acte attaqué à cet égard. Elle fait valoir que les éléments de preuve avancés par le requérant pour convaincre que C. R., son supérieur hiérarchique direct, était au courant de la plainte déposée contre lui ne sont pas probants. D'une part, la pièce n° 24.o produite à cet égard est purement unilatérale et consiste en un compte rendu rédigé par le seul requérant en date du 4 juillet 2019, soit après la proposition de mutation du 25 juin 2019 et après la première décision de mutation datée du 2 juillet 2019. D'autre part, la pièce n° 27 du dossier du requérant est datée du 3 juillet 2019 et la connaissance d'une plainte pénale ne peut être déduite de la mention selon laquelle le requérant est « en procédure de justice pénale contre [C. R.] ainsi [que sa] ligne hiérarchique ». Quant au troisième argument du requérant, consistant à faire valoir qu'un document le visant spécifiquement aurait circulé à la base dite du Coucou, enjoignant les autres travailleurs à ne plus travailler avec lui, elle répond que la pièce n° 8 à laquelle il renvoie provient du vice-président du syndicat que le requérant préside, de sorte que cette pièce est purement unilatérale et non pertinente. À cet égard, elle relève que le requérant omet de préciser qu'à la suite d'une enquête, il a été répondu audit vice-président qu'aucun document de ce type n'avait été rédigé et n'avait circulé au sein du personnel de la base du Coucou. Quant au quatrième argument du requérant, pris de la circonstance qu'il aurait été déplacé vers le service « Bâtiments et ouvrages d'art », ce qui traduirait la volonté de son supérieur hiérarchique, C. R., d'instrumentaliser les faits et prouverait l'arbitraire de la décision attaquée, elle rappelle que l'objectif de ce déplacement était notamment d'apaiser les tensions et qu'en tout état de cause, le supérieur hiérarchique du requérant a uniquement établi l'analyse des risques et n'est impliqué ni dans l'élaboration de la proposition de décision, ni dans les décisions définitives qui ont été prises par la suite. Quant au cinquième argument du requérant, lequel lui reproche de ne pas avoir repris, dans la motivation de l'acte attaqué, les éléments ayant motivé son déplacement vers le service « Bâtiments et ouvrages d'art », elle fait valoir qu'elle a du mal à comprendre en quoi le fait de ne pas avoir repris certains éléments dans une décision adoptée un an plus tard poserait problème ou démontrerait une quelconque intention de lui nuire. Quant au sixième argument du requérant, lui reprochant un amalgame entre sa personne et sa qualité de représentant syndical, ainsi qu'une volonté de lui nuire dans l'exercice de sa fonction syndicale, elle constate que la pièce n° 24 du dossier de pièces du requérant ne laisse pas de place au doute, dès lors qu'il en ressort que le requérant a bel et bien émis ces

accusations en son nom propre, et pas uniquement par l'intermédiaire de son syndicat. Elle note également qu'un autre syndicat a également épinglé les nombreuses accusations émises par le requérant. Quant au septième argument du requérant, consistant à faire valoir que sa mutation était inappropriée et qu'il est le seul à avoir fait l'objet d'une « réorganisation de ses attributions », elle renvoie tout d'abord à la motivation de l'acte attaqué et constate que celle-ci repose sur les risques de violence et les tensions existant autour du requérant, de sorte qu'il était parfaitement logique de le déplacer. Quant au fait qu'un autre agent de la base dite du Coucou, à l'encontre duquel la plainte du syndicat METISP-Protect aurait été dirigée, aurait été muté le 1^{er} mai 2020, elle ne perçoit pas la pertinence de cette observation et relève que l'agent en question a été muté à sa demande. Quant au huitième argument du requérant, pris de la circonstance qu'elle n'aurait apporté aucune preuve de risques de violence, elle renvoie à l'avis du CPS qui fait état de ce risque. Elle relève par ailleurs que la pièce n° 19 du dossier du requérant confirme ce risque de violence même si le requérant ne s'estime pas visé. Quant au neuvième argument du requérant, qui consiste à souligner le caractère temporaire de la première mesure prise à son égard et le fait que cette mesure serait levée si les circonstances qui avaient motivé le déplacement avaient cessé d'exister, elle répond que le requérant confond le déplacement temporaire vers le service « Bâtiments et ouvrages d'art » avec la mesure attaquée, seule cette première mesure ayant été annoncée comme temporaire. Quant à la mutation attaquée, elle est réglementée par le paragraphe 57 de la partie V du RGPS 535, qui se lit comme suit : « Un agent déplacé par mesure d'ordre ou par punition (RGPS – Fascicule 550) ne peut pas réintégrer son ancien siège de travail, que ce soit par mutation sur demande, par nécessité de service, ou par changement ou promotion de grade, sauf si les conditions qui ont motivé le déplacement ont cessé d'exister ». Elle souligne qu'aucune volonté cachée de punir le requérant ne peut être déduite du fait qu'elle applique la réglementation. Quant au dixième argument, selon lequel le requérant présente un ensemble de faits comme étant, selon lui, des preuves supplémentaires de la volonté de le punir elle y répond comme suit :

- « • Le requérant fait d'abord état d'une demande d'analyse des risques psychosociaux au nom du personnel de la base qui aurait été acceptée, mais n'aurait pas été réalisée;

La partie adverse comprend mal, quand bien même ce serait avéré, comment ceci entretiendrait un rapport avec une prétendue (mais inexistante) volonté de punir le requérant. Les faits rapportés seraient par ailleurs datés de 2016.

En tout état de cause, aucune demande d'enquête formulée lors de l'année 2016 n'a été formulée;

- Le requérant mentionne ensuite le fait que sa cote d'appréciation aurait été abaissée, puis ensuite rétablie en juillet 2017;

Il n'y a aucun lien entre une prétendue volonté de nuire et le fait que la cote d'appréciation du requérant ait été abaissée, puis remontée, d'autant plus que cette situation aurait eu lieu en juillet 2017. La partie adverse remarque que, parmi les pièces citées par le requérant quant à cette situation, [C. R.] semble prendre son parti et fait clairement la différence entre les agissements du requérant en tant que délégué syndical et en nom propre [...]. Le requérant affirme pourtant dans sa requête que la volonté de nuire proviendrait en grande partie de [C. R.], et que ce dernier ne ferait pas la différence entre les agissements du requérant en tant que délégué syndical et en son nom propre;

Le requérant fait encore état de ce qu'un des affiliés à son syndicat lui a demandé de prendre sa défense à propos de son coefficient de productivité;

La partie adverse ne perçoit pas en quoi ceci entretient un rapport avec une volonté de punir le requérant;

- Le requérant mentionne ensuite qu'il est intervenu en tant que délégué syndical lors d'un CPPT en 2017;

La partie adverse ne perçoit pas en quoi ceci entretient un rapport avec une volonté de punir le requérant;

- Le requérant écrit encore qu'une de ses demandes d'éclaircissement est restée sans suite, car jugée non pertinente par [C. R.];

Le requérant omet de mentionner que la réponse de [C. R.] explique parfaitement pourquoi sa demande est restée sans suite, et pourquoi elle a été jugée non-pertinente [...];

- Le requérant fait ensuite état d'un courriel envoyé par les membres de trois syndicats dénonçant son comportement;

La partie adverse ne perçoit pas en quoi des querelles entre des syndicats seraient révélatrices d'une volonté de sa part de punir le requérant;

- Le requérant voit ensuite dans son déplacement auprès du service "bâtiments et ouvrages d'art", et dans les "tâches dégradantes" qui lui ont été confiées, ainsi que la diminution de sa cote d'appréciation suite à ses plaintes quant à ces tâches, une nouvelle preuve de l'acharnement à son égard;

Ce déplacement auquel le requérant se réfère n'est pas la mutation attaquée. Il s'agissait d'un déplacement opéré en juillet 2018, répondant à une nécessité de service, mais guidé également par une volonté d'apaiser les relations entre les membres du personnel du service "voies" [...].

Il a été par ailleurs indiqué au requérant que les tâches qui lui avaient été confiées lors de son déplacement au sein du service "bâtiments et ouvrages d'art" "participent à la sécurité de la circulation des trains et constituent ainsi des tâches nécessaires au service public qu'Infrabel poursuit", mais également que ces tâches "font partie des attributions d'un technicien travaux de voie" [...].

En tout état de cause, la partie adverse ne voit pas en quoi l'acte attaqué prouverait un acharnement à son égard. Ainsi en effet que l'expose l'acte attaqué [...]:

"Il est de l'intérêt tant des Chemins de fer belges que de M. Benyaich que celui-ci soit utilisé dans des conditions sereines et dans lesquelles ses compétences peuvent être pleinement utilisées. Dans ce cadre, la proposition du 25 juin 2019 relève qu'il y a un poste vacant de technicien principal travaux au sein de l'area CE à Bruxelles-Petite île. Affecter M. Benyaich au

renouvellement des voies correspond pleinement à ses compétences professionnelles”.

L’acte attaqué a donc permis au requérant de retrouver les tâches qu’il demandait à retrouver. Aucune volonté de nuire ne peut donc en être déduite.

Le requérant avance à cet égard que les fonctions qu’il exerce depuis son déplacement ne seraient “pas en adéquation avec son grade, contrairement à ce qui a été annoncé afin de justifier la mesure querellée.

Le requérant exerce le travail des agents de maintenance rang N-3 et non un travail de technicien principal travaux de voie depuis le 03-12-2019, jour où il a repris le travail dans le cadre de sa mutation, suite à son absence pour maladie”. (page 21 de la requête en annulation).

Ceci est inexact.

Le requérant exerce les tâches d’un technicien principal, telles que :

- Visite et contrôle (simplifié et approfondie) des voies et appareils de voie sur le poste Bruxelles *South*;
- Mesure des appareils de voie et remplir des fiches de mesure;
- Remplir les fiches nécessaires pour le service analyse;
- Mise en place et contrôle des mesures de sécurité pour assurer la circulation des trains et du personnel;
- Exercice des fonctions de sécurité : “agent responsable de l’exécution des travaux”;
- Dans le cadre de l’exercice des attributions décrites ci-dessus, conduite de véhicules routiers d’Infrabel.

- Le requérant semble encore voir dans le fait que son nom a été rayé d’un tableau de service la preuve que la partie adverse tient à le punir.

Le requérant omet que ce tableau concerne les agents du service “voies”, et qu’il était alors déplacé au service “bâtiments et ouvrages d’art”;

- Le requérant semble ensuite reprocher à [C. R.] une réponse quant à la teneur de la mesure de déplacement dont il a fait l’objet (“le requérant a sollicité des explications à propos de son éloignement auprès de son chef immédiat, [L. H.] [...]. [C. R.] a répondu directement au requérant, précisant que la mesure n’était pas un déplacement par mesure d’ordre mais une modification des tâches ‘dans le respect du grade’ du requérant en raison d’accusations que le requérant avait portées” (page 20 de la requête en annulation);

Outre que la partie adverse a déjà répondu à ce grief, elle ne perçoit pas en quoi la réponse factuelle et mesurée de [C. R.] [...] serait révélatrice d’une intention de lui nuire. Cette pièce est en fait la pièce A.4 du dossier administratif, par laquelle [C. R.] explique que la mesure de déplacement n’est pas un déplacement par mesure d’ordre en application du RGPS 550;

- Le requérant semble encore voir dans son appartenance à la commission paritaire régionale Sud-Ouest (plutôt que la commission paritaire régionale Bruxelles centre) une nouvelle preuve de l’acharnement à son égard;

Le requérant omet qu’une réponse lui a été donnée par la partie adverse, et qu’elle mentionnait que l’appartenance à une commission paritaire régionale était définie par le lieu de travail [...] qui, à l’époque, n’était pas Bruxelles;

- Le requérant fait enfin état de la suppression des primes LGV (Lignes Grande Vitesse), et du fait que, lorsqu’il a fait état de la possibilité de suppression de

ces primes, il lui a été répondu qu'aucune décision n'avait été prise, mais que ces primes ont bien été supprimées;

L'acte attaqué a déjà répondu à ce grief du requérant [...] :

“Quant à l'impact financier de la mesure, M. Benyaich évoque une prime de 540,7 EUR par mois dans sa requête devant le Conseil d'État. Je comprends que M. Benyaich vise ainsi les allocations 'LGV' (Ligne Grande vitesse). À cet égard, je relève tout d'abord que M. Benyaich effectue des prestations à 80% depuis avril 2019, en raison d'un congé parental. La prime à cet égard est de 450,12 EUR. Plus fondamentalement, la circonstance qu'une mutation ait des incidences financières ne signifie pas qu'elle constitue un élément visant à 'porter atteinte à' ou 'affaiblir' la personne qui en fait l'objet, ou que la mesure ne puisse pas être adoptée. L'on ne pourrait pas considérer que la circonstance qu'un agent perdra certaines primes liées à ses tâches précises ferait obstacle à l'application d'une mesure de mutation justifiée par l'intérêt du service. En outre, et bien que ceci ne constituait nullement une obligation, les allocations LGV liées au mois d'août 2019 ont bien été payées à M. Benyaich, sur la base d'une décision de [C. R.], ingénieur en chef-chef de service à I-AM. M. Benyaich ne percevra certes plus les allocations LGV à partir du mois de septembre 2019, mais je souligne, à titre surabondant, que cela aurait également été le cas s'il était demeuré en service à Brugelette. En effet, l'avis 34 H-HR 2019 du 21 août 2019 a réorganisé la maintenance des Lignes à grande vitesse, et a réformé les règles applicables aux primes”.

La partie adverse relève encore que la décision de suppression des primes LGV n'avait bien pas encore été prise à l'époque où il a été indiqué au requérant qu'aucune décision n'avait été prise (novembre 2018), dès lors que cette suppression n'a été effective qu'en août 2019 [...].

Il faut encore relever que le requérant estime qu'il pâtit financièrement de la mutation, et compare ses fiches de paie de janvier 2019 et janvier 2020 pour attester d'une prétendue perte de salaire. Le requérant omet par-là de signaler qu'il a bénéficié d'un congé parental de 20% entre le 5 avril 2019 et le 4 juillet 2020. Il en résulte que son salaire était payé à concurrence de 80% en janvier 2020, et à 100% en janvier 2019. Il est donc tout à fait logique de voir une différence entre les deux fiches de paie produites, ce que le requérant ne peut pas ignorer ».

Quant au onzième et dernier argument du requérant, consistant en des allégations de harcèlement à son égard, elle les conteste formellement et expose qu'elle lui a déjà répondu qu'il lui était loisible de s'en ouvrir à sa ligne hiérarchique ou de contacter le service de prévention externe, ce que, à sa connaissance, il s'est abstenu de faire. Pour conclure, elle expose que la décision attaquée n'est pas une sanction et qu'aucun des faits rapportés par le requérant ne permet de la soupçonner de vouloir le punir. Elle explique que la mutation a pour seul objectif de préserver et de retrouver la sérénité au sein du service en raison de risques psycho-sociaux, que la première mesure temporaire n'a pas permis d'évacuer. Quant au fait que la mutation attaquée imposerait au requérant des modifications importantes des conditions d'exercice de sa fonction, elle s'en remet à la sagesse du Conseil d'État. À propos de l'argument du requérant selon lequel il ne pourrait pas être placé sous les ordres de sa hiérarchie actuelle, elle répond que ni un conflit antérieur avec un autre agent, ni une plainte pénale (dont le fondement est encore obscur selon elle) ne peuvent justifier que la hiérarchie du requérant soit écartée.

Dans son dernier mémoire, la partie adverse allègue que le dernier mémoire du requérant n'apporte aucun élément permettant de remettre en question les conclusions du rapport de l'auditeur selon lequel la mesure n'est pas une sanction disciplinaire déguisée. Elle souligne qu'aucun lien ne peut être fait entre l'acte attaqué et la sanction de la réprimande sévère infligée au requérant, puis retirée à la suite du recours qu'il a introduit et le rapport de l'auditeur, dès lors que cette mesure se rapporte à des faits datant de plusieurs années auparavant et que l'acte attaqué n'est en rien motivé par un quelconque incident lié à la sécurité. S'agissant de la question de savoir si l'acte attaqué est pris en raison du comportement du requérant, elle rappelle que la jurisprudence du Conseil d'État en la matière est toute en nuances et que, s'agissant de mesures justifiées par des difficultés relationnelles entre agents, il n'est pas toujours considéré que le critère jurisprudentiel d'une « mesure prise en raison du comportement » est rempli. Elle se réfère à cet égard aux arrêts n° 240.406 du 12 janvier 2018, n° 225.572 du 22 novembre 2013 et n° 223.141 du 15 avril 2013. Elle relève qu'en l'espèce la décision est adoptée en raison de l'existence de risques psycho-sociaux identifiés à Brugelette et qu'il est dans l'intérêt tant des Chemins de fer que du requérant que celui-ci soit employé dans des conditions sereines et dans lesquelles ses compétences puissent être pleinement utilisées. Comme dans son mémoire en réponse, elle se réfère à la sagesse du Conseil d'État quant à savoir si le critère du « comportement » est rempli. Concernant la question de savoir si la mesure peut être considérée comme grave en tant qu'elle porte atteinte à ses droits, à sa situation juridique ou aux prérogatives attachées à sa fonction, elle se réfère au rapport de l'auditeur. Elle fait valoir que le requérant prétend, mais ne démontre pas, ne pas exercer de fonctions en adéquation avec son grade, ce qu'elle conteste. Elle ajoute que le simple fait d'indiquer avoir subi une incapacité de travail n'est pas non plus de nature à démontrer que les conditions de travail ont été modifiées d'une manière telle que le recours devrait être considéré comme recevable. Elle indique que la référence à d'autres arrêts du Conseil d'État doit par ailleurs être analysée avec prudence, chaque cas d'espèce étant particulier et lié à des circonstances propres.

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 ou les modalités d'exercice de leurs fonctions. 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.

Un changement d'affectation qui résulte d'une réorganisation des services ou qui procède de la bonne gestion des ressources humaines est une mesure d'ordre interne qui n'est pas susceptible d'un recours devant le Conseil d'État lorsqu'elle ne modifie pas la situation juridique des agents concernés et n'est donc pas susceptible leur faire grief. Un changement d'affectation est en revanche un acte susceptible de recours s'il constitue une sanction disciplinaire déguisée ou s'il est pris en raison du comportement de l'agent et qu'il porte atteinte à sa situation statutaire ou engendre une modification importante de ses fonctions.

Comme l'indique l'acte attaqué, il consiste en une « mutation par nécessité de service résultant de l'exécution d'une mesure d'ordre ». Selon l'article 56 de la partie V du RGPS – 535, « le déplacement par mesure d'ordre peut être prescrit, soit pour des faits administratifs ne justifiant pas l'infliction d'une punition, soit lorsque l'intérêt du service exige que l'agent change de siège de travail ». L'acte attaqué n'est pas motivé par une réorganisation des services mais par l'existence de risque psycho-sociaux identifiés au sein de l'atelier où était affecté le requérant et par le fait qu'il existait au sein de cet atelier « de nombreuses tensions entre [le requérant] et ses collègues ». La mutation du requérant est présentée comme la décision requise pour la nécessité du service à la suite de ces risques psycho-sociaux.

Il n'est dès lors pas contestable que si l'acte attaqué ne prétend pas punir le requérant, il est néanmoins adopté en raison de son comportement, puisque même si aucun manquement disciplinaire ne lui est reproché, c'est en raison de ses relations jugées tendues avec ses collègues que sa mutation est estimée nécessaire dans l'intérêt du service.

Selon l'acte attaqué, le requérant est muté dans un service où il existe un poste vacant qui correspond pleinement à ses compétences professionnelles.

Toutefois, le requérant peut être suivi lorsqu'il fait valoir que la mutation entraîne pour lui une modification importante des conditions d'exercice de sa fonction, et ce, pour deux raisons. D'une part, son nouveau lieu de travail est situé à Bruxelles à plus de 65 km de son domicile, alors que l'ancien n'était éloigné de celui-ci que de 25 km. D'autre part, au moment où la première décision, confirmée par l'acte attaqué, a été adoptée, la mutation avait pour effet de lui faire perdre une prime « Ligne grande vitesse » de 450 euros. L'acte attaqué avait donc bien pour conséquence une modification de sa situation juridique. Il est indifférent à cet égard que, sans que cela constitue une obligation, comme l'indique l'acte attaqué, la prime lui ait été versée pour le mois d'août 2019, ni qu'au moment de l'adoption de l'acte

attaqué confirmant la première décision, les règles applicables aux primes aient entre-temps été réformées.

Sans qu'il soit nécessaire d'apprécier, au stade de la recevabilité, si l'acte attaqué constitue ou non une sanction disciplinaire déguisée, les considérations qui précèdent suffisent à considérer qu'il n'est pas une simple mesure d'ordre intérieur, mais bien une mesure d'ordre qui fait grief au requérant et qui constitue par conséquent un acte susceptible de recours.

Le recours est recevable.

Il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats afin de permettre à l'auditeur désigné par Monsieur l'auditeur général adjoint de poursuivre l'instruction du recours.

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

Article 1^{er}.

Les débats sont rouverts.

Article 2.

Le membre de l'auditorat désigné par Monsieur l'auditeur général adjoint est chargé de poursuivre l'instruction de l'affaire et de rédiger un rapport complémentaire.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le 14 septembre 2021, par :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Florence Van Hove,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux