

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 253.642 du 3 mai 2022

A. 233.123/VIII-11.633

En cause : **BASIGLINI** Claudio,
ayant élu domicile chez
M^e Laurence RASE, avocat,
quai de Rome 2
4000 Liège,

contre :

la société régionale du Port de Bruxelles,
ayant élu domicile chez
M^{es} Véronique PERTRY et
Aube WIRTGEN, avocats,
avenue Louise 99
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 8 mars 2021, Claudio Basiglioni demande l'annulation de :

- « - la décision de la partie adverse du 5 janvier 2021 qui décide de le muter d'office vers le poste de *manager* de parc à conteneurs et plus globalement de *manager* de la propriété sur le centre TIR et le *Port Business Park* (PBP) avec effet immédiat ;
- la décision de la partie adverse du 7 janvier 2021 qui décide de le muter d'office vers le poste de *manager* de parc à conteneurs et plus globalement de *manager* de la propriété sur le centre TIR et le *Port Business Park* (PBP) avec effet immédiat ;
- la décision de date inconnue de la partie adverse qui désigne un autre membre du personnel dans la fonction occupée par le requérant avant sa mutation d'office, celle de garde des voies navigables ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Edward Langohr, 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 18 mars 2022, l'affaire a été fixée à l'audience du 29 avril 2022.

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

M^e Laurence Rase, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^{es} Aube Wirtgen et Ambre Vranckx, avocats, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Edward Langohr, 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

1. Le requérant est un agent statutaire de la partie adverse depuis le 1^{er} septembre 1995 et est revêtu du grade de commis depuis le 1^{er} mai 2005.

Il indique que la fonction-type qui lui est attribuée s'intitule « agent des voies navigables » et « coordinateur capitainerie » et que, dans les faits, il exerce les fonctions de garde des voies navigables au Port de Bruxelles et est responsable de l'écluse d'Anderlecht.

Il souligne également que, depuis le 5 août 2019, il est désigné, à titre informel, porte-parole de plusieurs autres membres du personnel et que c'est depuis cette date qu'il s'estime « mis sur la sellette », « “mis de côté”, dévalorisé, privé petit à petit de la confiance de sa hiérarchie ».

2. Le 18 février 2020, le capitaine de port rédige une « feuille de justification » dans laquelle il reproche au requérant un abandon de poste sans préavis en date du 17 février 2020.

3. Le 14 mai 2020, ce dernier dépose une requête en intervention psychosociale formelle individuelle auprès du service externe de prévention et de protection du travail *Cohezio*, pour des faits de harcèlement moral à l'encontre du même capitaine de port et du chef du personnel opérationnel.

4. Le 17 août 2020, le capitaine de port rédige une nouvelle « feuille de justification » dans laquelle il reproche au requérant une absence d'encodage.

5. Le même jour, le requérant est mis en incapacité de travail.

Selon la réponse de la partie adverse du 21 septembre 2021 à la mesure d'instruction de l'auditeur rapporteur, le requérant est toujours sous certificat médical à cette date et doit être mis en disponibilité le 14 octobre suivant.

6. Le 6 novembre 2020, *Cohezio* conclut son rapport suivant lequel « l'ensemble de ces éléments ne [lui] permet pas d'identifier la présence de harcèlement moral au travail mais bien celle de risques psychosociaux » et propose diverses mesures.

7. Les 3, 4 et 8 décembre 2020, les fonctionnaires dirigeants de la partie adverse assistés d'un conseiller en prévention et de la directrice – chef de service des services Support et Capitainerie entendent par visioconférence respectivement le capitaine de port susvisé, le chef du personnel opérationnel susvisé et le requérant.

8. Le 9 décembre 2020, ils informent ce dernier que des mesures individuelles pourraient être prises à son égard.

9. Le 17 décembre 2020, la directrice – chef de service adresse une note au conseil de direction de la partie adverse dans laquelle elle indique qu'un avis a été demandé au conseil de la partie adverse sollicité pour répondre à la question « peut-on envisager une mutation d'office au sens de l'article 119 § 2 du statut » et « dans l'affirmative [...] de préparer une solide motivation qui devra être reprise dans la décision du conseil de direction visant à muter [le requérant] ».

Cette note comprend, en outre, un point « 4. Echéancier » qui comprend notamment la mention « 7 janvier 2021 : conseil de direction » et se conclut par une « proposition de décision » dans laquelle celui-ci est invité à « marque[r] son accord sur la présente note et l'échéancier proposé » et à « charge[r] [la directrice – chef de

service] de communiquer dès réception l'avis d'*Eubelius* afin de pouvoir préparer le conseil de direction de janvier ».

10. Le 23 décembre 2020, les fonctionnaires dirigeants adressent un communiqué à l'attention des membres du personnel de la capitainerie sur le rapport susvisé de *Cohezio*.

11. Le 5 janvier 2021, le conseil de direction de la partie adverse « décide d'entendre [le requérant], accompagné de la personne de son choix, le mercredi 6 janvier à 14h via *teams*, à propos de son intention de prendre une décision de mutation d'office vers la direction technique ».

Il s'agit du premier acte attaqué.

12. Le 6 janvier 2021, le requérant est entendu. Le même jour, le procès-verbal de l'audition lui est communiqué, aux fins d'y apporter d'éventuelles modifications.

13. Le 7 janvier 2021, le conseil de direction « décide de [le] muter d'office [...] vers le poste de *manager* du parc à conteneur et plus globalement de *manager* de la propriété sur le centre TIR et le *Port Business Park* (PBP) ».

Il s'agit du deuxième acte attaqué.

14. Le 18 janvier 2021, cette mutation est portée à la connaissance du personnel de la partie adverse et justifiée par « l'impossibilité constatée de toute collaboration sereine entre [le requérant] et sa hiérarchie ».

15. Le 25 février 2021, le conseil du requérant fait part de ses observations sur le projet-verbal de son audition.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

Le requérant justifie la recevabilité *ratione materiae* du deuxième acte attaqué, en soutenant qu'il s'agit d'une sanction disciplinaire déguisée visant à le punir d'avoir sollicité l'intervention de *Cohezio*. Il se prévaut des communiqués de la direction des 23 décembre 2020 et 18 janvier 2021, et estime que le fait que la partie adverse divulgue publiquement la situation qui devait rester confidentielle

accrédite sa volonté de le sanctionner. Il fait également valoir que le procès-verbal de son audition indique que « [le directeur général adjoint] rappelle que si nous nous trouvons dans la situation actuelle c'est bien parce que [le requérant] a immédiatement entamé une procédure formelle sans prendre contact avec les fonctionnaires dirigeants ». Il renvoie pour le surplus à son premier moyen. Il allègue, à titre subsidiaire, que si la mutation litigieuse n'est pas une sanction disciplinaire déguisée, elle constitue à tout le moins une mesure grave prise en raison de son comportement et portant atteinte à ses droits et aux prérogatives attachées à la fonction exercée. Il soutient que les tâches et missions relevant de sa nouvelle fonction sont totalement différentes de celles qu'il exerçait jusqu'alors. Il expose qu'il se voit priver de tout ce qui fait l'essence même de cette fonction, passant de la gestion des voies navigables à *manager* du parc à conteneurs et responsable propreté du site TIR. Il ajoute que le profil de fonction est totalement différent tant en ce qui concerne les qualifications que les compétences. Il estime ne pas disposer des aptitudes requises pour exercer ses nouvelles fonctions. Il affirme qu'en tant qu'agent des voies navigables, il était éclusier, pontier, barragiste, perceuteur et qu'en sa qualité de responsable d'écluse depuis vingt ans, il était amené à gérer une équipe qui peut comporter jusqu'à six personnes. Il ajoute qu'il effectuait des prestations de nuit, de week-end et de jours fériés, ce qui lui permettait de percevoir des primes à la différence de sa nouvelle fonction. Il fait encore valoir qu'il percevait d'autres primes d'horaire et de fonction, qu'en juin 2020, il a perçu 755 € au titre de primes de travail le dimanche, le samedi et de nuit, en juillet 2020, 918 €, et en août 2020, 961 €. Il en conclut que ses prérogatives et ses droits sont modifiés. S'agissant des premier et troisième actes attaqués, il relève encore qu'« il semble résulter du courrier de la partie adverse du 7 janvier 2021 que la décision de mutation litigieuse a été adoptée par le Conseil de direction le 5 janvier 2021, même si la partie adverse [ne lui] a pas transmis cette décision » et qu'« il semble encore résulter [de ce courrier] que le Conseil de direction a adopté une décision de mutation d'office identique lors de sa réunion du 7 janvier 2021 même si la partie adverse [ne lui] a pas transmis cette décision ». Invoquant par ailleurs son intérêt à agir contre le troisième acte attaqué, il ajoute qu'« il semblerait que la partie adverse n'ait encore désigné personne, en tout cas au moment de la rédaction de la présente requête » et qu'« il appartient à la partie adverse d'informer le requérant et le Conseil d'État sur cette situation ».

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse considère que les premier et troisième objets du recours n'existent pas, dès lors que le 5 janvier 2021, le conseil de direction n'a fait qu'envisager la mesure litigieuse et qu'il n'a pas désigné de remplaçant au requérant. En ce qui concerne le deuxième acte attaqué, elle soutient qu'il n'a pas été pris pour le punir mais pour assurer le bon

fonctionnement du service. Elle prétend avoir choisi l'option qui permettait à toutes les parties de sortir des difficultés de collaboration la tête haute. Elle fait valoir qu'elle aurait pu mettre le requérant en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, ce qui aurait entraîné des conséquences nettement plus importantes pour lui. Elle expose que l'acte attaqué met clairement en évidence que l'objectif de la mesure litigieuse est de « mettre fin à la situation de souffrance au travail » constatée dans le chef non seulement du requérant mais également dans celui du capitaine de port et du chef du personnel opérationnel précités et qu'il n'y avait plus de collaboration future envisageable en raison d'une part, du manque de confiance réciproque entre les intéressés et d'autre part du fait que le requérant continuait de réfuter le rapport *Cohezio*, ce qui empêchait le redémarrage d'une relation de travail constructive et positive. Elle affirme que ses communiqués au personnel mettent uniquement en évidence le fait qu'elle regrette la situation de souffrance qui résulte de l'introduction d'une plainte non fondée et son obligation de remédier à cette situation. Elle soutient que la formulation du procès-verbal de l'audition du 6 janvier 2021 suivant laquelle elle regrette l'introduction d'une procédure formelle sans prise de contact préalable avec ses fonctionnaires dirigeants, ce qui limite les pistes de solution pour remédier à la situation de souffrance détectée par *Cohezio*, ne constitue pas un indice d'une volonté de punir. Elle ajoute qu'il ressort au contraire de ce procès-verbal et de certains passages qu'elle cite, qu'il n'y avait aucune dimension punitive. Elle renvoie pour le surplus à sa réponse au premier moyen. Elle conteste, par ailleurs, qu'il s'agisse d'une mesure d'ordre grave prise en raison du comportement du requérant. Elle répète qu'elle a été prise pour mettre fin à une situation de souffrance au travail constatée dans le chef des trois agents précités. Elle ajoute qu'elle ne porte pas atteinte aux droits du requérant, à sa situation juridique ou aux prérogatives attachées à sa fonction. Elle expose que sa fonction initiale et celle à laquelle il a été muté sont du même niveau D1 et que l'échelle barémique est identique. Elle conteste qu'il n'aurait pas les qualifications pour le poste auquel il est muté. Elle fait valoir qu'aucun des deux emplois ne présente d'exigences particulières en matière de diplôme, qu'il importe peu que le requérant soit amené à effectuer des tâches différentes et répète qu'elle aurait pu choisir l'option de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service qui aurait entraîné des conséquences nettement plus importantes pour le requérant. Elle en conclut qu'il ne s'agit pas d'une mesure susceptible de recours.

Dans son mémoire en réplique, au sujet du premier acte attaqué, le requérant est d'avis qu'il ressort du procès-verbal de la réunion du conseil de direction du 5 janvier 2021 qu'il avait déjà décidé à cette date de le muter quand bien même il y est indiqué que la partie adverse ne faisait qu'envisager une mutation. Il ajoute qu'il ressort de la note de la directrice – chef de service susvisée

du 17 décembre 2020 que sa mutation avait déjà été décidée en décembre 2020. Il dit encore « s'en réf[érer] en ce qui concerne la recevabilité du recours contre le troisième acte attaqué ».

Dans son dernier mémoire, il renvoie aux écrits de procédure au sujet de la recevabilité du premier acte attaqué. S'agissant du troisième acte attaqué, il dit par ailleurs prendre acte qu'aucun agent n'a été « officiellement » désigné par la partie adverse pour le remplacer. Il fait néanmoins valoir que deux autres agents du service ont été admis à la pension, que cinq nouveaux agents ont été recrutés à temps plein et que, selon ses informations, ces personnes exercent les tâches qui lui étaient antérieurement dévolues.

La partie adverse n'aborde plus la question de la recevabilité du recours dans son dernier mémoire.

IV.2. Appréciation

Le procès-verbal du conseil de direction du 5 janvier 2021 indique que cette instance « décide d'entendre [le requérant], accompagné de la personne de son choix, le mercredi 6 janvier à 14h via *teams*, à propos de son intention de prendre une décision de mutation d'office vers la direction technique ». Aucune décision susceptible de recours n'est donc prise à cette date, ce procès-verbal ne constituant qu'une proposition de mutation du requérant alors que la décision qui lui fait grief, soit le deuxième objet du recours, n'est formellement prise que le 7 janvier suivant.

La référence, dans le mémoire en réplique, à la note du 17 décembre 2020 est sans lien avec la recevabilité du premier acte attaqué, suggérant que ce devait même être à cette date que la décision de le muter d'office aurait été adoptée. Or, outre qu'étonnamment, le requérant n'en sollicite pas l'annulation par le biais d'une extension de l'objet du recours, il ne s'agit à nouveau et en tout état de cause, que d'une proposition de décision au conseil de direction et non d'un acte susceptible de recours.

Le recours est irrecevable en ce qu'il est dirigé contre le premier acte attaqué.

Quant au troisième acte attaqué, la partie adverse relève à juste titre qu'il est inexistant. En effet, en réponse à la demande du greffe du Conseil d'État de lui communiquer les coordonnées du bénéficiaire du troisième acte attaqué, elle a répondu n'avoir pas procédé à la désignation d'un remplaçant pour le poste

anciennement occupé par le requérant. La circonstance que de nouveaux agents recrutés entre-temps exercent les tâches qui lui étaient dévolues antérieurement ne change pas ce constat, le requérant ne soutenant ni *a fortiori* ne démontrant que ces agents auraient été désignés dans la fonction de garde des voies navigables qu'il occupait précédemment.

Le recours est irrecevable en ce qu'il est dirigé contre le troisième acte attaqué.

Sur la recevabilité du deuxième acte attaqué, il est de jurisprudence constante qu'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.

En l'espèce, il n'est pas contestable que le deuxième acte attaqué ne résulte pas d'une réorganisation du service qui aurait impliqué le redéploiement d'agents dans d'autres fonctions, mais bien d'une mesure adoptée en raison du comportement du requérant. La motivation de cet acte qui mentionne la volonté de « mettre fin à la situation de souffrance au travail » et une « absence de confiance réciproque » entre lui, le capitaine de port et le chef du personnel opérationnel ne modifie pas cette analyse. En effet, du fait de la plainte formelle du requérant auprès de *Cohezio*, ces deux derniers, qui étaient visées par cette plainte, ont indiqué, lors de leur audition des 3 et 4 décembre 2021, s'être sentis respectivement « attaqué » ou « personnellement préjudic[ié] ». Le premier a également souligné « le caractère pernicieux de l'intéressé qui stimule (même en étant absent pour maladie) quelques collègues afin de remettre en cause l'autorité [du second]. Il rappelle le refus constant [du requérant] de porter le nouvel uniforme et d'autres faits qui démontrent un comportement inadéquat de l'intéressé (contrôle des horaires de tous *etc...*). [II] explique que [le requérant] considère et n'hésite pas à le dire que des collègues qui acceptent des changements de *plannings* sont des “traîtres□ trop proches de la

hiérarchie ». Le chef du personnel opérationnel le qualifie, à son tour, de « nuisible ». À la lumière de ces éléments, il apparaît que l'acte attaqué a bien été adopté en raison du comportement du requérant.

Il résulte également de l'acte attaqué que si le requérant conserve son grade et son échelle de traitement, cette décision engendre des changements importants dans sa manière de servir. Il doit, en effet, quitter une fonction qu'il occupait depuis plus de vingt ans pour une fonction sans rapport avec la précédente. Il se voit ainsi priver de tout ce qui fait l'essence même de son ancienne fonction, à savoir la gestion des voies navigables, dont la spécificité induit qu'il se voit également dépourvu de prérogatives inhérentes à cette fonction, tels le fait de manœuvrer et d'inspecter les « ouvrages d'art » (écluses et ponts), de contrôler et gérer des niveaux d'eau ou de percevoir des droits de navigation. Les différences par rapport à ses nouvelles fonctions de « *containerpark manager* et responsable de la propreté du site TER et du *Port Business Park* » sont à ce point substantielles que la deuxième condition pour que cet acte soit susceptible de recours est remplie.

Le recours est recevable en ce qu'il est dirigé contre le deuxième acte attaqué.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation des articles 279 à 309 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale' (ci-après : le statut), du principe de bonne administration *audi alteram partem*, de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du défaut de fondement légal valable en droit et en fait, de l'erreur de motifs en fait et en droit, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir.

Il fait valoir que le procès-verbal de la réunion du 6 janvier 2021 mentionne que « la seule alternative envisageable, à savoir ne plus dépendre du capitaine et du CPO. Cette piste a été exprimée à *Cohezio* qui partageait l'impossibilité de toute collaboration future ». Il soutient que ce n'est pas la position de *Cohezio* qui mentionnait toute une série de recommandations individuelles vis-à-vis des trois membres du personnel concernés et laissait la possibilité à la partie adverse d'envisager toute mesure utile, y compris dans le cadre d'une conciliation. Il

estime que la partie adverse n'a à aucun moment envisagé une autre mesure que celle de le muter d'office. Il ajoute que sa saisine de *Cohezio* a de tout temps été remise en cause par la partie adverse qui a toujours estimé qu'il aurait d'abord dû envisager d'autres voies, sans toutefois vérifier si tel n'avait pas été le cas. Il expose que si *Cohezio* avait estimé que sa saisine était prématurée ou que d'autres pistes de solution devaient préalablement être envisagées, il n'aurait pas manqué de ne pas accepter la demande d'intervention psychosociale formelle, comme la loi du 4 août 1994 [lire : loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail'] le lui permet. Il répète que sa saisine a été critiquée et remise en cause par la partie adverse dans ses deux communiqués aux membres du personnel et dans le procès-verbal de la réunion du 6 janvier 2021. Il fait encore valoir un contexte factuel global dans lequel il a fait pour la première fois l'objet de feuillets de constatation de faits à charge en février et août 2020 pour lesquels il s'est justifié. Il incrimine encore la publicité qui a été donnée à la mesure de mutation, notamment via le communiqué du 18 janvier 2021 qui laisse présumer qu'il serait fautif, qu'il aurait abusé du droit de saisir le conseiller en prévention, que la mesure de mutation serait dès lors la seule issue possible pour les parties. Il déduit de ce qui précède qu'il a été puni du fait d'avoir saisi le conseiller en prévention d'une demande d'intervention psycho-sociale formelle. Il conclut que la mesure litigieuse constitue une sanction disciplinaire qui n'a, dès lors, pas été adoptée dans le respect des règles de procédure disciplinaire fixées par les articles 279 à 309 du statut ni par l'autorité compétente et s'apparente à la sanction du déplacement disciplinaire.

Dans son mémoire en réplique, il soutient que la violation du principe *audi alteram partem*, l'absence de fondement légal valable, la violation de la loi du 29 juillet 1991 et l'incompétence de l'auteur de l'acte doivent être lus en combinaison avec la violation, respectivement, des articles 289 et 292, 286 et 288, 292 et 306, et 306 du statut. Il répète qu'à aucun moment, le conseiller en prévention de *Cohezio* n'a imposé une mesure de mutation ou de changement de son affectation. Il estime que le fait que deux membres du personnel déclarent ne plus être capables de lui faire confiance ni de collaborer avec lui est insuffisant pour justifier la mesure litigieuse au regard des obligations imposées par la loi du 4 août 1996. Il ajoute qu'il appartient à l'employeur de résoudre les différends éventuels et qu'en l'espèce, la partie adverse n'a rien tenté si ce n'est le muter. Il soutient n'avoir jamais réfuté le travail effectué par *Cohezio* mais contesté les réponses de ses supérieurs hiérarchiques aux questions que cette société leur a posées et qui, selon lui, ont faussé les conclusions de son rapport. Il conteste avoir perdu leur confiance, au motif qu'il n'a jamais démérité professionnellement et que rien ne lui a jamais été reproché dans l'exercice effectif de ses fonctions. Il insiste sur le fait que la mesure attaquée est la conséquence de sa plainte interprétée par sa hiérarchie comme étant

une agression, une humiliation professionnelle et une atteinte à leur autorité. Il en déduit que la mesure litigieuse est une mesure de représailles.

Dans son dernier mémoire, il renvoie aux écrits de la procédure.

V.2. *Appréciation*

Selon la jurisprudence du Conseil d'État, le moyen, au sens de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui suppose qu'à peine d'irrecevabilité, il comporte à tout le moins l'indication des dispositions légales ou réglementaires qui auraient été violées, ainsi que l'indication de la manière dont elles auraient été méconnues.

En l'espèce, le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation du principe de bonne administration *audi alteram partem*, du défaut de fondement légal valable en droit et en fait, de l'erreur de motifs en fait et en droit, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir. Le requérant n'indique, en effet, nullement en quoi ces règles et principe seraient violés.

En outre, dans la mesure où il soutient, à l'appui de son moyen, que le deuxième acte attaqué constitue une sanction disciplinaire déguisée, le principe général *audi alteram partem* est irrecevable puisque seul celui du respect des droits de la défense devrait trouver à s'appliquer dans ce cas.

Le moyen n'est donc recevable qu'en ce qu'il est pris de la violation des articles 279 à 309 du statut.

Sur le fond, il est de jurisprudence constante que le caractère disciplinaire ou non d'une mesure s'apprécie en tenant compte de la teneur de l'acte, des circonstances dans lesquelles il est adopté, de ce que le comportement de l'agent est ou non qualifié de fautif, de l'intention manifestée ou non de punir un tel comportement et des incidences sur son statut administratif et pécuniaire.

En l'espèce, s'il est indéniable que la plainte du requérant à *Cohesio* a particulièrement déplu à sa hiérarchie qui l'a fait savoir très largement au sein du Port et que cette plainte a cristallisé voire amplifié les mauvaises relations du

requérant avec ses deux chefs directs, s'il peut également apparaître aux yeux du requérant que la partie adverse a choisi la solution de facilité en l'écartant de son service afin de mettre fin aux tensions entre les protagonistes, il n'en demeure pas moins que rien dans les pièces produites par les parties ne permet d'affirmer qu'elle constitue une sanction à son encontre, adoptée en vue de le punir.

En effet, en dépit des éléments à l'origine de l'adoption du deuxième acte attaqué, il est notamment motivé par la volonté de « mettre fin à la situation de souffrance au travail » et une « absence de confiance réciproque », ce qui n'est pas incompatible. Le procès-verbal du conseil de direction du 7 janvier 2021 souligne en ce sens « qu'aucune collaboration future n'est envisageable » et « que la mutation d'office immédiate est justifiée par les nécessités et les besoins du service », le requérant n'ayant à l'avenir « plus de contact avec [le capitaine de port et le chef du personnel opérationnel], ce qui mettra un terme à la situation de souffrance au travail des protagonistes ». Le requérant ne démontre, par ailleurs, pas que sa nouvelle fonction serait dévalorisante, constituerait une voie sans issue ou l'empêcherait de valoriser les examens qu'il a réussis. Il n'établit pas davantage qu'elle constituerait une régression professionnelle, sa nouvelle fonction dut-elle être substantiellement différente de celle qu'il exerçait antérieurement.

Il en résulte que le moyen est partiellement irrecevable et non fondé pour le surplus.

Partant, il y a lieu de rouvrir les débats afin de permettre au membre de l'auditorat, désigné par l'auditeur général adjoint, d'examiner les autres moyens.

**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 la cause.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le 3 mai 2022, 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