

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 254.096 du 23 juin 2022

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

Un arrêt n° 251.470 du 14 septembre 2021 a rouvert les débats, chargé le membre de l'auditorat désigné par Monsieur l'auditeur général adjoint de poursuivre l'instruction de l'affaire et de rédiger un rapport complémentaire et a réservé les dépens. Il a été notifié aux parties.

M^{me} Valérie Michiels, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport complémentaire sur la base de l'article 13 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 9 mai 2022, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 juin 2022.

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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 251.470 précité.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen « de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, plus particulièrement ses articles 2 et 3, du défaut de motivation et de motifs pertinents, adéquats, et légalement admissibles, de la violation des principes généraux de bonne administration, en ce compris du principe d'impartialité, d'équitable procédure, du devoir de minutie, de l'obligation d'un exercice effectif de son pouvoir d'appréciation par l'autorité compétente, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir ».

À l'appui d'une première branche, il fait valoir, en substance, que l'autorité ne présente pas les garanties d'impartialité requises. Il fustige l'attitude adoptée par C. R., qui est son supérieur hiérarchique n+3, dont l'opinion à son égard

serait dépourvue de l'objectivité, de la neutralité et de l'impartialité requises. Il rappelle que C. R. est à l'origine de nombreuses mesures prises à son encontre, en ce compris la décision litigieuse, mais également de l'analyse de risques servant de fondement à l'acte attaqué et la double sanction finalement retirée par la partie adverse dans le cadre de l'affaire G/A.226.150/VIII-10.944. Il énumère ensuite les éléments suivants : la plainte avec constitution de partie civile qu'il a déposée à l'encontre de C. R. en février 2019 pour des faits de janvier 2017 ; le fait que C. R. a souvent pris l'initiative de répondre aux courriels qu'il adressait à ses supérieurs hiérarchiques en leur lieu et place ; la circonstance que C. R. n'a pas contesté son courriel du 20 mai 2019 par lequel il l'informait que ses supérieurs L. H. et S. W. lui avaient confirmé souhaiter sa réintégration mais que C. R. s'y opposait. Il dénonce également une instrumentalisation du rapport du *Corporate Prevention Service* (en abrégé : CPS), lequel ne peut servir selon lui de fondement à son déplacement, ainsi que le fait que l'acte attaqué se base sur une analyse de risques établie par C. R. et confirme une mesure de déplacement initiée et choisie par ce dernier alors qu'il ne revêt pas les garanties d'impartialité requises. Il estime qu'à tout le moins un doute raisonnable existe quant à l'absence de parti pris de C. R.

À l'appui d'une seconde branche, il fait valoir que l'absence d'impartialité de C. R. a pour conséquence que celui-ci fonde la nécessité de son déplacement du 16 juillet 2018, puis l'analyse de risques et la proposition du 25 juin 2019 à HR Rail de le muter sur des motifs faux, non établis ou dépourvus de pertinence, sur lesquels repose l'acte attaqué. Dans une première sous-branche, il relève que les faits de violence sur lesquels se fonde l'acte attaqué ne sont pas établis car, d'une part, la partie adverse ne dépose aucun élément qui permettrait d'accréditer la véracité d'un réel risque de violence sur lui, comme par exemple une plainte déposée à son encontre, et que, d'autre part, il n'a pas lui-même non plus fait l'objet d'une agression. Il critique ensuite l'avis émis le 18 septembre 2018 par le CPS, estimant que l'analyse qu'il contient est imprécise, incomplète et donc insuffisante pour justifier la mesure retenue par la partie adverse. Il souligne que cet avis met en évidence les tensions entre deux clans, de sorte que son simple déplacement ne peut suffire à apaiser la situation, d'autant que la description de la situation par le CPS est, selon lui, biaisée au vu des attestations de ses collègues ne voyant aucun inconvénient à continuer à travailler avec lui. Il relève par ailleurs que l'avis du CPS date du 18 septembre 2018 et que l'analyse de risques effectuée par C. R. date du 19 mai 2019 et évoque certaines rancœurs à apaiser, se fondant sur l'analyse du CPS. Il fait valoir à cet égard que le sous-chef de secteur a été admis à la pension au 1^{er} janvier 2019, de sorte que les tensions ont manifestement dû diminuer, d'autant que le nouveau sous-chef de secteur n'a aucun grief à son égard et ne voit aucun inconvénient à travailler avec lui. Il en déduit que l'acte attaqué se

fonde sur des données qui ne sont plus actuelles, le contexte humain ayant évolué, et reproche à la partie adverse de s'être contentée d'une motivation par référence sans procéder à un exercice effectif de son pouvoir d'appréciation. Il relève également que tous les travailleurs ne partagent pas le ressenti présenté par l'avis du CPS et l'analyse de C.R. Il en veut pour preuve une pétition qui a été signée en sa faveur par 13 de ses collègues, sur 19. Selon lui, il est ainsi établi que la partie adverse n'a tenu compte que des éléments à charge et non à décharge et qu'elle aurait à tout le moins dû prendre en compte les agissements et abus de pouvoir de la ligne hiérarchique tels que l'affichage aux valves syndicales d'une note dégradante à son égard et son confinement à l'exécution de tâches subalternes, voire dégradantes car ne relevant pas de son grade (le nettoyage des cunettes). Dans une deuxième sous-branche, il fait valoir que la conclusion du rapport d'investigation d'HR Rail au sujet de la plainte que son syndicat a déposée est manifestement erronée et il rappelle que C. R. se fonde sur ce rapport pour stigmatiser le fait que ses plaintes étaient infondées. Il indique tout d'abord que les témoins qu'il a proposés n'ont pas tous été entendus et, ensuite, il reproduit la conclusion du rapport d'investigation et constate qu'il est contradictoire de conclure qu'aucun document destiné à lui nuire n'a été rédigé et présenté aux agents de la base dite « du Coucou » tout en reconnaissant l'existence d'une procuration pour une représentation syndicale pour évoquer les problèmes relationnels avec lui au nom des agents de sa brigade, document que tout le personnel a refusé de signer. Ainsi, contrairement à la conclusion de l'enquête, il estime que les faits dénoncés par la plainte du syndicat sont établis et il ajoute que fonder l'acte attaqué en se référant à ses propres plaintes infondées revient à le faire reposer sur des motifs erronés. Il rappelle qu'il a appris, depuis lors, la désignation de F. H. pour une autre « Area » depuis le 10 février 2020 (avec mutation définitive prévue pour le 1^{er} mai 2020) et qu'il se réserve le droit de développer ses arguments au vu des explications qui seront apportées par la partie adverse pour justifier cette mutation. Il ajoute qu'en tout état de cause, l'acte attaqué étant motivé par les risques psycho-sociaux liés à la plainte déposée par METISP-Protect, laquelle visait F. H., il lui semble que la personne justifiant l'existence de ces risques ayant été mutée, l'acte attaqué ne présente plus de fondement valable. Dans une troisième sous-branche, il fait valoir que l'acte attaqué est constitutif d'une sanction disciplinaire déguisée, tel qu'il l'a exposé dans le cadre de l'examen de la recevabilité du recours. Il en déduit qu'il doit être analysé comme un déplacement disciplinaire, de sorte qu'il devait pouvoir contester cette mesure devant le Conseil d'appel, en application de l'article 2 du Chapitre XIV « Statut du personnel », que son recours à l'égard de la décision du 2 juillet 2019 devait être déclaré recevable, et que l'acte attaqué n'est donc pas adéquatement motivé à cet égard.

Dans son mémoire en réplique, quant à la première branche, il estime avoir démontré dans sa requête que l'opinion de C. R. à son égard est dépourvue de l'objectivité, de la neutralité et de l'impartialité requises. Il renvoie également au témoignage de C. P., conseillère qualité de l'*area CE* au sujet des faits de novembre 2017, qui est, selon lui, plus qu'éclairant quant aux intentions de C. R. à son égard.

Concernant la seconde branche, il réplique que si la légalité d'un acte s'apprécie au moment de son adoption, il est d'autant plus important que la motivation soit circonstanciée. Or, fait-il valoir, en invoquant un contexte de risques psycho-sociaux sans autre détail, la partie adverse adopte une motivation qui l'empêchera toujours de revenir sur son ancien siège, quand bien même sa présence n'y poserait plus le moindre problème. C'est, selon lui, également la raison pour laquelle il critique l'acte attaqué en ce qu'il ne prend aucunement en compte le fait que certains travailleurs ne partagent pas le ressenti présenté par l'avis du CPS et l'analyse de C. R., d'autant que ces travailleurs existent au vu des témoignages déposés en ce sens. Il maintient que la partie adverse n'a tenu compte des éléments qu'à charge et non à décharge. Il explique que les risques psycho-sociaux ne furent analysés qu'à sa charge, sans chercher à vérifier à quel point ses collègues l'apprécient ou à quel point le conflit pourrait être lié à quelqu'un d'autre que lui. Il rappelle que l'acte attaqué a été adopté un an après le rapport du CPS et quatre mois après l'analyse de risques de sorte qu'une simple motivation par référence à une situation qui n'était plus d'actualité, voire qui n'évoluait pas alors même qu'il n'était plus présent sur les lieux litigieux, aurait dû amener la partie adverse à exercer son pouvoir d'appréciation de manière circonstanciée et effective.

Il renvoie à sa requête pour le surplus.

Dans son dernier mémoire, quant à la première branche du moyen, il indique que si la partie adverse insiste sur le fait que C. R. n'était pas au courant de la plainte pénale déposée à son encontre au moment où il est intervenu, il maintient l'en avoir informé lors de l'entretien du 25 juin 2019 et qu'en tout état de cause, le dépôt de la plainte au pénal doit être prise en compte dans le « contexte conflictuel », ainsi que le relève l'auditeur dans son rapport. Il soutient également que le rôle prédominant joué par C. R. dans l'adoption de l'acte attaqué, qui est à l'origine d'une des enquêtes servant de fondement à l'acte attaqué, a pour conséquence que la partialité dont ce dernier a fait preuve ne peut être couverte par les interventions ultérieures de N. V. W. et P. H. Il rappelle également, tel qu'il le signalait dans sa requête, que le 30 juin 2016, en sa qualité de délégué syndical, il a demandé au nom du personnel de la base de Brugellette, une analyse psychosociale au sein de la base dite « du Coucou », laquelle fut acceptée par C. R. qui n'a

néanmoins jamais convoqué le CPPT à cette fin, de sorte qu'elle n'a pu avoir lieu. Enfin il allègue qu'au contraire de ce qu'affirme la partie adverse, le fait qu'une première sanction disciplinaire, dont C. R. est à l'origine, a fait l'objet d'un retrait participe du contexte permettant de conclure à l'absence d'impartialité requise dans son chef.

Au sujet de la seconde branche du moyen, il renvoie à ses écrits antérieurs ainsi qu'au rapport de l'auditeur mais souhaite néanmoins faire valoir qu'en réponse au dernier mémoire complémentaire de la partie adverse qui considère que le défaut de motivation retenu par l'auditeur (« le dossier n'établirait pas que les tensions existantes se cristalliseraient sur la personne du requérant ») n'était pas soulevé explicitement par le requérant à l'appui de sa requête, de sorte qu'il ne pourrait être retenu, ce grief figure bien dans ses écrits de procédure, car plusieurs pages qui y sont consacrées peuvent difficilement être interprétées autrement et qu'en page 27 de sa requête, il indique que « l'avis mettant en évidence les tensions entre deux clans, [son] simple déplacement / mutation [...] ne peut donc suffire à apaiser la situation d'autant que la description de la situation par le CPS est biaisée au vu des attestations [de ses] collègues [...] ne voyant aucun inconvénient à continuer à travailler avec lui. Cet avis ne peut donc constituer un juste motif sur lequel fonder [sa] mutation [...] ». Il en déduit que, ce faisant, il ne se contente pas de critiquer les analyses contenues dans les rapports mais souligne que si les tensions existent entre deux clans, elles ne peuvent justifier que lui seul soit l'objet d'une mesure puisque, par essence, il n'est pas au centre des tensions ou de leur existence. Il conclut qu'en tout état de cause, au vu des nombreux autres griefs soulevés, le défaut de motivation est avéré.

IV.2. Appréciation

IV.2.1. Quant à la première branche

Le principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, implique que les personnes ou les organes collégiaux appelés à intervenir dans une décision relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. Il s'applique à tout organe de l'administration active, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision. Il suffit, pour qu'il soit violé, qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez l'agent un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Il y a lieu en outre de distinguer l'impartialité subjective, qui s'apprécie au regard du comportement personnel d'un acteur de la procédure administrative et au regard de l'intérêt personnel que ce

dernier pourrait avoir quant à l'issue de la procédure, et l'impartialité objective, qui exige que la procédure présente suffisamment de garanties pour exclure des appréhensions légitimes à l'égard de l'autorité elle-même. À cet égard, ce principe ne s'applique toutefois que dans la mesure où il se concilie avec la structure de l'administration active.

Le fait qu'un supérieur hiérarchique établisse un rapport relatif au comportement d'un de ses agents et à destination de ses propres supérieurs et qu'il propose qu'une mesure d'ordre soit prise concernant cet agent ne peut en soi être l'indice d'une violation du principe d'impartialité dans le chef de ce supérieur hiérarchique. Sous peine de rendre toute autorité hiérarchique impossible, la circonstance qu'un supérieur hiérarchique ait, dans une période antérieure à l'établissement d'un tel rapport, déjà adressé des reproches à son subordonné ou pris des décisions qui lui sont défavorables, ne justifie pas davantage un soupçon de partialité dans son chef. Une violation du principe d'impartialité ne peut résulter du comportement de ce supérieur hiérarchique que s'il apparaît que dans l'établissement de ce rapport et dans sa proposition de mesure, il a fait une présentation subjective des faits qui trahit un parti pris à l'encontre de l'agent, de telle sorte que l'autorité chargée de prendre la décision n'a pas pu se prononcer en toute objectivité, même après avoir entendu l'agent poursuivi dans ses moyens de défense.

En l'espèce, il convient d'emblée de constater que le requérant ne fait valoir des soupçons de partialité subjective ni à l'égard de l'auteur de l'acte attaqué, à savoir P. H., ni à l'égard de N. V. W. qui, en tant que *Director HR & Organisation* d'Infrabel, a établi une proposition de mesure de mutation par nécessité du service.

Le requérant invoque le manque d'impartialité de son supérieur hiérarchique C. R., qui est l'auteur d'une note intitulée « Risques psychosociaux à la Base LGV Le Coucou », datée du 16 mai 2019, et qui lui a indiqué par un courriel du 25 juin 2019 qu'il avait décidé de proposer à HR Rail de le déplacer par mesure d'ordre.

Pour fonder son soupçon de partialité, le requérant invoque tout d'abord une plainte avec constitution de partie civile qu'il aurait déposée à l'encontre de C. R. en février 2019 pour des faits de janvier 2017. Il renvoie à cet égard à un courrier du parquet de Bruxelles lui indiquant le nom du juge chargé de l'instruction de l'affaire. Une plainte qu'il a lui-même déposée ne peut valoir preuve que C. R. peut être soupçonné de partialité à son égard, et ce d'autant plus qu'il n'est pas démontré que C. R. était au courant de cette plainte. À l'occasion de son mémoire en réplique,

il fournit un témoignage, daté du 27 septembre 2020, de C. P., se présentant comme « conseillère qualité de l'*Area CE* », et selon laquelle C. R. lui aurait enjoint de faire, à l'occasion de faits s'étant produits dans la nuit du 15 au 16 novembre 2017, des rapports à sa charge en vue de le « mettre à mal ». Ce seul témoignage, outre qu'il est fourni tardivement, ne peut suffire à suspecter C. R. de partialité.

Le requérant évoque ensuite le fait que C. R. « a souvent pris l'initiative de répondre aux courriels qu'[il] adressait à ses supérieurs hiérarchiques en leur lieu et place ». Bien que le requérant utilise le mot « souvent », il ne donne que deux exemples. Dans le premier, il s'agit d'un courriel dans lequel il demande « une réponse motivée de la part de [sa] ligne hiérarchique » quant au déplacement au service « Bâtiments et ouvrages d'art » dont il a fait l'objet. Dès lors que C. R. fait partie de la ligne hiérarchique du requérant, et était en copie du courriel en question, on n'aperçoit pas en quoi le fait qu'il y réponde serait révélateur d'une quelconque partialité. Dans le second exemple, il s'agit d'un courriel par lequel le requérant demande la raison pour laquelle il est encore éloigné du service « Voies » et qui évoque une réunion entre le destinataire du courriel, C. R. et le service CPS. La circonstance que C. R., qui est également en copie du mail, y réponde, n'est pas davantage un indice de partialité dans son chef.

Le requérant fait valoir également le fait que C. R. n'aurait pas contesté un de ses courriels « par lequel il l'informait que ses supérieurs L. H. et S. W. lui avaient confirmé souhaiter sa réintégration mais que [C. R.] s'y opposait ». Le courriel en question, daté du 20 mai 2019, fait suite à un courriel de C. R. du 9 mai 2019, dans lequel ce dernier l'invitait à se présenter à son bureau le 28 mai 2019 « afin d'aborder [son] avenir au sein de l'*area CE* et solutionner durablement les problèmes mis en évidence par CPS de manière autonome et totalement indépendante de la ligne hiérarchique ». Il ne peut donc être reproché à C. R. de ne pas avoir répondu au courriel du requérant du 20 mai, puisqu'un entretien en lien avec le contenu de ce courriel était prévu, entretien que le requérant demandait d'ailleurs dans ce courriel de reporter pour que son avocat puisse y participer.

Enfin, la circonstance qu'à la suite de la plainte adressée le 22 avril 2018 à l'administrateur délégué d'Infrabel par le vice-président du syndicat dont le requérant est le président pour des prétendus « agissements vexatoires et discriminants » de collègues du requérant envers ce dernier, plainte jugée infondée, après enquête par le service Investigation d'HR Rail, le requérant a vu ses tâches modifiées le 16 juillet 2018 (« éloignement du service voies et [...] transfert vers le service Bâtiment et ouvrage d'art ») et que cette mesure est justifiée par C. R. comme suit :

« 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 soutiens 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.

[...] ».

ne traduit pas davantage un manque d'impartialité dans le chef de ce supérieur hiérarchique du requérant. En effet, d'une part, il est raisonnable qu'un supérieur qui est confronté à des tensions au sein d'un service, tensions qui se concrétisent par une plainte pour agissements vexatoires introduite au nom d'un agent à l'encontre de collègues, prenne une mesure de transfert de service de l'agent en question si la plainte est jugée infondée, sans que cela ne traduise un manque d'objectivité dans le chef de ce supérieur hiérarchique. D'autre part, le fait que ce même supérieur adopte un ton autoritaire en indiquant qu'il compte sur l'attitude constructive de chacun pour ne pas devoir prendre une autre mesure qui serait justifiée par l'intérêt du service ne va pas au-delà de ce que permet l'exercice objectif d'une autorité hiérarchique et ne constitue pas un préjugé de la mesure qui serait adoptée ultérieurement le cas échéant.

La première branche n'est pas fondée.

IV.2.2. Quant à la seconde branche

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate,

et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité administrative ne donne pas les motifs de ses motifs. Enfin, l'obligation de motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991 suppose, en principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même. Il est toutefois admis que la motivation soit faite par référence à un autre document pour autant, soit que la substance du document référé soit rapportée dans l'acte, soit que le destinataire ait eu connaissance de ce document au plus tard au moment où l'acte lui est notifié.

Il ressort de la motivation de l'acte attaqué que ce sont les « nombreuses tensions entre le requérant et ses collègues au sein de l'atelier de Brugelette » qui ont justifié la mutation attaquée. Ce motif se fonde sur deux analyses de risques psychosociaux consécutives, l'une réalisée par le CPS le 18 septembre 2018, et la seconde réalisée par C. R. le 16 mai 2019.

Le requérant soutient que ces analyses ne sont pas fondées car les faits de violence qui y sont évoqués ne sont pas établis par ces rapports.

S'agissant de l'avis du CPS, il y a lieu de relever d'une part qu'il n'y est pas fait mention de faits de violence mais qu'il y est indiqué notamment une rupture de confiance et 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. D'autre part, même si cet avis indique que les risques mentionnés « expriment la perception de plusieurs travailleurs » et qu'« il est possible que tous les travailleurs ne souffrent pas de cette situation de travail », il expose néanmoins que la « rupture de confiance » « est liée à l'enquête menée par H-HR sur base des faits énoncés par l'un des deux clans » et il ressort du propre dossier du requérant que le vice-président du syndicat dont il est le président a écrit à l'administrateur délégué d'Infrabel pour se plaindre qu'un document visant à lui nuire aurait circulé au sein du service à l'initiative de deux de ses collègues. Or l'enquête menée à la suite de cette lettre n'a pas conclu qu'un tel document aurait effectivement existé et le requérant ne démontre pas que les conclusions de cette enquête seraient erronées. La conclusion de cette enquête est en effet que « tous les agents sont unanimes quant au fait qu'une pré-réunion (discussion) s'est déroulée le

20 avril dans le bureau de [F. H.] afin d'obtenir l'aval des techniciens (en prestation de nuit le 23/04) pour que [P. B.] parle en leurs noms des problèmes relationnels rencontrés [avec le requérant] », aval qui aurait été refusé « si bien qu'aucun document écrit n'a dû finalement être rédigé » et « qu'aucun document visant à nuire [au requérant] n'a été rédigé et n'a circulé au sein du personnel de la base du Coucou ». Contrairement à ce que soutient le requérant, ces conclusions ne sont nullement contradictoires. La circonstance que certaines personnes n'auraient pas été entendues ne suffit en outre pas à infirmer les conclusions du rapport. Il n'est donc pas démontré que l'avis du CPS, qui indique qu'« il semblerait que la situation relationnelle sur le site du Coucou se soit davantage accentuée à la suite d'une enquête menée par H-HR Investigation dans le courant des mois de mai-juin 2018 », résulterait d'informations erronées, ni que l'acte attaqué ne serait pas adéquatement motivé en se fondant sur ce rapport pour estimer que de nombreuses tensions existaient entre le requérant et ses collègues.

S'agissant de la seconde analyse des risques, réalisée par C. R. et adressée à N. V. W., elle rappelle l'élément de contexte qui vient d'être évoqué, mais reste pour le surplus assez vague en ce qui concerne le requérant puisqu'après avoir rappelé les conclusions du CPS, elle indique que la ligne hiérarchique « a cherché des solutions adaptées aux attentes de chacun » sans préciser lesquelles, « confirme l'existence des risque identifiés » et « constate que les relations interpersonnelles entre certains collaborateurs ont atteint un niveau conflictuel tel qu'un parcours de médiation/conciliation est devenu inenvisageable », sans autre précision, et conclut que « l'évaluation des mesures mises en place localement à ce jour laisse conclure qu'elles n'ont pas permis de réduire sensiblement les risques mis à jour par CPS et que d'autres mesures s'avèrent nécessaires ». Dès lors que la seule mesure dont le dossier administratif fait état est le changement d'affectation du requérant du service « Voies » vers le service « Bâtiments et ouvrages d'art », ce rapport ne permet pas de comprendre en quoi il s'avère nécessaire de prendre une autre mesure à son égard, à savoir un déplacement par mesure d'ordre.

La « proposition de mutation par nécessité de service » de N.V.W fait toutefois état également, d'une part, de ce que « le 8 août 2018, suite à ce déplacement temporaire, [le requérant] écrivait par l'intermédiaire de son conseil que les tâches qui lui [étaient] confiées ne correspondaient pas à ses compétences » et, d'autre part, « qu'il y a un poste vacant de technicien principal travaux au sein de l'*area CE* à Bruxelles-Petite Île » et qu'« il est envisagé d'affecter [le requérant] au renouvellement des voies ce qui correspond pleinement à ses compétences professionnelles ». Si « 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 psychosociaux identifiés au sein de l'atelier de Brugelette », la proposition de N. V. W. est toutefois également motivée par le souci d'affecter le requérant dans une fonction qui correspond mieux à ses compétences que celle qui lui avait été attribuée en juillet 2018.

L'acte attaqué confirme cette double motivation puisqu'elle indique ce qui suit :

« 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 principales travaux au sein de l'*area CE* à Bruxelles-Petite île. Affecter M. Benyaich au renouvellement de voies correspond pleinement à ses compétences professionnelles ».

Il y a eu lieu de rappeler en outre qu'en vertu de la loi du changement, l'autorité peut modifier les attributions de ses agents et les modalités d'exercice de leurs fonctions lorsque l'intérêt du service le requiert. Elle dispose à cet égard d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire et il n'appartient pas au Conseil d'État de se substituer à l'administration dans l'appréciation de ce qui relève de l'intérêt du service. Il lui appartient seulement de vérifier que les décisions qu'elle adopte sont adéquatement motivées et qu'elles ne reposent pas sur une erreur manifeste d'appréciation. Il résulte de l'examen qui précède de la motivation de l'acte attaqué et du dossier administratif que l'autorité a pu considérer sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation que des tensions existaient entre le requérant et ses collègues et que l'intérêt du service nécessitait qu'il soit muté dans un autre service. Le requérant soutient que les tensions se sont apaisées et que les analyses des risques psycho-sociaux n'étaient plus d'actualité au moment de l'adoption de l'acte attaqué. Les éléments qu'il invoque à cet égard (départ à la pension d'un sous-chef de secteur visé par la plainte du syndicat dont il est le président, témoignages de collègues en sa faveur) ne permettent pas de conclure que l'autorité aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant l'existence et la permanence de tensions au sein du service et en considérant que sa mutation était une mesure adéquate à prendre dans l'intérêt du service.

Au surplus, dans sa requête, le requérant dénonce plusieurs faits ou comportements qu'il impute à ses supérieurs hiérarchiques, pour soutenir que la mesure d'ordre attaquée est « liée à son activité syndicale et adoptée à titre de représailles/sanction disciplinaire déguisée à son encontre » et reproche à la partie adverse de n'avoir « tenu compte des éléments qu'à charge et non à décharge ». Il fait état d'une plainte avec constitution de partie civile qu'il a déposée en octobre

2018 à l'encontre de collègues, membre d'un syndicat « concurrent » et de plusieurs membres de sa ligne hiérarchique. Or les faits qu'ils dénoncent, d'une part, sont plutôt de nature à démontrer la réalité des « nombreuses tensions » relevées par l'acte attaqué et leur persistance après l'avis du CPS de septembre 2018 et, d'autre part, ne permettent pas de conclure que l'acte attaqué est une sanction disciplinaire déguisée.

La motivation de l'acte attaqué ne révèle aucune intention de punir le requérant dans le chef de son auteur, même si le déplacement par mesure d'ordre qu'il implique a pu faire grief, ainsi que l'a jugé l'arrêt n° 251.470 précité. L'affectation de l'agent dans son nouveau poste correspond à son grade de technicien principal, comme le relève la partie adverse dans son mémoire en réponse sans être contredite par le requérant dans ses écrits postérieurs. À nouveau, la circonstance que des collègues et des personnes de sa ligne hiérarchique ont pu avoir un comportement qu'il juge inapproprié à son égard est de nature à démontrer la réalité des tensions existantes justifiant l'acte attaqué, et non que l'auteur de l'acte attaqué a eu la volonté de le punir.

Le moyen n'est pas fondé.

Il y a lieu de rouvrir les débats afin de permettre au membre de l'auditorat désigné par Monsieur l'auditeur général adjoint de poursuivre l'instruction du recours d'examiner les autres moyens de la requête.

**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 du dossier et de rédiger un rapport complémentaire.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le 23 juin 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