

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE
A R R Ê T

n° 261.133 du 22 octobre 2024

A. 237.241/VIII-12.047

En cause : **P.B.**,
 ayant élu domicile chez
 M^e Frédéric VAN DE GEJUCHTE, avocat,
 place de Jamblinne de Meux 41
 1030 Bruxelles,

contre :

la Caisse publique wallonne d'allocations familiales
(FAMIWAL),
 ayant élu domicile chez
 M^e Thierry ZUINEN, avocat,
 boulevard Joseph II 18
 6000 Charleroi.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 13 septembre 2022, la partie requérante demande l'annulation de « la décision du 14 juillet 2022 de la Directrice générale f. f. de la partie adverse l'écartant de ses fonctions de conseiller en prévention – chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT) ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Claudine Mertes, 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.

La partie requérante a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 26 septembre 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 18 octobre 2024 et les parties ont été informées que l'affaire sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^{es} Frédéric Van de Gejuchte et Nina Sarhane, avocats, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Thierry Zuinen, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. Le requérant est nommé à titre définitif en qualité d'assistant administratif et de conseiller en prévention de niveau 2 au sein de la partie adverse avec effet au 1^{er} janvier 2019.

2. Le 18 mai 2020, le requérant tombe malade. Son absence pour cause de maladie se prolongera jusqu'au 14 février 2021.

3. Le 15 février 2021, il reprend ses fonctions de conseiller en prévention, chargé de la direction du service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT) à mi-temps et ce jusqu'au 15 mai 2021.

4. Le 3 mars 2021, le service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT) procède, à la demande de la directrice générale faisant fonction de la partie adverse (ci-après la directrice générale f. f.), à 'un audit relatif aux missions et tâches du SIPPT'. Cet audit est suivi d'un rapport dressé le 4 mars 2021.

5. Par courrier du 24 mars 2021, la directrice générale f. f. transmet au requérant le rapport du SEPPT et lui fait savoir qu'elle entame la procédure d'écartement de sa fonction de conseiller en prévention par application des articles 17 et 5 de la loi du 20 décembre 2002 'portant protection des conseillers en prévention'.

Une demande est introduite à cet effet auprès du comité de concertation de base (CCB).

6. Le 11 mai 2021 se tient une séance du CCB au cours de laquelle est évoqué l'écartement du requérant. À la suite de cette séance, les organisations syndicales formulent une proposition commune, à savoir l'envoi par le requérant, au plus tard le lendemain de la séance, de l'ensemble des documents – complets ou incomplets – qui habituellement doivent être présentés au comité de concertation de base. Elles proposent de réunir à nouveau le comité de concertation de base la semaine suivante ou à une date ultérieure et de prendre une décision.

7. Les 18 et 19 mai 2021, il est constaté par différents membres du CCB que le requérant n'a envoyé aucun document.

8. Entre le 26 et le 31 mai 2021, le requérant transmet de nombreux documents à la directrice générale f. f., à certains membres du personnel ainsi qu'aux membres effectifs et suppléant du CCB.

9. Lors de la séance du CCB du 31 mai 2021, il est constaté que les organisations syndicales ne sont pas unanimement d'accord sur l'écartement du requérant.

La directrice générale f. f. fait part de son intention de poursuivre la procédure d'écartement à défaut d'unanimité.

10. Le 15 juin 2021, la directrice générale f. f. sollicite l'intervention du contrôle du bien-être en application de l'article 7, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 20 décembre 2002.

11. Entre le 7 juillet 2021 et le 8 octobre 2021, le service du Contrôle du Bien-être, direction du Hainaut, procède à l'audition de la directrice générale f. f., à celle de membres des organisations syndicales ainsi qu'à celle du requérant et de son conseil.

12. Le 8 novembre 2021, ce service émet l'avis suivant :

« Étant donné l'absence de conciliation et au vu des manquements dans les chefs des différentes parties, le CBE émet un avis défavorable avec réserve sur la décision de FAMIWAL d'écarter de [le requérant] de ses fonctions de conseiller en prévention.
Nous sommes d'avis de maintenir [le requérant] en tant que conseiller en prévention pour les six prochains mois en veillant à respecter les conditions reprises ci-dessous. Nous vous proposons ensuite de procéder à une réévaluation

de votre décision d'écartement en concertation avec le CCB lors de sa réunion du mois de mai 2022.

Conditions de maintien [du requérant] de ses fonctions de conseiller en prévention :

- Planifier l'organisation d'entrevues régulières entre la direction et [le requérant] à une fréquence minimale bimensuelle ;
- Faire appel au SEPPT pour une assistance spécifique d'encadrement [du requérant] dans sa fonction de conseiller en prévention ;
- Développer un système dynamique de gestion des risques avec la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle seront fixées les priorités et seront réalisés le plan global de prévention et le plan annuel d'action 2022 ;
- Planifier l'organisation de réunions mensuelles de CCB avec invitation transmise au CBE. L'agenda devra systématiquement comporter un point relatif au suivi et à l'évaluation des activités du SIPPT.

Enfin, nous attirons votre attention sur les points suivants portés à votre connaissance lors de ces rencontres :

- Nous avons été informés de l'existence des dangers psychosociaux au sein de votre organisation. Ces dangers sont notamment liés aux composantes de l'organisation du travail et des relations interpersonnelles au travail.

Nous vous demandons dès lors d'initier, sans délai, conformément à l'article I.3-1 du Code du bien-être au travail, une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux avec la participation des travailleurs et en y associant le conseiller en prévention aspects psychosociaux de votre SEPPT.

- [K. M.] exercerait des missions et des tâches de conseiller en prévention sans accord préalable du CCB sur sa désignation en tant que conseiller en prévention du SIPPT. Nous vous demandons de prendre, sans délai, les mesures nécessaires pour régulariser cette situation ».

Cet avis est porté à la connaissance du requérant par courrier du 2 décembre 2021.

13. Le 17 décembre 2021, la directrice générale f. f. décide d'écarter le requérant de ses fonctions de conseiller en prévention – chargé de la direction du SIPPT avec effet au 1^{er} janvier 2022.

14. Le 24 janvier 2022 a lieu un entretien entre la directrice générale de la partie adverse et le requérant. Au cours de cet entretien, il est proposé à celui-ci de demeurer au SIPPT en qualité d'assistant administratif au service, dans un premier temps, du SEPPT et ensuite du nouveau conseiller en prévention qui sera désigné ou être muté vers un autre service toujours en qualité d'assistant administratif.

15. Le 15 février 2022, le requérant introduit une demande de suspension de l'exécution et un recours en annulation de la décision de la directrice générale de la partie adverse du 17 décembre 2021, à la suite duquel la partie adverse retire l'acte attaqué, de telle sorte que par un arrêt n° 254.312 du 4 août 2022, le Conseil d'État constatera qu'il n'y a plus lieu de statuer, tant sur la demande de suspension que sur la requête en annulation.

16. Par un courrier du 28 avril 2022 et un courriel du 2 mai 2022, le requérant est convoqué pour être entendu le 17 mai 2022 par la directrice générale f. f.

17. Le 4 mai 2022, le conseil du requérant adresse un mail à la directrice générale f. f., mettant en cause son impartialité.

18. Le 14 mai 2022, le conseil du requérant fait savoir à directrice générale f. f. que son client est en incapacité de travail temporaire jusqu'au 20 mai 2022 inclus et qu'une nouvelle visite chez le médecin est prévue le 17 mai 2022 afin de décider si cette incapacité doit ou non être prolongée.

19. Le 17 mai 2022, la directrice générale f. f. indique au requérant que son audition est reportée au 23 mai 2022. Cette audition sera ensuite reportée au 1^{er} juin, puis au 17 juin 2022 en raison de la prolongation de l'incapacité du requérant.

20. Par courriel et courrier recommandé avec accusé de réception du 21 juin 2022, le requérant est invité à présenter ses arguments par écrit concernant la décision qui doit être prise sur son éventuel écartement de ses fonctions de conseiller en prévention.

21. Le 1^{er} juillet 2022, le conseil du requérant transmet les observations de ce dernier à la directrice générale f. f.

22. Le 14 juillet 2022, celle-ci décide à nouveau d'écarter le requérant de ses fonctions de conseiller en prévention avec effet au 14 juillet 2022.

Cette décision est notifiée le même jour au requérant par courrier recommandé avec accusé de réception.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Moyen unique

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen unique est pris de la violation du principe général de droit d'impartialité.

Le requérant estime qu'avant la mise en œuvre de la procédure de conciliation et l'adoption de l'acte attaqué, la directrice générale f. f. a clairement manifesté son souhait de ne pas poursuivre la collaboration avec lui. Il souligne que, lors de la séance du comité de concertation de base du 31 mai 2021, elle a indiqué qu'« elle ne souhait[ait] pas poursuivre la collaboration avec [lui] », qu'« elle a[vait] bien d'autres choses à superviser pour le bon fonctionnement de FAMIWAL qui ne lui permett[ai]ent pas d'assurer en plus [sa] supervision [...] » et que « cela faisait plus de deux ans que l'on tourn[ait] en rond ». Selon lui, elle avait donc un intérêt personnel à ce que la procédure d'écartement aille dans un sens déterminé, à savoir vers un écartement effectif avant même de connaître l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance. Il ajoute que la teneur de celui-ci n'aurait strictement rien changé à la position de la directrice générale f. f. de la partie adverse qui avait déjà arrêté sa position bien avant.

Il soutient que la volonté de cette fonctionnaire dirigeante de l'évincer de ses fonctions de conseiller en prévention est confirmée par les actes suivants qu'elle a posés avant même la mise en œuvre de la procédure d'écartement :

- elle a procédé au recrutement d'un agent qui a ensuite été intégré dans le SIPPT sans que le comité de concertation de base n'ait marqué son accord sur sa désignation et alors que cet agent ne disposait pas du brevet requis ; il produit un justificatif de déplacement professionnel qui démontre que l'intéressé était considéré par la directrice générale f. f. comme ayant la qualité de conseiller en prévention alors que ce n'était pas le cas ; il explique que celui-ci a pu bénéficier d'une formation psychosociale spécifique dispensée par le SEPPT qui s'adresse aux conseillers en prévention et il a pu conserver un accès à la boîte générique du SIPPT avec l'assentiment de la directrice générale f. f. alors même qu'il avait changé de service et s'est vu confier des missions de conseiller en prévention en attendant d'être dans les conditions pour pouvoir réintégrer le SIPPT ;
- quinze jours après qu'il ait repris ses fonctions à mi-temps après une absence prolongée de neuf mois, ce qui nécessitait une durée minimale de réadaptation, elle a fait procéder à un « audit » du SIPPT et a mis en œuvre la procédure d'écartement dans la foulée ; il soutient que le but avéré de l'organisation de l'« audit » était de le mettre en difficulté pour pouvoir justifier ultérieurement son écartement ;
- pour motiver la première décision d'écartement du 17 décembre 2021, elle n'a eu égard qu'aux éléments défavorables que contenait l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en faisant totalement abstraction des carences que ce

dernier avait relevées dans le chef de la partie adverse de sorte qu'elle a, ce faisant, manifestement orienté l'appréciation qu'elle entendait porter sur le dossier dans le sens d'un écartement.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Le requérant indique aussi qu'il n'est pas démontré par la partie adverse que la directrice générale f. f. était la seule habilitée à adopter une décision d'écartement.

Il expose que la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention attribue à « l'employeur » la compétence de procéder à l'écartement d'un conseiller en prévention et l'article 2, alinéa 2, 1^o, de cette loi dispose :

- « Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :
- 1^o employeur :
 - a) l'employeur au sens de l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
 - b) le service externe de prévention et de protection au travail institué et agréé en application de l'article 40, §§ 1^{er} et 3, de la loi du 4 août 1996 précitée ».

Il ajoute que l'article 2, § 1^{er}, 2^o, de la loi du 4 août 1996 définit les employeurs comme étant « les personnes qui occupent les personnes visées au 1^o », les personnes visées étant les travailleurs.

Il explique qu'un employeur qui est une autorité administrative agit par la voie de ses organes et qu'en ce qui concerne la partie adverse, le décret du 8 février 2018 'relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales' dispose en son article 37, alinéa 1^{er}, que :

- « Le Directeur général :
- 1^o exécute les décisions du Comité de gestion et lui rend compte trimestriellement de l'exécution de celles-ci ;
 - 2^o assume la gestion journalière pour toutes les missions qui sont confiées à la caisse publique par le présent décret ;
 - 3^o assume toute autre mission qui lui est déléguée par le Comité de gestion ;
 - 4^o négocie et conclut le contrat de gestion en association avec le Comité de gestion ».

Il souligne que l'article 38, §§ 1^{er}, 2^o, et 3, précise ce qui suit :

- « § 1^{er}. En application de l'article 37, dans le respect du contrat de gestion et des décisions prises par le Comité de gestion, le Directeur général :

[...]

2° gère le personnel de la caisse publique.

[...]

§ 3. Le Directeur général peut déléguer à un ou plusieurs membres du personnel de la caisse publique qu'il soit agent au sens de l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne aux membres du personnel contractuel au sens de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel, une partie des pouvoirs qui lui sont attribués par ou en vertu du présent article, dans les limites et conditions qu'il détermine, en ce compris son pouvoir de représenter la caisse publique devant les juridictions judiciaires et administratives. »

Enfin, il indique que, selon l'article 40, « en cas d'empêchement du Directeur général, un agent du grade de directeur au moins, désigné par le Comité de gestion, exerce les pouvoirs du Directeur général ».

Il invite la partie adverse à transmettre la décision du comité de gestion qui désigne l'agent du grade de directeur au moins chargé de remplacer la directrice générale f. f. en cas d'empêchement. Selon lui, si aucune décision n'a été prise en ce sens par le comité de gestion, il appartient à la partie adverse d'en assumer les conséquences puisqu'il est en effet inconcevable qu'une autorité administrative ne veuille pas à assurer la continuité de sa direction en cas d'empêchement de l'agent qui en est normalement chargé.

Il constate aussi que la directrice générale f. f. disposait de la faculté de déléguer son pouvoir de décision et qu'il ignore si celle-ci a procédé à une telle délégation.

S'agissant des éléments invoqués pour démontrer la partialité de la directrice générale f. f., il souligne ce qui suit :

- il est inexact de prétendre qu'il n'aurait apporté aucun des documents qui lui ont été demandés lors de la séance du comité de concertation qui a précédé la séance du 31 mai 2021 ; il renvoie à la pièce 10 de sa requête ;
- le fait que l'agent recruté par la directrice générale f. f. ait été intégré au SIPTT résulte de l'organigramme repris en pièce 8 de sa requête ; il se réfère également aux pièces 21 et 22 de celles-ci qui démontrent, selon lui, que l'agent en question était considéré comme conseiller en prévention avant même que le comité de concertation de base ait marqué son accord sur sa désignation lors de la séance du 1^{er} octobre 2022 ;

- la partie adverse ne contredit pas l'affirmation selon laquelle cet agent a bénéficié à partir de 2021 d'une formation dispensée par le SEPPT alors qu'il n'était même pas désigné comme conseiller en prévention ;
- la partie adverse ne réfute pas l'allégation du requérant selon laquelle elle a fait procéder à un « audit » du SIPPT quinze jours seulement après qu'il ait repris ses fonctions à mi-temps à la suite d'une absence prolongée pour maladie de neuf mois et a mis en œuvre la procédure d'écartement dans la foulée.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Le requérant produit de nouvelles pièces qui, selon lui, confirment la volonté de la directrice générale f. f. de l'évincer de ses fonctions de conseiller en prévention au profit d'un autre agent. Il expose que certaines de ces pièces sont antérieures au rapport d'audit du SIPPT du 3 mars 2021 et apportent un éclairage sur les intentions de la directrice générale f. f. au moment d'aborder la procédure de son écartement. Selon lui, l'objectif était clairement de l'écarter coûte que coûte de son emploi de conseiller en prévention pour le remplacer par K. M., quelle que soit la position du CCB ou l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance. Il soutient que dès le début du mois de février 2021, la directrice générale f. f. a présenté K. M. comme étant le conseiller en prévention de la partie adverse alors que sa désignation n'avait pas été soumise au CCB. Il en veut pour preuve un courriel qu'elle a adressé le 22 juin 2021 au directeur du service informatique de la partie adverse dans lequel elle reconnaît que K. M. n'a pas été désigné comme conseiller en prévention, mais ordonne néanmoins que soient maintenus ses accès à la boîte *email* du SIPPT ainsi qu'aux répertoires SIPPT exclusivement réservés au conseiller en prévention, en raison des informations sensibles qu'ils contiennent, au motif que la désignation de K. M. allait intervenir « dans les prochains jours », alors que cette désignation n'a en réalité eu lieu que le 1^{er} octobre 2022, soit plus d'un an plus tard.

Il affirme que son absence et la nécessité d'y remédier ne permettait pas à la directrice générale f. f. de s'affranchir des règles applicables et de travestir la réalité. Il fait valoir que celle-ci pouvait, au besoin, faire appel au SEPPT.

Il expose encore que le contexte de tensions existant entre la directrice générale f. f. et lui l'a amené à introduire une demande d'intervention psychosociale formelle pour les faits de violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail le 11 janvier 2023. Il relève que dans l'avis qu'elle a émis le 10 juillet 2023, la conseillère en prévention du SEPPT a notamment relevé ce qui suit :

« Les dommages psychologiques sont présents et seule la limitation des dommages pourrait s'envisager. L'ensemble des éléments attestent de l'impossibilité de renouer le lien entre le travailleur et la personne impliquée. Il nous semble

inenvisable d'imaginer un rétablissement de la situation, aussi bien au niveau du demandeur, de la personne impliquée que du collectif de travail. Il apparaît que la seule issue possible est ne plus être en contact avec la directrice générale et plus largement avec les collaborateurs qui travaillent dans le bâtiment de Soléo ».

Il allègue que les tensions remontent à l'année 2019 lorsque la directrice générale f. f. a refusé à trois reprises qu'il suive la formation de conseiller en prévention de niveau 1. Selon lui, ce refus était prétendument fondé sur le motif que la réglementation relative au bien-être ne prévoyait, pour les organismes de la taille de la partie adverse, que l'exigence d'un conseiller en prévention de niveau 2. Il relève que si cela était exact, cela n'a toutefois pas empêché la directrice générale f. f. de recruter ultérieurement un agent qui était en cours de formation pour devenir conseiller en prévention de niveau 1, en l'occurrence K.M.

Il se réfère, pour le surplus, à une note complémentaire à sa plainte psychosociale formelle qu'il a introduite le 11 janvier 2023.

Il soutient enfin qu'une éventuelle délégation des compétences de la directrice générale f. f. à un autre agent n'était pas inutile. Selon lui, si une telle délégation n'aurait pas empêché la mise en œuvre de la procédure d'écartement, il n'est pas établi que l'agent délégué aurait pris la même décision que celle qui a été adoptée par la directrice générale f. f. Il allègue que cet agent aurait pu à titre d'exemple suivre l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance et réévaluer la situation à l'issue d'une période de six mois. Il affirme qu'il ne doit pas, à l'appui de son recours, démontrer ce qu'il serait advenu si autre agent avait examiné son dossier.

IV.2. Appréciation

Le principe général d'impartialité, qui est d'ordre public, implique que les personnes appelées à intervenir dans une décision relative à un agent examinent la situation de manière objective, sans préjugés ni idées préconçues. 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.

En l'espèce, la procédure d'écartement d'un conseiller en prévention statutaire est régie par l'article 17 de la loi du 20 décembre 2002 'portant protection des conseillers en prévention' selon lequel :

« L'employeur qui envisage de mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention ou qui envisage de l'écarter de sa fonction applique les dispositions de l'article 5.

En cas d'accord du comité compétent, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire ou écarter le conseiller en prévention de sa fonction conformément aux règles fixées par le statut.

En cas de désaccord du comité compétent ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur applique la procédure visée à l'article 7, § 2, avant de mettre fin à l'occupation ou avant d'écarter le conseiller en prévention de sa fonction, conformément aux règles fixées par le statut.

L'écartement de la fonction sans qu'il est mis fin à l'occupation statutaire est irrégulier dans les cas visés à l'article 16, alinéa 2, 1° à 4°».

Les articles 5 et 7, § 2, auxquels l'article 17 précité se réfère, disposent respectivement :

« Article 5. L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément :

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs ;

2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné » ;

« Art. 7. § 2. L'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 précitée.

Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacune.

En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée.

L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision.

La notification est présumée reçue le troisième jour ouvrable qui suit la remise de la lettre à la poste. »

Il ressort des articles précités que, pour mettre en œuvre cette procédure, l'employeur doit envisager d'écarter le conseiller en prévention de sa fonction et en exprimer les motifs, par hypothèse défavorables à ce conseiller. À moins que les motifs ainsi exprimés résultent de préjugés ou d'idées préconçues de la part de la

personne qui initie la procédure à l'égard de l'agent, on ne peut en déduire une violation du principe d'impartialité pour le motif que c'est la même personne qui, à l'issue de la procédure, prend la décision finale. Le principe d'impartialité ne pourrait être considéré comme violé que si des faits précis et certains sont de nature à faire planer un doute raisonnable quant à l'absence de parti pris dans le chef de la personne qui initie la procédure ou qui prend la décision finale. Les reproches que formule de manière objective cette personne à l'égard de l'agent concerné quant à la manière dont il exerce sa fonction et qui justifient que la mesure est envisagée ne constituent pas des faits de nature à susciter ce doute raisonnable.

Il en résulte que contrairement à ce que soutient le requérant, la directrice générale f. f., organe de l'employeur légalement habilitée tant à initier la procédure qu'à prendre la décision finale, n'a nullement, au regard du principe général d'impartialité, l'obligation de déléguer à un autre agent le pouvoir de prendre celle-ci pour le motif qu'elle aurait, préalablement et conformément à la procédure, clairement exprimé les motifs pour lesquels elle souhaitait l'écartement du requérant de sa fonction de conseiller en prévention. Il ne peut en être déduit qu'elle aurait ainsi démontré un « intérêt personnel » à l'écartement du requérant. Il n'en irait autrement que s'il apparaissait que d'autres éléments, liés à la personne du requérant et étrangers à la manière dont il exerce sa fonction, apparaissaient comme ayant motivé l'initiation ou la poursuite de la procédure, et comme faisant apparaître un doute raisonnable quant à l'absence de parti-pris.

En l'espèce, la procédure légalement prévue a bien été respectée. En effet, par courrier du 24 mars 2021, la directrice générale f. f. a informé le requérant de l'intention de l'écarter de ses fonctions de conseiller en prévention. Elle a également, le même jour, averti les différentes organisations syndicales composant le comité de concertation de base (CCB) de cette intention.

Par courrier du 22 avril 2021, le requérant a été averti de la tenue d'un CCB extraordinaire le 11 mai 2021 ayant pour objet de discuter contradictoirement de l'intention de l'écarter de ses fonctions de conseiller en prévention. Ce courrier mentionne expressément « vous trouverez en annexe l'ensemble des pièces sur lesquelles nous basons notre décision. Nous vous invitons à préparer votre défense qui pourra être présentée lors de ce CCB extraordinaire. » Cette lettre a été communiquée par courrier recommandé, courrier simple et courriel.

Le CCB s'est réuni le 11 mai 2021. Le requérant et son conseil étaient présents et ont été entendus. À l'issue de cette réunion, le CCB a demandé au requérant de lui envoyer « l'ensemble des documents – complets ou incomplets –

qui habituellement doivent être présentés au CCB » pour le 12 mai 2021 et de tenir une nouvelle réunion le 31 mai 2021.

Par courriel du 18 mai 2021, tant la directrice générale f. f. que les membres du CCB ont constaté que le requérant n'avait transmis aucun document et n'avait pas sollicité de nouveau délai pour ce faire.

Par courriel du 25 mai 2021, le requérant a transmis des documents et fait valoir des observations quant à l'intention de l'écarter de ses fonctions de conseiller en prévention. Il a demandé de reporter de la réunion du 31 mai 2021, ce qui a été refusé. D'autres courriels comportant, en annexe, des documents ont été transmis le 26 mai, le 29 mai, le 30 mai et le 31 mai.

Lors de la réunion du CCB du 31 mai 2021, le requérant a fait valoir ses observations et indiqué que son conseil n'était pas présent en raison d'un empêchement de dernière minute. À défaut d'accord au sein du CCB sur la décision d'écarter le requérant de ses fonctions de conseiller en prévention, la procédure de conciliation sociale a été mise en œuvre.

Le requérant a été entendu lors de cette procédure de conciliation. Celle-ci se conclut, le 8 novembre 2021, par un avis défavorable avec réserve sur la décision de la partie adverse d'écarter le requérant de ses fonctions de conseiller en prévention. Le service du Contrôle du Bien-être est d'avis de maintenir le requérant dans ses fonctions pour une période de 6 mois en le soumettant au respect de certaines conditions. Cet avis a été communiqué au requérant et aux membres du CCB.

Après le retrait d'une première décision prise le 17 décembre 2021, à la suite à l'introduction d'un recours en annulation par le requérant et au dépôt du rapport de l'auditeur rapporteur concluant à l'annulation en raison d'un vice de motivation formelle, la partie adverse a décidé d'adopter une nouvelle décision d'écartement après avoir permis au requérant de faire valoir ses observations.

Il ressort de ce qui précède que la décision d'écartement du requérant a été adoptée conformément aux dispositions de la loi du 20 décembre 2002 qui, comme cela a déjà été souligné, instaurent une procédure qui doit être mise en œuvre par l'employeur, soit en l'espèce par la directrice générale f. f., et qui implique que la décision finale soit également adoptée par cette personne.

Le requérant soutient que le recrutement d'un agent, n'ayant pas le brevet requis, pour le remplacer en qualité de conseiller en prévention démontre la

partialité de la directrice générale f. f.. Même si cet agent a été, à certains égards, présenté erronément comme exerçant les fonctions de conseiller en prévention, il ressort du dossier qu'il s'agissait, dans le chef de la directrice générale f. f., de veiller à ce que les missions dévolues à un conseiller en prévention soient effectivement prestées. Cet élément n'est pas de nature ni à démontrer un parti-pris à l'égard du requérant, dès lors que ne peut être considéré comme tel, ainsi qu'il a été exposé plus haut, le souhait d'écarter le requérant de ses fonctions de conseiller en prévention, ni à établir un intérêt personnel dans le chef de la directrice générale f. f.

Le requérant estime également que la demande d'un audit par Cohezio en mars 2021 démontre la partialité dans le chef de la directrice générale f. f. Il ressort cependant de cet audit qu'il a été sollicité dans le contexte suivant :

« Mme (...) Directrice générale (F. F.) a constaté à de nombreuses reprises depuis le début de l'activité de Famiwal que les documents relatifs aux missions et tâches du SIPPT étaient manquants aussi bien dans le réseau du SIPPT que dans les armoires prévues à cet effet.

Elle a adressé régulièrement des demandes de régularisation de la situation à son conseiller en prévention, [le requérant], pour lesquelles, si elle a obtenu des promesses, elle n'a jamais reçu de réponses concrètes. Il en va de même des diverses demandes du CCB de Famiwal

Soucieuse de répondre à ses obligations légales en tant qu'employeur et afin d'établir un plan d'actions, Madame (...) a sollicité le SEPPT Cohezio pour procéder à un audit du travail réalisé par [le requérant] depuis son entrée en fonction. (...) ».

Le fait pour la directrice générale de tenter d'obtenir les renseignements demandés de la part du conseiller en prévention et, en absence de réponse concrète, de demander un audit à Cohezio s'inscrit dans ses missions, voire ses obligations, en qualité d'employeur. Le fait d'avoir mis en œuvre la procédure d'écartement à la suite des conclusions de cet audit relève également des obligations de l'employeur au regard des dispositions précitées de la loi du 20 décembre 2002.

Par ailleurs, le requérant souligne que la première décision d'écartement ne retenait que des éléments qui lui étaient défavorables. Cette décision a cependant été retirée, de sorte qu'elle a disparu de l'ordonnancement juridique et est censée n'avoir jamais existé.

Enfin, l'avis rendu le 10 juillet 2023 par un conseiller en prévention à la suite de sa demande d'intervention formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, déposé par le requérant en annexe de son dernier mémoire, n'est en tout état de cause pas de nature à révéler un mandat d'impartialité de la partie adverse dans la procédure ayant conduit à l'acte attaqué.

S'il se conclut, notamment, par une « impossibilité de renouer le lien entre [le requérant] et [la directrice générale f. f.], il n'est révélateur d'aucun manquement de celle-ci quant à son obligation d'impartialité dans la procédure litigieuse, indiquant au contraire, notamment, que « les conduites de la direction relevées par [le requérant], relèvent de la communication et de prise de décision managériales et que « l'intentionnalité [de porter atteinte à la personnalité du travailleur] » n'est pas établie.

Le moyen unique n'est pas fondé.

V. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros.

Il y a lieu de faire droit à sa demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 22 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 22 octobre 2024, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,
Valérie Vanderpère,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux