CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE

A R R Ê T

n^o^ 262.067 du 22 janvier 2025

A. 236.199/VIII-11.954

En cause : **L. D.**,
ayant élu domicile chez
M^e^ Jean-François NEVEN, avocat,
rue Lesbroussart 89
1050 Bruxelles,

contre :

le Centre hospitalier universitaire Saint-Pierre
(en abrégé : CHU Saint-Pierre),
ayant élu domicile chez
M^es^ Pierre SLEGERS et
Jennifer DUVAL, avocats,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 15 avril 2022, la partie requérante demande l'annulation de :

« la décision de date et d'auteur inconnus par laquelle [T. L.] est désignée directeur du service juridique du Centre hospitalier universitaire Saint-Pierre (premier acte attaqué) ;

et par voie de conséquence, les décisions du 3 mars et 21 mars 2022 de [P. L.], directeur général du Centre hospitalier universitaire Saint-Pierre par lesquelles [elle] est désignée directeur adjoint du service juridique du Centre hospitalier universitaire Saint-Pierre (deuxième et troisième actes attaqués) ».

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.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 18 décembre 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 janvier 2025 et les parties ont été informées que l'affaire sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e^ Jean-François Neven, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Jennifer Duval, 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

Le contexte factuel et les rétroactes ont été exposés dans les arrêts n° 261.121 du 21 octobre 2024 (ECLI:BE:RVSCE:2024:ARR.261.121) et n° 261.864 du 23 décembre 2024 (ECLI:BE:RVSCE:2024:ARR.261.864). Il y a lieu de s'y référer, en tenant compte des éléments suivants.

1. La requérante est conseiller juridique au CHU Saint-Pierre du 10 avril 1996 au 14 novembre 1999, puis, au sein du même hôpital, directrice des ressources humaines du 15 novembre 1999 au 31 juillet 1999 et directrice juridique du 1^er^ août 1999 au 31 décembre 2016.

2. Par un acte notarié du 18 décembre 2014, l'association hospitalière Centre Hospitalier Universitaire de Bruxelles, en abrégé « CHU de Bruxelles », est créée comme structure appelée à regrouper et coordonner le fonctionnement des quatre hôpitaux publics de la Ville de Bruxelles (le CHU Brugmann, le CHU Saint-Pierre, l'Institut Jules Bordet et l'HUDERF).

3. Il résulte de la mesure d'instruction diligentée par le conseiller rapporteur qu'en 2015, une mutualisation des services juridiques des quatre hôpitaux susvisés est réalisée dans le cadre d'une « opération complexe » impliquant « plusieurs actes (successifs) ». Le protocole syndical 2015/01 'relatif à la mise en œuvre du CHU Bruxelles' précise que « le directeur juridique et le directeur des Ressources humaines sont désignés au 1er mars 2015 ».

La requérante était donc désignée « "directrice juridique" au sein du CHU Saint-Pierre » selon la partie adverse, tandis que T. L., directrice administrative du CHU Brugmann jusqu'au 28 février 2015, « était désignée en qualité de "directrice du service juridique" regroupé au sein du CHU de Bruxelles ».

Ainsi, selon la partie adverse, « les membres des services juridiques ont été affectés au service mutualisé dès 2015 » et « le personnel, ainsi affecté, a fait ensuite l'objet d'un transfert formel avec effet à la date du 1er janvier 2017 ».

4. Le 20 décembre 2016, la requérante reçoit le courrier suivant (annexes au recours en annulation enrôlé sous le numéro 221.650/VIII-10.419), qui cristallise ledit « transfert formel » (réponse de la partie adverse à la mesure d'instruction susvisée) :

« Le 18 décembre 2014, la Ville de Bruxelles, le CPAS et les 4 hôpitaux publics de la Ville de Bruxelles ont créé ensemble une association Chapitre XII de la loi organique des Centres publics d'action sociale : le CHU de Bruxelles.

Le CHU de Bruxelles a notamment pour objet social "la coordination et le regroupement de tout ou partie de l'activité des associations hospitalières associées".

Depuis sa création, des services ont déjà été regroupés au sein du CHU de Bruxelles.

Vous faites partie d'un de ces services et nous profitons de la présente pour vous remercier de votre engagement de tous les jours au profit des hôpitaux du CHU de Bruxelles.

La dernière étape consiste à opérer le transfert d'un point de vue juridique, en sorte que vous releviez tous à l'avenir du même employeur, le CHU de Bruxelles. Suite à la décision du Conseil d'administration du CHU de Bruxelles du 12 décembre 2016, ce transfert interviendra avec effet au 1er janvier 2017.

Tous les membres du personnel des 2 services mutualisés, tant statutaires que contractuels, seront par conséquent transférés d'office vers le CHU de Bruxelles par leur employeur actuel.

Le CHU de Bruxelles se substituera donc à votre employeur actuel, le CHU Saint-Pierre, en tant qu'employeur dans l'exercice des droits et obligations découlant du contrat de travail existant.

Pour les membres du personnel contractuel, un avenant qui vous sera communiqué dans les prochains jours, sera soumis à votre signature, confirmant cette substitution.

Pour les membres du personnel statutaire, un acte de transfert vous sera également adressé dans les prochains jours.

Nous attirons votre attention sur le fait que tant le modèle d'avenant que celui de l'acte de transfert ont été soumis préalablement à la négociation syndicale et que votre transfert s'effectuera dans le respect de vos droits acquis. Le transfert n'entraîne en effet par lui-même aucune modification de l'ensemble des règles qui vous étaient applicables sous l'égide du CHU Saint-Pierre. Ainsi, le transfert ne modifie pas les droits en matière d'ancienneté administrative et pécuniaire, de rémunération et de position administrative (interruption de carrière, prestations réduites, ...).

Le maintien de la situation pécuniaire vous est garanti et vise tous les éléments de celle-ci : traitement de base (et progression dans l'échelle barémique correspondante), allocation linguistique et toutes autres indemnités et/ou allocations ».

5. À une date indéterminée, elle reçoit l'« acte de transfert et de reprise » libellé comme suit (*ibid.*) :

« […]

Ainsi qu'annoncé par courrier du 20 décembre 2016, nous vous notifions par la présente votre transfert vers l'Association Hospitalière de Bruxelles – Centre Hospitalier Universitaire de Bruxelles (ci-après CHU de Bruxelles).

Ce transfert intervient de plein droit, avec effet au 1er janvier 2017, date à laquelle vous êtes reprise par le CHU de Bruxelles, dans le respect de vos droits acquis.

Le transfert ne modifie en aucune façon vos droits en matière d'ancienneté administrative et pécuniaire, de rémunération et de position administrative (interruption de carrière, prestations réduites, ...).

La garantie du maintien de votre situation pécuniaire vise tous les éléments de celle-ci : traitement de base (et progression dans l'échelle barémique correspondante), allocation linguistique et toutes autres indemnités et/ou allocations.

Vous voudrez bien accuser réception de la présente en signant le double ci-joint pour réception.

En vous remerciant sincèrement pour les services prestés, nous vous prions de croire, en l'assurance de nos meilleurs sentiments ».

6. Il ressort des écrits de procédure et de la mesure d'instruction susvisée que la requérante et T. L. sont, à cette occasion, transférées formellement au CHU de Bruxelles, la première y étant désignée en qualité de directrice adjointe du service juridique unique commun aux hôpitaux susvisés, la seconde en qualité de directrice du même service (requête, § 1.3. ; mémoire en réponse, § 3).

7. Par une requête du 20 février 2017, la requérante introduit le recours en annulation susvisé à l'encontre de ces deux actes, qu'elle identifie comme « la/les

décision(s) conjointe(s), de date inconnue, prise(s) par [la partie adverse] et [le CHU de Bruxelles], pour la première de [la] transférer auprès [du] secon[d] et pour [celui-ci] de la reprendre avec effet au 1er janvier 2017 ».

Par un arrêt n° 239.209 du 26 septembre 2017, ce recours est réputé non accompli et est en conséquence biffé du rôle conformément à l'article 71, alinéa 4, du règlement de procédure.

8. Il résulte de l'arrêt n° 261.121, précité, que dans le courant de l'année 2021, les associés du CHU de Bruxelles décident de dissoudre cette association au 31 décembre 2021 et de transférer la requérante du service juridique du CHU de Bruxelles vers la partie adverse au 1er janvier 2022.

9. Par un courriel du 10 juin 2021, apparemment adressé aux directeurs de services, le personnel est invité à une « réunion d'information sur l'évolution du CHU Bxl » le 14 juin suivant.

10. À cette date, la partie adverse présente, vraisemblablement *via* un *Powerpoint*, l'« évolution du CHU Bxl suite à la création de GHUB ». À cette occasion, il est exposé qu'« en pratique, l'équipe juridique du CHU Bxl évoluera vers deux "sous-groupes" ». Pour « ceux qui travaillent pour Brugmann et Saint-Pierre :

- Une grande partie de l'équipe actuelle continue d'assumer toutes les fonctions d'appui juridique pour les hôpitaux Brugmann et Saint-Pierre.
- Ces personnes sont transférées sur les *payroll* du CHU Saint-Pierre. Bien que sous l'autorité d'un seul hôpital, elles travaillent pour les deux hôpitaux. Il est donc proposé d'établir une convention de collaboration spécifique définissant les missions et responsabilités de l'équipe juridique pour chacune des deux institutions.
- Physiquement et jusqu'à nouvel ordre, cette équipe reste localisée rue Dejoncker 46. Elle continue de travailler en coordination avec les autres équipes juridiques (GHUB, HIS et iris) ».

Pour « ceux qui rejoignent le GHUB :

- Probablement une seule personne sur les 6 actuelles (à valider).
- L'organisation des activités juridiques au sein du GHUB est à définir par le futur groupement. Pour rappel, les personnels statutaires du CHU Bxl transférés vers le GHUB ne seront pas mis sur le *payroll* de l'ASBL ; ils resteront à charge d'un hôpital chapitre XII (*cf.* ONSS-APL) ».

Selon le mémoire en réponse, le « projet de dissolution par reprise d'actifs » est ainsi présenté à l'équipe juridique du CHU de Bruxelles, dont la requérante faisait déjà partie, et « à cette occasion, le principe du transfert a été présenté, de même que l'organigramme du service juridique "post-transfert" du CHU Saint-Pierre » (mémoire en réponse, § 7, p. 5/35). Cette affirmation n'est pas critiquée en réplique mais, dans son dernier mémoire, la requérante conteste, d'une part, que ledit organigramme aurait été présenté aux membres de l'équipe juridique « dès lors qu'en fait un tel organigramme n'a jamais existé », et, d'autre part, que le *slide* transmis par la partie adverse le 19 avril 2024 dans le cadre des mesures d'instruction diligentées par l'auditeur rapporteur puisse être appréhendé comme « un organigramme selon la définition qu'en donnent les dictionnaires ». Selon elle, ce *slide* se borne à préciser qu'« une grande partie de l'équipe actuelle continue d'assumer toutes les fonctions d'appui juridique pour les hôpitaux Brugmann et Saint-Pierre », sans préciser quoi que ce soit en termes d'organisation et de direction du service et sachant que l'équipe ne sera pas transférée à l'identique sur « les *payroll* du CHU Saint-Pierre ». Elle en conclut que « c'est un nouveau SLA (*Service level agrement*) à conclure post-transfert qui devait donc définir les missions et responsabilités de l'équipe juridique pour chacune des deux institutions ».

11. Le dossier administratif atteste que la présentation du 14 juin 2021 est adressée aux membres du personnel, parmi lesquels la requérante, par un courriel du 21 juin 2021.

12. Par un courriel du 17 juin 2021, les directeurs généraux des quatre hôpitaux s'adressent en ces termes au personnel :

« […]

> En 2015, la création du CHU Bxl a répondu à l'ambition portée par la Ville de Bruxelles d'une stratégie de plus grande intégration entre ses 4 hôpitaux et de développement de services partagés. Six ans plus tard, nous devons reconsidérer ce choix à la lumière des réformes en cours du paysage hospitalier bruxellois (création du GHUB et réseau loco-régional).
>
> À l'issue d'une phase d'analyse et de concertation, nous avons pris la décision que les équipes du CHU Bxl soient re-réparties entre les 4 hôpitaux de la Ville. Lorsque cette répartition aura eu lieu, la structure CHU Bxl sera vidée de sa substance et mis en liquidation, à l'horizon de fin décembre 2021.
>
> En pratique, l'équipe RH du CHU Bxl va être répartie entre :
>
> - Celles et ceux qui travailleront pour l'ensemble des 4 hôpitaux de la Ville (secrétariat social, projet IF-IC). Les personnes sont localisées sur le campus Horta et seront transférées sur le *payroll* du CHU Brugmann.
>
> - Celles et ceux qui travailleront exclusivement pour un des hôpitaux (fonctions de *front-office* et *back-office*). Les personnes seront transférées sur le *payroll* de l'hôpital en question, qui sera aussi leur lieu de travail.

Dans un délai qui reste à définir, l'équipe juridique sera elle aussi répartie entre d'une part, ceux qui travaillent pour le CHU Brugmann et le CHU Saint-Pierre, et d'autre part, ceux qui travaillent pour l'Huderf et Bordet. L'équipe est localisée rue Dejoncker 46, 1060 Saint-Gilles et sera transférée sur le *payroll* du CHU Saint-Pierre à fin décembre 2021.

Ces changements sont nécessaires afin de permettre une gestion opérationnelle alignée avec les orientations stratégiques de chaque hôpital et de simplifier le schéma institutionnel dans lequel les hôpitaux évoluent. Nous sommes conscients que ces changements doivent être menés avec rigueur et structure, dans le respect des équipes RH et juridiques, que nous remercions vivement pour leurs efforts des six dernières années dans un contexte institutionnel particulièrement compliqué ».

Selon le mémoire en réponse, le directeur général du CHU de Bruxelles a de la sorte exposé que « l'équipe demeure inchangée et transférée intégralement sur le *payroll* du CHU Saint-Pierre ». Cette affirmation n'est pas contestée par la requérante.

13. Une seconde réunion d'information a lieu le 13 septembre 2021. À cette occasion, il est confirmé que « les équipes du CHU Bxl sont appelées à être re-réparties entre les hôpitaux publics de la Ville de Bruxelles », que « lorsque cette répartition aura lieu, la structure CHU Bxl sera vidée de sa substance et mise en liquidation (fin décembre 2021) », que « chaque membre du personnel du CHU Bxl rejoint le *payroll* d'un des 4 hôpitaux » et qu'il « conserve son emploi et les conditions y attenantes (statutaire/contractuel ; grade, situation pécuniaire) ».

En ce qui concerne la direction juridique, les informations données le 14 juin 2021 sont confirmées, étant ajouté, pour ceux qui travaillent pour Brugmann et Saint-Pierre, qu'un déménagement vers le CHU Saint-Pierre est prévu à l'issue du bail provisoire (avril 2022). Sans être contredite par la requérante, la partie adverse indique dans son mémoire en réponse que, durant cette réunion, « à nouveau l'organisation y est présentée, notamment en ce que l'équipe juridique sera transférée intégralement de manière inchangée ».

14. Il ressort de la mesure d'instruction que, le 24 septembre 2021, la requérante reçoit un courrier, non daté mais rédigé le 17 septembre d'après les explications concordantes des parties, qui « fait suite à la rencontre collective du 13 septembre dernier » et qui lui précise :

« Nous souhaitons en effet vous réaffecter en prenant en compte votre fonction actuelle au sein du CHU de Bruxelles dans un soucis de continuité. Vous êtes affecté(e) sur Service juridique pour le CHU Saint-Pierre.

[…] Ce transfert ne modifie pas vos droits en matière d'ancienneté administrative et pécuniaire, de rémunération et de position administrative. Après la signature du

protocole syndical, vous recevrez le document formalisant votre transfert suivant votre statut (avenant ou acte de transfert) ».

15. D'après le mémoire en réponse, « le 24 septembre 2021, la partie requérante a une réunion avec le directeur général du CHU de Bruxelles, en présence du directeur général du CHU Saint-Pierre. Cette réunion, intitulée dans les agendas "CHU Bruxelles – rencontre LBEE" est une occasion individuelle de présenter la même structure (inchangée) à la partie requérante ».

L'objet de cette réunion n'est pas davantage contesté par la requérante, qui s'y réfère d'ailleurs explicitement dans un courriel du 15 octobre 2021.

L'affirmation selon laquelle elle aurait reçu le même jour son acte de transfert (mémoire en réponse, § 10) n'est pas non plus contestée en réplique (mémoire en réplique, pages 2 à 4) et, dans son dernier mémoire, la requérante se limite à relever qu'« à bien examiner la pièce du dossier administratif auquel il est référé, soit la pièce n° 11, celle-ci est, en fait, l'acte de transfert et de reprise signé le 29 décembre 2021 et non un document daté du 24 septembre 2021 ».

16. Le 30 septembre 2021, les trois organisations syndicales représentatives signent le protocole 2021/05 « relatif au transfert du personnel du CHU de Bruxelles suite à la dissolution volontaire du CHU de Bruxelles au 31 décembre 2021 ». Selon ce protocole :

« Le personnel qui est actuellement employé par le CHU de Bruxelles sera donc transféré vers l'une ou l'autre association hospitalière associée eu égard aux fonctions actuellement exercées.

Le transfert n'entraîne en effet par lui-même aucune modification de l'ensemble des règles applicables sous l'égide du CHU de Bruxelles. Ainsi, le transfert ne modifie pas les droits en matière d'ancienneté administrative et pécuniaire, de rémunération et de position administrative (interruption de carrière, prestations réduites, …)

[…]

Pour le service juridique, tous ses membres travaillent de manière transversale pour les 4 hôpitaux suivant les matières traitées.

Le transfert s'opérera dans le respect des principes suivants.

- Le principe de continuité

  Le but est de maintenir la plus grande continuité possible pour les travailleurs pour toutes les fonctions RH et juridiques qui le permettent.

  Ce principe de continuité exclut de prendre en compte la fonction exercée par le travailleur avant son transfert au CHU de Bruxelles.

  Les travailleurs concernés ne devront pas postuler dans le cadre de leur transfert.

[…]

Le CHU étant appelé à être dissous, tous les travailleurs seront transférés selon les principes décrits.

[…]

Les membres du service juridique, à l'exception d'une personne dédicacée au GHUB et qui sera transférée sur le *payroll* de l'HUDERF, seront transférés au CHU Saint-Pierre et pourront assumer également d'autres missions pour l'une ou plusieurs associations hospitalières qui constituaient le CHU Bxl.

- Le maintien des droits

  Le transfert ne modifie pas les droits en matière d'ancienneté administrative et pécuniaire, de rémunération et de position administrative (interruption de carrière, prestations réduites, …).

  Le maintien de la situation pécuniaire est garanti à chaque travailleur et vise tous les éléments de celle-ci : traitement de base (et progression dans l'échelle barémique correspondante), allocation linguistique et toutes autres indemnités et/ou allocations.

  Le respect des congés déjà accordés sera respecté [*sic*]. Dans la continuité, il n'y aura pas de versement d'un pécule de sortie.

  Les besoins nouveaux seront préalablement négociés avec les organisations syndicales par l'hôpital concerné, sauf autre disposition prévue par le GHUB. […] ».

En ce qui concerne l'organisation future des « missions de support juridique », il est précisé que « 5 personnes sur les 6 actuelles sont transférées sur le *pay-roll* du CHU Saint-Pierre, compte tenu de la proximité avec le lieu d'exercice actuel et son organisation actuelle sera maintenue. Afin d'assurer la continuité, une convention de collaboration spécifique définissant les missions et responsabilités de l'équipe juridique pour chacune des associations hospitalières sera établie. Physiquement et jusqu'à nouvel ordre, cette équipe reste localisée rue Dejoncker 46. Elle continue de travailler en coordination avec les autres équipes juridiques (GHUB, HIS et Iris) […] ».

17. Le 15 octobre 2021, la requérante, se référant à la réunion susvisée du 24 septembre, sollicite d'être entendue par la commission de concertation.

Selon le mémoire en réponse, « cette demande fait suite à la présentation et l'approbation de l'organigramme du service juridique "post-transfert" du CHU Saint-Pierre en comité de concertation syndicale du CHU Saint-Pierre » et au protocole 2021/05 susvisé. La partie adverse ajoute que « comme expliqué déjà aux membres du service, il y apparaissait qu'il n'y [a] aucun changement d'organigramme au sein du même service juridique. Le seul changement est que, désormais, le directeur juridique rapporte au directeur général du CHU Saint-Pierre

plutôt qu'au directeur général du CHU de Bruxelles. Aucun changement n'affecte le directeur juridique adjoint qui continue de rapporter au directeur juridique ». À propos de cette dernière précision, la requérante se limite à citer un passage du second acte attaqué (mémoire en réplique, § 1.2).

18. Le 28 octobre 2021, le précédent conseil de la requérante s'adresse à l'administrateur délégué du CHU de Bruxelles dans les termes suivants :

« […]

[La requérante] m'a indiqué que ce 24 septembre 2021, elle a reçu à son domicile un courrier annonçant qu'elle allait être affectée "sur service juridique" pour le CHU Saint-Pierre.

Pareil courrier qui annonce également l'acte formalisant [son] transfert […] du CHU de Bruxelles vers le CHU Saint-Pierre appelle un certain nombre d'observations.

[…]

Il ne se conçoit donc pas, ni juridiquement ni humainement, que [la requérante] soit réaffectée au CHU Saint-Pierre au service juridique sans autre précision et non dans son grade de directeur qui était celui dont elle bénéficiait antérieurement à son transfert alors qu'il n'est pas contestable qu['elle] a exercé ces tâches au sein du CHU Saint-Pierre à la pleine satisfaction de tous.

Lors de l'entretien qu'elle a eu le 23 juin 2021 avec [P. L.], directeur général du CHU Saint-Pierre, [la requérante] a fait part de son désir de retrouver la fonction qui était la sienne avant son transfert au CHU de Bruxelles.

Elle a ainsi proposé le retour à deux services juridiques, l'un au CHU Brugmann dirigé par [T. L.] et l'autre au CHU Saint-Pierre dirigé par elle-même.

Ceci se conçoit aisément, dès lors que le CHU de Bruxelles n'assure plus la coupole entre les différentes associations hospitalières y associées.

Elle a toutefois reçu une fin de non-recevoir.

Cette fin de non-recevoir a été réitérée le 7 septembre 2021 alors même qu['elle] souhaitait faire part à [P. L.] d'une proposition constructive sur base de son expérience susceptible de répondre à d'autres besoins que purement juridiques à rencontrer par les hôpitaux associés.

Cette solution impliquait qu['elle] ne travaille plus sous l'autorité de T. L. après la dissolution du CHU de Bruxelles.

Lors d'une réunion qui s'est tenue le 24 septembre 2021, en votre présence et celle de [P. L.], il a été précisé à [la requérante] qu'elle rejoindrait le CHU Saint-Pierre sous la direction de [T. L.].

[Elle] a, à nouveau, signalé l'incohérence de prévoir deux directeurs pour une équipe de 4 à 5 personnes et a dès lors proposé, dans un but purement constructif, vu son parcours et son expertise en droit social, de prendre la fonction de directeur RH Brugmann – Saint-Pierre, fonction qu'elle avait déjà exercé à la satisfaction du CHU Saint-Pierre dans le passé.

Cela lui a été refusé, de même que sa proposition de rejoindre le (G)HUB.

[La requérante] aspire légitimement à retrouver une fonction de directeur dans la nouvelle organisation Brugmann/Saint-Pierre, conformément à son grade et ses compétences professionnelles.

Aussi, par la présente, je vous saurai gré de bien vouloir convenir d'un rendez-vous avec vous et les personnes que vous souhaiteriez y associer de manière à pouvoir envisager sereinement l'avenir de ma cliente.

[…] ».

19. Par un courrier du 24 novembre 2021, l'administrateur délégué du CHU de Bruxelles lui répond comme suit :

« […]

[La requérante] a été informée comme tous ses collègues des conséquences de la dissolution prochaine du CHU de Bruxelles. Il a, en effet, été décidé de dissoudre le CHU de Bruxelles afin de mieux rencontrer les besoins de la population bruxelloise en matière d'accès aux soins.

Cette dissolution se fait, cependant, dans la plus grande continuité, tout d'abord pour nos collaborateurs et, ensuite, pour les services qu'avec eux nous rendons aux institutions partenaires.

Il en va ainsi, notamment, des membres du service des ressources humaines et du service juridique.

[…]

Évidemment, je n'ignore pas que [la requérante] dispose d'une nomination statutaire. Ceci ne porte pas atteinte à la possibilité [pour elle] d'être transférée au sein de son équipe et avec maintien de tous les droits liés à sa fonction actuelle, dans le giron du CHU Saint-Pierre. Comme cela lui a été rappelé, il s'agit là uniquement de poursuivre le fonctionnement actuel.

Au contraire, je comprends de votre courrier qu[']elle] souhaiterait en revenir à la situation qui était la sienne avant son transfert vers le CHU de Bruxelles. Je n'aperçois pas en quoi il y aurait lieu de revenir sur la situation qui existe maintenant depuis son transfert vers le CHU de Bruxelles.

Je n'aperçois donc pas pourquoi ceci est inconcevable, puisque, précisément, il s'agit de ne pas revenir en arrière, mais au contraire de maintenir la situation existant actuellement. Il n'y a pas davantage de justification de créer deux services juridiques là où, précisément, la création d'un service unique est un des acquis majeurs du CHU de Bruxelles, qu'il y a lieu de conserver dans le cadre de la dissolution du CHU de Bruxelles.

Je ne peux que réitérer que le transfert annoncé vise, précisément, à assurer la continuité du fonctionnement d'une équipe qui, depuis quelques années, a montré son efficacité. Je n'aperçois pas de motifs de faire perdre, aux hôpitaux de la Ville de Bruxelles, le bénéfice de ce fonctionnement amélioré.

[…]

En conséquence, je vous confirme que la volonté est et demeure de conserver le fonctionnement de l'équipe juridique du CHU de Bruxelles et d'en maintenir l'unité au vu de l'efficacité de celle-ci sur l'organisation du travail et les services rendus aux directions générales. Je n'aperçois donc pas de motifs de ne pas

transférer [la requérante] avec l'ensemble de l'équipe pour revenir à une situation antérieure.

[…] ».

20. À la suite de ce courrier, le précédent conseil de la partie requérante s'adresse au directeur général du CHU Saint-Pierre le 26 novembre 2021 :

« […]

En effet, je dois, tout d'abord, constater qu'aucune réponse n'est apportée quant à la portée de l'article 51 des statuts du CHU de Bruxelles et au défaut d'application, dans le cas de [la requérante], de la directive 2000/23/CE, en telle sorte qu'il faut donc bien considérer que le transfert de ma cliente au CHU Saint-Pierre ne peut se faire qu'avec son accord.

Sur ce point, si j'ai pu écrire dans mon courrier de ce 28 octobre 2021 qu['elle] aspire légitimement à retrouver une fonction de directeur dans la nouvelle organisation Brugmann/Saint-Pierre, conformément à son grade et ses compétences professionnelles, il ne saurait en être déduit qu'elle accepte son transfert. Du reste, si tel était le cas, mon courrier n'aurait pas eu de raison d'être.

Ensuite, vous indiquez que la dissolution du CHU de Bruxelles n'entraînera pas de modification dans le fonctionnement du service juridique du CHU de Bruxelles qui continuera d'exister selon le modèle actuel lorsqu'il sera transféré au CHU Saint-Pierre.

Permettez à ma cliente et à moi-même de nous en étonner. En effet, le service juridique du CHU de Bruxelles a été créé, en 2015, dans le contexte d'une association hospitalière qui se concevait comme une coupole offrant des services aux quatre associations hospitalières locales associées ainsi qu'à sa propre structure.

Or, d'une part, aujourd'hui, six ans plus tard, le contexte a évolué notamment en raison de la création du GHUB ; d'autre part, le nombre d'associations hospitalières locales qui bénéficiaient des services, notamment juridiques du CHU de Bruxelles va passer de quatre à deux, sans compter la dissolution du CHU de Bruxelles.

Vous comprendrez donc aisément que ma cliente s'interroge sur son avenir et sur les modifications de son descriptif actuel de fonctions que l'implémentation du service juridique au sein du CHU Saint-Pierre bouleversera à n'en pas douter, en raison précisément de la diminution du nombre des "clients" du service juridique.

Par ailleurs, [elle] n'entend pas revenir à la situation qui était la sienne avant son transfert, en 2015 au CHU de Bruxelles, contrairement à ce que vous indiquez.

Ma cliente constate seulement que dans la mesure où le CHU de Bruxelles est dissous pour les motifs et les conséquences décrits ci-dessus, il s'impose de rebattre les cartes. En effet, le contexte est désormais différent et doit s'appréhender, du reste, au regard de l'obligation de procéder aux nominations au cadre du personnel du CHU Saint-Pierre des membres du personnel transférés du CHU de Bruxelles, dans le respect du principe d'égal accès aux fonctions publiques.

[…] ».

21. Le 21 décembre 2021, T. L. accuse réception de son « acte de transfert et de reprise ».

22. La requérante fait de même le 29 décembre suivant, accusant réception, « sous toute réserve et sans aucune reconnaissance préjudiciable », de l'« acte de transfert et de reprise » lui notifiant, « ainsi qu'annoncé par courrier du 17 septembre 2021 », son transfert au CHU Saint-Pierre « avec effet au 1er janvier 2022, date à laquelle [elle est] reprise par le CHU Saint-Pierre, dans le respect de [ses] droits. Le transfert ne modifie en aucune façon [ses] droits en matière d'ancienneté administrative et pécuniaire, de rémunération et de position administrative (interruption de carrière, prestations réduites, …). Le maintien de [sa] situation pécuniaire [lui] est garanti et vise tous les éléments de celle-ci […] ».

23. Le 31 décembre 2021, le CHU de Bruxelles est dissous et l'ensemble de son service juridique est effectivement transféré au CHU Saint-Pierre.

24. La requérante indique qu'à son retour de congés de fin d'année, elle a des discussions avec P. L et C. F. concernant ses fonctions au sein du CHU Saint-Pierre et qu'elle propose « d'être en charge de la conformité législative et réglementaire (*compliance officer*) en bénéficiant d'une autonomie de travail sans lien avec le service juridique et en dépendance directe des directions générales du CHU Saint-Pierre et du CHU Brugmann » (requête, § 1.6).

25. Toujours selon la requête, « ces discussions n'ont pas abouti dans le sens souhaité par la requérante » et « un courriel de fin de non-recevoir lui [est] adressé le 3 mars 2022 par [P. L.] quant à la création d'une fonction de directeur en charge de la conformité dépendant directement de lui et de [C. F.] ». Ce courriel, qui constitue le deuxième acte attaqué, est libellé en ces termes :

« […],

> Cette communication fait suite à nos entretiens en présence de [C. F.] (dont le dernier en date le 9 février) et à nos échanges d'*emails*.
>
> Comme j'ai eu l'occasion de te le dire à plusieurs reprises, y compris lors d'un entretien en tête à tête et lors d'un autre entretien en présence de [F. D.], la dissolution du CHU de Bruxelles n'entraîne aucune révision des titres, grades et qualités des membres du personnel ex-CHU de Bruxelles, aujourd'hui transférés sur le *payroll* des 4 hôpitaux de la Ville de Bruxelles, dont le CHU Saint-Pierre en ce qui concerne le service juridique.
>
> Ton affectation dans le cadre de ce transfert est donc celle de directeur juridique adjoint du service juridique du CHU Saint-Pierre. Il n'y a aucun changement ni dans ton titre, ni dans ton grade, ni dans ta rémunération, ni dans aucune qualité liée à ces derniers.
>
> Tu as bien noté la volonté forte des hôpitaux CHU Saint-Pierre et CHU Brugmann, de leurs pouvoirs organisateurs comme de leurs directions, de travailler ensemble en pleine synergie. Dans cette optique, le SLA existant entre le CHU Saint-Pierre et le CHU Brugmann est mis à jour. Tous les membres du

service juridique du CHU Saint-Pierre sont donc amenés dans le cadre de ce SLA à fournir un travail, prodiguer des conseils, assumer des missions et gérer des dossiers juridiques pour le CHU Brugmann. Ils continuent également à exercer temporairement des missions ou à les terminer pour l'Huderf et l'Institut Jules Bordet.

Étant donné le transfert entier du service juridique du CHU du Bruxelles vers le CHU Saint-Pierre, l'organigramme du service juridique "post-transfert" a été présenté et approuvé en comité de concertation syndicale du CHU Saint-Pierre fin 2021. Le directeur juridique rapporte désormais au directeur Général du CHU Saint-Pierre. Il n'y a aucun changement d'organigramme au sein même du service juridique. En ce qui te concerne, c'est-à-dire pour le directeur juridique adjoint, il n'y a pas de changement de rapport hiérarchique puisque, très logiquement, cette fonction continue à rapporter au directeur juridique.

J'ai bien noté ton souhait de travailler sur les matières liées à la "conformité" et j'ai accueilli positivement cette proposition. En revanche, j'ai été très clair dans le message que je t'ai répété oralement à maintes reprises :
1) Je ne souhaite pas créer une fonction spécifique dédiée à cette matière.
2) *De facto* et *a fortiori*, je ne souhaite pas créer une fonction de directeur dédiée à cette matière.

Par conséquent je me désole que tu n'aies tenu aucun compte de ces remarques importantes dans ton dernier *email* du 16 février.

Par ailleurs, j'ai constaté en date du 26 février que tu te prévalais publiquement sur un réseau social professionnel (*LinkedIn*) d'un titre de directeur au CHU Saint-Pierre. Comme tu ne peux l'ignorer, tu ne peux aucunement te prévaloir de ce titre et je te demande, si ce n'était déjà fait, de retirer cette mention dans les plus brefs délais, ainsi que de tout autre endroit où tu aurais pu publiquement en faire état.

En ce qui concerne les missions liées aux matières "conformité", dans le cadre de ta fonction de directeur juridique adjoint, voici un aperçu non exhaustif des missions qui te seront confiées :
- Cartographier les risques de non-conformité moyennant une procédure à établir
- Évaluer les activités présentes et futures de l'hôpital afin d'identifier d'éventuels risques de conformité
- Proposer les solutions correctrices et la manière de les mettre en œuvre
- Établir la mise à jour des procédures impactées par les évolutions légales et réglementaires, et piloter le cas échéant l'ensemble du processus de mise à jour (y compris rédaction des nouvelles procédures) en collaboration avec les directions concernées
- Conseiller la direction juridique et la direction générale sur les orientations à mettre en œuvre afin de couvrir les principales obligations de mise en conformité et les risques avérés les plus importants
- Conseiller les collaborateurs et les directions après aval du plan d'action par la direction générale
- Participer sur demande aux réunions et groupes de travail où ton expertise est souhaitée et en établir le *feedback*

L'ensemble des priorités de travail et le calendrier de mise en œuvre/mise en conformité seront déterminés par l'impulsion de la direction générale, en coordination avec la direction juridique

À côté de ces missions liées aux matières de "conformité" il est attendu du directeur juridique adjoint qu'il participe activement aux tâches, à l'organisation et à la "vie interne" du service juridique. Il supplée le directeur juridique en son absence. Il est amené à participer à l'ensemble des missions dévolues à la

direction juridique, en fonction de la charge de travail du service, des priorités et des urgences, sous l'autorité du directeur juridique et en bonne collaboration avec l'ensemble des conseillers juridiques.

Tu mentionnes par ailleurs la phrase suivante dans ton courrier du 16 février :
" Comme tu le sais, cela fait des mois que je cherche à m'occuper utilement dans l'intérêt des institutions de l'ex-CHUBXL, ayant été mise à l'écart depuis de nombreux mois, n'étant plus informée de rien et plus aucune nouvelle mission juridique ne m'étant confiée".

Je tiens à préciser que je n'ai aucune information me permettant de donner crédit à ton propos. J'entends un tout autre son de cloche en provenance de tes collèges. Par ailleurs, à ma connaissance, tu as été invitée à toutes les réunions d'équipe du service juridique et donc reçu le partage d'information au même titre que les autres membres de l'équipe.

Sans vouloir épiloguer outre mesure sur la période précédant ton transfert au CHU Saint-Pierre, je peux aujourd'hui t'assurer que la direction juridique continuera à faire en sorte de te donner suffisamment de nouvelles missions. Je te demande de tenir tes collègues au courant du suivi de tes dossiers pour répartir correctement la charge de travail et pouvoir confier les nouveaux dossiers en fonction des expertises de chacun.

Comme discuté, nous aurons l'occasion de nous rencontrer pour discuter des matières de conformité et de la stratégie à mettre en œuvre. Je te propose donc de profiter de ces futurs échanges pour faire le point sur l'ensemble de tes missions.

Je suis convaincu qu'en répondant favorablement à ta demande de t'occuper préférentiellement des matières liées à la conformité, et en m'assurant personnellement du bon suivi et de la bonne exécution de ces missions, tu pourras trouver au CHU Saint-Pierre un environnement favorable pour ton épanouissement professionnel ».

26. La requérante répond par un courriel du 9 mars 2022 dans lequel elle réitère ses griefs quant au titre dont elle se prévaut, à ses futures missions, et aux mauvaises relations avec sa supérieure hiérarchique, et elle précise s'en remettre à son conseil pour les aspects juridiques. Elle indique notamment :

« […]

Si vous ne souhaitiez pas de directeur sous votre autorité (tout en acceptant le fait que je ne rapporte qu'à vous…), j'ai été claire quant au fait que je n'étais plus directeur juridique adjoint puisque le CHU Bruxelles avait été dissous et que je ne souhaitais pas exercer la fonction de conformité sous l'autorité de [T. L.]. Je ne crois pas t'avoir pris par surprise à ce sujet puisque je te le dis depuis des mois.

Malgré tous mes efforts depuis juin pour trouver une solution "*win-win*" dans l'intérêt du CHU Saint-Pierre (et du CHU Brugmann), force m'est de constater que c'est un échec.

[…] ».

27. Le 14 mars 2022, le précédent conseil de la requérante regrette le refus de la création de la fonction sollicitée et informe le directeur général du CHU Saint-Pierre que, dans ce contexte, la requérante ne souhaite plus être chargée des missions de « conformité ».

28. Le 21 mars 2022, le directeur général informe la requérante qu'il prend acte de son refus d'être chargée des missions liées à la conformité. Il retire donc sa proposition de modification de la fonction et en revient à la description de fonction antérieure.

Il s'agit du troisième acte attaqué, qui énonce ce qui suit :

« […],

Cette communication fait suite au courrier de ton conseil, M^e^ Philippe Levert, daté du 14 mars 2022. Dans ce courrier M^e^ Levert m'informe que tu ne souhaites plus être chargée des missions liées à la conformité. J'en prends acte.

À titre personnel je regrette ton refus de tout compromis. J'avais accepté de te confier une série de missions liées aux matières de conformité, à ta demande et en m'inspirant très largement de ta proposition de descriptif de fonction. Je me réjouissais que tu puisses relever des défis pour lesquels tu te sentais à la fois une solide compétence et une forte motivation. Je me désole donc que tu persistes à vouloir y ajouter une condition *sine qua non*, liée à un titre particulier et une position particulière dans l'organigramme, que je ne peux ni l'une ni l'autre t'octroyer.

Je suis particulièrement sensible à ta situation personnelle et à ton ressenti et je n'ai pas économisé mon temps ni mes efforts pour discuter avec toi depuis trois mois. Je continuerai à m'investir dans ce sens.

Je te prie de trouver ci-dessous ta lettre d'affectation mise à jour, annulant et remplaçant celle transmise par mon courrier du 3 mars, compte tenu de ta décision de renoncer à la mission spécifique relative à la conformité.

Ton affectation dans le cadre de ce transfert est donc celle de directeur juridique adjoint du service juridique du CHU Saint-Pierre. Il n'y a aucun changement ni dans ton titre, ni dans ton grade, ni dans ta rémunération, ni dans aucune qualité liée à ces derniers.

Tu as bien noté la volonté forte des hôpitaux CHU Saint-Pierre et CHU Brugmann, de leurs pouvoirs organisateurs comme de leurs directions, de travailler ensemble en pleine synergie. Dans cette optique, le SLA existant entre le CHU Saint-Pierre et le CHU Brugmann est mis à jour. Tous les membres du service juridique du CHU Saint-Pierre sont donc amenés dans le cadre de ce SLA à fournir un travail, prodiguer des conseils, assumer des missions et gérer des dossiers juridiques pour le CHU Brugmann. Ils continuent également à exercer temporairement des missions ou à les terminer pour l'Huderf et l'Institut Bordet.

Étant donné le transfert entier du service juridique du CHU du Bruxelles vers le CHU Saint-Pierre, l'organigramme du service juridique "post-transfert" a été présenté et approuvé en comité de concertation syndical du CHU Saint-Pierre fin 2021. Le directeur juridique rapporte désormais au directeur général du CHU Saint-Pierre. Il n'y a aucun changement d'organigramme au sein même du service juridique. En ce qui te concerne, c'est-à-dire pour le directeur juridique adjoint, il n'y a pas de changement de rapport hiérarchique puisque, très logiquement, cette fonction continue à rapporter au directeur juridique.

Il est attendu du directeur juridique adjoint qu'il participe activement aux tâches, à l'organisation et à la "vie interne" du service juridique. Il supplée le directeur juridique en son absence. Il est amené à participer à l'ensemble des missions

dévolues à la direction juridique, en fonction de la charge de travail du service, des priorités et des urgences, sous l'autorité du directeur juridique et en bonne collaboration avec l'ensemble des conseillers juridiques.

[…] ».

29. Par un autre courrier du 21 mars 2022, le même directeur général rectifie certaines affirmations contenues dans le courrier du précédent conseil de la requérante du 14 mars.

30. Le 5 avril suivant, ce dernier conteste la teneur du courrier du 21 mars 2022 et sollicite communication des documents suivants en vertu de l'article 32 de la Constitution et de l'article 17 du décret et de l'ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française du 16 mai 2019 'relatifs à la publicité de l'administration dans les institutions bruxelloises' :

- la SLA existant entre le CHU Saint-Pierre et le CHU Brugmann ;
- l'organigramme du service juridique « post-transfert » qui a été présenté et approuvé en comité de concertation syndicale du CHU Saint-Pierre fin 2021 ainsi que toute autre décision des organes du CHU Saint-Pierre en lien avec le transfert du service juridique ;
- l'acte de désignation de T. L. en qualité de directeur du service juridique du CHU Saint-Pierre.

31. Les conseils de la partie adverse répondent le 28 avril 2022 que celle-ci refuse de faire droit à cette demande d'accès aux documents, pour les motifs suivants :

« […]

La demande de votre cliente est, en effet, manifestement abusive au sens de l'art 19, § 1er, 3° du décret [et] de l'ordonnance conjoints […]. Cette disposition prévoit en effet qu'une autorité peut refuser une demande d'accès aux documents administratifs si celle-ci est manifestement abusive.

Votre cliente a sollicité l'accès à ces documents dans le cadre de ses missions au sein du service juridique. Ces documents, repris dans une arborescence que la direction du CHU St-Pierre a décidé de maintenir réservée à certaines personnes, ne lui ont pas été communiqués, faute pour votre cliente d'indiquer le motif pour lequel elle tenait à y accéder. Votre cliente, néanmoins, a tenté encore d'y accéder par elle-même, en méconnaissance de l'instruction qui lui avait pourtant été donnée.

Le CHU St-Pierre ose croire que la demande initiale de votre cliente dans le cadre de ses fonctions et sa démarche individuelle visant à tenter malgré tout d'accéder à ces documents, s'inscrivaient dans le cadre de ses fonctions et qu'elle n'a donc pas tenté d'abuser de ses fonctions ni méconnu ses obligations déontologiques.

Puisque son souhait d'accès s'inscrit donc, comme le suppose et l'espèce le CHU St-Pierre, dans le cadre de ses fonctions, et que la publicité de l'administration

s’inscrit, au contraire, en dehors de ce cadre, le recours à la présente procédure est abusif.

Le CHU St-Pierre s’interroge, par ailleurs, sur l’utilité de l’accès à des documents et informations dont votre cliente connaît la teneur depuis près de six mois et dont, par ailleurs, elle a déjà exprimé à plusieurs reprises depuis qu’ils ne sont pas en adéquation avec ses propres souhaits.

Le CHU St-Pierre ne peut que réitérer ce qui a été déjà dit à votre cliente : si elle a besoin d’accéder à ces documents pour l’un des dossiers dont elle est en charge, elle peut le demander et sa demande pourra alors être traitée selon la ligne hiérarchique normale. Le “détour” par la publicité de l’administration pour contourner une instruction de travail semble, effectivement, abusif.

C’est donc pour ces motifs que la demande d’accès à certains documents formulée dans votre courrier du 5 avril dernier doit être refusée.

[…] ».

32. Le 12 mai 2022, le conseil de la requérante apporte des précisions sur les motivations de la requérante quant à sa demande d’accès aux documents administratifs. Il indique qu’elle n’a pas sollicité l’accès dans le cadre de l’exercice de sa fonction mais en sa qualité d’agent, et en vertu de la publicité des actes de l’administration.

33. Le 24 mai 2022, la requérante introduit, auprès de la commission d’accès aux documents administratifs (ci-après : CADA) de la Région de Bruxelles-Capitale, un recours contre le refus du 28 avril 2022.

34. Le 5 août 2022, la CADA rejette ce recours.

35. Par un courriel du lundi 23 janvier 2023, le directeur des Ressources humaines de la partie adverse indique à la requérante, à son retour des congés de fin d’année, qu’il a « besoin de [la] convoquer dans le cadre d’une procédure disciplinaire [la] concernant », et qu’il l’attend le même jour à 17h.

Lors de cet entretien, elle reçoit une proposition de sanction disciplinaire de l’avertissement signée par P. L., directeur général de la partie adverse, établie sur la base d’un « rapport circonstancié » rédigé le 18 janvier 2023 par T. L., supérieure hiérarchique de la requérante.

36. Le 26 janvier 2023, la requérante introduit à l’encontre de cette proposition le recours prévu à l’article 50 du règlement général du personnel statutaire de la partie adverse. Elle est convoquée par un courrier du 3 février 2023 pour être entendue par le comité de recours le 14 février suivant.

Une note en défense est déposée lors de son audition et un procès-verbal d'audition est dressé séance tenante.

37. Le jour même, le comité de recours décide que les éléments développés par la requérante « n'ont pas permis de remettre un avis défavorable à la proposition de sanction ».

38. Le 14 mars 2023, P. L. inflige un avertissement à la requérante, dans les termes suivants :

« Vu les statuts du CHU Saint-Pierre, notamment de son article 39 ;

Vu le règlement général du personnel statutaire, notamment son chapitre 10 ;

Vu la proposition de sanction d'avertissement qui vous a été transmise en main propre en date du 23/01/2023 ;

Vu que vous avez introduit un recours contre cette proposition de sanction et avez été entendue par le comité de recours le 14/02/2023 ;

Vu l'avis qui m'a été transmis par le comité de recours ;

Considérant que les faits qui vous sont reprochés dans le rapport circonstancié motivant la proposition qui vous a été transmise constituent des manquements à vos devoirs professionnels ;

Qu'en effet, revendiquer une autorisation de la direction générale et de la direction générale médicale de travailler en autonomie qui ne vous a jamais été donnée afin de vous exonérer de participer à l'organisation de l'équipe constitue un manquement à vos devoirs professionnels ;

Considérant que le rapport qui vous a été transmis reprend de manière claire et précise l'explication des faits qui vous sont reprochés ; qu'il n'est en rien lacunaire, mais

Considérant que la procédure de sanction établie par le règlement général du personnel statutaire a été respectée ; que cette procédure ne constitue pas une manœuvre d'intimidation et que les principes d'impartialité tant objective et subjective ont été respectés ; qu'au demeurant, il revient au membre du personnel qui l'invoque de démontrer, *in concreto*, que le principe d'impartialité subjective aurait été violé ; Qu'aucun fait n'est mentionné de nature à étayer cette affirmation et à remettre en cause le comportement impartial de [T. L.] ;

Considérant que le comité de recours s'est réuni en sa séance du 14 février 2023 suite à votre demande, que vous avez pu valablement être entendue oralement, accompagné de votre conseil, et présenter une note de défense écrite ;

Considérant l'avis du comité de recours daté du 14 février 2023 qui expose ce qu'il suit :

" Suite à l'audition de [la requérante] et de son conseil ainsi qu'à la lecture des éléments développés dans la note de défense remise en séance, les faits portés à la connaissance des membres du Comité de recours n'ont pas permis de remettre un avis défavorable à la proposition de sanction".

Je décide de confirmer la proposition de sanction faite et vous infliger la sanction d'avertissement.

Je profite de la présente pour vous inviter à tout mettre en œuvre afin que cette situation ne se reproduise plus à l'avenir ».

Il s'agit de l'acte attaqué dans le cadre du recours enrôlé sous le numéro A. 239.088/VIII-12.248.

39. Le 18 janvier 2024, la requérante est convoquée par P. L., en présence du responsable des Ressources humaines, afin de lui notifier une proposition de sanction de démission d'office.

Cette proposition de sanction fait état des éléments reprochés et des pièces sur lesquelles se fonde le constat, dont les pièces « manipulées » et la note explicative de la requérante, telles que déposées à l'appui du mémoire en réplique déposé dans le cadre du recours susvisé.

40. Le 27 juin 2024, la requérante est démise d'office. Cette décision est retirée et refaite par une nouvelle décision de démission d'office du 15 octobre 2024.

L'arrêt n° 261.864, précité, suspend l'exécution de ces deux décisions.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. Le mémoire en réponse

La partie adverse fait valoir, quant au premier acte attaqué, que l'acte de désignation de T. L. est intervenu en 2015 lors de la création du CHU de Bruxelles et qu'aucune autre désignation n'est intervenue depuis, de sorte que le recours est irrecevable *ratione temporis* dès lors que la requérante en a connaissance de longue date. Elle ajoute que l'affectation des membres du service juridique, en ce compris celle de T. L., du CHU de Bruxelles vers le CHU Saint-Pierre en raison de la dissolution du premier est également connue de longue date de la requérante. Subsidiairement, elle estime que le premier acte attaqué n'existe pas. Elle relève que la requérante s'attendait à voir une nouvelle nomination du personnel transféré du CHU de Bruxelles au CHU Saint-Pierre mais que cela n'a pas été le cas, comme l'indique l'acte de transfert qu'elle a signé le 29 décembre 2021. Elle répond encore que l'objet véritable du recours est la décision de ne pas procéder à une nouvelle désignation du poste de directeur du service juridique, emportant une comparaison des titres et mérites, après la dissolution du CHU de Bruxelles et son transfert au sein du CHU Saint-Pierre. Selon elle, la requérante prétend être titulaire d'un droit

subjectif à une nouvelle comparaison des titres et mérites, seul moyen invoqué dans la requête. Elle en déduit que l'objet de son recours n'est pas d'obtenir qu'un acte qu'elle pense irrégulier soit annulé pour, de ce fait, obtenir une nouvelle chance de concourir mais de voir ouvrir un poste et de pouvoir y postuler, et que l'objet véritable du recours ne relève pas de la compétence du Conseil d'État. Elle fait encore valoir que le recours est dirigé contre un acte distinct, à savoir la décision de ne pas mettre en concurrence le poste de directeur du service juridique à la suite du transfert du CHU de Bruxelles. Elle souligne qu'en s'attaquant à la décision de ne pas procéder à une comparaison des titres et mérites à la suite du transfert, la requérante s'attaque au transfert d'universalité à la suite la dissolution du CHU de Bruxelles, à savoir à un acte distinct de l'acte attaqué, non visé par le recours et qui ne relève pas de la compétence du Conseil d'État.

En ce qui concerne les deuxième et troisième actes attaqués, elle soutient que la requérante se méprend à la fois sur leur nature, leur existence et leur portée. Elle indique que ces deux courriels ne sont pas les actes de sa désignation mais des courriels déterminant ses tâches dans le cadre de sa fonction de directeur adjoint du service juridique du CHU Saint-Pierre. Elle en déduit qu'en tant que mesures d'ordre intérieur, il ne s'agit pas d'actes susceptibles de recours. Elle ajoute qu'en tout état de cause, le deuxième acte attaqué a été annulé et remplacé par le troisième et explique que cette annulation résulte du refus de la requérante de travailler dans les matières liées à la conformité et qu'elle est donc la conséquence de sa propre volonté. Elle répond encore que le troisième acte attaqué constitue un acte confirmatif en ce qu'il prévoit que l'affectation de la requérante est identique à celle qui était la sienne avant le transfert. Elle constate que ces actes attaqués ne peuvent être considérés comme des sanctions disciplinaires déguisées puisque l'affectation de la requérante n'est pas fonction de son comportement mais de ses *desiderata*. Elle expose que s'il fallait néanmoins considérer qu'ils ne constituent pas des mesures d'ordre intérieur – *quod non* –, la requérante ne peut se prévaloir d'un quelconque intérêt au recours, fût-il moral.

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Quant au premier acte attaqué, la requérante réplique que le recours ne tend pas à l'annulation de l'acte de désignation de T. L. en tant que directeur du service juridique du CHU de Bruxelles mais « la décision de date et d'auteur inconnus par laquelle [celle-ci] est désignée comme directeur du service juridique du CHU Saint-Pierre ». Elle conteste que cet acte n'existerait pas et relève, « en fait », que « tel n'a pas été l'argument invoqué par la partie adverse dans le cadre du refus de communiquer l'acte de désignation de [T. L.] en qualité de directeur du service juridique du CHU Saint-Pierre, sollicité en date [du] 5 avril 2022 ». Elle cite la note

d'observations déposée devant la CADA et se demande « pourquoi, si un tel acte n'existe pas, la partie adverse s'échine-t-elle à soutenir alors que "le présent recours, en ce qu'il vise la désignation de [T. L.] en tant que directeur du service juridique du CHU Saint-Pierre, est irrecevable *ratione temporis*" ». Elle soutient, « en droit », que l'application des principes et des textes a dû nécessairement conduire la partie adverse à adopter le premier acte attaqué. Elle observe qu'il n'a jamais été précisé que le transfert s'opère avec le maintien de la fonction de directeur juridique adjoint telle qu'exercée antérieurement au CHU de Bruxelles et qu'il ne peut être déduit du statut administratif du personnel du CHU de Bruxelles et du CHU Saint-Pierre que tel a été le cas.

Elle relève que la partie adverse répond que le transfert de l'équipe juridique n'affecte pas l'organigramme de celui-ci et que l'acte de désignation est celui de 2015 dès lors que les actes de désignation demeurent ceux qui avaient déjà cours avant le transfert, et, citant les pièces 6 et 11 du dossier administratif, elle réplique « qu'il n'y est donc pas précisé que le transfert s'opère avec le maintien de la fonction de directeur juridique adjoint telle qu'exercée antérieurement au CHU de Bruxelles et il ne peut être déduit du statut administratif du personnel du CHU de Bruxelles et du CHU Saint-Pierre que tel a été le cas ». Elle cite la pièce 3 du dossier administratif et considère qu'il est inexact de soutenir que le transfert de son service juridique au sein du CHU Saint-Pierre n'entraîne aucune révision des titres, grades et qualités du personnel. Elle ajoute que « c'est vainement que la partie adverse invoque le transfert d'universalité à la suite [de] la dissolution du CHU de Bruxelles. En effet, sans oser l'affirmer, [elle] invoque implicitement que ce transfert a impliqué le maintien de la désignation dans la fonction exercée antérieurement au CHU de Bruxelles. Or s'agissant des travailleurs du secteur public, un tel raisonnement ne peut être admis que par le recours par la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, ou de partie d'entreprise ou d'établissement, laquelle ne s'applique toutefois pas au personnel statutaire ». Elle souligne que cette directive ne vise que les travailleurs dont la situation est, selon leur droit national, réglée par le droit du travail salarié, à l'exclusion des travailleurs soumis à un statut public et qu'à défaut de transposition pour le secteur public, elle ne peut pas être opposée aux travailleurs dudit secteur, seuls ces derniers pouvant l'invoquer.

Elle observe que l'article 51 des statuts du CHU de Bruxelles qu'elle cite ne prévoit rien quant au sort du personnel en cas de dissolution de l'association et qu'il s'imposait donc qu'une nouvelle désignation de T. L. et d'elle-même dans leurs fonctions respectives intervienne concomitamment à ce transfert dès lors qu'il y avait un changement d'employeur et de personnalité juridique. Elle estime que la

présentation et l'approbation de l'organigramme du service juridique « post-transfert » du CHU Saint-Pierre en comité de concertation syndicale du CHU Saint-Pierre le 30 septembre 2021 est sans incidence, dès lors, d'une part, que ce comité n'a aucune compétence en la matière et que, d'autre part, il est antérieur au transfert intervenu à la date du 1er janvier 2022.

Elle en conclut que le premier acte attaqué « existe bien, ne serait-ce qu'implicitement, à raison des deuxième et troisième actes attaqués » qu'elle cite et dont elle déduit son existence après avoir cité l'article 39 de statuts du CHU Saint-Pierre. Elle admet qu'il pourrait alors être objecté que son recours est tardif en tant qu'il est dirigé contre le premier acte attaqué mais elle réplique que « la partie adverse, par son discours, [l']a induite en erreur dès lors que le CHU de Bruxelles et [celle-ci] n'ont eu de cesse de soutenir qu'un tel acte n'existait pas » comme le soutient encore le mémoire en réponse.

Elle estime encore que le Conseil d'État est compétent pour connaître du présent recours. Elle cite les articles 144 et 145 de la Constitution et fait valoir qu'au regard de la jurisprudence, « la revendication, *quod non*, d'une règle de priorité pour l'attribution d'un emploi n'est pas considérée comme une règle créant un droit subjectif en faveur de celui qui l'invoque » et que le droit d'accéder à un emploi public régi par un statut et ses suites sont de nature politique.

En ce qui concerne les deuxième et troisième acte attaqués qu'elle cite à nouveau, elle expose qu'après son transfert du CHU de Bruxelles vers le CHU Saint-Pierre, ils « sont les premiers actes du directeur général du CHU Saint-Pierre, fonctionnellement compétent, qui décident, au sein de cette nouvelle personne morale, de la fonction occupée [par elle] » et elle répète qu'il s'imposait qu'une nouvelle désignation de [T. L.] et d'elle-même dans leurs fonctions respectives intervienne concomitamment à ce transfert dès lors qu'il y avait un changement d'employeur et de personnalité juridique. Elle conteste qu'il s'agisse de simples mesures d'ordre intérieur.

S'agissant du remplacement du deuxième acte attaqué par le troisième, elle réplique que « s'il est vrai que le courriel du 21 mars 2022 du directeur général du CHU Saint-Pierre utilise ces termes, c'est uniquement en ce qu'il concerne le descriptif des tâches [lui] confiées […]. Par contre, ces deux actes contiennent la même décision de [la] désigner […] à la fonction de directeur adjoint du service juridique du CHU Saint-Pierre ». Elle ajoute que dès lors qu'elle a également attaqué ce courriel du 21 mars 2022, « l'exception ne présente guère d'intérêt pour la partie adverse ». Elle conteste la thèse du caractère confirmatif du troisième acte attaqué et répète qu'il « s'imposait qu'une nouvelle désignation de [T. L.] et [d'elle-

même] dans leurs fonctions respectives intervienne concomitamment à ce transfert dès lors qu'il y avait un changement d'employeur et de personnalité juridique ».

Enfin, elle expose que dans la mesure où les deuxième et troisième actes attaqués lui confèrent la fonction de directeur adjoint du service juridique du CHU Saint-Pierre par une décision du directeur général du CHU Saint-Pierre, fonctionnellement compétent, après son transfert, elle a bien intérêt à les attaquer. Elle ajoute que « ceci s'impose d'autant plus que, si elle [les] attaque […], c'est parce qu'ils sont la conséquence de désigner [T. L.] directeur du service juridique du CHU Saint-Pierre, comme cela ressort de l'objet de son recours ».

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie requérante

Elle cite l'article 42 des statuts du CHU de Bruxelles et l'article 39 des statuts du CHU Saint-Pierre et estime qu'il « s'impose d'en retracer la genèse pour comprendre la portée de ce qui est visé par la notion de transfert ». Elle explique que le transfert du personnel entre « associations chapitre XII », au sens la loi du 8 juillet 1976 'organique des centres publics d'action sociale' n'est pas organisé en droit belge et en droit international, seul le transfert du personnel d'un CPAS vers une association chapitre XII étant prévu par l'article 128, § 2, et que la directive 2001/23/CE concernant le transfert conventionnel d'entreprise n'a pas été transposée en droit belge pour le secteur public, de sorte qu'un employeur public ne peut pas imposer à un travailleur d'être transféré auprès d'un autre employeur (public ou privé) même en lui garantissant le maintien de ses droits. Selon elle, seul le travailleur peut invoquer l'effet direct de la directive pour revendiquer le respect de ses droits par le nouvel employeur auprès duquel il aurait été transféré. Elle explique que « conscients de cette réalité, le CHU Saint-Pierre, comme toutes les autres associations chapitre XII*bis* sous la tutelle d'IRIS (structure faîtière), ont adopté en 1998 un règlement particulier relatif à la mobilité volontaire du personnel au sein du réseau IRIS », qu'elle joint à son dernier mémoire. Elle expose que ce règlement prévoit que le transfert du membre du personnel qui souhaite une mobilité volontaire se fait par décision réciproque des associations locales, que c'est dans ce contexte que les statuts du CHU Bruxelles, du CHU Saint-Pierre, du CHU Brugmann, de l'Institut Bordet et de l'HUDERF prévoient que les directeurs généraux sont compétents pour le « transfert du personnel » entre associations, et qu'« aucun règlement particulier n'a par contre été pris pour organiser la mobilité forcée des membres du personnel d'une association à l'autre, et pour cause en l'absence de régime légal ».

Elle ajoute que le protocole 2021/05 précité « n'a pas comme tel de valeur juridique » mais « uniquement celle d'un engagement politique, comme le

précise le rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 28 septembre 1984 […] » même si la négociation débouche sur un protocole d'accord unanime. Elle en déduit que pour sortir ses effets vis-à-vis des travailleurs, il est nécessaire que ce protocole soit consigné dans une décision de l'autorité, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce. Elle fait encore valoir que le protocole 2021/05 « est propre au CHU de Bruxelles, comme le confirme son intitulé, mais également à raison de la qualité de ses signataires, soit [R. W.], président et [F. D.], administrateur délégué et les organisations syndicales ». Elle relève que la partie adverse n'y est pas associée et en déduit « qu'en l'absence de toute valeur juridique et en l'absence d'une signature par le président et le fonctionnaire dirigeant du CHU Saint-Pierre, ce protocole ne peut être d'un quelconque secours pour soutenir » le raisonnement de l'auditeur rapporteur. Selon elle, « même dans la sphère du CHU de Bruxelles », il n'existe pas de décision de cette association entérinant ledit protocole. Elle cite les actes de transfert et de reprise de T. L. et le sien et relève qu'ils « ne soufflent mot d'une quelconque affectation ». D'après elle, il est seulement question d'un transfert de plein droit dans le respect des droits des agents soit leur grade, sans plus, avec le maintien des droits acquis et elle conteste les conclusions du rapport fondées « sur la base des articles [*sic*] 42 des statuts du CHU de Bruxelles et de l'article 39 des statuts du CHU Saint-Pierre, – qui concernent la mobilité volontaire du personnel –, et du Protocole 2021/05 relatif au transfert du personnel du CHU de Bruxelles suite à la dissolution volontaire du CHU de Bruxelles au 31 décembre 2021 ».

Elle en déduit qu'« en dehors de tels fondements, il faut donc constater que [son] transfert […] et [celui] de [T. L.] et leurs affectations et attributions ne sont pas des simples mesures d'ordre prises dans l'intérêt du service et on ne peut considérer, comme le fait [l'auditeur rapporteur] que le "premier attaqué vise donc en réalité la décision de transfert de [T. L.] du CHU de Bruxelles au CHU Saint-Pierre et le cas échéant, sa mesure d'exécution, à savoir la désignation implicite de [T. L.] en qualité de directrice du service juridique du CHU Saint-Pierre" ». Elle répète que « dès lors qu'il y avait un changement d'employeur et de personnalité juridique, en dehors de tout cadre légal, réglementaire ou encore statutaire, il s'imposait qu'une nouvelle désignation de [T. L.] et [d'elle-même] dans leurs fonctions respectives intervienne concomitamment à ce transfert » et elle conteste que la partie adverse n'a a aucun moment souhaité créer un nouveau poste ou ouvrir un poste existant à vacance dans la mesure où « l'on ne peut se rattacher au transfert de [T. L.] et [au sien] pour soutenir cette thèse » et que la partie adverse devait créer des nouveaux postes, procéder à un appel à candidatures et procéder à de nouvelles désignations parce que, selon elle, le poste de directeur du service juridique du CHU Saint-Pierre avait disparu avec son transfert au CHU de Bruxelles et dans la mesure où le poste de directeur adjoint du service juridique n'existe pas au sein de ce CHU.

Elle ajoute que l'exception est liée au fond « dès lors que l'on ne peut se rattacher au transfert de [T. L.] et [au sien] pour justifier l'irrecevabilité du recours. Elle rappelle la portée du principe d'égal accès aux emplois publics dont il découle, d'après elle, « l'ensemble des dispositions statutaires "assurant l'objectivité des recrutements, des nominations et des promotions" », et le principe général de comparaison des titres et mérites qui doit ressortir de la motivation de la décision. Elle en conclut que le recours est recevable parce que l'application de ce principe ne se limite pas aux seuls recrutements et promotions mais concerne également les affectations et les désignations dans des fonctions.

IV.2. Appréciation

La recevabilité du recours en annulation relevant de l'ordre public, elle doit être examinée d'office quelles que soient les exceptions soulevées à ce propos.

En vertu de la loi du changement, une autorité administrative peut, lorsque l'intérêt du service le requiert, modifier 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 acte administratif qui résulte d'une réorganisation des services et n'est pas pris en raison du comportement de l'agent est une mesure d'ordre interne qui n'est pas susceptible d'un recours devant le Conseil d'État dès lors qu'il ne modifie pas sa situation juridique et n'est donc pas susceptible de lui faire grief.

En l'espèce, il ressort des éléments exposés au Conseil d'État, du dossier administratif et des explications de la partie adverse, que les membres associés du CHU de Bruxelles ont décidé de dissoudre celui-ci au 31 décembre 2021 et de transférer l'intégralité de ses services vers les autres hôpitaux publics de la Ville de Bruxelles. Ce transfert global, annoncé de longue date comme l'indique l'exposé des faits, a été notifié à la requérante et à T. L. par l'« acte de transfert et de reprise » individuel respectif dont elles ont chacune accusé réception respectivement les 29 et 21 décembre 2021, non attaqué en l'espèce comme l'admet la requérante à l'audience, contrairement à la procédure ayant donné lieu à l'arrêt n° 239.209 du 26 septembre 2017 (ECLI:BE:RVSCE:2017:ARR.239.209). Un tel transfert global de tout le personnel doit être appréhendé comme une mesure d'ordre interne consécutive à une réorganisation de la structure au sein de laquelle la requérante exerçait ses fonctions jusqu'alors et qui n'est nullement prise en raison de son comportement personnel. Il n'est, partant, pas susceptible de faire *ratione materiae* l'objet d'un recours en annulation. Les critiques formulées à l'égard du principe

même de ce transfert global dans le mémoire en réplique et dans le dernier mémoire sur la base de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 et de la valeur juridique du protocole 2021/05, précité, sont dès lors irrecevables.

Comme l'indique la partie adverse, ce transfert, qui à l'instar du « transfert formel » opéré en 2016 du CHU Saint-Pierre vers le CHU de Bruxelles opère expressément « de plein droit » mais au 1er janvier 2022, ne nécessitait pas une nouvelle désignation de la requérante en qualité de directrice adjointe du service juridique du CHU Saint-Pierre ni une nouvelle désignation de [T. L.] en qualité de directrice du même service dès lors que ledit service a purement et simplement été transféré de l'un à l'autre. Avant la dissolution du CHU de Bruxelles au 1er janvier 2022, l'ensemble de son personnel, et en particulier le personnel du service juridique, a fait l'objet, le 31 décembre 2021 soit la veille de sa disparition, d'un transfert global et unique vers les autres hôpitaux publics de la Ville de Bruxelles. Tous les membres du personnel du CHU de Bruxelles, et plus particulièrement ceux de son service juridique, ont ainsi vu simplement leur employeur changer d'identité et passer du CHU de Bruxelles au CHU Saint-Pierre. Dans le cadre de cette opération de transfert, qui a eu lieu dans une stricte continuité et sans aucune modification des fonctions respectives que la requérante et T. L. occupaient jusqu'alors au service juridique du CHU de Bruxelles, les membres du personnel ne devaient nullement postuler pour garder leur poste en cours comme cela ressort du protocole 2021/05 susvisé.

À ce propos, la requérante ne peut pas être suivie lorsqu'elle réplique qu'il n'a jamais été « précisé que le transfert s'opère avec le maintien de la fonction de directeur juridique adjoint telle qu'exercée antérieurement au CHU de Bruxelles ». Force est en effet de constater que cette information du transfert global, intégral et de plein droit du personnel du CHU de Bruxelles vers le CHU Saint-Pierre (pour ce qui concerne en particulier le service juridique) a sans ambiguïté été communiquée à chacun de ses membres. Le dossier administratif atteste en effet que :

- le 17 juin 2021, le directeur général du CHU de Bruxelles expose au personnel que l'équipe juridique demeure inchangée et sera transférée intégralement sur le *payroll* du CHU Saint-Pierre ;
- lors d'une seconde réunion d'information du 13 septembre 2021, il est confirmé que « chaque membre du personnel du CHU Bxl rejoint le *payroll* d'un des 4 hôpitaux », qu'il « conserve son emploi et les conditions y attenantes (statutaire/contractuel ; grade, situation pécuniaire) » et il est à nouveau indiqué que l'équipe juridique sera transférée intégralement de manière inchangée ;
- à la suite de cette réunion, la requérante reçoit, le 24 septembre suivant, un courrier co-signé par l'administrateur délégué du CHU de Bruxelles et le

directeur général de la partie adverse qui lui confirme qu'ils « souhait[ent] en effet [la] réaffecter en prenant en compte [sa] fonction actuelle au sein du CHU de Bruxelles dans un soucis de continuité. [Elle est] affecté(e) sur Service juridique pour le CHU Saint-Pierre. […] Ce transfert ne modifie pas [ses] droits en matière d'ancienneté administrative et pécuniaire, de rémunération et de position administrative » ;

- lors d'une réunion du 24 septembre 2021 avec les directeurs généraux respectifs du CHU de Bruxelles et du CHU Saint-Pierre, « la même structure (inchangée) » est présentée à la requérante individuellement ;
- le 30 septembre 2021, les trois organisations syndicales représentatives signent le protocole 2021/05 « relatif au transfert du personnel du CHU de Bruxelles suite à la dissolution volontaire du CHU de Bruxelles au 31 décembre 2021 » ; il y est expressément précisé que « le personnel qui est actuellement employé par le CHU de Bruxelles sera donc transféré vers l'une ou l'autre association hospitalière associée », et ce précisément « eu égard aux fonctions actuellement exercées » (soit, pour la requérante, la fonction de directrice adjointe du service juridique et, pour T. L., celle de directrice du même service) de sorte que la requérante ne peut en aucun cas être suivie lorsque, citant ce protocole (pièce n° 6 du dossier administratif), elle affirme « qu'il n'y est donc pas précisé que le transfert s'opère avec le maintien de la fonction de directeur juridique adjoint telle qu'exercée antérieurement au CHU de Bruxelles » (mémoire en réplique, pp. 12 à 14) ;
- le même protocole confirme encore que le principe de continuité sera respecté de sorte que « les travailleurs concernés ne devront pas postuler dans le cadre de leur transfert. […] Le CHU étant appelé à être dissous, tous les travailleurs seront transférés selon les principes décrits » ; il en va de même du « maintien des droits » dans la mesure où il est convenu que « le transfert ne modifie pas les droits en matière d'ancienneté administrative et pécuniaire, de rémunération et de position administrative (interruption de carrière, prestations réduites, …). Le maintien de la situation pécuniaire est garanti à chaque travailleur et vise tous les éléments de celle-ci : traitement de base (et progression dans l'échelle barémique correspondante), allocation linguistique et toutes autres indemnités et/ou allocations. Le respect des congés déjà accordés sera respecté [*sic*]. Dans la continuité, il n'y aura pas de versement d'un pécule de sortie. Les besoins nouveaux seront préalablement négociés avec les organisations syndicales par l'hôpital concerné, sauf autre disposition prévue par le GHUB […] » ; enfin, le protocole répète et confirme, « en ce qui concerne l'organisation future des "missions de support juridique" », que « 5 personnes sur les 6 actuelles sont transférées sur le *payroll* du CHU Saint-Pierre, […] et son organisation actuelle sera maintenue » ;

- il n’est pas contesté que, lors d’une réunion du 15 octobre 2021, « comme expliqué déjà aux membres du service, [il] n’y [a] aucun changement d’organigramme au sein du même service juridique. Le seul changement est que, désormais, le directeur juridique rapporte au directeur général du CHU Saint-Pierre plutôt qu’au directeur général du CHU de Bruxelles. Aucun changement n’affecte le directeur juridique adjoint qui continue de rapporter au directeur juridique » ;
- à l’instar de tous ses collègues, la requérante a été informée des conséquences de la dissolution du CHU de Bruxelles « dans la plus grande continuité » et du « maintien de tous les droits liés à sa fonction actuelle, dans le giron du CHU Saint-Pierre. Comme cela lui a été rappelé, il s’agit-là uniquement de poursuivre le fonctionnement actuel » (courrier de l’administrateur délégué du CHU de Bruxelles du 24 novembre 2021) ;
- il n’est pas davantage contesté que la requérante a « été invitée à toutes les réunions d’équipe du service juridique et [a] donc reçu le partage d’information au même titre que les autres membres de l’équipe » (deuxième et troisième actes attaqués).

Il résulte de ce qui précède que le transfert de l’intégralité du personnel du CHU de Bruxelles vers les autres hôpitaux publics de la Ville de Bruxelles, plus particulièrement vers le CHU Saint-Pierre pour ce qui concerne le personnel du service juridique, a eu lieu globalement et de plein droit dès le 1er janvier 2022, sans qu’aucun nouvel acte individuel de désignation ait été requis pour opérer ce simple changement d’employeur.

Le premier acte attaqué est, partant, inexistant en ce qu’il vise, implicitement mais certainement contrairement à ce que répond la partie adverse, la décision par laquelle T. L. est désignée directeur du service juridique du CHU Saint-Pierre à partir du 1er janvier 2022.

Le recours est irrecevable en son premier objet.

Le deuxième acte attaqué cristallise quant à lui, comme l’admet la requête, une « fin de non-recevoir […] quant à la création d’une fonction de directeur en charge de la conformité » demandée par la requérante, mais en ce qui concerne l’objet véritable du recours, soit la fonction de directrice adjointe qu’elle exerçait avant le transfert, il se limite en réalité strictement à lui rappeler les éléments susvisés. Il précise en effet, sans nullement être contredit sur ce point : « […] Comme j’ai eu l’occasion de te le dire à plusieurs reprises […] la dissolution du CHU de Bruxelles n’entraîne aucune révision des titres, grades et qualités des membres du personnel ex-CHU de Bruxelles, aujourd’hui transférés sur le *payroll*

des 4 hôpitaux de la Ville de Bruxelles, dont le CHU Saint-Pierre en ce qui concerne le service juridique », avant de répéter : « ton affectation dans le cadre de ce transfert est donc celle de directeur juridique adjoint du service juridique du CHU Saint-Pierre. Il n'y a aucun changement ni dans ton titre, ni dans ton grade, ni dans ta rémunération, ni dans aucune qualité liée à ces derniers. […] Étant donné le transfert entier du service juridique du CHU du Bruxelles vers le CHU Saint-Pierre, l'organigramme du service juridique "post-transfert" a été présenté et approuvé en comité de concertation syndicale du CHU Saint-Pierre fin 2021. Le directeur juridique rapporte désormais au directeur général du CHU Saint-Pierre. Il n'y a aucun changement d'organigramme au sein même du service juridique. En ce qui te concerne, c'est-à-dire pour le directeur juridique adjoint, il n'y a pas de changement de rapport hiérarchique puisque, très logiquement, cette fonction continue à rapporter au directeur juridique ».

Le troisième acte attaqué reproduit quant à lui précisément les termes du deuxième en ce qu'il lui répète et lui confirme que « ton affectation dans le cadre de ce transfert est donc celle de directeur juridique adjoint du service juridique du CHU Saint-Pierre. Il n'y a aucun changement ni dans ton titre, ni dans ton grade, ni dans ta rémunération, ni dans aucune qualité liée à ces derniers. […] Étant donné le transfert entier du service juridique du CHU du Bruxelles vers le CHU Saint-Pierre, l'organigramme du service juridique "post-transfert" a été présenté et approuvé en comité de concertation syndicale du CHU Saint-Pierre fin 2021. Le directeur juridique rapporte désormais au directeur général du CHU Saint-Pierre. Il n'y a aucun changement d'organigramme au sein même du service juridique. En ce qui te concerne, c'est-à-dire pour le directeur juridique adjoint, il n'y a pas de changement de rapport hiérarchique puisque, très logiquement, cette fonction continue à rapporter au directeur juridique ».

Les deuxième et troisième actes attaqués ne font ainsi que confirmer que les modalités concrètes de la dissolution du CHU de Bruxelles et le transfert intégral et global subséquent de son personnel au 31 décembre 2021 vers le CHU Saint-Pierre, n'impliquent aucune modification de la fonction de directrice adjointe du service juridique qu'occupait jusqu'alors la requérante.

Il s'agit donc d'actes purement confirmatifs des informations transmises à ce sujet précis à la requérante depuis juin 2021 et jusqu'à leur adoption et de « l'acte de transfert et de reprise » qu'elle a signé le 29 décembre 2021. Conformément à la jurisprudence constante, ces actes ne peuvent, en tant que tels, faire l'objet d'un recours en annulation dès lors qu'ils ne modifient pas l'ordre juridique.

Le recours est également irrecevable en ses deuxième et troisième objets.

V. Demande de confidentialité

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse demande que certaines pièces soient tenues confidentielles.

Dès lors que le présent arrêt met fin à la procédure devant le Conseil d'État, la demande de confidentialité est devenue sans objet.

VI. 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 1er.

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 janvier 2025, par la VIII[e] chambre du Conseil d'État, composée de :

Frédéric Gosselin,	conseiller d'État, président f.f.,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Florence Van Hove	Frédéric Gosselin