

CONSEIL D'ETAT, SECTION D'ADMINISTRATION.

A R R E T

n° 126.792 du 29 décembre 2003

A.140.800/VIII-3738

En cause : **DAUE** Daniel,

ayant élu domicile au chez
Me Vincent DE WOLF, avocat,
avenue de la Toison d'Or 68/9
1060 Bruxelles,

contre :

La Poste,

ayant élu domicile chez
Mes Johan VANDEN EYNDE
et Jean-Marc WOLTER, avocats,
avenue de la Couronne 340
1050 Bruxelles.

LE PRESIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE DES REFERES,

Vu la demande introduite le 25 août 2003 par Daniel DAUE tendant à la suspension de l'exécution de la décision du 1^{er} juillet 2003 portant la révocation du requérant à cette date;

Vu la requête introduite le même jour par le même requérant qui demande l'annulation de la même décision;

Vu la note d'observations et le dossier administratif de la partie adverse;

Vu le rapport de M^{me} JOTTRAND, auditeur au Conseil d'Etat;

Vu l'ordonnance du 21 novembre 2003 fixant l'affaire à l'audience publique du 10 décembre 2003;

Vu la notification de l'ordonnance de fixation et du rapport aux parties;

Entendu, en son rapport, M. GEUS, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, Mes DE WOLF et PENNINCKX, avocats, comparaissant pour le requérant, et Me WOLTER, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M^{me} JOTTRAND, auditeur;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les faits utiles à l'examen de la demande de suspension se présentent comme suit :

1. Le requérant est employé au bureau de poste d'Ottignies-Louvain-La-Neuve 1 en qualité d'agent des postes principal (rang 44).

2. La "cellule harcèlement" de La Poste reçoit en avril 2002, une plainte de l'un des agents du bureau d'Ottignies-Louvain-La-Neuve 1, Yang CHRISTIAENS.

Cette plainte décrit des sévices d'ordre sexuel, avoir été déshabillé et mis nu à la rue, avoir subi des "pesées" des parties génitales et des fellations, ainsi que des moqueries et propos racistes de la part de ses collègues.

3. Cette plainte est adressée à l'administrateur-délégué ou à son représentant qui mandate Jacqueline GHEYSENS, détective privé, de la Cellule Security Investigations, aux fins d'entendre les personnes et témoins éventuels des faits dénoncés.

4. Celle-ci procède à ces auditions entre le 25 avril et le 11 juin 2002 dont celle du requérant, en date du 5 juin 2002, qui est entendu en présence de deux représentants syndicaux.

Jacqueline GHEYSENS dépose un premier rapport le 12 juin 2002 concluant, sur le vu de la plainte déposée et de multiples déclarations enregistrées, avoir l'intime sentiment que tout le bureau d'Ottignies connaissait la situation et participait d'une manière active ou passive à la situation et annonce qu'à la suite des éléments recueillis dans cette enquête, elle adresse au Procureur du Roi de Nivelles, un devoir d'information spéciale, ce qu'elle fait le 14 juin 2002, conformément à l'article 16, § 2, alinéa 3, de la loi sur la fonction de détective privé.

5. Le 1^{er} juillet 2002, le requérant est suspendu dans l'intérêt du service, décision retirée le 18 octobre 2002, en raison de manquements quant au respect de certaines dispositions réglementaires dans la procédure qui a mené à la décision en cause.

6. Les 5 et 28 août 2002, le requérant est interrogé au sujet des faits au moyen du "modèle 9". Il déclare ignorer les faits qui se seraient produits au bureau de poste d'Ottignies et nie toute participation.

7. Les 5 et 11 septembre, Jacqueline GHEYSENS dépose deux rapports intermédiaires faisant état de nouvelles auditions d'agents de La Poste intervenues entre le 6 août 2002 et le 11 septembre 2002.

8. Le 4 octobre 2002, le requérant est suspendu dans l'intérêt du service. Cette décision sera confirmée sur recours, en date du 10 mars 2003.

9. Le 4 novembre 2002, le requérant est à nouveau interrogé au sujet des faits au moyen du "modèle 9". Il réfute purement et simplement les accusations portées contre lui.

10. Le 2 décembre 2002, le supérieur hiérarchique du requérant, Luc RONSMANS, lui remet un bulletin de peine disciplinaire (Modèle 12), longuement motivé, par lequel il lui inflige la sanction de la révocation, pour les faits suivants :

- s'être adonné, sur les personnes de deux agents des postes, mais aussi d'autres jeunes agents, à des agressions et pratiques de type sexuel (déshabillages, pesées, attouchements), directement, mais aussi indirectement, c'est-à-dire en aidant d'autres agents à opérer ces pratiques jusqu'à la fellation, soit dans un esprit de jeu, soit dans un but de punition; outre le fait d'être rapportés par le plaignant, ces actes sont consignés dans les rapports d'enquête;
- être, selon les éléments des rapports d'enquête, le premier à vouloir ennuyer les autres, aimer les terroriser et qu'ils aient peur de lui (dans la crainte qu'ils ne dénoncent son problème d'alcoolisme), leur donner des "punitions", et avoir des comportements obscènes, notamment en pratiquant les faits dénoncés par le plaignant;
- dans toutes ses réponses aux questions posées depuis le 5 août 2002, concernant des faits d'agression physique et sexuelle commis dans le bureau d'Ottignies, et consignés dans les rapports d'enquête, avoir constamment affirmé, et même avoir persisté à dire, qu'il les ignorait, qu'il n'en avait jamais eu connaissance, et ce alors que les rapports d'enquête le décrivent comme un acteur dans les pratiques sexuelles

infligées; cette persistance à prétendre tout ignorer de ces faits s'apparente dès lors à la tentative de camouflage, voire au mensonge;

- en tant qu'agent des postes travaillant dans le bureau d'Ottignies depuis près de vingt ans, ayant donc à ce titre un certain ascendant sur ses collègues et un rôle d'exemple à donner, avoir activement contribué à ce que le plaignant soit maltraité au bureau, physiquement et moralement.

11. Le requérant est convoqué pour un entretien au sujet de ces faits, le 13 décembre 2002. Il est accompagné d'un avocat et d'un délégué syndical. A cette occasion, il dépose une note de réponse. Les déclarations du requérant lors de cet entretien font également l'objet d'un résumé, relu et signé par celui-ci.

12. A la suite de cet entretien, ses supérieurs hiérarchiques, Nöelle VER POORTEN et Luc RONSMANS, ayant pris connaissance des observations du requérant, émettent un avis sur les justifications et estiment que la proposition initiale doit être maintenue.

Le 7 février 2003, la sanction de la révocation est donc infligée au requérant et lui est notifiée immédiatement.

13. Le 11 février 2003, le requérant introduit un recours devant la Commission de recours et demande à être entendu par celle-ci.

14. Il est entendu par la Commission de recours, le 13 mai 2003, accompagné de son conseil et d'un délégué syndical. Il dépose à cette occasion, un mémoire rédigé par son conseil.

Le même jour, la Commission rend son avis selon lequel il convient d'infliger au requérant la rétrogradation au grade d'agent des postes.

15. Le 1^{er} juillet 2003, le Director Administration of Statute décide de révoquer le requérant à dater de ce jour.

Cette décision - qui constitue l'acte attaqué - est motivée comme suit :

- " Vu les dispositions des articles 89 à 96 du Chapitre XII du statut administratif des agents de La Poste,

Vu la décision de l'administrateur délégué de La Poste du 18 janvier 2002 relative aux délégations de compétence;

Vu la décision du Chief Human Resources Officer du 11 juin 2003 relative aux délégations de pouvoirs reprises au Statut du personnel;

Vu l'article 118 § 2 du statut administratif des agents de La Poste qui dispose que "l'avis de la commission de recours favorable au requérant est suivi d'une décision prise par le Conseil d'Administration ou son délégué pour les agents des rangs 17, 16 et 15 et par l'Administrateur délégué ou son délégué pour les agents des autres rangs; ceux-ci en informent la commission de recours et motivent toute décision non conforme à l'avis".

Vu la révocation de Monsieur DAUE proposée le 2 décembre 2002 .

Vu la motivation de cette révocation qui est la suivante :

" pour les raisons suivantes :

- s'être adonné, sur les personnes de deux agents des postes, mais aussi d'autres jeunes agents, à des agressions et pratiques de type sexuel (déshabillages, pesées, attouchements), directement, mais aussi indirectement, c'est-à-dire en aidant d'autres agents à opérer ces pratiques jusqu'à la fellation, soit dans un esprit de jeu, soit dans un but de punition; outre le fait d'être rapportés par le plaignant, ces actes sont consignés dans les rapports d'enquête;
- être, selon les éléments des rapports d'enquête, le premier à vouloir ennuyer les autres, leur donner des "punitions", et avoir des comportements obscènes, notamment en pratiquant les faits énoncés par le plaignant;
- dans toutes ses réponses aux questions posées depuis les 5 août 2002, concernant des faits d'agression physique et sexuelle commis dans le bureau d'Ottignies, et consignés dans les rapports d'enquête, avoir constamment affirmé, et même avoir persisté à dire, qu'il les ignorait, qu'il n'en avait jamais eu connaissance, et ce alors que les rapports d'enquête le décrivent comme un acteur dans les pratiques sexuelles infligées; cette persistance à prétendre tout ignorer de ces faits s'apparente dès lors à la tentative de camouflage, voire au mensonge;
- en tant qu'agent des postes travaillant dans le bureau d'Ottignies depuis près de vingt ans, ayant donc à ce titre un certain ascendant sur ses collègues et un rôle d'exemple à donner, avoir activement contribué à ce que le plaignant soit maltraité au bureau, physiquement et moralement.

Si l'on se base sur la définition reprise par l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le harcèlement sexuel est "toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail".

Le même article définit le harcèlement moral comme étant, "les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

L'on peut raisonnablement considérer que l'attitude adoptée par Monsieur DAUE est l'expression de ces deux types de harcèlement.

La réalité et la persistance de ce comportement dans le temps sont avérées par les témoignages concordants qui ont été portés à sa connaissance et au sujet desquels il a pu s'exprimer.

Il ne s'agit pas de faits qui peuvent être identifiés et datés de manière précise mais bien d'un comportement persistant sur une longue période.

L'article 95, § 3 du "Statut administratif des agents de La Poste", dispose que "l'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui se sont produits ou qui ont été constatés dans les six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée".

Dans la mesure où l'existence d'un tel comportement dans son chef a été portée à ma connaissance par le biais des rapports rédigés par la cellule d'enquête de l'entreprise et dans la mesure où le premier rapport m'a été transmis au mois de juillet 2002, l'action disciplinaire peut être entamée.

En outre, ces faits ont été dénoncés au Procureur du Roi de Nivelles en date du 14 juin 2002. Comme le précise l'article 16 de la Directive sur le régime disciplinaire, "si le fait dénoncé concerne ou découle de l'exécution du service, la décision judiciaire ne doit pas être attendue pour traiter le dossier sur le plan administratif. Dès que l'enquête administrative est terminée et les faits établis, l'affaire doit être réglée sur le plan disciplinaire".

En l'occurrence, le fait dénoncé découle de l'exécution du service.

Par ailleurs, indépendamment de la qualification juridique que l'on peut lui donner, le comportement de Monsieur DAUE est inadmissible et ne peut être toléré au sein de La Poste.

Il est utile de rappeler que le second paragraphe de l'article 79 du "Statut administratif des agents de La Poste" dispose que "l'agent remplit ses fonctions sans discrimination aucune vis-à-vis des clients, de ses collègues ou de toute autre personne avec laquelle il entre en contact dans le cadre de l'exécution de ses tâches (...)".

L'article 81 du même statut dispose, quant à lui, que "sans préjudice de l'application des lois pénales, toute contravention aux articles 76, 79 et 80 est punie, suivant l'exigence du cas, de l'une des peines disciplinaires prévues à l'article 89".

Il est également utile de rappeler que l'article 3bis du "Règlement de travail" de La Poste prévoit que "toute conduite se manifestant par des comportements, des paroles, des actes, des gestes ou des écrits de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne sera sanctionnée selon la gravité des faits".

Ce règlement s'applique à tous les membres du personnel de La Poste (art. 1, § 4).

Les peines disciplinaires prévues par l'article 89 du "Statut administratif des agents de La Poste", sont le blâme, la suspension disciplinaire, la rétrogradation et la révocation.

La gravité des faits en cause exclut que l'on puisse envisager un seul instant de les sanctionner par un blâme ou une suspension disciplinaire.

Une rétrogradation à un grade inférieur et l'éventuelle attribution d'autres tâches ne seraient pas de nature à sanctionner adéquatement les fautes commises.

En effet, les faits sont d'une extrême gravité et de nature à rompre de manière irrémédiable le lien de confiance devant exister entre un employé et son employeur. Il est impossible à La Poste d'encore accorder le moindre crédit à Monsieur DAUE, quelle que soit la fonction qui pourrait lui être attribuée.

Cela étant, seule une décision de révocation, par la gravité qu'elle suppose, est appropriée pour les sanctionner et constitue une sanction adéquate.

Enfin, il est indiscutable que toute personne raisonnable ne pourrait agir autrement envers l'un de ses préposés quant à l'application de l'article 89, § 1^{er}, 4° du "Statut administratif des agents de La Poste " et de l'article 9 du CD 334 portant la "Directive sur le régime disciplinaire",

Vu la décision du 7 février 2003 par laquelle le supérieur hiérarchique de M. DAUE confirme la révocation initiale.

Vu l'avis n° 1143 de la Commission de recours rendu le 13 mai 2003 et rédigé comme suit :

" Qu'un adp du bureau d'Ottignies, M^r CHRISTIAENS a déposé une plainte auprès de La Poste pour harcèlement moral et sexuel. Qu'à la suite de cette plainte, une enquête a été menée par Security qui a recueilli les témoignages des personnes qui travaillent ou qui ont travaillé à Ottignies. Qu'il ressort de l'ensemble de ces témoignages et notamment de celui de M^r ABRASSART, décrit par le plaignant comme la deuxième victime, que le bureau était le cadre de pratiques que certains qualifient de jeux et que d'autres décrivent comme des agressions et des actes de type sexuel; que ces pratiques se sont étalées sur une longue période. Que le plaignant cite M^r DAUE comme l'un de ses agresseurs. Que plusieurs témoins le décrivent comme un acteur de ces jeux et de ces pratiques de type sexuel à l'égard principalement de M^r ABRASSART sans toutefois, à l'exception de deux d'entre eux, établir un lien précis entre un acte en particulier et M^r DAUE. Que pour tous les membres, après avoir examiné les déclarations recueillies et malgré certaines contradictions existant parfois entre les différents témoignages, il est indéniable que des actes incompatibles avec le cadre d'un bureau de poste et qui ont affecté la dignité de certains agents ont été commis dans le bureau d'Ottignies, et que malgré ses dénégations, M^r DAUE y a participé directement ou indirectement.

Que cependant, d'une part, M^r ABRASSART déclare "avoir été agressé avec son consentement et que plusieurs témoins déclarent que M^r CHRISTIAENS n'était pas le dernier à commencer ou à relancer, que d'autre part, pendant de longues années, aucune dénonciation ou plainte d'un agent ou ex-agent du bureau n'est intervenue, qui aurait permis de mettre fin à une situation pénible et de faire prendre conscience à tout un chacun de la gravité et des conséquences des actes posés sur leurs collègues. Que cette absence de réactions a créé un climat de permissivité et une certaine "normalisation" de comportements inadmissibles qui se sont généralisés, qu'on est entré dans une spirale où le sens du commun et les limites ont cessé d'exister, mais qu'il est permis de croire qu'il s'agit d'un processus d'escalade plutôt que d'une volonté délibérée des auteurs de nuire à autrui. Qu'il y a lieu d'en tenir compte pour fixer la hauteur de la sanction qui doit être infligée et cela nonobstant le fait que les actes commis au bureau d'Ottignies et dont M^r DAUE est un des acteurs sont d'une gravité extrême, inexcusables, totalement

inconcevables et inadmissibles au sein d'un bureau de poste. Que tous les membres sont d'avis d'infliger au requérant, la rétrogradation au grade d'agent des postes ».

Considérant que la Commission de recours constate qu'il est indéniable que des actes incompatibles avec le cadre d'un bureau de poste et qui ont affecté la dignité de certains agents ont été commis. Qu'elle constate que M. DAUE y a participé.

Considérant d'ailleurs qu'un nouvel examen de l'ensemble du dossier mène à une constatation identique.

Considérant que la Commission ne met donc pas en cause la réalité des faits qu'elle considère être d'une gravité extrême, inexcusables, totalement inconcevables et inadmissibles au sein d'un bureau de poste.

Considérant que, malgré ce constat, la Commission estime qu'une révocation n'est pas adéquate et est d'avis d'infliger la rétrogradation au requérant.

Considérant que cet avis est le fruit du raisonnement suivant : puisque les faits n'ont pas été dénoncés et donc sanctionnés plus tôt, les agents, dont M. DAUE, sont entrés "dans une spirale où le sens du commun et les limites ont cessé d'exister, mais qu'il est permis de croire qu'il s'agit d'un processus d'escalade plutôt qu'une volonté délibérée des auteurs de nuire à autrui".

Que, en d'autres mots et sans trahir son raisonnement, l'on peut dire que la Commission estime que dans la mesure où l'agent n'avait pas encore été sanctionné pour les actes qu'elle qualifie elle-même d'inadmissibles, il pouvait penser qu'ils étaient permis.

Considérant qu'un tel raisonnement pourrait éventuellement se concevoir s'il s'était agi d'un enfant qui a besoin qu'on lui indique les repères les plus élémentaires.

Considérant que la Commission semble donc partir du postulat que l'agent perd ses repères élémentaires si son comportement n'est pas sanctionné immédiatement.

Considérant que ce point de vue ne peut évidemment pas être suivi. Que, même si l'on suivait ce raisonnement, il ne pourrait pas être envisagé de poursuivre la collaboration avec un agent qui n'a pas conscience que le fait de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'autrui est un comportement inadmissible.

Considérant par ailleurs que la Commission de recours base également son avis sur le fait que ce n'est qu'après une longue période qu'est intervenue une plainte. Considérant qu'il y a lieu de souligner, d'une part, que le fait qu'un agent ne dépose pas de plainte ne constitue pas une circonstance atténuante et, d'autre part, que le caractère "tardif" de la plainte peut s'expliquer par la mise en place au mois de janvier 2002 d'un "numéro vert" destiné à recueillir les plaintes pour harcèlement au sein de La Poste, numéro qui a incité certains agents à "rompre le silence".

Considérant que, comme le précise la décision initiale et indépendamment de la législation en matière de harcèlement, le second paragraphe de l'article 79 du Statut administratif des agents de La Poste dispose que "l'agent remplit ses fonctions sans discrimination aucune vis-à-vis des clients, de ses collègues ou de toute autre personne avec laquelle il entre en contact dans le cadre de l'exécution de ses tâches (...)".

L'article 81 du même statut dispose, quant à lui, que "sans préjudice de l'application des lois pénales, toute contravention aux articles 76, 79 et 80 est punie, suivant l'exigence du cas, de l'une des peines disciplinaires prévues à l'article 89".

Par ailleurs, comme le précise également la décision initiale, l'article 3bis du "Règlement de travail" de La Poste prévoit que "toute conduite se manifestant par des comportements, des paroles, des actes, des gestes ou des écrits de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne sera sanctionnée selon la gravité des faits".

Considérant que, compte tenu de la gravité intrinsèque des faits, seule la révocation est adéquate parmi les peines existantes.

Qu'en effet, dans la mesure où les faits en question rendent manifestement impossible la poursuite d'une quelconque collaboration avec M. DAUE, il ne peut être envisagé de lui infliger un blâme, une suspension ou une rétrogradation.

Considérant en outre que le maintien en service de M. DAUE constituerait une attitude irresponsable dans la gestion des ressources humaines de La Poste.

Considérant qu'il ne fait pas de doute que toute autre autorité prononcerait la peine de la révocation qui constitue la seule réponse adaptée à la gravité des faits".

Considérant que la procédure en référé, telle qu'elle est réglée par l'arrêté royal du 5 décembre 1991, et le respect des droits de la défense, ne permettent pas de prendre en considération des arguments exposés en termes de plaidoirie qui ne se contentent pas d'explicitier les moyens tels qu'ils sont développés dans la demande de suspension mais leur donnent une portée plus ample ou différente; que seuls les moyens énoncés dans la requête peuvent être examinés, même s'ils eussent pu être énoncés de manière différente ou plus complète, ainsi que cela a été plaidé;

Considérant que le requérant prend, à titre principal, un premier moyen "du fait que l'autorité disciplinaire a infligé une peine disciplinaire conformément à une qualification pénale des faits inculpés, qualification pour laquelle l'autorité est incompétente sans qu'il y ait au préalable un jugement du juge pénal compétent"; qu'il expose que la partie adverse a motivé l'acte attaqué en faisant explicitement référence à l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui définit les notions de "harcèlement moral au travail" et de "harcèlement sexuel au travail" et que l'article 81 de la même loi prévoit des sanctions pénales en cas d'infraction; qu'il affirme que seul un juge peut déclarer une personne coupable d'un délit et qu'une autorité administrative ne peut pas chercher à déterminer la portée des faits en fonction d'une qualification de ceux-ci incontestablement pénale à moins qu'un juge n'ait au préalable qualifié ces faits de délits et ne les ait imputés à l'agent; qu'il reproche à la partie adverse de l'avoir puni disciplinairement sans attendre sa condamnation par le juge compétent; qu'il ajoute que lorsqu'elle fait application de l'article 16 de la directive sur le régime disciplinaire, la partie adverse n'est pas autorisée à déclarer un agent coupable d'un délit, ni explicitement ni implicitement, ce qu'elle a pourtant fait en l'espèce;

Considérant qu'il est exact que la sanction initialement infligée par le supérieur hiérarchique fait référence à la définition du harcèlement moral ou sexuel donnée par l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail pour conclure que l'attitude du requérant est révélatrice d'un tel harcèlement, il n'en va pas de même pour l'acte attaqué; que celui-ci retient à la charge du requérant une conduite contraire aux prescriptions de l'article 79 du statut administratif des agents de La Poste et une "conduite se manifestant par des comportements, des paroles, des actes, des gestes ou des écrits de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne", conduite qualifiée de faute disciplinaire par l'article 3bis du règlement de travail de La Poste; qu'au surplus, ni les dispositions relatives au régime disciplinaire des agents de La Poste ni les principes généraux du droit n'imposent de surseoir à statuer au disciplinaire si les faits reprochés sont susceptibles d'être réprimés pénalement; que le moyen n'est pas sérieux;

Considérant qu'à titre subsidiaire, le requérant prend un deuxième moyen de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et de l'insuffisance des motifs en fait et en droit; qu'il observe que l'acte attaqué fait référence aux articles 79 et 81 du statut administratif des agents de La Poste et à l'article 3bis du règlement de travail de La Poste, sans indiquer en quoi ces dispositions auraient été méconnues par lui;

Considérant que l'acte attaqué ne se contente pas de se référer aux dispositions précitées mais énumère les faits reprochés au requérant, ceux-ci étant qualifiés d' "actes incompatibles avec le cadre d'un bureau de poste qui ont affecté la dignité de certains agents", conformément au constat fait par la Commission de recours; que le requérant est en défaut d'établir en quoi les motifs de la décision attaquée ne seraient pas exacts et adéquats, ou contiendraient des éléments contradictoires ou non prouvés; qu'enfin, la référence aux dispositions précitées a pour but de justifier le type de sanction choisi; que le moyen n'est pas sérieux;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen, également à titre subsidiaire, de la violation du principe du respect des droits de la défense et de l'article 95, § 3, du statut administratif des agents de La Poste; qu'en une première branche, il reproche à la partie adverse de ne lui avoir donné, à aucun moment de la procédure, l'occasion de réagir utilement aux témoignages et auditions, les seuls entretiens consistant à lui soumettre des "modèles 9", à savoir des formulaires contenant des questions précises et ne lui donnant pas l'occasion de se défendre efficacement et de réagir aux différentes pièces du dossier; qu'il ajoute que la partie adverse ne lui a jamais fait savoir qu'une procédure disciplinaire avait été entamée à son encontre et quels

étaient les faits qui lui étaient reprochés; qu'en une deuxième branche, le requérant soutient que l'acte attaqué n'indique pas s'il repose sur des faits spécifiques situés dans les six mois précédant la date à laquelle l'action disciplinaire a été entamée ou sur un comportement illustré par des faits dont au moins un se situerait dans cette période;

Considérant, sur la première branche du moyen, que le requérant a été entendu le 5 juin 2002 dans le cadre d'une enquête administrative menée à la suite d'une plainte pour harcèlement moral et sexuel; qu'après avoir reçu les rapports établis à propos de cette plainte, la partie adverse a adressé au requérant trois demandes d'explications concernant les faits qui lui étaient reprochés; que, lors de ses auditions, le requérant a pu se faire assister de son avocat ou de son délégué syndical et consulter le dossier d'enquête; que la procédure disciplinaire a été entamée par la remise du "modèle 12", étant le bulletin de peine disciplinaire, au requérant par son supérieur hiérarchique le 2 décembre 2002; que le requérant a ensuite été entendu le 13 décembre 2002 en présence de son conseil et d'un délégué syndical, une note de défense et douze pièces étant déposées à cette occasion; que, le 7 février 2003, la partie adverse lui a fait connaître sa réponse à ses arguments de défense et la décision motivée par laquelle elle confirmait la révocation; que le requérant a fait usage de son droit de saisir la Commission de recours, devant laquelle il a comparu, assisté de son conseil, qui a déposé un mémoire, ainsi que d'un délégué syndical; qu'en sa première branche, le moyen n'est pas sérieux;

Considérant, sur la deuxième branche du moyen, que l'article 95, § 3 du statut administratif des agents de La Poste dispose comme suit :

" L'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui se sont produits ou qui ont été constatés dans les six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée";

qu'en l'espèce, la partie adverse n'a eu connaissance des faits reprochés au requérant qu'au plus tôt le 12 juin 2002, lors du dépôt du premier rapport d'enquête, et la procédure disciplinaire a été entamée le 2 décembre 2002, soit dans le délai prescrit;

Considérant qu'en ses deux branches, le moyen n'est pas sérieux; que, dans ces conditions, il n'est pas utile d'examiner à ce stade de la procédure l'exception d'irrecevabilité soulevée par la partie adverse;

Considérant qu'une des conditions requises par l'article 17, § 2, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées pour que le Conseil d'Etat puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut; que la demande de suspension ne peut être accueillie,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le vingt-neuf décembre deux mille trois par :

M ^{me} DAURMONT,	conseiller d'Etat, président f.f.,
M ^{me} SCHMITZ,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président f.f.,

V. SCHMITZ.

O. DAURMONT.

M. GEUS, président de la VIII^e chambre, absent à la signature de l'arrêt, est remplacé par M^{me} DAURMONT, conseiller d'Etat.