

CONSEIL D'ETAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

A R R E T

n° 182.064 du 15 avril 2008

A.185.908/VIII-6150

En cause : **SELLAMI** Mostefa,
rue de la Semence 17/01
1080 Bruxelles,

contre :

l'Etat belge, représenté par
le Ministre de la Justice,
ayant élu domicile chez
Me Bernard RENSON, avocat,
avenue de la Chasse 132
1040 Bruxelles.

--

LE PRESIDENT F.F. DE LA VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête unique introduite le 16 novembre 2007 par Mostefa SELLAMI tendant d'une part, à la suspension de l'exécution de "l'arrêté ministériel du 17 septembre 2007 pris par la Ministre de la Justice et par lequel la sanction disciplinaire de la démission d'office lui est infligée", et d'autre part, à l'annulation de cet arrêté;

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, rédigé sur la base de l'article 93 du règlement général de procédure et de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé;

Vu la notification du rapport aux parties;

Vu l'ordonnance du 27 mars 2008, notifiée aux parties, convoquant celles-ci à comparaître le 10 avril 2008;

Entendu, en son rapport, M^{me} DAURMONT, conseiller d'Etat;

Entendu, en leurs observations, Me DETRY, avocat, comparaissant pour le requérant, et Me RENSON, 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 de la cause se présentent comme suit :

1. Le requérant a intégré le Corps de Sécurité du SPF Justice en date du 1^{er} février 2005.

2. Il a été convoqué, par une lettre du 21 octobre 2005, aux fins d'être entendu dans le cadre d'une procédure disciplinaire ouverte à son encontre, pour les faits suivants :

1. Un mauvais fonctionnement général générant des erreurs multiples dans son travail, impliquant la nécessité d'un contrôle hiérarchique omniprésent et engendrant des remarques négatives de la part des agents de sécurité.
2. Une plainte formelle déposée à son encontre dans le cadre du harcèlement moral et sexuel au travail.
3. L'utilisation abusive des installations du Corps de Sécurité à savoir l'emploi des locaux à des fins personnelles en dehors des heures de travail et durant les jours de week-end et fériés.

L'entretien, fixé d'abord au 14 novembre 2005, a lieu le 23 novembre 2005, en présence de Martine TOBBACK, appelée par le requérant à témoigner en sa faveur.

3. A la suite de cet entretien, la direction du Corps de Sécurité a transmis le 1^{er} décembre 2005, une note à l'attention du président du Comité de direction, dans laquelle il est proposé d'infliger au requérant une sanction disciplinaire visant à l'écarter du SPF Justice, à savoir la révocation.

Cette note est rédigée comme suit :

" 1. Historique

Suite à la parution d'une annonce au Selor pour la sélection d'un expert financier pour le Corps de Sécurité de la DGEPM, Monsieur Mostefa SELLAMI a introduit sa demande de mobilité du SPF Finances vers le SPF Justice en date du 9 février 2004. Une épreuve orale de sélection a eu lieu en date du 17 mai 2004 et suite à sa réussite, l'intéressé a pu intégrer le corps de Sécurité le 1^{er} février 2005. Monsieur SELLAMI travaille donc actuellement depuis 10 mois au Corps de Sécurité.

Depuis son intégration, le fonctionnement de Monsieur SELLAMI nous apparaît comme plus que problématique et justifie l'application d'une sanction disciplinaire. Les problèmes se situent à plusieurs niveaux :

2. Fonctionnement général (annexe 1)

Le fonctionnement général de Monsieur SELLAMI laisse à désirer sur plusieurs points.

a. Contrôle hiérarchique

Vous trouverez en annexe une dizaine de documents attestant les manques de ponctualité et d'exactitude dont Monsieur SELLAMI fait preuve dans son travail. Ces problèmes de fonctionnement nécessitent un contrôle hiérarchique omniprésent, soit en interne par la direction du Corps de Sécurité, soit en externe par d'autres instances telle l'inspection des services comptables des établissements extérieurs. Il s'avère que, ni la formation reçue en matière comptable par le service BAC, ni les contrôles n'ont une influence favorable sur le fonctionnement de l'intéressé qui marque son accord sur les remarques qui lui sont faites, mais continue à commettre les mêmes erreurs. Ainsi le service d'inspection mentionne dans son rapport du 21 juin 2005 : « .j'ai pu dénombrer de nombreuses lacunes dans son travail. C'est ainsi que Monsieur SELLAMI était non seulement perdu dans les budgets mis à sa disposition mais semblait ignorer tout de sa fonction, de son rôle et n'avoir aucune méthode de travail. Les informations lui ont été prodiguées sur ces différents points. »

Le manque de confiance totale qui s'est graduellement instauré dans les relations de travail entre la direction du Corps de Sécurité et Monsieur SELLAMI nuit gravement au bon fonctionnement du Corps de Sécurité. Le rapport établi à l'encontre de Monsieur SELLAMI dans le cadre de la plainte pour harcèlement moral et sexuel dispose que : « Sa hiérarchie n'est pas du tout satisfaite de son travail en tant qu'expert financier tant par l'absence de rendement que par l'absence de professionnalisme et de souci du travail précis qu'exige sa fonction. A trois reprises, un ultimatum lui a été imposé entre le 1^{er} juin et le 11 juillet. Aucun de ces ultimatums n'a été respecté et il fournit des excuses déplacées ou sans fondement. »

b. Remarques des agents

L'expert financier du Corps de Sécurité, étant la personne ressource pour le paiement des indemnités liées aux missions du Corps de Sécurité, fait l'objet de remarques écrites ou orales des agents de sécurité qui attestent son manque de conscience professionnelle. Si la plupart des remarques ont été faites oralement, nous avons tenu à annexer à ce rapport les quelques courriels allant dans ce sens.

c. Erreurs dans son travail

Nous annexons également un relevé des différentes erreurs relevées par sa hiérarchie. Il ne s'agit ici que d'un aperçu des erreurs commises, qui malgré les remarques faites à l'intéressé, continuent à perdurer.

3. Harcèlement (annexe 2)

Un dossier de harcèlement moral et sexuel au travail a été rédigé à l'encontre de Monsieur SELLAMI. Celui-ci aurait harcelé la victime jusqu'à la suivre en date du 17 juin 2005 lorsqu'elle était en déplacement pour son travail. A cette même date Monsieur SELLAMI était en congé de maladie. Le rapport, qui ne peut et n'a pas été remis à l'intéressé mais dont le SIPP a autorisé l'utilisation pour la constitution du dossier disciplinaire, mentionne que « Selon nous, et après avoir récolté de nombreux témoignages, il nous semble que Monsieur SELLAMI peut avoir un comportement indésirable sur le plan sexuel à l'égard de toute femme qu'il rencontre et qu'il souhaite inscrire sur son tableau de chasse. Nous pensons toutefois qu'il n'avait pas l'intention de se faire connaître de la sorte sur son lieu de travail et qu'il s'agit sans doute, au départ, d'un hasard malencontreux s'il a agi de la sorte avec... une collaboratrice du SPF Justice»

Vous trouverez en annexe les détails des faits.

4. Utilisation abusive des installations du Corps de Sécurité (annexe 3)

Il s'est avéré que Monsieur SELLAMI utilisait les locaux du Corps de Sécurité à des fins personnelles. Le relevé des entrées du bâtiment révèle que l'intéressé se rendait au bureau pendant les jours de week-end et durant des jours fériés. Suite à cette constatation, un relevé des communications téléphoniques a été demandé à la société Belgacom. Il appert que Monsieur SELLAMI a, en deux mois de temps (août et septembre), utilisé son téléphone à des fins privées à 212 reprises durant les jours de travail en dehors des heures de bureau et à 124 reprises durant les week-ends et jours fériés. L'intéressé a également reconnu l'utilisation d'internet en dehors des heures de bureau.

5. La personnalité de Monsieur SELLAMI

Le rapport rédigé suite à la plainte pour harcèlement reprend les éléments qui caractérisent la personnalité de Monsieur SELLAMI :

« Il apparaît qu'il ne supporte pas la critique mais surtout qu'il peut devenir menaçant, injurieux lorsqu'on met en doute sa personnalité « grandiose ». Il faut encore ajouter qu'il s'est autorisé à insulter Monsieur le Directeur Général publiquement lors de la présentation du BPR par celui-ci en lui précisant vertement que « tous les fonctionnaires du grade et du rang de Monsieur Vanacker ont été nommés politiquement et non pas pour leurs compétences professionnelles. »

« Il est utile de préciser que lors de notre entretien avec lui, il s'est montré dénigrant, colérique, accusateur mais que son comportement et sa déclaration nous font suspecter une problématique d'ordre mental. En effet, Monsieur SELLAMI prétend disposer tantôt de vingt années d'études universitaires couronnées notamment par un diplôme d'ingénieur chimiste, d'économiste, d'une maîtrise en gestion administrative, tantôt d'un diplôme de sociologue et de sciences politiques. Il précise qu'il est l'individu le plus cultivé de Belgique et nous met au défi de trouver, parmi les ambassadeurs et les ministres belges et européens, un individu aussi cultivé que lui ».

«... Il nous semble qu'il s'agit d'un individu qui projette sur l'autre cette problématique de personnalité et nous ne pouvons pas ignorer qu'il existe un potentiel de dangerosité (violence verbale voire physique) qui pourrait se diriger

contre la victime..., mais également de manière générale contre toute personne qu'il pourrait percevoir comme étant menaçante dans sa représentation « grandiose ».

« En outre, avant de présenter ses excuses, il est arrivé à Monsieur SELLAMI de rentrer dans des colères assez théâtrales, dont nous-mêmes en tant que conseiller en prévention avons été témoin et qui nous paraissent inquiétantes par rapport à l'état mental de Monsieur SELLAMI » « Au SPF Finances, ses anciens collègues qu'il nous a lui-même proposé de contacter se souviennent d'un agent peu travailleur, sachant beaucoup parler mais peu efficace et particulièrement intéressé par les rencontres féminines... »

6. Entretien dans le cadre de la procédure disciplinaire (annexe 4)

Monsieur SELLAMI a été invité par courrier recommandé à se présenter dans nos bureaux en date du lundi 4 novembre à 14h00 afin d'être entendu sur les faits qui lui sont reprochés. A sa demande, l'entretien a été postposé et a finalement eu lieu en date du 23 novembre 2005. Le procès-verbal d'audition se trouve annexé à notre note. Il reprend le témoignage de Madame TOBBACK Martine invitée à participer à l'entretien par Monsieur SELLAMI afin de lui apporter un témoignage favorable. D'après Monsieur SELLAMI, son fonctionnement général négatif est à imputer à une mauvaise formation et la plainte pour harcèlement n'est pas recevable. Concernant l'utilisation du matériel du Corps de Sécurité à des fins personnelles, il le reconnaît et le justifie par la nécessité de se préparer aux examens d'entrée de la commission européenne. Durant sept jours, Monsieur SELLAMI a eu la possibilité de viser le procès-verbal d'audition. Il a tenu à rajouter certaines objections mettant en cause la responsabilité de sa direction. Nous annexons également son complément d'information. »

7. Proposition de sanction disciplinaire

Suite aux agissements de Monsieur SELLAMI, vous comprendrez qu'une perte de confiance totale s'est instaurée entre celui-ci et la direction du Corps de Sécurité. L'expert financier d'un service récent amené à gérer des budgets importants, doit pouvoir remplir son rôle de manière optimale. Or dans la situation présente, ceci n'est pas du tout le cas, bien au contraire. Nous ne sommes plus en mesure de pouvoir compter sur l'aide de Monsieur SELLAMI. Son mauvais fonctionnement général se double d'une personnalité ingérable qui rejette perpétuellement sur autrui les erreurs commises dans son chef. Dès lors, nous vous proposons de lui infliger une sanction disciplinaire visant à l'écarter du SPF Justice. La sanction proposée sera donc la révocation. »

Cette proposition est communiquée le même jour au requérant.

4. Le requérant est entendu par le Comité de direction, le 16 février 2006.

5. Le 13 mars 2006, le Comité de direction a rejeté la proposition provisoire de peine disciplinaire de la révocation et a émis la proposition définitive de la peine disciplinaire de démission d'office à l'égard du requérant.

Cette décision est motivée comme suit :

" Attendu qu'il est reproché à SELLAMI Mostefa depuis son transfert par mobilité au Corps de sécurité en février 2005 :

- un manque de ponctualité et d'exactitude dans les tâches qui lui sont dévolues en qualité d'expert financier et de nombreuses lacunes dans son travail;
- des faits de harcèlement vis-à-vis d'une collègue;
- l'utilisation des locaux, du téléphone et de l'ordinateur du service à des fins personnelles en dehors des heures de travail et durant les week-ends et jours fériés;

Attendu que la direction du Corps de sécurité émet le 1^{er} décembre 2005 la proposition provisoire de peine disciplinaire de révocation;

Attendu que cette proposition a été notifiée à l'agent le 1^{er} décembre 2005 et transmise à la même date au Comité de direction;

Vu la saisine du Comité intervenue le 16 février 2006;

Vu l'audition de M. SELLAMI à l'audience du 16 janvier 2006;

Entendu M. Guy VAN RIEL, attaché au Corps de sécurité;

Attendu que depuis son transfert par mobilité du SPF Finances au Corps de sécurité en février 2005, le fonctionnement général de M. SELLAMI laisse à désirer;

Attendu que les rapports des 21 et 23 juin, 19 juillet et 20 octobre 2005 du Service Inspection Matériel de la DGEPM font état de nombreuses lacunes dans son travail;

Attendu qu'il semble tout ignorer de son rôle et de sa fonction d'expert financier;

Qu'il n'a aucune méthode de travail;

Attendu que ce mauvais fonctionnement général génère des erreurs multiples dans son travail et implique la nécessité d'un contrôle hiérarchique permanent;

Attendu que les agents de sécurité se plaignent des erreurs commises par M. SELLAMI à leur détriment;

Attendu que l'intéressé ne nie pas ses erreurs mais les explique par un manque de formation et de précisions dans les tâches qui lui sont dévolues;

Attendu que M. SELLAMI est revêtu du grade d'expert financier et bénéficie de plusieurs années d'expériences dans différents services du SPF Finances;

Attendu que, en dépit notamment des injonctions écrites des 17 et 19 août et 21 septembre 2005 de la direction du Corps de Sécurité, M. SELLAMI continue à commettre les mêmes erreurs; Attendu que son comportement peu professionnel est en totale inadéquation avec la fonction d'expert financier;

Attendu qu'il prend ses erreurs à la légère et se retranche derrière ses multiples diplômes; Attendu qu'une relation de travail constructive n'est pas possible dans ces conditions;

Attendu qu'un rapport de harcèlement moral et sexuel au travail a été rédigé à l'encontre de M. SELLAMI;

Attendu que le SIPP a autorisé l'autorisation de ce rapport pour la constitution du dossier disciplinaire;

Attendu que ce rapport mentionne notamment qu'il «semble que M. SELLAMI peut avoir un comportement indésirable sur le plan sexuel à l'égard de toute femme qu'il rencontre et qu'il souhaite inscrire sur son tableau de chasse»;

Attendu que M. SELLAMI utilise les locaux du Corps de Sécurité à des fins personnelles; Attendu que le relevé des entrées du bâtiment démontre qu'il se rend sur son lieu de travail les week-ends et les jours fériés;

Attendu qu'il ressort d'un relevé détaillé de Belgacom que M. SELLAMI a, en août et septembre 2005, utilisé son téléphone à des fins privées et à 212 reprises en dehors des heures de service et à 124 reprises les week-ends et jours fériés;

Attendu que M. SELLAMI reconnaît l'usage du téléphone et d'internet à des fins privées en dehors des heures de service;

Attendu qu'il a fait savoir qu'il souhaitait passer des examens à l'Union européenne et qu'il utilise l'internet du bureau en dehors des heures du service pour réactualiser ses connaissances;

Attendu que pareil comportement ne peut être toléré;

Attendu que, en dépit des nombreux avertissements qui lui ont été donnés, M. SELLAMI persiste dans ses erreurs;

Attendu qu'il les prend à la légère et rend ses supérieurs responsables de ses propres manquements;

Attendu que son mauvais fonctionnement a eu des conséquences dommageables pour les agents du Corps de Sécurité;

Attendu que le lien de confiance entre sa hiérarchie et ses collègues est rompu".

Cette décision est notifiée au requérant par lettre recommandée du 14 mars 2006.

6. Le requérant a introduit un recours contre cette décision le 17 mars 2006.

7. Le dossier disciplinaire a été transmis à la Chambre de recours le 9 mai 2006.

8. Invité à se présenter devant la Chambre de recours le 15 mars 2007, le requérant a sollicité une remise. La Chambre de recours l'a reconvoqué par lettre recommandée du 10 mai 2007, pour l'audience du 21 juin 2007.

La Chambre de recours a estimé qu'il ne convenait pas de maintenir la proposition définitive de la peine disciplinaire de la démission d'office, et s'est exprimée pour l'octroi de la peine disciplinaire de la rétrogradation.

Cet avis est motivé comme suit :

" Entendu l'exposé du greffier-rapporteur;

Entendu le requérant Mostefa SELLAMI et son défenseur, Laurent GLAUDOT en leurs dires;

Entendu Guy VAN RIEL, Attaché au Corps de Sécurité, en sa qualité de représentant de l'administration en cause;

Attendu que le recours est recevable; que, pour le surplus, sa recevabilité n'a pas été contestée; Le requérant a été transféré, par mobilité, du SPF Finances au SPF Justice qui l'a immédiatement affecté au «Corps de sécurité, relevant de la direction générale de l'Exécution des Peines et Mesures. Comptable du service, il est chargé de payer les indemnités des agents en service extérieurs.

Trois manquements lui sont reprochés. Il en reconnaît deux : s'être servi du téléphone à des fins personnelles et avoir, aux mêmes fins, profité du réseau Internet. En revanche, il nie avoir mal exécuté son travail, selon lui certaines erreurs qu'il aurait commises sont dues à un manque d'instructions pertinentes et avoir pu harceler une collègue à bord du tramway qu'ils empruntaient en commun.

Attendu qu'il résulte de ces éléments et du comportement du requérant en séance que si certains manquements peuvent être considérés comme établis encore faut-il qu'ils relèvent du domaine disciplinaire et non d'une forme d'incompétence au travail;

Attendu que de la sorte malgré la forte estime qu'il a de lui de son savoir, de ses diplômes accumulés et de son avenir dans les sphères de l'union européenne, rien n'indique que sa mutation des Finances à la Justice ait fait de lui un expert financier;

Que la Chambre relève que des instructions ont pu lui être données mais n'ont pas été reçues parce que l'intéressé ne paraît pas du genre à accepter la moindre formation d'un agent moins diplômé que lui;

Que ce refus est disciplinairement reprochable mais n'occulte pas le rôle de la hiérarchie dans l'affectation des agents aux tâches qu'ils peuvent effectuer;

Que peuvent lui être également reprochés des communications téléphoniques ou informatiques privées;

Attendu en revanche que la loi sur le harcèlement au travail ou sur les lieux de travail ne s'applique pas à des faits qui en l'espèce s'apparentent à une forme de galanterie et d'hommage - la communication de son identité - qui refusée n'a eu aucune suite;

Attendu que la chambre de recours, mesurant ces éléments à disproportion, émet l'avis suivant".

9. La décision de la Chambre de recours a été transmise à la partie adverse par une note du 20 juillet 2007.

10. Par une note du 26 juillet 2007, la partie adverse a informé la Chambre de recours qu'elle ne se ralliait toutefois pas à son avis et a estimé que la décision du Comité de direction devait être maintenue.

11. Par un arrêté ministériel daté du 17 septembre 2007, la partie adverse a décidé d'infliger au requérant, la sanction disciplinaire de la démission d'office. Cet arrêté est motivé comme suit :

" Vu l'arrêté royal du 02 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat;

Considérant qu'il est reproché à Monsieur Mostefa SELLAMI, expert financier au Corps de sécurité :

- un manque de ponctualité et d'exactitude dans les tâches qui lui sont dévolues en qualité d'expert financier et de nombreuses lacunes dans son travail;
- des faits de harcèlement vis-à-vis d'une collègue;
- l'utilisation des locaux, du téléphone et de l'ordinateur du service à des fins personnelles en dehors des heures de travail et durant les week-ends et jours fériés;

Vu la proposition provisoire de peine disciplinaire de révocation émise le 1^{er} décembre 2005 par la Direction du Corps de Sécurité et transmise à la même date au Comité de Direction;

Vu la proposition définitive de peine disciplinaire de démission d'office formulée le 13 mars 2006 par le Comité de Direction;

Vu le recours introduit par l'intéressé le 22 mars 2006;

Vu l'avis motivé de la Chambre de recours départementale qui a examiné ce dossier le 21 juin 2007 et estimé qu'il convenait d'octroyer à Mr SELLAMI la peine disciplinaire de rétrogradation;

Considérant que le relevé des entrées du bâtiment où se situent les locaux du Corps de Sécurité a démontré que Mr SELLAMI se rendait sur son lieu de travail les week-ends et jours fériés;

Qu'il ressort d'un relevé détaillé de BELGACOM qu'en août et septembre 2005, il avait utilisé son téléphone à des fins privées à 212 reprises en dehors des heures de service et à 124 reprises les week-ends et jours fériés;

Considérant que Mr SELLAMI a reconnu l'utilisation du téléphone à des fins privées ainsi que l'usage d'internet;

Considérant qu'il réfute avoir mal exécuté son travail;

Considérant qu'il concède cependant avoir commis certaines erreurs dans l'accomplissement de son travail mais estime qu'elles sont dues à un manque de formation et de précisions à propos des tâches qui lui sont dévolues;

Considérant qu'à son arrivée au Corps de Sécurité par mobilité volontaire, Mr SELLAMI a suivi des formations pendant une période de deux mois et a toujours été encadré;

Considérant qu'il est revêtu du grade d'expert financier, au niveau B;

Qu'il a une expérience de plusieurs années au SPF Finances en qualité de vérificateur, ce qui implique une formation continue de haut niveau;

Considérant que, en dépit de plusieurs injonctions écrites émanant de sa hiérarchie, Mr SELLAMI continue à commettre les mêmes erreurs;

Qu'il prend ses erreurs à la légère et se retranche derrière ses multiples diplômes;

Qu'il n'accepte pas de tenir compte des nombreuses remarques qui lui ont été formulées et rend ses supérieurs hiérarchiques responsables de ses propres manquements;

Qu'il refuse toute remise en question;

Qu'il persiste dans ses erreurs en dépit des nombreux avertissements qui lui ont été donnés;

Considérant que son mauvais fonctionnement à titre répétitif a des conséquences dommageables pour les agents du Corps de Sécurité;

Considérant que le lien de confiance vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses collègues est définitivement rompu en raison de la persistance de son attitude négative".

Cette décision, qui constitue l'acte attaqué, est notifiée au requérant par lettre recommandée du 17 septembre 2007, réceptionnée le 21 septembre 2007;

Considérant que le requérant prend un moyen, le premier de la requête, de la violation des principes généraux du droit et principalement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du respect des droits de la défense, de la violation de l'article 94, alinéa 3 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'Etat, de la violation du principe du délai raisonnable, de l'excès de pouvoir; qu'il expose que l'acte attaqué, adopté le 17 septembre 2007, sanctionne des faits qui ont été constatés entre le mois de juillet et le mois d'août 2005, soit deux ans plus tôt, alors que selon les principes invoqués au moyen, le délai entre la commission des faits susceptibles d'être sanctionnés disciplinairement, leur prise de connaissance et l'adoption de la sanction disciplinaire, doit être raisonnable; qu'il se réfère notamment à l'arrêt MACHIELS, n/ 160.796 du 29 juin 2006, et soutient que l'enseignement de cet arrêt est parfaitement transposable en l'espèce; que selon lui, en effet, son audition devait être traitée comme une affaire urgente et, à chaque stade de la procédure, il convenait d'éviter tout retard; qu'il fait observer que cependant, le Comité de direction n'a été saisi que le 18 janvier 2006, de la proposition provisoire de sanction faite le 1^{er} décembre 2005, soit près de 2 mois après celle-ci; qu'il relate comme suit les étapes suivantes de la procédure : après son audition par le Comité de direction, un mois s'est écoulé avant que celui-ci ne décide de la proposition de sanction définitive; près d'un an s'est écoulé entre la date où il a introduit son recours contre la proposition définitive et la date à laquelle il devait être entendu par la Chambre de recours; l'avis de la Chambre de recours a été rendu immédiatement mais la partie adverse n'a pris l'acte attaqué que près de trois mois plus tard; qu'à cet égard, il estime que le fait qu'elle aurait décidé officieusement, le 26 juillet 2007, de ne pas suivre l'avis de la Chambre de recours et de prendre à son encontre la sanction disciplinaire de la démission d'office n'y change rien, dès lors que l'acte attaqué, qui seul modifie sa situation juridique, est daté du 17 septembre 2007; qu'il soutient qu'aucun de ces retards ne lui est imputable; que selon lui, il ne saurait lui être raisonnablement reproché

d'avoir demandé une remise de l'audition prévue le 14 mars 2007 devant la Chambre de recours; qu'il insiste sur le fait qu'aucune mesure particulière d'instruction n'a été menée et que dès lors, nulle raison objective ne peut donc justifier les retards apportés au traitement de cette affaire;

Considérant que la partie adverse estime que l'analyse des diverses étapes de la procédure permet de réfuter les critiques émises par la partie requérante à propos du délai dans lequel s'est déroulée la procédure disciplinaire; qu'elle les expose comme suit :

- l'audition du requérant est intervenue trois semaines après la décision d'ouvrir une procédure disciplinaire à son encontre;
- huit jours, seulement, après cette audition, une proposition provisoire de sanction disciplinaire est formulée;
- quinze jours s'écoulent ensuite en vue de la convocation du requérant devant le Comité de direction;
- la décision du Comité de direction intervient trois semaines seulement après l'audience du 16 février 2006, et est communiquée, dès le lendemain, à l'intéressé;
- le recours du requérant fut communiqué au Président de la Chambre de recours cinq semaines après son appel;
- la Chambre de recours a convoqué le requérant en février 2007 pour une audience du mois de mars 2007;
- la cause fut remise en juin 2007 à la demande du requérant;
- la Chambre de recours a transmis sa décision au Ministre de la Justice très rapidement;
- la Ministre de la Justice a fait part de sa décision de ne pas suivre l'avis de la Chambre de recours, à peine six jours plus tard et l'arrêté ministériel sera signé moins de deux mois après cette prise de position;

qu'elle ajoute que "la nécessité d'obtenir l'avis du Comité de direction, après que celui-ci ait entendu l'intéressé, l'appel introduit par celui-ci devant la Chambre de recours, la nécessité de composer celle-ci, les périodes de vacances sont autant d'éléments justifiant aisément les délais constatés ci-dessus"; que selon elle, une seule étape interpelle, à savoir le temps écoulé entre la date à laquelle le requérant a introduit un recours contre la décision du Comité de direction, le 22 mars 2006 et la date de la première audience de la Chambre de recours, le 15 mars 2007; qu'elle est d'avis que ce n'est toutefois pas ce délai qu'il faut examiner mais bien plutôt celui qui s'est écoulé entre la transmission du dossier disciplinaire à la Chambre de recours, le 9 mai 2006 et les convocations pour la première audience au mois de février 2007;

qu'elle considère toutefois que, tenant compte du nombre élevé de dossiers pendants à cette époque, et encore actuellement, devant la Chambre de recours, ce délai de neuf mois n'apparaît pas excessif; que selon elle, la jurisprudence citée par la partie requérante n'est pas pertinente, ni transposable au cas d'espèce; qu'elle précise que particulièrement, l'arrêt MACHIELS ne peut être transposé comme tel au cas d'espèce puisque dans cette affaire, les faits n'étaient pas contestés alors qu'en l'espèce, le requérant a toujours contesté une partie importante des griefs formulés à son encontre, notamment le grief d'avoir mal exécuté son travail;

Considérant qu'à défaut d'un délai prévu par une disposition législative ou réglementaire, l'autorité disciplinaire est tenue de statuer dans un délai raisonnable sur le caractère disciplinaire des faits reprochés et sur l'application d'une éventuelle sanction; que l'appréciation du caractère raisonnable ou non d'un délai est fonction des circonstances propres à chaque espèce et fonction, essentiellement, de la nature de l'affaire, du comportement de l'agent poursuivi et de celui de l'autorité; que l'arrêt n/ 160.796 du 29 juin 2006, en cause MACHIELS, cité par la partie requérante, précise "qu'en raison de l'importance de son enjeu, une procédure disciplinaire fondée sur une proposition de démission d'office doit être traitée, sauf circonstances particulières, comme une affaire urgente"; qu'il a été jugé que lorsque deux ans se sont écoulés avant que soit prononcée la décision de démission d'office alors que les faits reprochés n'ont pas été contestés et qu'aucune mesure d'instruction particulière n'a été posée et que rien n'explique les lenteurs de la partie adverse dans le traitement de la procédure disciplinaire, il y a lieu de considérer que le moyen pris de l'absence de délai raisonnable est sérieux; qu'en l'espèce, les faits reprochés ont été constatés en été 2005, la procédure disciplinaire a été entamée en octobre 2005 et s'est achevée par l'adoption de l'acte attaqué le 17 septembre 2007 et a donc duré quelque 23 mois; que, s'il est vrai que le requérant a contesté les griefs retenus à son encontre, il n'en a pas concrètement contesté la matérialité mais plutôt leur caractère disciplinaire; qu'il n'a en aucune façon entravé le déroulement de la procédure et n'a fait qu'exercer les recours ouverts par la réglementation, sans ralentir la procédure par son comportement; que la complexité de l'affaire n'apparaît nullement à la lecture du dossier administratif dès lors qu'aucune enquête complémentaire n'a été estimée nécessaire après l'audition du requérant au mois d'octobre 2005 et qu'aucune pièce complémentaire n'a été recueillie et versée au dossier disciplinaire joint à la note de la direction du Corps de Sécurité du 1^{er} décembre 2005 à l'attention du président du Comité de direction, dans laquelle il est proposé d'infliger au requérant la peine de la révocation; que, si une proposition provisoire de sanction disciplinaire a été formulée huit jours après la première audition du requérant et lui est immédiatement notifiée ainsi que transmise au Comité de direction, celui-ci n'en a été saisi que plus d'un mois et demi plus tard; que si le requérant a été convoqué pour une

audition devant le Comité de direction (29 jours après cette saisine) et si la décision du Comité de direction est intervenue trois semaines plus tard et communiquée, dès le lendemain, à l'intéressé - dans le respect des délais prévus par l'article 79 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat -, le recours du requérant n'a été communiqué au président de la Chambre de recours qu'un mois et demi après son introduction et celle-ci mettra quatorze mois et demi pour rendre son avis; que la simple affirmation de la partie adverse selon laquelle ce n'est toutefois pas ce délai qu'il faut examiner mais bien plutôt celui de neuf mois qui s'est écoulé entre la transmission du dossier disciplinaire à la Chambre de recours et la convocation à la première audience et que ce délai n'est pas excessif compte tenu du nombre élevé de dossiers pendants devant la Chambre de recours ne peut justifier ces lenteurs, dès lors que, d'une part, selon l'article 90, alinéa 2 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, celle-ci doit en principe avoir lieu au plus tard un mois après la saisine de la Chambre de recours et d'autre part, le caractère "urgent" de l'affaire découle de la nature de la peine proposée; que s'il est vrai que le requérant a sollicité une remise pour raisons de santé, il ne ressort d'aucune pièce du dossier pourquoi il a fallu encore attendre trois mois pour le reconvoquer devant la chambre; que bien que la Ministre de la Justice ait fait part, dans un court délai, à la Chambre de recours de sa décision de ne pas suivre son avis, l'arrêté ministériel n'est adopté et notifié au requérant que près de deux mois plus tard alors que l'article 94, alinéa 3, de l'arrêté royal précité du 2 octobre 1937, dispose que "Le Ministre décide dans un délai de quinze jours à partir de la notification de l'avis de la chambre de recours; le Ministre ou son délégué communique sa décision sans délai à l'agent et à la chambre de recours"; qu'il s'ensuit que le délai de deux ans qui s'est écoulé entre la constatation des faits et la sanction, n'est pas raisonnable et ne peut s'expliquer par "la nécessité d'obtenir l'avis du Comité de direction, après que celui-ci ait entendu l'intéressé, l'appel introduit par celui-ci devant la Chambre de recours, les périodes de vacances"; que le premier moyen est fondé;

Considérant qu'il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens qui, à les supposer fondés, ne pourraient conduire à une annulation plus étendue,

D E C I D E :

Article 1^{er}.

Est annulé l'arrêté ministériel du 17 septembre 2007 aux termes duquel Mostefa SELLAMI est démis d'office.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 175 euros, sont mis à charge de la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le quinze avril deux mille huit par :

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

Le Greffier,

Le Président f.f.,

L. LEJEUNE.

O. DAURMONT.