CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 202.759 du 2 avril 2010

A.193.186/VIII-6979

En cause : **DANAU** Martine,

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

contre :

le Centre hospitalier universitaire Saint-Pierre (C.H.U.),

ayant élu domicile chez
Me Philippe LEVERT, avocat,
avenue Louise 149/22
1050 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIIIe CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 18 août 2009 par Martine DANAU qui demande l'annulation de la décision prise par le conseil d'administration du Centre hospitalier universitaire Saint-Pierre en sa séance du 16 juin 2009 de lui infliger la sanction disciplinaire de la démission d'office;

Vu l'arrêt n/ 195.143 du 8 juillet 2009 ordonnant la suspension de l'exécution de la décision attaquée;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M. BOSQUET, auditeur au Conseil d'État;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 26 février 2010 notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 2 avril 2010;

Entendu, en son rapport, M^me^ DÉOM, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, Me Bernard HEYMANS, loco Vincent DE WOLF, avocat, comparaissant pour la requérante, et Me Philippe LEVERT, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. BOSQUET, auditeur;

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

Considérant que les faits utiles à l'examen de la cause sont exposés dans l'arrêt n/ 195.143 du 8 juillet 2009;

Considérant que la requérante prend un moyen unique de la "violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, des articles 305, 309 et 317 de la Nouvelle loi communale, de l'article 57 du Règlement de travail du C.H.U. Saint-Pierre, des principes de motivation des actes administratifs, de bonne administration, de préparation avec soin des décisions administratives, du raisonnable et de proportionnalité";

Considérant qu'en une première branche, la partie requérante soutient que la motivation de l'acte attaqué se réfère à une "décision d'avertissement" du 27 mai 2008 qui ne se trouve pas dans le dossier soumis à l'autorité disciplinaire et qui concerne des faits datés de mai 2008, sur lesquels l'audition du 16 juin 2009 n'a donc pu porter; qu'elle estime que le document interne de M^me^ SONKES, responsable des ressources humaines, n'est pas relatif à un précédent au cours duquel il lui aurait déjà été reproché de travailler "pendant la durée d'une incapacité de travail" mais bien au fait d'avoir travaillé le soir du 4 avril 2008 dans un restaurant, donc après ses heures de service et pas pendant une période d'incapacité de travail; qu'elle ajoute que lors de cet incident, elle remplaçait exceptionnellement un ami malade, en sorte qu'il s'agissait d'un événement isolé et différent des faits du 25 janvier 2009 qui lui sont reprochés dans le cadre de la procédure disciplinaire; qu'elle en déduit que la partie adverse tente, par cet

amalgame, de donner aux griefs qui lui sont reprochés un caractère récurrent et de récidive, contraire à la réalité; qu'elle ajoute dans son mémoire en réplique qu'elle n'a pas été entendue sur ces faits;

Considérant qu'en une deuxième branche, la requérante critique la motivation de l'acte attaqué, en ce qu'il indique qu' "exercer une activité pendant une incapacité de travail constitue un manquement à l'obligation de loyauté et est de nature à rompre le lien de confiance", que "le fait que le travailleur n'aurait tiré aucun bénéfice personnel de cette activité est sans incidence à cet égard", et qu' "au vu de la gravité des faits reprochés (...), le conseil d'administration estime que le lien de confiance devant exister entre l'institution et l'un de ses agents est gravement et irrémédiablement compromis", alors que ces faits relèvent en substance de sa vie privée, qu'ils se sont déroulés un dimanche, soit un jour où en toute hypothèse elle n'aurait pas travaillé pour la partie adverse, que le certificat médical qui la couvrait lui autorisait les sorties; qu'elle conteste que le fait de s'être trouvée gratuitement pendant quelques minutes derrière le comptoir de la pâtisserie, dans ces circonstances, soit de nature à porter atteinte à la dignité de la fonction qu'elle exerce pour la partie adverse et puisse justifier la sanction disciplinaire maximale qui a été prononcée; qu'elle ajoute en son mémoire en réplique que les divergences qui lui sont reprochées dans ses déclarations ne portent que sur le motif exact de l'absence de l'employée qu'elle remplaçait, et que le grief d'avoir véritablement servi des clients ne repose que sur le seul témoignage de M. VAN PRAET, avec lequel elle a eu des différends relationnels;

Considérant qu'en une troisième branche, la requérante soutient en substance que la sanction disciplinaire maximale de la démission d'office est manifestement disproportionnée avec les faits qui lui sont reprochés; que, selon elle, la disproportion est accentuée par le fait qu'elle n'a aucun antécédent disciplinaire; qu'elle conteste travailler dans la pâtisserie de son fils, même si elle y passe régulièrement pour aller dans son jardin puisque son appartement y est contigu; qu'elle réitère ses explications selon lesquelles elle n'est pas responsable des mentions figurant sur le site Internet de la société constituée par son fils, elle a seulement accepté d'en être commanditaire, n'a avancé aucun fonds lors de la constitution de cette société et n'en a jamais perçu aucun bénéfice, émolument ou avantage quelconque; qu'elle conteste enfin la matérialité des faits retenus à sa charge, soutenant qu'elle ne s'est trouvée derrière le comptoir que pour quelques minutes, le temps que la vendeuse déplace son véhicule; qu'elle constate que les faits n'ont été portés à la connaissance de la partie adverse que par un courriel de délation émanant d'un collègue avec lequel elle

entretenait un différend, et qu'en se basant sur ce seul témoignage, la partie adverse n'a pas respecté le principe de bonne administration;

Considérant que la partie adverse répond, spécialement quant à la troisième branche, que l'autorité dispose d'un pouvoir d'appréciation quant au rapport entre les faits reprochés et la sanction, en sorte que le Conseil d'État ne peut censurer qu'une erreur manifeste d'appréciation sur ce point; qu'elle reproduit divers extraits des pièces du dossier administratif expliquant, selon elle, pourquoi il y a eu rupture de confiance et pourquoi aucune autre sanction ne pouvait être appliquée; qu'elle soutient enfin que, puisque le lien de confiance n'a pas été simplement ébranlé mais a été rompu, il ne peut lui être demandé de justifier pourquoi une autre sanction que la peine maximale ne pouvait être appliquée, car cela reviendrait à lui demander d'exposer les motifs de ses motifs;

Considérant que dans son dernier mémoire, la partie adverse souligne encore que l'existence de l'avertissement donné en 2007 à la requérante relativise l'absence d'antécédents disciplinaires; qu'elle considère que le fait sanctionné n'est pas isolé et rappelle que même un fait isolé peut, en raison de sa gravité, justifier la sanction de la démission d'office;

Considérant, sur la première branche, que comme l'indique la partie adverse, la décision attaquée ne se réfère pas à une peine disciplinaire d'avertissement qui aurait été infligée à la requérante, mais à la mise en garde que lui avait adressée Laura DE BEER, directrice des ressources humaines; que la partie adverse pouvait se référer à cette mise en garde, portant sur des faits similaires, en tant qu'élément de fait influençant la gravité du manquement commis; que le moyen n'est pas fondé en sa première branche;

Considérant, quant aux deuxième et troisième branches réunies, que la partie adverse a pu tenir le fait reproché pour établi; qu'en effet, les explications de la requérante quant aux faits constatés par son chef de service ont varié à plusieurs reprises et ne comportent aucune dénégation convaincante au vu des éléments du dossier; que la partie adverse a pu tenir compte à cet égard du dépôt d'une demande d'autorisation d'exercer des activités complémentaires dans le secteur "Horeca", qui rend peu plausible l'affirmation du caractère purement occasionnel des occupations constatées; que le fait de travailler pour son compte pendant une période couverte par une incapacité de travail dénote un manque d'honnêteté et de loyauté vis-à-vis de son

employeur, de sorte que la partie adverse n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en le considérant comme grave;

Considérant toutefois qu'il ressort de la motivation de l'acte attaqué que la partie adverse, ayant constaté que la requérante s'était rendue coupable le 25 janvier 2009 d'un manquement grave à l'obligation de loyauté, a affirmé que ce manquement était de nature à rompre le lien de confiance, "gravement et irrémédiablement compromis"; que, certes, l'absence d'antécédents disciplinaires ne fait pas obstacle à l'adoption d'une sanction maximale en raison de faits graves, mais qu'en pareil cas, la motivation formelle et le dossier administratif doivent particulièrement faire ressortir les raisons pour lesquelles l'autorité opte pour une sanction qui met fin définitivement à la relation de travail; que la référence à la notion de motif grave en droit du travail est, à cet égard, dénuée de pertinence; qu'en l'espèce, l'autorité s'est bornée à souligner que la requérante avait déjà été avertie à l'occasion de faits antérieurs, sans que rien ne témoigne qu'elle a concrètement examiné l'hypothèse d'une autre sanction; que, dans cette mesure, le moyen est fondé,

D É C I D E :

Article 1er.

Est annulée la décision du conseil d'administration du centre hospitalier universitaire Saint-Pierre du 16 juin 2009 d'infliger à Martine DANAU la sanction disciplinaire de la démission d'office.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 350 euros, sont mis à charge de la partie adverse.

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

M[me]	VANDERNACHT,	président de chambre f.f.,
M..	CAMBIER,	conseiller d'État,
M[me]	DÉOM,	conseiller d'État,
M[me]	HONDERMARCQ,	greffier.

Le Greffier, Le Président f.f.,

M.-Cl. HONDERMARCQ. P. VANDERNACHT.