

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 221.237 du 30 octobre 2012

A. 205.019/VIII-8042

En cause : **MERTZ** Philippe,
ayant élu domicile chez
M^e Evelyne DEMARTIN, avocat,
rue Saint-Bernard 184
1060 Bruxelles,

contre :

la province de Brabant wallon,
représentée par le collège provincial,
ayant élu domicile chez
M^e Gilbert DEMEZ, avocat,
rue des Coteaux 227
1030 Bruxelles.

LE PRÉSIDENT F.F. DE LA VIII^e CHAMBRE DES RÉFÉRÉS,

Vu la requête unique introduite le 30 mai 2012 par Philippe MERTZ tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "la délibération du collège provincial du 29 mars 2012 par laquelle lui est infligée la sanction disciplinaire de la suspension de traitement de 8 jours" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Vu le rapport de M. CUVELIER, premier auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État;

Vu l'ordonnance du 7 septembre 2012 fixant l'affaire à l'audience publique du 17 octobre 2012;

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

Vu la lettre du 16 octobre 2012 remettant l'affaire à l'audience publique du 26 octobre 2012 à 11 heures;

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

Entendu, en leurs observations, M^e Évelyne DEMARTIN, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Laure DEMEZ, loco M^e Gilbert DEMEZ, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M^{me} BEECKMAN DE CRAYLOO, premier auditeur au Conseil d'État;

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 du recours se présentent comme suit :

1. Le requérant est agent de la partie adverse depuis le 21 novembre 1994. Il assume, depuis le mois de juillet 1997, en tant que chargé de mission, la direction du domaine provincial d'Hélocine. Il a été nommé à titre définitif le 1^{er} août 2003 et a exercé les fonctions supérieures de directeur puis été promu au grade de directeur (A5) le 1^{er} mai 2005. Il n'avait, avant les faits ayant entraîné la sanction attaquée, aucun antécédent disciplinaire.

2. La requête fait état de difficultés qui se sont progressivement fait jour dans la gestion du domaine d'Hélocine. Elle précise que, lors d'une réunion organisée le 6 avril 2011, en présence de la greffière provinciale, du directeur d'administration compétent et de la directrice de la GRH, il a été constaté que les dysfonctionnements du domaine provincial d'Hélocine n'impliquaient pas la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire à son encontre. Toujours selon la requête, il en a profité "pour réitérer une demande déjà faite en 2006 et en 2008 de disposer d'un chef d'équipe afin d'encadrer et coordonner le personnel ouvrier du domaine. Il s'agissait, à son sens, de l'un des principaux facteurs d'explication du malaise ressenti par une partie du personnel". À la fin du mois d'août 2011, un agent technique en chef a rejoint l'équipe en qualité de contremaître. Le requérant dénonce une carence des autorités provinciales en ce qui concerne la manière de remédier, depuis 2006, aux problèmes liés à la gestion du personnel du domaine.

3. Le requérant ajoute qu'il a multiplié les propositions afin d'améliorer le fonctionnement du domaine, et les procédures qui s'appliquent en son sein, sans qu'il y

soit jamais donné suite, de sorte qu'il dit avoir dû se contenter de mettre en œuvre les propositions qui relevaient de son propre pouvoir décisionnel. Il évoque les initiatives qu'il a prises en 2011 pour améliorer l'ambiance de travail.

4. Le 12 juin 2011, pendant le week-end de Pentecôte, le requérant décide seul le licenciement d'un ouvrier saisonnier, engagé comme commis de salle au restaurant du domaine provincial, pour des prestations à mi-temps débutant le 1^{er} juin 2011, avec une période d'essai de quatorze jours. Il expose avoir voulu procéder à ce licenciement en urgence, avant la fin de la période d'essai.

Le collège provincial a validé cette décision le 16 juin 2011, selon la note d'observations, "afin d'éviter les recours devant les tribunaux du travail".

5. Une procédure disciplinaire est alors entamée à l'encontre du requérant.

L'objet de celle-ci est résumé dans un document interne, daté du 1^{er} août 2011, de la direction d'administration de la culture, des loisirs et de la citoyenneté de la partie adverse, lequel est rédigé comme il suit :

" (...) Pour rappel, le Collège avait engagé M. Mohamed Sadji en tant que saisonnier commis de salle pour le restaurant du domaine d'Hélécine à mi-temps à partir du 1^{er} juin. Une période d'essai de deux semaines est chaque fois prévue.

M. Mertz me signale que l'intéressé a effectué sa première prestation concrète le 5 juin au restaurant «Le Col Vert». Très vite le personnel de cuisine a signalé à M. Mertz la faible qualité des prestations de l'intéressé.

Celui-ci a effectué d'autres prestations les 9 et 10 juin lorsque des groupes qui avaient réservé le restaurant étaient présents. Lors de ces services, l'intéressé s'est avéré totalement incapable de répondre aux demandes normales de service. Les cuisiniers ont signalé de nouveau ces problèmes en deuxième partie de journée le vendredi 10 à la direction du domaine.

M. Mertz me déclare que la période d'essai se terminait le mardi 14 juin et qu'on était à la veille d'un week-end prolongé (Pentecôte). Il me déclare également que le service du personnel lui avait signalé qu'il fallait un écrit, avant la fin de toute période d'essai pour signifier valablement la rupture d'un contrat, à faire régulariser par le Collège ensuite vu qu'on n'avait jamais le temps de présenter un rapport auparavant. Il l'avait aussi informé que si on n'intervenait pas dans les délais, la Province risquait de devoir payer un préavis de trois mois.

Il a donc rédigé une lettre de licenciement que l'intéressé a signée pour prise de connaissance le jour de sa prestation suivante soit le dimanche 12 juin 2011.

Dès l'ouverture des bureaux d'administration, le mardi 14 juin, la direction du domaine a communiqué ces renseignements au service du personnel afin de faire régulariser la rupture de contrat par le Collège.

M. Mertz me déclare donc avoir agi dans l'intérêt direct de la Province puisque le week-end aucun service de l'administration provinciale n'est de toute façon disponible et qu'en tout état de cause les séances du Collège ont lieu le jeudi.

Il m'a indiqué aussi qu'aucune disposition du statut ni aucune procédure (note de service par exemple) ne précise qui dispose de la délégation spécifique de la gestion du personnel au sein de l'administration lors des périodes de fermeture des bureaux alors que les domaines provinciaux sont, eux, en activité.

Statutairement, les directeurs d'institution doivent «veiller par une gestion adéquate des membres du personnel dont ils ont la charge à ce que les missions qui leur sont dévolues soient remplies au mieux». Il leur est notamment demandé de «gérer les institutions dont ils ont la responsabilité de telle manière que chacun des membres du personnel qui les composent travaille dans le souci constant de la qualité et de l'efficacité du service rendu au public ainsi que de veiller à ce que le travail soit effectué avec diligence». En conséquence il pensait agir pour un mieux en rédigeant ladite lettre puisque indubitablement M. Sadjj ne pouvait de toute façon pas continuer à effectuer des prestations aussi médiocres : la solution appliquée ayant évité le paiement d'indemnités par la Province et, plus important encore, que la clientèle ne ressente un laisser-aller dans les services qui lui sont rendus.

Pour faire suite à sa demande spécifique, plaît au Collège de voir si l'attitude de M. Mertz est susceptible d'une quelconque sanction. (...)".

6. Le requérant a été auditionné le 16 septembre 2011 par la greffière provinciale et par son supérieur hiérarchique, sur la base du rapport ainsi établi par ce dernier.

Le procès-verbal de cette audition mentionne ce qui suit :

" (...) Madame la Greffière provinciale demande à Monsieur Mertz s'il avait conscience que c'était illégal.

Monsieur Mertz dit qu'il n'en avait pas conscience mais qu'il avait fait l'amalgame avec la procédure des étudiants.

Madame la Greffière souligne que c'était bien un saisonnier et que la procédure est limpide et cadrée pour les étudiants. Par ailleurs, elle indique que Monsieur Mertz avait déjà eu l'occasion de participer à des procédures de licenciement et d'audition d'agents par le Collège provincial et qu'il devait donc savoir que seul le Collège avait le pouvoir de licencier.

Monsieur Mertz répond que Madame la Greffière a raison.

Madame la Greffière indique que cette faute a des conséquences lourdes tant au niveau juridique qu'au niveau humain. Elle signale qu'un licenciement doit faire l'objet d'une audition et d'un jugement d'opportunité à laisser à l'appréciation du Collège provincial.

Monsieur Mertz dit que ce qui le préoccupait, c'était le souci d'éviter le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de trois mois pour cet agent alors que celui-ci était encore en période d'essai. D'autant que l'agent licencié était conscient qu'il ne convenait pas pour ce poste et était d'accord pour le licenciement. Monsieur Mertz indique que ce jour-là en fin de journée, il n'a pas pu atteindre ni Monsieur Anselme, ni Madame Raimondi et qu'il a mal été renseigné par un agent traitant.

Madame la Greffière dit que le dossier de régularisation n'était qu'un habillage sur le plan administratif mais qu'on n'est pas toujours à l'abri d'un recours actuellement par l'agent licencié devant le tribunal du travail. Elle indique que le calcul n'était opportun entre le fait de licencier l'agent en période d'essai et aujourd'hui être

susceptible d'encourir une procédure judiciaire avec tous les frais et les risques de licenciement abusif que cela suppose.

Monsieur Mertz explique que l'agent a travaillé le 1^{er} dimanche le 5 juin, que le travail fourni par cet agent posait problème mais qu'en concertation avec les cuisiniers, il lui a laissé une chance.

Madame la Greffière dit que dès cet instant un signal d'alarme aurait dû être tiré auprès des autorités et qu'il y a un défaut d'anticipation de la part de Monsieur Mertz. Elle souligne la précipitation de Monsieur Mertz à licencier l'agent alors qu'il ne mettait pas en danger le public du domaine d'Hélécine. Elle aurait compris s'il avait eu des problèmes d'attouchement par exemple mais là il s'agissait de simples problèmes dans le travail de l'agent.

Monsieur Mertz dit avoir voulu protéger l'image de la Province. Il dit que l'agent du service du personnel lui a indiqué qu'il fallait faire avaliser la décision par le Collège provincial.

Madame la Greffière souligne que cela ne voulait pas dire qu'il pouvait licencier l'agent, il n'a jamais été dit à Monsieur Mertz qu'il avait la délégation.

Madame la Greffière replace la faute dans le contexte général et constate qu'après plusieurs mises au point, sur tout l'encadrement dont Monsieur Mertz a fait l'objet, les suivis avec la GRH, le SPMT, l'analyse des risques, ... Madame la Greffière relève dans son comportement un problème de communication dans sa responsabilité en tant que Directeur. Elle souligne que l'analyse de risques était un signal d'alarme et que la suite c'était la sanction. Ce qui est la procédure entamée aujourd'hui. Elle pose la question de savoir alors que tout a été fait pour l'éviter comment cela est possible aujourd'hui. Elle insiste pour que Monsieur Mertz prenne conscience que quelque chose ne fonctionne pas.

Elle indique que les personnes ressources auraient pu être Madame Bausier ou Madame Tesse, s'il voulait avoir ses assurances sur le licenciement. Qu'elle-même était disponible via son GSM, qu'il aurait pu contacter le Député en charge du Domaine.

Monsieur Mertz indique qu'il était obnubilé par la période d'essai des 14 jours.

Madame la Greffière indique que ce n'est pas la première fois qu'il y a des problèmes de communication, ainsi dans la tentative de suicide qui s'était produite au domaine. Elle avait rappelé à l'époque qu'elle était contactable et qu'elle devait être tenue informée.

Monsieur Mertz dit qu'il a depuis un mois et demi fait des propositions de changement et de structuration du Domaine d'Hélécine. Le soutien de Madame Ruelens et de Monsieur Marchetti sont d'une précieuse aide.

Il dit avoir fait beaucoup d'erreurs, qu'il a été aidé, recadré et qu'il est en train de restructurer le domaine et qu'à cet égard, il souhaite qu'on lui laisse une chance.

Madame la Greffière indique que dans ce dossier il s'agit d'un acte individuel posé, le licenciement et donc d'une responsabilité personnelle du Directeur. Que Monsieur Marchetti est évidemment un atout précieux au niveau des ressources humaines, qu'il est compétent et qu'il ne faut pas gâcher cet atout.

Monsieur Piersotte dit que des réunions entre Monsieur Marchetti, Monsieur Mertz et lui-même se multiplient mais qu'il faut du temps pour reprendre toutes les procédures les unes après les autres. Il dit que Monsieur Mertz travaille à améliorer les choses.

Madame la Greffière précise que dans ce dossier il y a un manque de communication, que Monsieur Mertz avait déjà été mis en garde et que dans ce cas précis c'est sa responsabilité de directeur qui est engagée.

Monsieur Mertz répète qu'il faut lui laisser une chance.

Madame la Greffière précise que la sanction proposée sera importante mais dans le respect du principe de gradation et de proportionnalité. C'est quasi une dernière chance parce qu'il y a un phénomène d'usure de l'ensemble des personnes qui sont intervenues pour aider et recadrer Monsieur Mertz dans l'exercice de ses responsabilités et qu'il est temps de se professionnaliser.

Monsieur Mertz affirme vouloir à l'avenir être plus rigoureux et qu'il souhaite avoir une chance de le prouver. (...)"

9. À la suite de cette audition, le requérant réagit, par un courrier du 28 septembre 2011 adressé à la greffière provinciale. Il y écrit entre autres que les propos qui lui sont prêtés dans ce procès-verbal ne reflètent pas le fond de sa pensée, mais sont la conséquence du processus de déstabilisation dont il a été victime.

Il ajoute :

" (...) la mise en cause professionnelle dont je fais l'objet après 14 ans de travail inlassable au bénéfice de la Province m'affecte profondément. Il en est résulté des insomnies et c'est sous calmants que je me suis rendu à cette audition. Ensuite, cette audition ne s'est pas déroulée dans le climat de sérénité et de respect réciproque auquel je m'attendais. J'ai, en effet, été rudement mis en cause par vos soins et mis en cause bien au-delà des faits justifiant cette audition. Or si je n'ai pas fait appel à un conseil pour m'assister à cette occasion, c'est en raison du fait que l'objet de l'action disciplinaire se limitait à un grief administratif à propos de faits que je n'ai jamais contestés. En effet, il est exact qu'en toute bonne foi et avec le seul souci de servir au mieux les intérêts de la province, compte tenu d'une situation d'urgence, j'ai méconnu -sans en avoir conscience, rappelons-le- les règles applicables au licenciement d'un saisonnier. Dès lors que ce fait était reconnu, je n'imaginais pas qu'il soit nécessaire de me faire assister lors de cette audition, et si l'existence même d'une procédure disciplinaire m'affectait profondément. Si j'avais pu anticiper la tournure prise par les événements et les mises en causes brutales dont j'ai fait l'objet et qui ressortent de ce procès-verbal, j'aurais évidemment fait appel à un conseil. Je vous serais, dès lors, reconnaissant de joindre la présente au procès-verbal de telle manière que le collège provincial puisse remettre ladite audition dans le contexte qui a été le sien".

10. La greffière provinciale a, à la suite de cette audition, proposé au collège d'infliger au requérant la sanction disciplinaire de la retenue de traitement de quinze jours.

11. Le collège provincial a, après avoir entendu le requérant le 28 octobre 2011 en présence de son conseil, le 15 décembre 2011, prononcé à son encontre la sanction disciplinaire de la retenue de traitement de huit jours. Cette sanction a été notifiée au requérant par un pli recommandé à la poste, déposé le 19 décembre 2011.

12. Le requérant a saisi, dans le délai de dix jours qui lui était ouvert, la chambre de recours. Il a déposé devant cet organe un mémoire circonstancié et a été

entendu en ses arguments le 8 février 2012. À l'audience du 5 mars 2012, à la suite d'un courrier du 17 février 2012 de l'autorité provinciale réclamant le respect du principe du contradictoire, une nouvelle audition a été opérée. L'autorité de recours a ainsi entendu Pierre BOUCHER, président du collège provincial. Celui-ci a également déposé un mémoire. Selon la requête, "contrairement à ce qui figure dans l'avis de la chambre de recours, le conseil du requérant, pas plus que son client, n'a accepté que ce mémoire soit déposé".

13. Le 21 mars 2012, la chambre de recours a rendu son avis, en application de l'article 118 du règlement portant le statut administratif des agents de la Province. Dans cet avis, elle considère notamment que le requérant a pris une décision "sans pouvoir" et qu'il a ainsi commis une faute, et "non une erreur d'appréciation", mais que la sanction est "disproportionnée".

Elle relève plus particulièrement que "c'est en vain que Monsieur Philippe MERTZ fait état de la partialité et de l'agressivité de Madame la greffière provinciale lorsqu'il fut entendu par elle le 16 septembre 2011", que "la greffière provinciale lors de l'audition de M. MERTZ indique que ce n'est pas la première fois qu'il y a des problèmes de communication" et que le requérant "n'a pas d'antécédents disciplinaires et n'a pas été poursuivi pour ces faits antérieurs et si Madame la greffière provinciale a placé la faute de licenciement abusif dans son contexte, il apparaît que la sanction de la retenue de traitement est trop lourde".

14. Le 29 mars 2012, le collège provincial de la partie adverse a confirmé la sanction disciplinaire initiale infligée au requérant, soit la retenue de traitement de huit jours.

Il s'agit de l'acte attaqué, qui repose sur la motivation suivante :

" (...)

Considérant l'avis rendu par la Chambre de recours en date du 21 mars 2012, après vote à bulletins secrets et à la majorité de ses membres (7 oui et 2 non) stipulant que la procédure a été régulièrement suivie et que les dispositions réglementaires ont été observées et qui constate que Monsieur Philippe MERTZ a commis une faute qui doit être sanctionnée mais qu'en l'espèce la sanction prise par le Collège provincial est trop lourde;

Considérant que le Collège provincial est tenu de statuer sur l'avis rendu par la Chambre de recours sans que cet avis ne lie toutefois l'Autorité provinciale;

Considérant l'ensemble de l'analyse établie par la Chambre des recours constatant :

- que c'est en vain que Monsieur Philippe MERTZ fait état de la partialité et de l'agressivité de Madame la Greffière provinciale, lorsqu'il fut entendu par elle le 16 septembre: la lecture de cette audition reprise au procès-verbal du 16 septembre 2011 ne permet pas de déduire ces prétendues partialité et agressivité; lors de cette audition, Monsieur MERTZ répond néanmoins à Madame la Greffière provinciale qu'elle a raison lorsqu'elle affirme que la

personne licenciée est un saisonnier (-et non un étudiant pour lequel la procédure est limpide et encadrée-) et que Monsieur MERTZ, qui dit avoir fait l'amalgame avec la procédure des étudiants, avait déjà eu l'occasion de participer à des procédures de licenciement et d'audition par le Collège provincial et qu'il devait donc savoir que seul le Collège avait le pouvoir de licencier;

- que Monsieur MERTZ prétend encore qu'il a été mal renseigné par un agent traitant, Madame Isabelle D.; qu'aucun élément du dossier ne permet d'étayer cette allégation et que par ailleurs, Monsieur MERTZ, Directeur du Domaine provincial d'Hélocine, responsable depuis plusieurs années de cette direction devait savoir qu'il ne pouvait rechercher l'autorisation ou le conseil de licencier un ouvrier saisonnier auprès d'un agent de niveau D au service du personnel, à la veille du week-end de Pentecôte, mais que ce licenciement était la seule compétence du Collège provincial;
- que Monsieur MERTZ pouvait le 5 juin et en tout cas le 10 juin, alerter les autorités des problèmes causés par ce saisonnier et s'adresser par gsm à ses supérieurs (voir les attestations annexées au mémoire du Président du Collège provincial, et aussi les déclarations des deux directeurs entendus à l'audience du 8 février 2012, avec les remarques de ces directeurs reprises au procès-verbal de l'audience du 7 mars 2012, Monsieur Jean-Louis PIERSOTTE ... «Monsieur MERTZ a pris une décision sans pouvoir ...»; Monsieur Christian COURTOY qu'en cas d'urgence pendant les week-ends, s'il faut licencier un agent «répond qu'il n'en a pas le droit, que c'est très clair. Cependant si la faute est grave (ex alcool), il écarte temporairement la personne concernée de son lieu de travail, ... il a des numéros de gsm notamment de son Directeur d'administration ... (il n'a pas de liste claire préétablie reprenant les numéros d'appel à effectuer mais) ... il a les numéros de gsm de son Directeur d'administration et du Député provincial ayant en charge le Domaine du «Bois des Rêves»;
- que Monsieur MERTZ, même s'il fait état de ses démarches antérieures pour améliorer le Domaine d'Hélocine et s'il dépose des pièces probantes à l'appui de ses dires -ce qui est sans incidence sur le fait de la cause- a donc commis une faute, et non une erreur d'appréciation, et que c'est à bon droit que le Collège provincial l'a sanctionné pour cette faute;
- que le Collège aurait pu prendre une autre décision relative à l'ouvrier saisonnier et c'est en vain que Monsieur MERTZ prétend avoir agi dans l'intérêt de la Province pour lui éviter de devoir payer une indemnité de préavis; le Collège étant seul juge de ce paiement après avoir recherché éventuellement d'autres solutions que le licenciement;

Considérant que la Chambre des recours dans son avis du 21 mars 2012, sur base de cette motivation, constate que la procédure a été régulièrement suivie et que les dispositions réglementaires ont été observées; qu'elle constate en outre, que Monsieur MERTZ a commis une faute qui doit être sanctionnée mais qu'en l'espèce la sanction prise par le Collège provincial est trop lourde;

Considérant que la Chambre des recours ne donne aucun élément de motivation et ne fournit aucun motif expliquant en quoi la sanction est disproportionnée par rapport à la faute constatée, si ce n'est que la Greffière provinciale lors de l'audition de Monsieur MERTZ indique que ce n'est pas la première fois qu'il y a des problèmes de communication, que Monsieur MERTZ n'a pas d'antécédents disciplinaires et qu'il n'est pas poursuivi pour ces faits antérieurs;

Considérant qu'en l'espèce, le Collège provincial a estimé qu'un acte administratif doit avoir pour auteur une autorité dûment habilitée à l'adopter et qu'en licenciant un agent de son propre chef sans en avoir la compétence pour le faire, Monsieur Philippe MERTZ contrevient au prescrit de l'article 21 du règlement du

4 septembre 1997 portant le statut administratif, ce qui constitue dès lors une faute disciplinaire;

Considérant qu'au vu de la jurisprudence bien établie du Conseil d'État, la proportionnalité de la sanction relève du pouvoir discrétionnaire de l'Autorité mais requiert une motivation circonstanciée de la sanction prise, que cette motivation doit clairement ressortir en quoi cette sanction a été considérée comme la plus appropriée en réponse au comportement de Monsieur Philippe MERTZ eu égard, non seulement, à sa gravité propre mais aussi à toutes les circonstances aggravantes ou atténuantes qui l'entourent et que dès lors l'existence d'une sanction disciplinaire antérieure n'est pas impérativement requise;

Considérant que dès lors que le Collège provincial a estimé que la faute constatée ne peut être considérée comme une simple erreur ou négligence légère et qu'elle appelle donc une sanction proportionnée, soit autre que légère; que la sanction proposée à savoir la retenue sur traitement de huit jours n'est pas la plus lourde contrairement à ce qu'affirme le Conseil de Monsieur Philippe MERTZ (en effet, cette sanction est en troisième position dans l'arsenal des sanctions disciplinaires de la Province du Brabant wallon qui en compte 7); que la retenue sur traitement est donc la sanction disciplinaire de 3^o degré, placée juste après les sanctions mineures de l'avertissement et de la réprimande; qu'il s'agit de la première des sanctions dites majeures (la retenue sur traitement, la suspension, la rétrogradation) et absolument pas d'une sanction maximale (démission ou révocation); que la seule répartition des compétences entre le Collège provincial et le Conseil provincial dans le cadre du pouvoir disciplinaire sur les agents de grade A5 et plus ne change rien au fait que cette sanction reste dans une gradation proportionnée au regard de la faute reprochée;

Considérant que, en outre, il y a lieu de considérer que le grade de Directeur (A5) de Monsieur Philippe MERTZ et son ancienneté acquise de plus de 17 ans doivent être considérés comme des motifs aggravants de la faute commise;

Considérant la proposition de sanction disciplinaire motivée et formulée par Madame la Greffière provinciale à savoir: une retenue sur traitement de quinze jours, proposition que le Collège provincial a décidé d'atténuer, en portant à huit jours ladite retenue, en regard des éléments pouvant constituer des circonstances atténuantes telles qu'ont pu les exprimer Monsieur Philippe MERTZ et son Conseil, Maître Evelyne DEMARTIN, lors de l'audition qui s'est déroulée le 28 octobre 2011 en séance du Collège provincial; ce qui manifeste le souci de l'Autorité d'agir en adéquation avec le principe de proportionnalité de la peine, eu égard à la faute commise et au contexte dans lequel elle s'est déroulée;

...".

Cette sanction a été notifiée au requérant par un pli recommandé à la poste, déposé le 2 avril 2012;

Considérant que le requérant soulève un moyen, le deuxième de la requête, de la violation du principe d'impartialité et de l'excès de pouvoir; qu'il considère que la présente procédure disciplinaire trouve son origine dans une initiative de la greffière provinciale qui a manifesté un parti pris négatif à son égard, ce qui l'a conduit à tenir, lors de son audition, sous l'effet du stress et de l'angoisse, des propos qui ont été retenus à son encontre tout au long de la procédure; qu'il fait valoir que le principe d'impartialité est violé lorsque l'autorité intervenant dans la phase initiale de la procédure disciplinaire ne s'est pas contentée d'enquêter sur des faits,

mais que, sortant du rôle qui lui était dévolu, elle a porté sur ceux-ci une appréciation personnelle et n'a pas enquêté à charge et décharge, mais seulement à charge de l'agent faisant l'objet de la sanction disciplinaire contestée; qu'il invoque notamment en ce sens les arrêts n° 172.121 du 11 juin 2007, et n° 204.178 du 20 mai 2010; qu'il précise avoir mis en cause, dès son audition devant le collège provincial, l'impartialité de la greffière provinciale; qu'il constate encore que, dans la motivation de l'acte attaqué, le collège provincial affirme qu'il "ne met pas en doute le ressenti de Monsieur MERTZ", mais estime "qu'il ne peut être tenu pour acquis que ce sentiment corresponde à la réalité du déroulement de l'audition"; que, selon lui, le collège a ainsi méconnu le principe d'impartialité en ce qu'il suppose non seulement que l'autorité soit impartiale, mais aussi qu'elle le paraisse; qu'il observe que le collège provincial a validé la présence de la greffière provinciale lors de ses travaux à propos de la présente cause, estimant qu'elle ne pouvait se "dérober aux prérogatives et devoirs qui lui sont attribués", alors que, en d'autres circonstances, elle est appelée à se faire remplacer par un autre agent provincial; que, selon le requérant, en persistant à siéger, alors même qu'il est admis qu'il ait pu la "ressentir", même en se trompant, comme partiale, elle accrédite le grief de partialité;

Considérant que la partie adverse répond en se référant à l'avis de la chambre de recours ainsi qu'à la motivation de l'acte attaqué sur ce point;

Considérant que l'audition du 16 septembre 2011 constituait une phase essentielle de l'instruction disciplinaire et que c'est sur la base de celle-ci que la proposition de sanction a été formulée par la greffière provinciale; que, lors de cette audition, le requérant n'a pas seulement été interpellé sur les faits litigieux, qui présentaient un caractère ponctuel, mais a vu mettre en cause de façon générale sa manière de travailler, la sanction à proposer étant explicitement liée à ce contexte; qu'il ressort du procès-verbal que la greffière provinciale a exprimé son mécontentement; qu'elle a notamment réagi à une déclaration de Jean-Louis PIERSOTTE, directeur d'administration, qui signalait que le requérant "travaille à améliorer les choses", en précisant que celui-ci avait déjà été mis en garde et que dans ce dossier, sa responsabilité de directeur était mise en cause; qu'elle a contré les justifications invoquées et formulé des appréciations sévères mentionnant "quasi une dernière chance" laissée au requérant; qu'ainsi, l'audition semble n'avoir pas été menée sereinement aux fins d'éclaircir les circonstances entourant le grief disciplinaire et a pu créer une apparence de partialité; que, *prima facie*, le moyen est sérieux;

Considérant qu'à propos du préjudice que l'exécution immédiate de l'acte attaqué risque de lui causer, le requérant fait valoir que l'acte attaqué porte gravement atteinte à sa réputation; que, selon lui, la mesure prise est évidemment connue de ses

collègues, subordonnés et supérieurs et porte atteinte à son autorité; qu'il souligne qu'il s'agit d'une sanction majeure qui ne peut être comprise que comme résultant d'un manquement grave; qu'il ajoute que l'acte attaqué pourrait, eu égard aux propos tenus par la greffière provinciale, s'analyser comme un prélude à une rupture définitive du lien de confiance, de sorte qu'il subirait un préjudice professionnel causé par le sentiment de travailler avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête; qu'il précise avoir été destabilisé lors de son audition et éprouver l'angoisse quotidienne de commettre une erreur, avec les conséquences particulièrement préjudiciables que cela pourrait impliquer; qu'enfin, il fait valoir un préjudice médical et expose présenter des traits dépressifs dont l'explication réside dans le sentiment d'injustice provoqué par la présente procédure disciplinaire; que, selon lui, seul le fait d'être rétabli dans ses droits par une suspension de la sanction lui permettrait de retrouver son équilibre physique et psychique;

Considérant que toute sanction disciplinaire entraîne un préjudice moral et professionnel, sans qu'il s'agisse nécessairement, pour autant, d'un préjudice grave et difficilement réparable au sens des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973; qu'en l'espèce, la sanction appliquée, qui a épuisé ses effets, ne se traduit par aucun signe extérieur et ne modifie pas les conditions de travail du requérant; qu'elle ne semble pas avoir fait l'objet d'une publicité qui en accroîtrait l'impact moral; que le sentiment d'avoir été victime d'une injustice, même s'il emporte certaines conséquences d'ordre médical, ne suffit pas à constituer un préjudice grave et difficilement réparable dès lors qu'un arrêt d'annulation serait de nature à y remédier; que le souhait d'obtenir une décision de justice le plus rapidement possible ne peut dispenser d'établir les conditions requises par la loi; qu'enfin, les craintes du requérant quant au risque d'une rupture de confiance avec la partie adverse sont subjectives et ne résultent pas de l'exécution de l'acte attaqué; qu'ainsi, le risque d'un préjudice grave et difficilement réparable n'est pas établi;

Considérant que l'une des conditions requises par l'article 17, § 2, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut; que la demande de suspension ne peut être accueillie,

D É 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 de la VIII^e chambre des référés, le trente octobre deux mille douze par :

M ^{me} DÉOM,	conseiller d'État, président f.f.,
M ^{me} DRAPIER,	greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

B. DRAPIER.

D. DÉOM.