

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 226.561 du 26 février 2014

A. 197.675/VIII-7453

En cause : **DANAU** Martine,
ayant élu domicile chez
M^e Vincent DE WOLF, avocat,
avenue de la Toison d'Or 68/9
1060 Bruxelles,

contre :

le centre hospitalier universitaire Saint-Pierre,
représenté par le collège d'administration,
ayant élu domicile chez
M^{es} Philippe LEVERT et
Mathieu VELGHE, avocats,
avenue Louise 149/22
1050 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 10 septembre 2010 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 13 juillet 2010 de lui infliger la sanction disciplinaire de la retenue de traitement pour une durée de trois mois";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M. CUVELIER, premier auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties et le dernier mémoire de la partie requérante;

Vu l'ordonnance du 9 janvier 2014 fixant l'affaire à l'audience publique du 31 janvier 2014;

Entendu, en son rapport, M. CAMBIER, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, M^e Bénédicte FAELEN, loco M^e Vincent DE WOLF, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Ye FENG, loco M^{es} Philippe LEVERT et Mathieu VELGHE, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis contraire, M. CUVELIER, premier 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 du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 195.143 du 8 juillet 2009; qu'il y a lieu de s'y référer en les complétant par les éléments suivants :

1. Par un arrêt n° 202.759 du 2 avril 2010, le Conseil d'État a annulé la décision du 16 juin 2009. Cet arrêt a considéré que le choix de la peine ne reposait pas sur des motifs pertinents et légalement admissibles.

2. Lors de sa séance du 22 juin 2010, le conseil d'administration de la partie adverse a décidé, à la suite de l'arrêt d'annulation précité, de reprendre la procédure disciplinaire à l'encontre de la requérante.

3. Par un courrier du 29 juin 2010, la requérante a été convoquée par le directeur général de la partie adverse pour une audition disciplinaire prévue le mardi 13 juillet 2010 devant le conseil d'administration.

Les fait reprochés à la requérante y sont précisés comme il suit :

" Alors que vous aviez été avertie le 27 mai 2008 par la Directrice des Ressources Humaines qu'il était inadmissible de travailler pendant la durée d'une incapacité de travail, il vous est reproché d'avoir travaillé dans la pâtisserie Tea-Room «Espagne», rue Vanderkindere 117 à 1180 UCCLE alors que vous étiez couverte par un certificat médical et rémunérée par le CHU Saint-Pierre. Le dimanche 25 janvier 2009, votre chef de service, Monsieur Serge VAN PRAET, constatait en effet que vous serviez des clients à cette pâtisserie. Vous étiez couverte par un certificat médical du 19 au 30 janvier 2009, absence qui faisait suite à une précédente incapacité de travail de 15 jours (du 04 décembre 2008 au 19 décembre 2008)".

Dans ce même courrier, il a été précisé à la requérante qu'une sanction disciplinaire était envisagée et qu'un dossier disciplinaire était constitué. Il lui a également été expliqué qu'elle pouvait se faire assister d'un conseil de son choix et demander, le cas échéant, l'audition de témoins. Il lui a encore été indiqué que son dossier disciplinaire était tenu à sa disposition, sur rendez-vous, et qu'elle pouvait en obtenir une copie.

4. Par un courrier du 6 juillet 2010, le conseil de la requérante a informé la partie adverse de sa présence lors de l'audition prévue le 13 juillet 2010 et a sollicité une copie de son dossier disciplinaire.

5. Par un courrier du 7 juillet 2010, la partie adverse a transmis une copie du dossier administratif de la requérante à son conseil.

6. L'audition disciplinaire s'est déroulée le jour fixé. Lors de celle-ci, le conseil de la requérante a déposé une note de défense.

7. En sa séance du 13 juillet 2010, le conseil d'administration de la partie adverse a décidé, au terme de la procédure disciplinaire diligentée à l'encontre de la requérante, de lui infliger la sanction disciplinaire de la retenue de traitement pour une durée de trois mois et à concurrence du montant maximum légal.

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

" Attendu :

Que Madame Martine DANAU est entrée en service le 10 mai 1989 et a été nommée à titre définitif dans le grade de puéricultrice à partir du 1^{er} mars 1992.

Que les faits suivants sont mis à charge de l'intéressée :

«Alors que vous aviez été avertie le 27 mai 2008 par la Directrice des Ressources Humaines qu'il était inadmissible de travailler pendant le durée d'une incapacité de travail, il vous est reproché d'avoir travaillé dans la pâtisserie tea room Espagne, rue Vanderkindere 117 à 1180 Uccle, alors que vous étiez couverte par un certificat médical et rémunérée par le CHU Saint-Pierre. Le dimanche 25 janvier 2009 votre chef de service, Monsieur Serge VAN PRAET, constatait en effet que vous serviez des clients à cette pâtisserie, vous étiez couverte par un certificat médical du 10 au 30 janvier 2009, absence qui faisait suite à une précédente incapacité de travail de 16 jours (du 04 décembre 2008 ou 10 décembre 2008)».

Que Madame Patrice BUYCK, Directeur Général, a établi en date du 29 mai 2009 un rapport au Conseil d'Administration concernant les manquements reprochés à Madame Martine DANAU et a notifié à Madame Martine DANAU la convocation disciplinaire.

Que Madame Martine DANAU a été entendue le 16 juin 2009 devant le Conseil d'Administration et qu'un PV de son audition a été établi.

Que la décision de la démission d'office a été prise le 16 juin 2009 par le Conseil d'Administration et notifiée le 24 juin 2009 à Madame Martine DANAU.

Que Madame Martine DANAU a introduit un recours en extrême urgence devant le Conseil d'État, sollicitant la suspension de la décision du CA du 16 juin 2009, lui infligeant la sanction de la démission d'office.

Que la décision du Conseil d'Administration du 16 juin 2009 a été suspendue par le Conseil d'État par son arrêt n° 195.143 du 8 juillet 2009.

Que le Conseil d'État a ensuite annulé par son arrêt n° 202.759 du 2 avril 2010, la décision du 16 Juin 2009 du Conseil d'Administration.

Que le CHU Saint-Pierre a été informé de cette annulation suite à un courrier du 16 avril 2010 de son conseil, ce dernier en ayant été informé par notification du greffe effectuée le 9 avril 2010. Que le point n'a par conséquent pas pu être abordé lors du Conseil d'Administration du mois d'avril 2010. Que le Conseil d'Administration a pris acte, lors de sa séance du 25 mai 2010 de l'arrêt d'annulation du Conseil d'État. Que vu l'absence du Directeur général, le point a été reporté au Conseil d'Administration du 22 juin 2010 afin de décider des suites à y réserver.

Que selon l'article 317 de la Nouvelle loi communale, «si la décision de l'Autorité disciplinaire est annulée par le Conseil d'État (...), l'Autorité disciplinaire peut reprendre les poursuites disciplinaires à partir de la notification de l'arrêt du Conseil d'État (...) pendant la durée du délai (de 6 mois) visé l'alinéa premier qui restait à courir lorsque les poursuites ont été intentées».

Que la notification de l'arrêt d'annulation est intervenue au plus tôt le 9 avril 2010, si l'on prend en considération la date de notification au cabinet du conseil du CHU, en sorte que le réintéressement des poursuites pouvait être décidé jusqu'au 17 septembre 2010.

Qu'en sa séance du 22 juin 2010, le Conseil d'Administration a décidé de reprendre la procédure disciplinaire à l'encontre de Madame DANAU.

Que Madame Martine DANAU a été convoquée le 29 juin 2010 aux fins d'être entendue le 13 juillet 2010 par le Conseil d'Administration, conformément à l'article 301 de la loi communale.

Que Madame Martine DANAU a été avisée, dans sa lettre de convocation du 29 juin 2010 des faits mis à sa charge, qu'elle pouvait être assistée du conseil de son choix, demander l'audition de témoins, ainsi que la publicité des débats, que son dossier pouvait être consulté sans déplacement au bureau du secrétariat du Directeur général et qu'il pouvait en être demandé une copie.

Que Madame Martine DANAU a consulté son dossier disciplinaire le 6 juillet 2010.

Qu'à la demande de son avocat, ce dernier a reçu copie de l'ensemble du dossier disciplinaire le 7 juillet 2010.

Que le Conseil d'Administration en sa séance du 22 juin 2010 a délégué Madame Laura DE BEER, Directeur Juridique, afin d'exercer la fonction de secrétaire du Conseil d'Administration, en remplacement de Madame Patrice BUYCK, Directeur Général, pour la rédaction du procès-verbal d'audition de Madame Martine DANAU.

Qu'en sa séance du 13 juillet 2010, le Conseil d'Administration lui a par ailleurs délégué la fonction de secrétaire du Conseil d'Administration pour l'ensemble de la séance du Conseil d'Administration, vu l'absence de Madame Patrice BUYCK.

Que Madame Patrice BUYCK n'était donc pas présente lors de la séance du Conseil d'Administration relative à la procédure disciplinaire de Madame Martine DANAU.

Que Madame Martine DANAU a comparu à son audition du 13 juillet 2010, accompagnée de son défenseur, Me Bertrand HEYMANS, loco Me Vincent DE WOLF.

Qu'ils ont été entendus en leurs moyens de défense.

Que l'avocat de Martine DANAU a par ailleurs déposé une note de défense écrite.

Qu'un procès-verbal d'audition a été établi en séance.

Que ce procès-verbal a été signé en séance par Madame Martine DANAU, également par son avocat.

Qu'à la suite de la signature du procès-verbal d'audition, Madame DE BEER, a quitté la séance.

Qu'elle n'était dès lors pas présente lors de la délibération du Conseil d'Administration.

1. Quant à la procédure

1.1. En ce qui concerne la prescription de l'action

Le Conseil d'Administration ne partage pas l'avis de l'avocat de Madame Martine DANAU selon lequel le délai de 6 mois de l'article 317 de la Nouvelle loi communale n'aurait pas été respecté.

En effet, ce délai a été respecté, comme précisé ci-dessus, dès lors que, comme déjà exposé, selon l'article 317 de la Nouvelle loi communale, «si la décision de l'Autorité disciplinaire est annulée par le Conseil d'Etat (...), l'Autorité disciplinaire peut reprendre les poursuites disciplinaires à partir de la notification de l'arrêt du Conseil d'Etat (...) pendant le durée du délai (de 6 mois) visé à l'alinéa premier qui reste à courir lorsque les poursuites ont été intentées».

En l'espèce, le Conseil d'Administration a pris connaissance des faits reprochés à Madame Martine DANAU suite au rapport établi par Madame Patrice BUYCK, Directeur général, après que celle-ci ait pris connaissance du rapport du 25 mai 2009 établi par la Directrice des Ressources Humaines.

Madame Martin DANAU a été convoquée en vue de l'audition du 16 juin 2009 par courrier recommandé du 29 mai 2009, en sorte que seuls 4 jours se sont écoulés et qu'il restait un délai de 5 mois et 26 jours.

À supposer qu'il faille tenir compte - quod non - du délai qui s'est écoulé entre la convocation du 29 mai 2009 et l'audition du 16 juin 2009, soit 22 jours, encore restait-il un solde de 5 mois et 8 jours.

L'arrêt du Conseil d'Etat du 2 avril 2010 a été notifié au cabinet du conseil du CHU Saint-Pierre, le 9 avril 2010. Le délai de 5 mois et 8 jours qui restait à courir a donc commencé à courir le 9 avril 2010, en sorte que le CA avait bel et

bien jusqu'au 17 septembre 2010 pour reprendre les poursuites à l'encontre de Madame Martine DANAU.

En convoquant cette dernière par courrier recommandé du 29 juin 2010, l'article 317 précité a donc bel et bien été respecté.

De fait la défense de Madame Martine DANAU tente de semer la confusion en invoquant à la fois le délai de prescription de l'article 317 de la nouvelle loi communale et le principe du délai raisonnable. Si ce principe trouve à s'appliquer pour apprécier la durée de la procédure disciplinaire, il ne s'applique qu'une fois la prescription interrompue dans le délai de l'article 317 de la Nouvelle loi communale.

Autrement dit pour ce qui est de la prescription de l'action disciplinaire seul l'article 317 est à prendre en considération.

L'action disciplinaire n'est donc pas prescrite.

1.2. Le délai raisonnable de la procédure

Il faut tout d'abord observer que, conformément à la jurisprudence du Conseil d'État, il ne peut être fait abstraction de la durée de la procédure en annulation devant le Conseil d'État pour le contrôle du caractère raisonnable de l'action disciplinaire, dès lors que la présente procédure ne fait que poursuivre la procédure initiée le 29 mai 2009 (CE, THUNUS, n° 58.984, du 3 avril 1996).

Par ailleurs, et quant au délai qui s'est écoulé entre le 25 janvier 2009 et le 29 mai 2009, le fait que le supérieur hiérarchique ou la direction des ressources humaines ait eu connaissance des faits ne suffit pas à faire courir le délai de prescription de l'action disciplinaire.

Il est en effet admis que le délai de prescription ne commence à courir qu'à dater de la date à laquelle l'autorité disciplinaire a eu une connaissance certaine des faits, soit en l'occurrence le Conseil d'Administration.

Seul le Directeur général est à même d'initier la procédure disciplinaire.

De plus, le Conseil d'Administration relève qu'il est malvenu de reprocher à la Directrice des Ressources Humaines d'avoir traîné et d'avoir «attendu» le 25 mai 2009 pour faire rapport à sa hiérarchie, alors que le dossier administratif démontre qu'entre le 25 janvier 2009 et le 25 mai 2009, Madame Martine DANAU n'a pas donné suite aux demandes d'explications formulées dès le 4 février 2009, se contentant via son organisation syndicale de rappeler les règles en vigueur en matière de contrôle médical, en sorte qu'elle a finalement été convoquée pour être entendue en ses explications le 19 mai 2009.

Quant au délai qui s'est écoulé entre la notification de l'arrêt et la convocation du 29 juin 2010, on observera comme précisé ci-dessus que l'arrêt a été notifié au conseil du CHU en date du 9 avril 2010, que le CHU en a été informé par courrier du 16 avril 2010 de son conseil, que le Conseil d'Administration en a pris acte lors de sa séance du 25 mai 2010. Qu'en l'absence du Directeur général lors de cette séance, le point a été réinscrit à l'ordre du jour du 22 juin, date à laquelle le Conseil d'Administration a décidé du réintéressement des poursuites et a fixé la date de l'audition disciplinaire au 13 juillet 2010.

Il n'apparaît donc pas que le délai qui s'est écoulé entre la notification de l'arrêt du Conseil d'État et la convocation disciplinaire conférerait à la procédure disciplinaire un caractère déraisonnable.

2. En ce qui concerne l'inexistence de rapport disciplinaire actualisé à charge de Martine DANAU

Sur le fond : Le Conseil d'Administration ne peut suivre l'argumentation de Me HEYMANS quant au caractère «périmé» du rapport du directeur général du 29 mai 2009 figurant au dossier disciplinaire, en ce qu'il ne fait pas mention des deux arrêts rendus par le Conseil d'État.

Me HEYMANS ne peut en effet ignorer, puisqu'il a reçu une copie complète le 7 juillet du dossier disciplinaire, que celui-ci contenait les deux arrêts en question.

Sur la forme : le Conseil d'Administration est en effet différemment composé que lors de sa réunion du 16 juin 2009. Le Conseil d'Administration ne voit pas en quoi celui peut lui être fait grief alors que précisément, en raison de sa composition différente, il a veillé à réentendre Madame Martine DANAU dans ses explications, dans le souci du respect des droits de la défense.

3. Quant à la sanction

Les faits reprochés

Il est reproché à Madame Martine DANAU, alors qu'elle était sous certificat médical attestant de son incapacité et rémunérée par le CHU Saint-Pierre, d'avoir travaillé le dimanche 25 janvier dans la pâtisserie-tearoom «Espagne» située rue Vanderkindere 117 à Uccle.

Ces faits sont attestés par Monsieur Serge VAN PRAET, Pharmacien Chef de service du CHU Saint-Pierre. Ce dernier précise en effet dans son mail du même jour adressé à 18h27 à Madame DE BEER, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines et à Madame SONKES, Responsable des Ressources Humaines, avoir observé que "Martine DANAU servait des clients".

Madame Martine DANAU ne conteste pas s'être trouvée ce jour-là dans cette pâtisserie et y avoir été vue par son Chef de service mais prétend ne pas y avoir travaillé. Au fil du temps, les versions de Madame Martine DANAU se sont modifiées :

- le jour même, elle déclare à son chef de service qu'elle ne fait que remplacer l'employée qui déplace sa voiture (et reconnaît donc implicitement qu'elle travaille). Dans le courrier du 4 février 2009 qui lui est adressé par Madame Laura DE BEER, cette dernière relève par ailleurs que Monsieur Serge VAN PRAET l'a vue servir des clients en passant en voiture devant le commerce et qu'elle se trouvait encore derrière le comptoir lorsqu'il est entré dans la pâtisserie après avoir garé son véhicule à proximité.

- lors de son entretien avec Madame Laura DE BEER, le 19 mai 2009, elle déclare par contre s'être simplement servie un café, ainsi qu'il résulte du courrier du 25 mai 2009 adressé par Madame Laura DE BEER au Directeur Général, Madame Patrice BUYCK, versé au dossier disciplinaire et dont le contenu n'est pas contesté.

À l'occasion de son audition du 13 juillet 2010, Madame Martine DANAU n'a apporté aucune précision complémentaire, par rapport à ses déclarations lors de son audition du 16 juin 2009.

Elle a axé sa défense en plaçant qu'il s'agissait d'un conflit de personnes, entre elle-même et Monsieur VAN PRAET, qui était son chef de service au moment des faits.

Elle ne saurait être suivie sur ce point.

Le Conseil d'Administration relève, en effet du dossier disciplinaire que la Direction des Ressources Humaines a bien été avertie des faits du 25 janvier 2009 suite au mail de la même date adressée par Monsieur Serge VAN PRAET.

On peut comprendre que ce dernier ait été excédé par le comportement de Madame Martine DANAU alors qu'il s'agissait de la deuxième fois qu'il était confronté en tant que chef de service au fait que Madame Martine DANAU travaillait dans une boulangerie alors qu'elle était en incapacité de travail.

Par ailleurs, Madame Corinne SONKES, Responsable des Ressources Humaines, a également fait rapport à la Directrice des Ressources Humaines, afin de l'informer de ce qu'elle avait rencontré Madame Martine DANAU en soirée alors qu'elle venait précisément de remettre un certificat médical attestant de ce qu'elle ne pouvait travailler que le matin et que la remise de ce certificat faisait suite à une proposition de nouvelle affectation, déclinée pour des raisons de santé. L'argument selon lequel il s'agit d'un conflit de personnes ne saurait donc être retenu.

Par ailleurs, il ressort du dossier disciplinaire, que Madame Martine DANAU a constitué le 1^{er} novembre 2001 une société avec son fils dont l'objet social visait notamment la restauration (petite et grande), le service traiteur et la boulangerie pâtisserie.

Cette société a son siège social à l'endroit même où la pâtisserie-tearoom est exploitée et Madame Martine DANAU ne conteste pas y vivre depuis plusieurs années.

Le site internet de cette pâtisserie-tearoom ne laissait par ailleurs planer aucun doute quant à l'activité réelle de Madame Martine DANAU, celui-ci précisait en effet : «le patron, sa mère et un personnel sympa vous accueillent dans un espace agréable de 24 places où règne une ambiance conviviale». De fait, c'est au même endroit que Monsieur Serge VAN PRAET déclare avoir déjà constaté par le passé qu'elle y travaillait.

L'argument selon lequel le fils de Madame Martine DANAU aurait repris cette précision sur le site Internet en voulant sans doute associer sa mère à la création de sa société (cf pv d'audition du 13 juillet 2010) et/ou sa réussite (cf note écrite déposée par son conseil) n'est guère convaincant.

Madame Martine DANAU, dans son courrier du 24 octobre 2008, parle d'ailleurs elle-même de régulariser une situation en demandant de travailler quelques heures dans l'horeca. Il ressort par ailleurs de son audition du 13 juillet 2010, qu'alors qu'elle travaillait à temps réduit, elle travaillait en complément comme serveuse.

Le Conseil d'Administration estime donc que la matérialité des faits reprochés est établie à suffisance, tenant compte des présomptions précises et concordantes figurant au dossier disciplinaire.

La gravité des faits

Fin 2007, à son retour au travail après une longue incapacité de travail, au cours de laquelle elle avait été surprise par son chef de service en train de servir dans la

même pâtisserie-tearoom, elle fut visée par ce dernier de l'ébranlement de sa confiance en elle. Cela n'est pas contesté par Madame Martine DANAU.

Le 27 mai 2008, Madame Martine DANAU fut mise en garde par la Directrice des Ressources Humaines. Madame Martine DANAU n'a pas contesté non plus cette mise en garde.

Cet entretien fait suite au rapport établi par Madame Corinne SONKES, Responsable des Ressources Humaines, et selon lequel, Madame Martine DANAU travaillait le 04 avril 2008 dans un restaurant en soirée alors qu'elle avait transmis en mars 2008 une attestation médicale selon laquelle elle était capable de travailler uniquement le matin.

Il n'est pas contesté que Madame Martine DANAU a, à différents moments, fait état de problèmes de santé et que le service des ressources humaines a tenté de lui trouver une nouvelle affectation.

Que l'on comprend dès lors qu'à l'occasion de l'entretien du 27 mai 2008, la Directrice des Ressources Humaines fit part à Madame Martine DANAU de son mécontentement, d'autant plus qu'elle venait entre temps d'être informée par le chef de service de Madame Martine DANAU qu'il l'avait vue en 2007 travailler dans une boulangerie alors qu'elle était couverte par un certificat médical.

Qu'il ressort effectivement du dossier administratif que Madame Martine DANAU s'est trouvée en incapacité de travail du 15 mai 2007 au 27 novembre 2007.

Que Madame Martine DANAU ne conteste pas avoir reconnu lors de cet entretien du 27 mai 2008, avoir été surprise par son chef de service en 2007 dans la boulangerie de son fils.

Qu'elle n'a pas contesté non plus (sauf, pour la première fois, dans la note écrite déposée par son avocat lors de son audition du 13 Juillet 2010) avoir été informée par la Directrice des Ressources Humaines de ce que travailler pendant une incapacité de travail était tout à fait inadmissible et qu'aucune récidive ne serait tolérée.

Il ne saurait dès lors être raisonnablement contesté que Madame Martine DANAU avait été avertie de la gravité du comportement consistant à travailler pendant une incapacité de travail.

L'appréciation des faits

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.

Il s'agit là, pour le Conseil d'Administration, d'un manquement grave du travailleur à ses obligations.

Il en va certainement d'autant plus ainsi que Madame Martine DANAU avait déjà été surprise en 2007 par son chef de service en train de travailler dans la même boulangerie/pâtisserie alors qu'elle était en congé de maladie, qu'elle avait été avertie du caractère répréhensible de son comportement et que par ailleurs cette activité pouvait être de nature à compromettre sa reprise de travail.

Le fait que le travailleur n'aurait tiré aucun bénéfice personnel de cette activité est sans incidence à cet égard.

Le Conseil d'Administration est particulièrement interpellé par le fait que Madame Martine DANAU a affirmé à la Directrice des Ressources Humaines lors de l'entretien du 27 mai 2008 qu'elle n'avait plus jamais remis les pieds dans cette boulangerie, étant brouillée avec son fils, alors qu'il s'avère qu'elle était domiciliée à la même adresse et que selon ses propres dires son habitation et la boulangerie/pâtisserie sont contigus et que l'accès entre l'un et l'autre existent.

Que les explications données par Madame Martine DANAU sont d'autant plus sujettes à caution, que s'agissant d'explications données dans le passé, elle a affirmé que son travail au restaurant Henri 1^{er} était tout à fait accidentel alors que la Responsable des Ressources Humaines a pu constater que Madame Martine DANAU connaissait manifestement les lieux et qu'elle avait une expérience certaine dans le travail de la restauration, ce qu'elle a d'ailleurs confirmé lors de son audition du 13 juillet 2010 via son avocat puisqu'elle a reconnu avoir travaillé comme serveuse dans un restaurant lorsqu'elle travaillait en prestations réduites.

Que par la suite, elle a demandé une autorisation pour effectuer des heures supplémentaires dans l'Horeca afin de régulariser sa situation.

Que le Conseil d'Administration est également interpellé par le fait que Madame Martine DANAU prétend avoir dû effectuer un travail complémentaire dans l'Horeca au motif que ses diverses demandes de travailler 38h/semaine lui ont toujours été refusées, alors que depuis le 1^{er} décembre 1992, elle travaillait à temps partiel, tout d'abord pour convenance personnelle (jusqu'au 31 janvier 1995) et ensuite pour des raisons de santé (du 1^{er} janvier 1996 au 30 septembre 2008).

Que le Conseil d'Administration estime à tout le moins contradictoire de solliciter des prestations réduites pour des raisons médicales et d'effectuer un travail complémentaire comme serveuse dans l'Horeca.

Qu'au regard de ce qui précède, les faits reprochés à Madame DANAU sont particulièrement graves et qu'il convient de considérer que la confiance est sérieusement compromise.

La sanction disciplinaire

Le Conseil d'Administration estime que les faits reprochés à Madame Martine DANAU sont graves et que le lien de confiance devant exister entre l'institution et l'un de ses agents, est sérieusement compromis.

L'article 283 de la Nouvelle loi communale énonce les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées, à savoir :

« 1^o sanctions mineures :

- L'avertissement
- La réprimande

2^o sanctions majeures :

- La retenue de traitement
- La suspension
- La rétrogradation

3^o sanctions maximales :

- La démission d'office

En vertu de l'article 33 des statuts du C.H.U. Saint-Pierre, le Conseil d'Administration est compétent pour prononcer les sanctions disciplinaires suivantes, sur proposition du fonctionnaire dirigeant :

- Révocation (n'est plus d'actualité depuis l'ordonnance du 05 mars 2009

modifiant l'article 283, 3° de la nouvelle loi communale)

- Démission d'office;
- Rétrogradation;
- Suspension pour un terme excédant un mois»;

Madame Patrice BUYCK, Directeur Général, propose la démission d'office de Madame Martine DANAU.

Vu les dispositions de la loi organique du 8 juillet 1976 sur le C.P.A.S., en particulier ses articles 52 et 128, § premier;

Vu les dispositions de la nouvelle loi communale, en particuliers ses articles 281 et suivants;

Vu l'article 33 des statuts du C.H.U. Saint-Pierre;

Vu le dossier disciplinaire de Madame Martine DANAU;

Vu le rapport de Madame Patrice BUYCK, Directeur général;

Entendu Madame Martine DANAU et son défenseur, en leurs moyens de défense;

Après délibération à huis clos et scrutin secret et pour les motifs qui précèdent le Conseil d'Administration décide à l'unanimité d'infliger la sanction disciplinaire de la retenue de traitement pour une durée de trois mois et à concurrence du montant maximum légal à Madame Martine DANAU.

Considérant, en effet, même en l'absence de tout antécédent disciplinaire, qu'au vu de la gravité des faits, le Conseil d'Administration estime qu'une sanction inférieure à la retenue de traitement de trois mois ne peut se concevoir.

Considérant, sur ce point, que même s'ils n'ont pas donné lieu à sanction et ne sont pas l'objet des présentes poursuites, différents manquements avaient été constatés à charge de Madame Martine DANAU avant l'incident du 25 janvier 2009 et donné lieu à des mises en garde, lesquelles n'ont pas eu d'effet à l'égard de Madame Martine DANAU.

Conformément l'article 307 de la nouvelle loi communale, la décision sera notifiée à Madame Martine DANAU, par courrier recommandé, dans les 10 jours ouvrables à dater de la présente décision.

Ce courrier précisera les possibilités de recours prévues par la loi, ainsi que les délais prescrits pour les introduire";

Considérant que la requérante prend un second moyen de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation de l'article 54 du règlement général du personnel statutaire de la partie adverse, des articles 33 et 39ter des statuts de la partie adverse tels que publiés en annexe au Moniteur belge du 18 novembre 2003 et de l'adage "patere legem quam ipse fecisti"; que, se référant à l'article 54 du règlement général du personnel statutaire de la partie adverse et aux articles 33, 39 et 39ter des statuts, elle estime que le conseil d'administration n'était pas compétent pour prendre l'acte attaqué qui, selon elle, relevait, en application de l'article 54 du règlement général du personnel statutaire, de la compétence du conseil de direction de l'hôpital;

Considérant que la partie adverse répond au moyen en se référant aux articles 33 et 39ter de ses statuts, ainsi qu'à la transposition de ces dispositions statutaires dans le règlement général de son personnel statutaire; qu'elle explique que ces dispositions doivent être interprétées au regard du titre XIV de la Nouvelle loi communale relatif au régime disciplinaire tel qu'applicable aux membres du personnel communal en Région de Bruxelles-Capitale, auquel se réfère le règlement général du personnel statutaire de la partie adverse; qu'elle considère qu'un parallélisme existe entre les attributions respectives du conseil d'administration et du conseil de discipline et de recours et les attributions respectives du conseil communal et du collège des bourgmestre et échevins en matière disciplinaire; qu'elle reproduit les articles 287, § 1^{er}, et 288 de la Nouvelle loi communale et précise qu'il ressort de cette répartition des compétences en matière disciplinaire des membres du personnel communal que les pouvoirs du collège communal sont restreints quant aux peines susceptibles d'être prononcées alors que les pouvoirs du conseil communal, qui jouit d'une compétence disciplinaire de principe, sont plus étendus; qu'elle en déduit que l'autorité compétente pour infliger les sanctions maximales est également compétente pour prononcer des sanctions moins importantes s'il est décidé de faire preuve de clémence au regard de la peine initialement proposée, notamment en fonction de la défense de l'agent, soit de l'application de l'adage "qui peut le plus peut le moins"; qu'elle explique aussi qu'il est de principe que le pouvoir disciplinaire est l'accessoire du pouvoir de nomination et de révocation et reproduit des passages de doctrine et de jurisprudence pour étayer ses propos; qu'elle précise, en outre, que la requérante ignore l'objectif poursuivi par la compétence spécifique conférée par ces dispositions au conseil d'administration qui n'ont pas pour effet de limiter ses pouvoirs mais de permettre le prononcé des peines disciplinaires légères par une autre autorité, en l'occurrence le conseil de discipline et de recours; qu'elle ajoute que cette interprétation s'impose d'autant plus que l'action disciplinaire intentée à l'encontre de la requérante reposait sur une proposition de démission d'office et que le conseil d'administration devait dès lors bien être saisi en application des principes énoncés au moyen; qu'elle souligne que s'il fallait suivre l'interprétation faite par la requérante, lorsque le conseil d'administration a décidé de ne pas suivre la sanction disciplinaire proposée de la démission d'office, une nouvelle action disciplinaire aurait dû être intentée à l'encontre de la requérante pour les mêmes faits devant le conseil de discipline et de recours mais cette fois sur la proposition du supérieur hiérarchique de la requérante; qu'elle précise que cette interprétation se concilie difficilement avec le principe général du délai raisonnable auquel est soumise l'autorité disciplinaire, et ce d'autant plus que le statut de la partie adverse n'organise aucune procédure de renvoi;

Considérant que l'article 33 des statuts coordonnés de la partie adverse énonce ce qui suit :

" (...)

Le Conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour tous les actes d'administration et de gestion qui intéressent l'association. Il exerce notamment les compétences dévolues au comité de gestion de l'hôpital par l'arrêté royal du deux août mille neuf cent quatre vingt cinq fixant certaines règles en matière de gestion distincte et de comptabilité pour les hôpitaux qui dépendent d'un Centre Public d'Aide Sociale, d'une association intercommunale ou d'une association créée conformément au chapitre XII de la loi organique du huit juillet dix neuf cent septante six des Centres Publics d'Aide Sociale. Il a dans sa compétence tous les actes qui ne sont pas réservés expressément par la loi ou par les présents statuts à d'autres organes.

Il peut déléguer une partie de ses compétences au fonctionnaire dirigeant.

Dans le respect du plan stratégique générale et d'établissement triennal et des décisions prises par l'association faîtière iris, le Conseil d'administration est compétent, notamment pour :

- (...)
- Prononcer les sanctions disciplinaires suivantes, sur proposition du fonctionnaire dirigeant :
 1. Révocation;
 2. Démission d'office;
 3. Rétrogradation;
 4. Suspension pour un terme excédent un mois;

(...)"

que l'article 39 des mêmes statuts énonce ce qui suit :

" (...)

Le fonctionnaire dirigeant assume les fonctions du directeur de l'hôpital. Il est chargé de la direction générale de l'activité journalière de l'association et exerce en outre les missions suivantes :

- (...)
- Il assure tous les aspects de la gestion et de la direction du personnel y compris le transfert de personnel entre associations hospitalières et des membres associés, à l'exception :
 1. Des nominations statutaires consacrant le passage du régime contractuel vers le régime statutaire;
 2. Des sanctions disciplinaires qui sont infligées aux agents statutaires par le Conseil de discipline et de recours de l'hôpital, hormis toutefois des sanctions disciplinaires suivantes, lesquelles sont prononcées par le Conseil d'administration, saisi par le Fonctionnaire dirigeant, qui formule une proposition de sanction;
- Révocation;
- Démission d'office;
- Rétrogradation;
- Suspension pour un terme excédant un mois.

Le Conseil d'administration est toutefois compétent pour infliger toutes les sanctions disciplinaires prévues par la loi communale, sur proposition du membre du Conseil d'administration le plus âgé, aux membres du Conseil de discipline et de recours qui font partie du personnel statutaire de l'hôpital;

(...)"

que l'article 39ter des mêmes statuts énonce ce qui suit :

" (...)

Le conseil de discipline et de recours est compétent pour, sur rapport du supérieur hiérarchique dont relève l'agent, infliger les sanctions disciplinaires suivantes au personnel statutaire :

- L'avertissement;
- La réprimande;
- La retenue de traitement;
- la suspension jusqu'à concurrence d'un mois maximum.

(...)"

qu'il résulte de la lecture combinée de ces dispositions que le conseil d'administration de la partie adverse a, dans sa compétence, tous les actes qui ne sont pas réservés expressément par la loi ou par les statuts à d'autres organes; que l'article 33 des statuts précités énonce, certes de manière non exhaustive, certaines compétences du conseil d'administration comme le confirme le terme "notamment"; que l'article 39ter des statuts précise les compétences du conseil de discipline et de recours; que cette disposition confère au conseil de discipline le pouvoir d'infliger les sanctions disciplinaires de l'avertissement, la réprimande, la retenue de traitement et la suspension jusqu'à concurrence d'un mois maximum et réserve les autres sanctions plus graves à la compétence du conseil d'administration; que l'article 39 des statuts stipule que le conseil d'administration est seul compétent pour infliger tant les sanctions légères que lourdes à l'égard des membres du conseil de discipline et de recours; que cette dernière disposition renforce le constat que, par rapport aux autres membres du personnel, la compétence du conseil d'administration est limitée aux sanctions de la suspension pour un terme excédant un mois, de la rétrogradation, de la démission d'office et de la révocation; que la compétence générale du conseil d'administration ne trouvant, en application de l'article 33 des statuts à s'appliquer que pour "les actes qui ne sont pas réservés expressément par la loi ou par les présents statuts à d'autres organes", il faut déduire que l'adage "qui peut le plus peut le moins" ne permet pas de déroger aux compétences reconnues au conseil de discipline pour les sanctions inférieures à la suspension pour une période d'une durée d'un mois; que la référence faite par la partie adverse aux articles 287 et 288 de la Nouvelle loi communale est dénuée de pertinence; que l'article 287, § 1^{er}, précité énonce en effet que le conseil communal est compétent pour prononcer l'ensemble des sanctions disciplinaires en ce compris les sanctions mineures; que l'article 288 de la même loi, qui dispose que le collège peut infliger certaines sanctions mineures, instaure donc une compétence concurrente et ne remet pas en cause la compétence générale du conseil communal; que les statuts de la partie adverse ne prévoient nullement un tel mécanisme dès lors qu'ils limitent clairement les compétences des

autorités disciplinaires respectivement compétentes pour les sanctions mineures et majeures; que le moyen est dès lors fondé,

D É C I D E :

Article 1^{er}

Est annulée la décision du conseil d'administration du Centre Hospitalier Universitaire Saint-Pierre du 13 juillet 2010 infligeant à Martine DANAU la sanction disciplinaire de la retenue de traitement pour une durée de trois mois et à concurrence du montant maximum légal.

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 de la VIII^e chambre, le vingt-six février deux mille quatorze par :

M. VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
M ^{me} VANDERNACHT,	conseiller d'État,
M. CAMBIER,	conseiller d'État,
M. DELANNAY,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Gr. DELANNAY.

J. VANHAEVERBEEK.