

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 227.749 du 19 juin 2014

A. 206.639/VIII-8210

En cause : **ROEMEN** Colin,
rue Vaudaigle 6
5300 Groyne,

contre :

la société anonyme de droit public bpost,
ayant élu domicile chez
M^e Chris VAN OLMEN, avocat,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 11 octobre 2012 par Colin ROEMEN qui demande l'annulation de "la décision prise par Monsieur Mark MICHIELS, membre du Comité de Direction de bpost en charge des Ressources Humaines, le 13 août 2012, d'infliger au requérant la peine disciplinaire de la révocation en date du 18 avril 2011";

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 les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 7 avril 2014 fixant l'affaire à l'audience publique du 23 mai 2014;

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

Entendu, en leurs observations, M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Vincent VUYLSTEKE, loco M^e Chris VAN OLMEN, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, 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 se présentent comme suit :

1. Le requérant occupait la fonction de chauffeur permis CE (classe D.3) pour la partie adverse au centre de tri de Charleroi X.

2. Dans la nuit du 19 au 20 août 2010, une altercation, au cours de laquelle des insultes et des coups sont échangés, a lieu sur le parking du centre de tri de Charleroi. Le requérant en est l'un des protagonistes. Il est entendu par la police locale de la zone Bruneau vers 3 heures du matin ainsi que d'autres collègues. L'un de ceux-ci affirme que le point de départ de la rixe est une insulte à caractère raciste proférée par le requérant.

3. Les 20, 23, 24, 26 et 27 août 2010, ainsi que les 3 et 8 septembre 2010, des demandes d'informations (modèle 9) sont remises aux acteurs de l'altercation, ainsi qu'à d'autres agents du service. Certains agents interrogés font état d'un harcèlement dont ils estiment avoir été victime de la part du requérant (tenue de propos menaçant, insultant voire racistes). La plupart de ces témoignages ne se rapportent cependant pas à l'incident du 19 août 2010.

4. Au sujet de cet incident, le dossier administratif contient des procès-verbaux d'auditions de témoins réalisés par la zone de police Mons-Quévy. Le témoin le plus direct des faits, Dominique CLAES, fait valoir le 23 août 2010 que son "collègue intérimaire d'origine marocaine les (lire le requérant et M. BURION) attendait avec son frère afin d'en découdre au sujet d'un harcèlement sur le lieu du travail". Dans une audition subséquente du 27 août 2010, il fait valoir qu' "une collègue (M^{me} BRANCARD) arrivée entre-temps, a tenté d'intervenir pour finalement y renoncer et prendre du recul, car verbalement menacée à son tour par le frère d'Hamed". Dans sa déclaration du 26 août 2010, Magda BRANCART déclare qu'elle a effectivement tenté de calmer les agresseurs mais sans y parvenir tout en faisant valoir que "l'un des agresseurs reproche à mes collègues d'avoir insulté leur mère et leur religion".

5. Le 30 septembre 2010, le requérant est écarté de son service. Le même jour, Claude PLUMAT, Manager CTI/Transport et chef immédiat du requérant, propose la sanction disciplinaire de la révocation pour les motifs suivants :

" Le 19/8/2010, violence sur le lieu de travail causée par des propos racistes
- tenue répétée de propos discriminatoires à caractère raciste, démontrés par six témoignages écrits de victimes de ces propos, corroborés par plusieurs témoins. L'agent lui-même reconnaît avoir "blagué" sur ces sujets.
Ces faits très graves sont en contradiction avec l'article 22 du règlement de travail de l'entreprise relatif à la violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail et l'article 23 relatif à la discrimination. L'entreprise ne peut accepter de tels comportements, le lien de confiance est rompu et rend toute collaboration ultérieure impossible".

6. Le 4 octobre 2010, Thierry DURVAUX, Union Relations Director, décide de suspendre préventivement le requérant dans l'intérêt du service, de réduire son traitement et de le priver de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement.

7. Le 6 octobre 2010, le requérant est entendu et il annonce qu'il va transmettre des explications complémentaires dans les dix jours. Dans ses explications complémentaires, il nie avoir tenu des propos racistes, mais admet avoir fait certaines réflexions sous forme de plaisanteries et il joint des attestations d'anciens collègues qui lui sont favorables.

8. Le même jour, le requérant introduit un recours devant la commission de recours contre la décision de suspension préventive dans l'intérêt du service.

9. Les 12, 13 et 15 novembre 2010, de nouvelles demandes d'informations (modèle 9) sont transmises à la suite des justifications complémentaires apportées par le requérant.

10. Le 10 décembre 2010, Claude PLUMAT, chef immédiat du requérant, décide de lui infliger la peine disciplinaire de la révocation. Cette décision est motivée comme suit :

" [...] J'ai lu vos justifications complémentaires avec la plus grande attention. Bien que vous le niez, la bagarre du 19 août 2010 a pour cause des propos à caractère raciste tenus envers l'intérimaire et cela, avant cette bagarre. Cette conclusion se fonde tant sur les déclarations de vos agresseurs, que sur l'absence d'une autre motivation éventuelle et sur les déclarations convergentes de certains de vos collègues quant à votre comportement et vos propos habituellement racistes.
Quoi qu'il en soit, ces faits font apparaître le caractère inacceptable de votre comportement. Les déclarations des différents témoins confirment votre attitude insultante à l'égard de vos collègues. Ces témoignages ont été portés à votre

connaissance par le biais d'un formulaire modèle 9 le 8 septembre 2010. Pour rappel, il ressort de ces témoignages que :

- un collègue déclare que vous lui avez dit «sale arabe, comment as-tu fait pour épouser une marocaine, il faut que tu divorces, tes enfants sont des bâtards, j'interdis le mélange des races. Marlouf, les femmes marocaines sont des rats qui font des enfants à tour de jambes, toutes des putes, elles sont voilées parce qu'elles sont moches». Il ajoute que vous lui avez demandé de ne plus fréquenter certains collègues car «ce sont des négros»;
- un autre collègue affirme que vous lui avez dit «je ne comprends pas pourquoi la poste recrute des étrangers alors qu'il y a tant de belges sans emploi»;
- un troisième affirme que vous l'avez invité à retourner dans son pays;
- un quatrième collègue indique que vous avez eu des réflexions déplacées à l'égard de sa famille, notamment en qualifiant sa femme de «brésilien»;
- un cinquième collègue affirme que vous l'avez traité «comme un chien» et lui avez notamment dit «les noirs ne comprennent rien»;
- un sixième collègue fait état de moqueries concernant ses convictions et signale que vous avez dit, à son propos «j'avais beau lui dire que la Mecque n'était pas de ce côté, mais rien à faire, il a continué à prier du mauvais côté. En plus, il a voulu que l'on s'arrête pour préparer son thé à la menthe le long de la route mais j'ai refusé».

Vous contestez ou minimisez ces propos. Cependant, le nombre important de témoignages et leur concordance constituent incontestablement une preuve des faits qui vous sont reprochés. La gravité de vos propos exclut toute possibilité de les minimiser ou de les mettre sur le compte de l'humour.

Par ailleurs, il va de soi que ce dossier ne concerne aucunement votre vie privée ou vos convictions. Il est basé sur des faits confirmés par des témoins et s'étant produits dans le cadre de la vie professionnelle. Comme tout dossier disciplinaire, il est instruit à charge et à décharge.

Par ailleurs, vous n'apportez aucun élément nouveau quant à la discordance entre vos déclarations et celles des témoins.

Vous parlez de complot impliquant le management et les témoins et sous-entendez que les témoins craignent des «représailles», ce qui orienterait leurs réponses. Cette «théorie du complot» n'est pas recevable dans la mesure où le temps, les ressources à mettre en œuvre et le nombre de personnes impliquées rendent cette théorie tout simplement irréalisable.

La collaboration avec les agents intérimaires a été suspendue suite à l'incident. C'est à leur employeur, soit à l'agence d'intérim, qu'il appartient de donner suite à ces faits qui ont déterminé la fin de leur collaboration avec La Poste.

Vous parlez de «harcèlement» alors que, comme vous l'indiquez vous-même, votre superviseur vous demandait simplement de faire votre travail selon votre OSP.

Les déclarations en votre faveur que vous fournissez viennent de quatre anciens collègues qui ont travaillé avec vous par le passé et non de collègues actuels du CTI. Ils n'ont pas assisté aux faits et ne peuvent juger du contexte global dans lequel les faits se sont produits. Ils ne peuvent donc pas être valablement pris en compte alors que les déclarations des témoins, collègues actuels du CTI, confirment les différents propos à caractère raciste qui vous sont reprochés.

Pour tous ces motifs, je maintiens la révocation qui est la sanction adéquate pour les faits très graves qui vous sont reprochés et qui sont confirmés par les déclarations des témoins. La Poste est une entreprise qui ne peut cautionner des comportements à caractère raciste ou discriminatoires.

Il est utile de rappeler que le second paragraphe de l'article 69 du Statut administratif dispose que «l'agent remplit ses fonctions sans discrimination aucune vis-à-vis des clients, de ses collègues ou de toute autre personne avec laquelle il entre en contact dans le cadre de l'exécution de ses tâches (...)».

L'article 71 du même statut dispose quant à lui que «sans préjudice de l'application des lois pénales, toute contravention aux articles 66, 69 et 70 est punie, suivant l'exigence du cas, de l'une des peines disciplinaires prévues à l'article 78».

Pour rappel, les articles 22 § 1 et 23 § 1 du règlement de travail disposent respectivement que «la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail tels que définis par la loi du 11 juin 2002 ne sont ni permis, ni tolérés. Ils seront sanctionnés en proportion de la gravité des faits. Cette règle s'applique aussi bien entre collègues qu'entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés, et de la part ou à l'égard des visiteurs de LA POSTE. Il en va de même pour les travailleurs en mission à l'extérieur» et que «toute discrimination, c'est-à-dire toute différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable n'est pas permise ni tolérée». La loi du 11 juin 2002 définit la violence au travail comme suit chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Par conséquent, l'extrême gravité des faits rompt le lien de confiance avec l'entreprise et rend toute collaboration ultérieure impossible.

Les peines disciplinaires prévues par l'article 78 sont le blâme, la retenue de traitement, la suspension disciplinaire, la rétrogradation et la révocation.

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

Une rétrogradation à un grade inférieur et l'éventuelle attribution d'autres tâches ne seraient pas de nature à sanctionner adéquatement les fautes commises dans la mesure où elle impliquerait la poursuite de la relation professionnelle avec l'agent, relation devenue impossible.

Il est impossible à La Poste d'encore vous accorder le moindre crédit, quelle que soit la fonction qui pourrait vous être attribuée. Dans un tel contexte et compte tenu de l'extrême gravité des faits, le principe de gradation des peines n'a pas à s'appliquer en l'occurrence. Ce principe n'étant d'ailleurs applicable lorsque les faits ne sont pas de nature à justifier immédiatement une révocation, contrairement à ceux en cause ici.

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

Enfin, il est indiscutable que toute personne raisonnable ne pourrait agir autrement envers l'un de ses préposés quant à l'application de l'article 78, § 1^{er}, 5^o du Statut administratif des agents de La Poste et de l'article 11 du CD 334 portant les Directives en matière de régime disciplinaire qui prévoit que «l'autorité disciplinaire a pour devoir d'infliger des peines disciplinaires par rapport à la gravité des faits».

11. Le 20 décembre 2010, le requérant introduit un recours contre la décision de révocation devant la commission de recours.

12. En sa séance du 16 février 2011, la commission de recours examine la mesure de suspension dans l'intérêt du service prise à l'égard du requérant. Elle considère, à l'unanimité, que cette mesure est justifiée.

13. Le même jour, elle rend une décision relative à la mesure de révocation, en s'écartant cette fois de la décision prise le 10 décembre 2010. Elle est motivée comme suit :

" Que l'intéressé nie avoir tenu les propos racistes qu'on lui prête dans les différents documents du dossier, et le réaffirme à plusieurs reprises lors de son audition, reconnaît uniquement avoir blagué au sujet de «l'épouse brésilienne» de son collègue et l'histoire «du thé et de la direction de La Mecque». Qu'il s'agissait cependant de propos tenus dans le cadre de «blagues» et que dans les déclarations figurant au dossier, ils ont été sortis de leur contexte; qu'au moment où ils ont été prononcés, tout le monde les avait bien perçus comme «blague». Qu'à aucun moment il n'a eu l'intention de blesser. Qu'il lui paraît inconcevable, s'il avait tenu

des propos racistes ou discriminatoires, qu'aucun des auteurs de ces six témoignages n'en ait référé à la hiérarchie ou n'ait porté plainte à la cellule de prévention. Qu'il remarque que les différents témoignages contre lui ont été recueillis par modèle 9 plusieurs jours après l'agression dont il a été victime et qu'il note qu'ils émanent d'agents intérimaires, auxiliaires et contractuels barémiques. Que pour lui, le point de départ est le fait d'avoir signalé des problèmes directement liés à l'exécution du service et à la mauvaise entente entre les agents, à ce qu'il s'est passé lors de la réunion organisée par le superviseur, M. BERNARD, avec le délégué syndical M. REGNIER et le fait qu'il se soit rendu chez M. MAUDOUX, le manager pour exprimer ses doléances vis-à-vis du climat de travail. Qu'il croit en une forme de complot, qu'il n'a jamais connu de problèmes relationnels avec ses collègues dans les bureaux où il a travaillé auparavant. Que les accusations portées contre lui ne cadrent pas avec sa situation : mariée avec une personne de couleur, dont il a deux enfants, et qui a travaillé à la Poste comme nettoyeuse remplaçante.

Que pour tous les membres, il ressort du dossier que depuis un certain temps, il y avait effectivement une tension entre les agents. Que dès lors, ils se demandent pourquoi une réaction de la hiérarchie s'est fait attendre alors que la situation semblait déjà «électrique».

Que par ailleurs, dans ses déclarations (annexe 11), M. REGNIER, délégué syndical déclare lui aussi avoir provoqué une réunion pour résoudre certains problèmes (la même ?). Que lors de la réunion organisée par M. BERNARD, censée aplanir les différends, ou juste après, personne n'a dénoncé le comportement raciste de M. ROEMEN (voir modèle 9 de M. BERNARD du 23/8/2010 - annexe 6). Que le dossier est muet quant à l'impact de cette réunion sur le climat de travail ultérieur, alors que dans ses justifications, M. ROEMEN laisse entendre que des tensions subsistaient à l'issue de la réunion au point que des menaces d'agression physique avaient été lancées par M. REGNIER.

Que par ailleurs, les trois «dispatcheurs nuit» témoignent, après les événements du 19/8, avoir parfois entendu M. ROEMEN tenir des propos négatifs sur des collègues, mais pas de propos racistes (annexes 7, 8 et 9).

Que pour tous les membres, et ce après l'avoir entendu, M. ROEMEN paraît avoir un caractère très ferme, entier.

Que les déclarations en sa faveur venant de quatre anciens collègues de travail n'ont pas été prises en compte, à juste titre, par le chef immédiat dans le cadre des faits qui lui sont reprochés sur son lieu de travail actuel, que cependant elles tendent à accréditer quelque peu les déclarations du requérant suivant lesquelles il n'a pas connu de problèmes particuliers, dans les différents bureaux où il a travaillé depuis son entrée en service, dans sa relation avec ses collègues. Que le récit des incidents rapportés par les 6 témoins ne comportent aucun élément permettant de replacer ceux-ci dans le temps ou dans un contexte précis.

Quant aux violences survenues sur le parking le 19 août, tous les membres s'interrogent sur la sécurité dans l'enceinte du CTI vu la présence prolongée d'un véhicule privé qui n'avait rien à y faire, avec deux personnes à bord.

Que la révocation a été infligée tant pour les violences survenues sur le parking du CTI et qu'il aurait provoquées, que pour le comportement de M. ROEMEN avant les faits et rapporté par les 6 témoins.

Que compte tenu de ce qui précède, des arguments exposés par l'intéressé pour assurer sa défense dans le dossier et devant la Commission et l'absence de preuves tangibles, tous les membres sont d'avis qu'un doute subsiste, en dehors des «blagues» qu'il a reconnues, pour ce qui est des propos racistes et discriminatoires qu'il aurait tenues de manière répétée. Que de la même manière, ses déclarations et celles de son agresseur, le 19/8/2010 devant la police divergent. Qu'il y a un doute là aussi dans la cause réelle du déchaînement de violence dont il a été victime.

Que puisqu'il y a un doute et que ce doute doit bénéficier à l'intéressé, la commission de recours à l'unanimité estime que la peine la plus sévère doit être écartée; elle propose d'infliger la suspension disciplinaire pour toute la durée de la suspension dans l'intérêt du service pour ce qu'il a reconnu, soit avoir tenu des propos affligeants dans le cadre d'un humour «douteux» qui ont certainement

blessé certains de ses collègues, même de manière involontaire. Que dans ces conditions, elle est également d'avis qu'il serait sans doute opportun que M. ROEMEN reprenne son service dans une autre résidence administrative".

14. Le 18 avril 2011, Thierry DURVAUX, Union Relations Director, confirme la décision de suspension préventive dans l'intérêt du service en se fondant sur l'avis défavorable au requérant rendu par la commission de recours.

15. Le même jour, il prend une décision de révocation à l'encontre du requérant.

16. Le 16 juin 2011, le requérant introduit un recours en suspension et en annulation au Conseil d'État contre la décision de révocation du 18 avril 2011. Ce recours a été enrôlé sous le n° A. 200.663/VIII-7697.

17. Par un arrêt n° 215.819 du 18 octobre 2011, le Conseil d'État a décrété le désistement du requérant de la demande de suspension.

18. Le 13 août 2012, à la suite d'une question posée par l'auditeur chargé du dossier en ce qui concerne la compétence de l'auteur de l'acte, la partie adverse a retiré la sanction de révocation du 18 avril 2011 et a pris une nouvelle décision de révocation. Celle-ci est signée par Mark MICHIELS, membre du comité de direction en charge des ressources humaines.

Elle est motivée comme suit :

" DÉCISION DE MARK MICHIELS - MEMBRE DU COMITÉ DE DIRECTION EN CHARGE DES RESSOURCES

La présente décision annule et remplace la décision du 18 avril 2011 par laquelle Monsieur Thierry DURVAUX, Union Relations Director, a prononcé la révocation de Monsieur Colin ROEMEN.

La décision de Monsieur DURVAUX est retirée, dès lors qu'il apparaît que ce dernier n'était pas compétent, en vertu de l'article 104, § 2, alinéa 3 du statut administratif, pour prendre seul une décision qui s'écarte d'un avis unanime de la Commission de recours.

En vertu de l'article 104, § 2, alinéa 3 du statut, c'est le membre du Comité de Direction en charge des ressources humaines qui est compétent pour se prononcer suite à l'avis unanime de la Commission de recours.

Ce vice, touchant à la légalité externe de la décision du 18 avril 2011, a été mis en lumière à l'occasion de l'examen du courrier de l'auditeur du 11 juillet 2012 adressé suite au recours devant le Conseil d'État introduit par Monsieur ROEMEN. Compte tenu du fait que le moyen pris de l'incompétence de l'auteur de l'acte est d'ordre public, il est décidé de procéder au retrait de la décision du 18 avril 2011 et à sa réfection pour les motifs qui suivent.

Vu les dispositions des articles 78 à 85, celles de l'article 104 et celles de l'article 116 du Statut administratif des agents de La Poste;

Vu la décision du 10 décembre 2010 du chef immédiat de Monsieur Colin ROEMEN de révoquer ce dernier, motivée comme suit :

[...]

Vu l'avis n°1611 de la Commission de recours du 16 février 2011 rédigé comme suit:

[...]

Considérant que l'avis de la Commission de recours s'écarte de la décision de révocation et propose d'infliger la suspension disciplinaire pour toute la durée de la suspension dans l'intérêt du service.

Considérant que Monsieur Colin ROEMEN soutient, devant la Commission de recours, n'avoir pas tenu les propos qu'on lui prête et reconnaît uniquement avoir blagué au sujet de «l'épouse brésilienne» de son collègue et l'histoire «du thé et de la direction de la Mecque».

Considérant que des conclusions identiques à celles adoptées par l'Union Relations Direction dans sa décision du 18 avril 2011 peuvent être émises, à savoir que le nombre et la concordance des témoignages attestent à suffisance de l'attitude inacceptable de l'agent et de la réalité de ces propos.

Considérant en outre que la spécificité et la précision des injures rapportées par les témoins sont inconciliables avec un doute sérieux que retient la commission de recours au sujet de la réalité des injures proférées.

Qu'il va de soi que les propos retranscrits dans la décision contestée sont particulièrement nauséabonds et ne peuvent être tolérés au sein de bpost ou de toute autre entreprise.

Considérant que les propos que Monsieur Colin ROEMEN admet avoir tenus sont tout aussi inacceptables et ne peuvent être assimilés à des blagues, quel que soit le contexte.

Considérant que Monsieur Colin ROEMEN soutient que "il lui paraît inconcevable, s'il avait tenu des propos racistes et discriminatoires, qu'aucun des auteurs de ces six témoignages n'en ait référé à la hiérarchie".

Considérant qu'il n'y a aucun lien entre le fait que les victimes d'agressions verbales aient eu celles-ci et leur réalité ou leur gravité.

Considérant que ces victimes ont finalement communiqué la teneur des propos de Monsieur Colin ROEMEN à leur hiérarchie par le biais des formulaires «modèle 9» figurant dans le dossier disciplinaire.

Considérant que Monsieur Colin ROEMEN déclare devant la Commission de recours qu'«il remarque que les différents témoignages contre lui ont été recueillis par modèle 9 plusieurs jours après l'agression dont il a été victime et qu'il note qu'ils émanent d'agents intérimaires, auxiliaires et contractuels barémiques».

Considérant que le statut des témoins n'a pas d'impact sur la crédibilité de ceux-ci. Au contraire, le statut d'intérimaire, d'auxiliaire ou de contractuel peut être considéré comme plus fragile que celui d'agent statutaire. Que l'on peut aussi considérer qu'il leur est dès lors moins aisé de témoigner des problèmes relationnels, ces personnes pouvant se sentir plus «vulnérables» que leurs collègues statutaires. Que cet élément pourrait d'ailleurs expliquer pourquoi ces membres du personnel n'ont pas témoigné des faits immédiatement et spontanément.

Considérant que Monsieur Colin ROEMEN indique croire en «une forme de complot» faisant suite au fait qu'il a dénoncé des dysfonctionnements au sein du service.

Comme cela a déjà été souligné dans le cadre de la procédure disciplinaire menée par la hiérarchie de Monsieur Colin ROEMEN, cet argument ne peut être pris en compte en raison du nombre de témoignages convergents.

Considérant que l'agent invoque son mariage avec une «personne de couleur» pour écarter tout comportement raciste dans son chef.

Considérant que l'on ne voit pas en quoi la situation familiale de Monsieur ROEMEN est de nature à contredire les faits objectivement établis.

Considérant que la Commission de recours se demande pourquoi «une réaction de la hiérarchie s'est faite attendre alors que la situation semblait déjà «électrique».

Considérant que force est de constater que la hiérarchie a réagi directement après avoir eu connaissance de l'incident qui s'est déroulé le 19 août 2010 sur le parking du centre de tri. Dès le 20 août 2010, tout a été mis en œuvre pour faire la lumière sur les circonstances dudit incident.

Considérant par ailleurs que la hiérarchie de Monsieur Colin ROEMEN a interrogé Monsieur MAUDOUX quant aux actions entreprises à la suite des doléances exprimées par l'agent. Qu'il est apparu que lesdites doléances ont été entendues et que les mesures suivantes ont donc été prises:

- Les heures accordées en fin de nuit ont été affichées
- Les OSP devaient être respectés par tous et en particulier la prise en charge des documents et des clefs
- Une réunion a été organisée avec les chauffeurs

Considérant donc qu'il ne peut en aucun cas être reproché à l'encadrement de ne pas réagir promptement et adéquatement. En outre, ces éléments sont étrangers aux faits aujourd'hui reprochés à l'agent. De même, si des tensions étaient apparues ensuite, l'on ne voit pas en quoi elles pourraient justifier ou excuser le comportement de Monsieur Colin ROEMEN.

Considérant que l'ensemble de la situation et les tensions au bureau, à les supposer avérées, ne sont pas, contrairement à la perception de la Commission de recours, des circonstances atténuantes par rapport aux injures graves et racistes que Monsieur Colin ROEMEN a proférées.

Que la commission de recours indique que «les trois 'dispatcher nuit' témoignent, après les événements du 19/8, avoir parfois entendus M. ROEMEN tenir des propos négatifs sur des collègues, niais pas de propos racistes».

Qu'il va de soi que ce n'est pas parce tous les collaborateurs n'ont pas entendu les propos de l'agent que ceux-ci n'ont pas été tenus.

En ce qui concerne les déclarations de quatre anciens collègues, la Commission de recours constate que c'est à juste titre qu'elles n'ont pas été prises en compte. Elle estime cependant que «elles tendent à accréditer quelque peu les déclarations du requérant suivant lesquelles il n'a pas connu de problèmes particuliers, dans les différents bureaux où il a travaillé depuis son entrée en service, dans sa relation avec ses collègues»;

Considérant que les antécédents de l'agent au sein de l'entreprise ne peuvent en aucune manière atténuer la gravité du comportement aujourd'hui sanctionné.

Considérant que c'est à tort que la Commission de recours estime que «un doute subsiste, en dehors des 'blagues' qu'il a reconnues, pour ce qui est des propos racistes et discriminatoires qu'il aurait tenus de manière répétée». Considérant que, comme cela été indiqué précédemment, le nombre et la convergence des témoignages ne laissent planer aucun doute sur la réalité des faits.

Quant à l'origine de l'agression survenue le 19 août 2010 sur le parking du centre de tri, elle ne constitue pas le fondement principal de la sanction infligée qui se base essentiellement sur les témoignages survenus ultérieurement.

Considérant dès lors qu'il n'y a pas lieu de suivre la position de la Commission de recours en ce qu'elle estime que le bénéfice du doute doit être accordé à l'agent.

Considérant que l'injure est sanctionnée pénalement (article 448 du code pénal). Que Monsieur Colin ROEMEN a dès lors commis des faits pénalement réprimés et violé l'article 69 du statut qui dispose que l'agent doit «veiller à ce que les actes et comportement qu'il est amené à poser dans l'exercice de ses tâches, respectent les lois et règlements en vigueur».

Que vu la gravité incontestable des faits, le nécessaire lien de confiance est rompu et seule la révocation apparaît comme adéquate parmi les peines prévues par l'article 78 du statut;

Que, dans la mesure où les faits en cause rendent manifestement impossible la poursuite d'une quelconque collaboration avec Monsieur Colin ROEMEN, il ne peut être envisagé de lui infliger un blâme, une retenue de 20 % du traitement brut, une suspension disciplinaire ou une rétrogradation;

Que la révocation est une peine proportionnelle eu égard aux fautes commises et aux circonstances de la cause et doit être appliquée;

En ce qui concerne la date à laquelle la révocation doit produire ses effets, il convient de rappeler que la décision de Monsieur DURVAUX - qui est retirée - produisait ses effets le 18 avril 2011.

La décision de Monsieur DURVAUX est retirée en raison d'un vice touchant à la légalité externe de l'acte, à savoir l'incompétence de son auteur.

Dans une telle hypothèse, l'autorité compétente peut reprendre la procédure au stade où l'irrégularité formelle a été commise, soit, en l'espèce, au moment de l'adoption de l'acte initial suite à l'avis de la Commission de recours. L'autorité doit se replacer dans la situation qui était la sienne au moment de l'adoption de l'acte initial et, en pareil cas, la rétroactivité de la nouvelle décision est admise. Compte tenu de ce qui précède, la révocation de Monsieur Colin ROEMEN à la date du 18 avril 2011 doit être prononcée.

DÉCIDE

Article 1. - La décision de Monsieur DURVAUX du 18 avril 2011 est retirée.

Article 2. - Monsieur ROEMEN Colin, Nicolas, Joseph, chauffeur permis CE, M1198701-82 est révoqué à la date du 18 avril 2011.

Article 3. - La présente décision sera notifiée à l'intéressé".

Il s'agit de l'acte attaqué.

19. Par un arrêt n° 221.111 du 19 octobre 2012, le Conseil d'État a constaté qu'il n'y avait plus lieu de statuer sur la requête en annulation enrôlée sous le n° A. 200.663/VIII-7697;

Considérant que le requérant prend un premier moyen de la violation des principes de bonne administration et d'équitable procédure, en particulier du devoir de minutie, du principe d'objectivité, du principe du raisonnable et du principe de proportionnalité, de la violation des droits de la défense, de l'article 19 de la Constitution, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir; que, dans une première branche, il soutient que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas sérieusement avérés, alors que la charge de la preuve repose sur la partie adverse; qu'il estime ne pas percevoir, parmi les différents témoignages récoltés par la partie adverse de "convergence" pourtant vantée dans la décision litigieuse; qu'il souligne notamment que sept de ces témoins, notamment ses supérieurs hiérarchiques, soutiennent qu'il ne tient pas de propos de type raciste et que ces témoignages rapportent au contraire qu'il est ouvert à l'altérité, comme le démontre sa participation à des fêtes et la distribution de courriers dans des quartiers à forte population immigrée ainsi que le fait d'être marié à une personne de "couleur"; que, selon lui, ces témoignages devaient être appréciés à la même valeur que les autres et ne pouvaient être écartés par la partie adverse sans justification; qu'il reproche ensuite à la partie adverse de retenir le témoignage des frères LAMRINI comme un élément crédible de preuve, alors que ceux-ci étaient à l'origine de son agression du 20 août 2010 et avaient donc tout intérêt à prétendre que celle-ci trouvait son origine dans le comportement du requérant et n'était donc pas préméditée; qu'il estime, par ailleurs, que les témoignages de personnes s'étant plaintes de son comportement raciste manquaient de précision ou de crédibilité et nie, pour la plupart, avoir tenu les propos qu'on lui prête; qu'il reconnaît avoir plaisanté au sujet du sexe de l'épouse brésilienne de son collègue et de la direction de La Mecque, mais le met sur le compte de l'"humour noir", parfois de "mauvais goût"; qu'il estime finalement que l'ensemble de ces témoignages faisaient ressortir les tensions qui existaient bel et

bien au sein du service et qu'il aurait fallu replacer les faits dans leur contexte; que, dans son dernier mémoire, il souligne qu'aucune suite judiciaire n'a été réservée à la suite de la plainte déposée pour l'altercation du 19 août 2010; qu'il soutient que les deux seuls faits avérés à sa charge à savoir les propos qu'il a tenus au sujet de l'épouse brésilienne d'un collègue et de la direction de la Mecque relèvent d'une plaisanterie qui, même si elle peut être qualifiée de déplacée, n'est pas de nature à justifier la sanction maximale de la révocation; que, dans une deuxième branche, il estime qu'à les supposer avérés, les faits ne présentent pas une gravité suffisante pour justifier la révocation d'un agent statutaire, en service depuis quatorze ans, sans antécédents disciplinaires; qu'il souligne, à cet égard, que les faits n'ont pas nui au bon fonctionnement du service et ne constituent pas une infraction pénale, contrairement aux considérations développées par la partie adverse dans l'acte attaqué; que selon lui, l'image de la partie adverse n'avait pas non plus été entachée, les faits s'étant déroulés dans des cercles très restreints et sans que les usagers ne puissent en être témoin; qu'il considère qu'en lui infligeant directement la sanction la plus lourde, la partie adverse a méconnu le principe de la gradation des peines disciplinaires et renvoie à l'avis de la commission de recours qui avait, à l'unanimité, préconisé une simple suspension disciplinaire; que, dans une troisième branche, il estime qu'en le sanctionnant pour s'être notamment moqué d'une pratique religieuse (la prière islamique), la partie adverse a violé l'article 19 de la Constitution qui ne connaît pour exception que la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de cette liberté; qu'il estime n'avoir commis aucun de ces délits et relève que les articles 142 à 146 du Code pénal (les voies de fait contre l'exercice des cultes et l'outrage aux cultes) ne pouvaient s'appliquer au cas d'espèce dès lors que le collègue dont il se serait moqué n'était pas en train d'exercer son culte au moment des faits, mais était en train de dormir; qu'il fait enfin valoir que la religion ne constitue pas l'un des critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et précise à ce sujet que le fait de se moquer de pratiques religieuses ne pouvait pas non plus être considéré comme du racisme dès lors que l'Islam accueillait en son sein tout type de "race"; que, dans son dernier mémoire, le requérant revient sur les différentes critiques soulevées à l'appui des trois branches du moyen; qu'il insiste sur le fait que l'agression dont il a été victime s'inscrit dans un climat général de tension au sein du service et insiste sur sa qualité de victime; qu'il conteste en outre la qualification des faits qui lui sont reprochés en faisant valoir qu'il n'a jamais tenu des propos racistes à caractère injurieux;

Considérant, quant à la première branche du moyen, que le principe général de bonne administration et d'équitable procédure implique que les faits retenus par l'autorité disciplinaire pour sanctionner un agent soient légalement établis, dans le respect des règles de l'administration de la preuve, et que, dans le respect de la présomption d'innocence, l'autorité disciplinaire instruisse le dossier à

charge et à décharge; que, lorsqu'il est saisi d'un moyen qui met en cause la légalité d'une sanction disciplinaire quant à ses motifs de fait, il incombe au juge de l'excès de pouvoir de vérifier l'exactitude matérielle de ceux-ci sans substituer son appréciation à celle de l'autorité administrative quant à la valeur probante des éléments sur lesquels celle-ci s'est fondée pour prendre une mesure disciplinaire; que sa compétence se limite à vérifier si, en tenant pour établis des faits auxquels ces éléments de preuve se rapportent, l'autorité n'a pas commis une erreur manifeste d'appréciation;

Considérant qu'en l'espèce, les faits ayant conduit la partie adverse à adopter la décision attaquée sont "le 19/08/2010, violence sur le lieu de travail causée par des propos racistes" et la "tenue répétée de propos discriminatoires à caractère raciste, démontrés par six témoignages écrits de ces propos, corroborés par plusieurs témoins. L'agent lui-même reconnaît avoir «blagué» sur ces sujets"; qu'en ce qui concerne l'altercation du 19 août 2010, Hichem et Moulay Ahmed LAMRINI affirment que le requérant a traité le second de "bougnoûle"; que, par ailleurs, Dominique CLAES affirme qu'il a entendu le requérant dire "écoute, j'avais dit ça pour rire", ce qui suppose des propos qu'il souhaite par la suite minimiser; que, Magda BRANCART, l'autre témoin de l'altercation, a par ailleurs affirmé avoir entendu l'un des agresseurs reprocher à ses collègues "d'avoir insulté leur mère et leur religion"; que la version des faits du requérant selon laquelle l'altercation aurait débuté sans aucune raison alors qu'il voulait seulement saluer son collègue de travail n'est dès lors pas crédible; que, si le requérant souhaitait contester cette interprétation des faits et qu'il estimait que le visionnage de la vidéosurveillance pouvait amener la partie adverse à tirer des conclusions différentes à propos de cette altercation, il lui était loisible de demander l'accès à ces images, ce qu'il n'a fait à aucune étape de la procédure; qu'en outre, le requérant n'explique pas en quoi le fait que la plainte au pénal aurait été classée sans suite serait de nature à remettre en cause les conclusions de la partie adverse sur les causes de l'altercation; que c'est à bon droit que la partie adverse a pu déduire, à partir des nombreux témoignages qu'elle a recueillis auprès des collègues directs du requérant, que celui-ci avait tenu, à de nombreuses reprises, des propos incontestablement racistes; que le témoignage de Vincent PÊTRE fait notamment état de l'aversion du requérant pour le mélange des races, ce qui constitue du racisme au sens premier du terme; que ce collègue du requérant, qui le fréquentait dans le cadre d'un covoiturage, relaye des propos racistes précis tenus par le requérant; que le témoignage d'Hervé CATINUS indique quant à lui que si le requérant s'étonne de l'absence de préférence nationale dans la politique de recrutement de bpost, c'est après avoir tenu des propos critiques à l'égard des étrangers, ce qui implique une attitude inégalitaire d'hostilité à l'égard d'un groupe ethnique; que Saleh LWANGI, dans son témoignage, affirme que le requérant a refusé de répondre à ses questions alors qu'il débutait dans le service en

lui indiquant finalement que "les noirs ne comprennent rien", ce qui est encore un préjugé raciste; que le témoignage d'Izzet AKKUS indique qu'il a eu des altercations verbales avec le requérant au sujet de sa religion, de sa situation familiale et d'une prétendue "mentalité musulmane"; que les différents propos que le requérant qualifie de plaisanteries montrent surtout la mise en avant de stéréotypes péjoratifs liés à l'origine ethnique des personnes; qu'ainsi, il lui paraît tout à fait normal de mettre en doute l'identité sexuelle d'une personne lorsqu'elle est d'origine brésilienne et de suggérer qu'une autre interrompt constamment son service pour prier en direction de La Mecque ou "préparer du thé à la menthe sur le bord de la route" si elle est d'origine maghrébine; que le ton de l'humour que le requérant prétend utiliser n'enlève rien au caractère humiliant pour la personne qui est visée par ce type de propos; qu'enfin, la partie adverse a valablement pu considérer que les témoignages en faveur du requérant ne remettaient pas en cause ses constatations; qu'il est inexact d'affirmer que ces témoignages auraient été écartés sans justification, dès lors que la partie adverse a indiqué ne pas pouvoir les prendre en compte parce qu'il s'agissait d'anciens collègues, et non de collègues actuels, et qu'ils n'avaient pas assisté aux faits; qu'il est également inexact d'affirmer que la partie adverse a écarté sans justification l'argument selon lequel le requérant ne pouvait être raciste puisqu'il avait lui-même épousé une personne "de couleur"; que l'acte attaqué relève en effet que "l'on ne voit pas en quoi la situation personnelle [du requérant serait] de nature à contredire des faits objectivement établis"; qu'il convient, à ce propos, de noter que lorsque l'un de ses collègues lui avait demandé pourquoi il traitait "les Africains aussi méchamment, alors que sa femme était africaine", le requérant lui avait répondu que son épouse n'est pas africaine mais métisse, ce qui revient à hiérarchiser les races en fonction de la part de "sang blanc"; que, dans des explications complémentaires fournies à la partie adverse, il précise par ailleurs que son épouse est métisse, "enfin, quarteronne"; qu'il découle de ce qui précède que c'est à bon droit que la partie adverse a estimé que le nombre d'indices et de témoignages concordants était suffisant pour lui permettre d'apprécier les faits et que l'explication du "complot" n'était pas crédible; qu'elle a donc pu valablement, et sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, constater que le requérant avait tenu, de manière répétée, des propos discriminatoires à caractère raciste; que la première branche du moyen n'est pas fondée;

Considérant, en ce qui concerne la deuxième branche du moyen, que le contrôle du Conseil d'État, quant au choix de la peine, revêt un caractère marginal; qu'il ne peut dès lors censurer une sanction disciplinaire que si elle s'avère manifestement disproportionnée par rapport aux faits reprochés; que les nombreux témoignages figurant dans le dossier administratif ne permettent pas qu'un doute subsiste sur l'existence de propos à caractère raciste dans le chef du requérant, ni sur leur caractère répétitif et agressif; que, de tels agissements, qui contreviennent aux

règles de conduite qui s'appliquent dans toute entreprise ou administration, sont de nature à briser le lien de confiance qui doit exister entre une autorité et son agent; qu'il est, par ailleurs, inexact d'affirmer que les propos du requérant n'auraient pas nui au bon fonctionnement du service; que, d'une part, l'altercation du 19 août 2010, causée par les propos à caractère raciste du requérant, a été à l'origine de plusieurs jours d'incapacité de travail et a valu à quatre collaborateurs de bpost, dont le requérant, d'être écartés du service; que, par ailleurs, plusieurs témoignages montrent qu'afin d'échapper aux commentaires racistes et aux insultes du requérant, certains de ses collègues avaient décidé d'éviter tout contact avec lui, notamment en interrompant leur pratique de covoiturage; qu'un autre collègue explique qu'il s'était vu refuser des explications alors qu'il était débutant dans le service, simplement en raison de la couleur de sa peau; qu'il résulte des éléments qui précèdent que l'attitude raciste du requérant a eu des conséquences concrètes et néfastes sur le fonctionnement du service et qu'à tout le moins, elle a contribué aux tensions qui y régnaient; qu'eu égard à la nature des faits reprochés au requérant et à leur caractère répétitif, et indépendamment de la hauteur du préjudice concrètement subi par bpost, l'on ne peut reprocher à l'autorité d'avoir commis une erreur manifeste d'appréciation en déduisant de ceux-ci la perte du lien de confiance nécessaire pour la poursuite d'une collaboration professionnelle avec le requérant; que l'acte attaqué expose clairement pourquoi l'autorité ne s'est pas ralliée à l'avis de la commission de recours qui ne la liait pas, et indique les raisons pour lesquelles elle a estimé que seule la révocation constituait une sanction adéquate; que la circonstance que l'agent sanctionné n'a pas commis d'autres manquements que ceux qui sont sanctionnés n'obligeait pas l'autorité à adopter une sanction moins lourde; que la révocation est, certes, une sanction très lourde mais il n'apparaît pas que, dans de telles circonstances, aucune autre autorité placée dans les mêmes conditions n'estimerait devoir définitivement retirer sa confiance à l'agent et prendre une décision similaire; que la deuxième branche du moyen n'est pas fondée;

Considérant, quant à la troisième branche du moyen, que la liberté d'expression constitue l'un des fondements essentiels d'une société démocratique; que le principe de la liberté d'expression n'est cependant pas absolu et peut donc être limité par la protection d'autres valeurs fondamentales; que l'article 19 de la Constitution garantit la liberté de manifester ses opinions en toute matière, "sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de [cette liberté]"; qu'en sa qualité d'agent statutaire d'une entreprise publique autonome qui participe à une mission d'intérêt public, le requérant était tenu au respect d'obligations professionnelles; que l'article 69 du statut administratif dispose que "l'agent remplit ses fonctions sans discrimination aucune vis-à-vis des clients, de ses collègues ou de tout autre personne avec qui il entre en contact dans le cadre de l'exécution de ses tâches"; qu'il doit également s'abstenir de commettre des faits repris aux articles

22, § 1^{er}, et 23, § 1^{er}, du règlement de travail qui visent tout acte de violence, de harcèlement ou de discrimination, tels que repris dans la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail; que, contrairement à ce que fait valoir le requérant, l'acte attaqué ne se fonde nullement sur les articles 142 à 146 du Code pénal, qui traitent des délits relatifs au libre exercice des cultes, et la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie; que la question relative à la présence ou non des éléments infractionnels requis par ces législations est dès lors irrelevante; que, comme l'a démontré l'examen de la deuxième branche du moyen, la partie adverse a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, considérer que le requérant avait bel et bien tenu des propos racistes et adopté un comportement discriminatoire à l'égard de certains de ses collègues; que la troisième branche du moyen n'est dès lors pas fondée;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de la motivation interne fausse, inexacte et abusive, du fondement irrégulier et de l'excès de pouvoir; qu'il soutient qu'il est contradictoire de motiver la décision litigieuse par la "gravité incontestable des faits" et la "rupture du lien de confiance nécessaire entre l'agent et l'administration" tout en le maintenant en service encore un mois après la connaissance des faits (soit le 23 août 2010) avant de le suspendre dans l'intérêt du service (le 6 octobre 2010); que, dans son mémoire en réplique, il explique que bien qu'il se soit trouvé en incapacité de travail, il restait en position administrative d'activité de service, affecté dans un emploi déterminé et qu'à tout moment, son incapacité pouvait prendre fin et il aurait pu reprendre son service; qu'il en déduit que si une réelle rupture de confiance avait existé, la partie adverse aurait dû mettre fin sans délai à ses fonctions, une fois les faits établis à suffisance; que, dans son dernier mémoire, il fait valoir que, même si une mesure de suspension préventive n'est pas nécessairement requise avant le prononcé de la sanction de la révocation, son maintien en fonction après l'incident du 19 août contredit la thèse suivant laquelle le lien de confiance nécessaire à la poursuite d'une collaboration professionnelle serait irrémédiablement rompu;

Considérant qu'il n'existe aucune règle de droit selon laquelle la suspension préventive d'un agent constituerait un préalable nécessaire à l'infliction de la sanction de la révocation ou de la démission d'office; que l'autorité administrative peut écarter un agent de son service pendant une procédure disciplinaire si elle juge que sa présence pourrait être incompatible avec l'intérêt du service; qu'il ne s'agit cependant que d'une simple faculté qui est laissée à l'appréciation de cette autorité; que, contrairement à ce qu'affirme le requérant, une telle mesure ne doit donc pas nécessairement s'imposer dès lors qu'il est envisagé d'infliger à l'agent une sanction lourde comme la révocation; qu'en outre, il appert du

dossier administratif que le requérant était absent de son service jusqu'au 5 octobre 2010 et qu'il a été suspendu préventivement dans l'intérêt du service dès le 6 octobre 2010; que dès lors et outre le fait que l'acte attaqué motive de manière circonstanciée les motifs de la rupture irrémédiable du lien de confiance nécessaire à la poursuite d'une relation de travail, il est inexact de prétendre que la partie adverse aurait adopté une attitude contradictoire en le maintenant en fonction; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen de la violation de l'article 83 du statut des agents de bpost et de l'excès de pouvoir; qu'il soutient qu'en prononçant le 12 août 2012 une peine produisant ses effets à partir du 18 avril 2011, la partie adverse a violé l'article 83 précité qui interdit les peines disciplinaires qui produisent des effets pour une période qui précèdent leur prononcé; qu'il précise que l'acte attaqué ne pouvait pas être considéré comme une simple réfection, par la même autorité administrative, d'une décision préalable qui a été retirée en raison d'un vice de forme, puisqu'il avait été pris à la suite d'une violation de la formalité substantielle contenue dans l'article 104, § 2, alinéa 2, du statut administratif des agents de bpost qui prévoit que, dans le cas d'un avis favorable unanime de la commission de recours, la décision finale s'écartant de l'avis ne pourra jamais être prise sans délibération préalable avec le membre du comité de direction en charge des ressources humaines;

Considérant que la partie adverse répond en se référant à la jurisprudence du Conseil d'État établissant que la rétroactivité peut être admise lorsque la raison pour laquelle une décision est retirée est un problème de légalité externe, soit un vice de forme; qu'elle relève que, dans pareil cas, l'autorité peut reprendre la procédure disciplinaire au stade où l'irrégularité a été commise; qu'elle rappelle également que le Conseil d'État considère que l'incompétence de l'auteur de l'acte est un problème de légalité externe et en déduit que l'acte de réfection pouvait être rétroactif; qu'elle souligne par ailleurs, quant au fond, que l'acte litigieux reprend intégralement l'acte retiré, ce qui montre que la procédure a pu être reprise sans investigation complémentaire; qu'elle estime, en outre, que la référence au statut administratif des agents de bpost n'est pas pertinente dans la mesure où l'article 83 ne peut être interprété comme empêchant l'autorité de corriger les éventuels vices de forme avec effet rétroactif, conformément à la jurisprudence du Conseil d'État; que, dans son dernier mémoire, la partie adverse répète que, selon elle, le vice d'incompétence qui a justifié le retrait de la décision 18 avril 2011 touche à la légalité externe de l'acte de sorte qu'une réfection avec effet rétroactif demeurerait parfaitement possible au regard de la jurisprudence du Conseil d'État;

Considérant que la non-rétroactivité des lois est posée en règle générale à l'article 2 du Code civil; que cette règle, destinée à prévenir l'insécurité juridique, requiert que le contenu du droit soit prévisible et accessible, en manière telle que chacun puisse raisonnablement prévoir les conséquences d'un acte lorsque celui-ci se réalise; que cette règle est rappelée à l'article 83 du statut du personnel de la partie adverse qui prévoit qu' "aucune peine disciplinaire ne peut produire d'effet pour une période qui précède son prononcé"; que, certes, ce principe de non-rétroactivité n'est pas absolu; qu'il est ainsi admis que la réfection avec effet rétroactif d'une décision qui, pour des motifs de forme, avait été annulée par le Conseil d'État ou retirée par son auteur, puisse être assortie d'un effet rétroactif lorsqu'il s'agit de constater une situation de fait, ou encore lorsque la rétroactivité est nécessaire au plein rétablissement de la légalité; qu'en l'espèce, par rapport à la décision du 18 avril 2011 qu'il retire et remplace, l'acte attaqué se distingue par la signature de son auteur et par l'indication du motif pour lequel l'autorité a décidé de retirer la décision initiale et de la raison pour laquelle elle estime qu'il pouvait être dérogé au principe de non-rétroactivité; que la partie adverse explique ainsi qu'en vertu de l'article 104, § 2, du statut précité, c'était au membre du comité de direction en charge des ressources humaines, à savoir Mark MICHIELS, de prendre la décision, et non au Union Relations Director, Thierry DURVAUX, dès lors qu'elle avait décidé de se départir de l'avis de la commission de recours, favorable au requérant; que, contrairement à ce qu'affirme la partie adverse, l'illégalité ayant prévalu au retrait de la décision originale, qui touche à l'incompétence de l'auteur de l'acte, ne peut être qualifiée de simple irrégularité formelle; qu'à la suite du retrait, il appartient à l'autorité compétente d'exercer de manière effective le pouvoir qui lui est attribué et qui relève, en l'espèce, d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire et nullement d'une compétence liée; que, dès lors, et même si la nouvelle décision s'approprie essentiellement les motifs de celle qui a été retirée, elle procède nécessairement d'un nouvel examen du dossier par l'autorité compétente; que suivre la partie adverse dans son argumentation reviendrait à considérer que les signatures de Thierry DURVAUX et Mark MICHIELS seraient interchangeables et à ôter tout effet utile à la protection prévue par l'article 104, § 2, du statut précité à la suite d'un avis favorable de la commission de recours; que la circonstance que la réfection de l'acte s'est opérée au stade final de la procédure disciplinaire, qui n'a pas dû être reprise ab initio, ne peut constituer un motif justifiant la rétroactivité de l'acte attaqué; que ce n'est pas parce que les actes de procédure accomplis antérieurement subsistent que la rétroactivité d'un acte administratif doit automatiquement être tolérée; que le moyen est fondé et doit entraîner l'annulation partielle de l'acte attaqué en ce qu'il est assorti d'un effet rétroactif;

Considérant que, dans son mémoire en réplique, le requérant soulève un nouveau moyen, "subsidaire et d'ordre public", pris de la violation des principes

généraux du droit administratif et de bonne et équitable procédure, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir; qu'il relève que, dans son mémoire en réponse, la partie adverse soutient que l'acte attaqué n'est que la réfection, par Mark MICHIELS, de la sanction infligée le 18 avril 2011 par Thierry DURVAUX et que cela se serait effectué sans véritable examen du dossier sur le fond par l'autorité compétente; qu'il en déduit que Mark MICHIELS n'a pas effectivement exercé son pouvoir d'appréciation, mais s'est borné à entériner l'acte adopté par Thierry DURVAUX; que, dans son dernier mémoire, il s'en réfère à la sagesse du Conseil d'État;

Considérant que, contrairement à ce que fait valoir le requérant, le moyen ne remet pas en cause la compétence de l'auteur de l'acte; qu'en critiquant le fait que Mark MICHIELS se soit borné à entériner la décision prise à un niveau hiérarchique inférieur, le requérant soulève en réalité dans son moyen nouveau une question concernant l'utilisation effective, par l'autorité compétente, du pouvoir qui lui est attribué d'étudier le dossier et d'exercer son pouvoir d'appréciation; que le moyen n'est pas d'ordre public et est, dès lors, tardif;

Considérant que la demande d'application de l'article 14ter des lois coordonnées sur le Conseil d'État, formulée par la partie adverse dans son dernier mémoire, ne visait que l'hypothèse d'une annulation complète de l'acte attaqué; qu'en raison du caractère partiel de l'annulation, cette demande devient sans objet,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

Est annulée de la décision de Mark MICHIELS du 13 août 2012 infligeant à Colin ROEMEN la peine de la révocation, en tant qu'elle fixe au 18 avril 2011 la date de prise d'effet de la sanction.

Article 2.

La requête est rejetée pour le surplus.

Article 3.

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 dix-neuf juin 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.