CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 229.653 du 19 décembre 2014

A. 211.377/VIII-9089

En cause : **BARNICH** Philippe,
ayant élu domicile chez
M^e Laurence MARKEY, avocat,
rue de la Procession 25
1400 Nivelles,

contre :

la ville de Liège, représentée par
son collège communal,
ayant élu domicile chez
M^es Laurence RASE et Vincent NEUPREZ, avocats,
quai de Rome 2
4000 Liège.

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

Vu la requête introduite le 17 janvier 2014 par Philippe BARNICH qui demande l'annulation de "la décision prise par le Bourgmestre de la Ville de Liège Willy DEMEYER, datée du 18 novembre 2013, décision infligeant une sanction légère de blâme";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport d'Edward LANGOHR, 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 27 octobre 2014 fixant l'affaire à l'audience publique du 9 décembre 2014;

Entendu, en son rapport, Luc CAMBIER, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, M^e^ Florence TYS, loco M^e^ Laurence MARKEY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Julie D'HAUTCOURT, loco M^es^ Laurence RASE et Vincent NEUPREZ, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Edward LANGOHR, 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 est inspecteur de police, référent animalier, au sein de la zone de police 5277 Liège.

2. Le 21 juillet 2013, le commissaire de police D'ANGELO dénonce un comportement irrespectueux du requérant, à son encontre, au chef de corps et demande à être changé de service.

3. Le 26 juillet 2013, le chef de corps faisant fonction charge l'inspecteur principal DEOM d'effectuer une enquête préalable.

4. Le 3 octobre 2013, le chef de corps, estimant que les faits reprochés sont susceptibles d'être punis d'une sanction disciplinaire lourde, transmet un projet de rapport introductif au bourgmestre de la ville de Liège, autorité disciplinaire supérieure du requérant.

5. Le 10 octobre 2013, le bourgmestre précité établit un rapport introductif au terme duquel il propose d'infliger la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement de 10 % pendant deux mois au requérant.

6. Le 14 octobre 2013, le défenseur syndical du requérant sollicite une nouvelle audition de l'inspecteur PETERMANS et l'autorisation d'y assister et de l'interroger.

7. Le 25 octobre 2013, l'inspecteur PETERMANS, assisté d'un représentant syndical, est entendu par un délégué de l'autorité, en présence du requérant et de son défenseur syndical, autorisés à l'interroger.

8. Le 12 novembre 2013, le requérant, assisté de son défenseur syndical, est entendu par un délégué de l'autorité disciplinaire supérieure.

9. Le 18 novembre 2013, le bourgmestre de la ville de Liège lui inflige la sanction disciplinaire légère du blâme. Elle repose sur la motivation suivante :

" 1. Références légales et réglementaires :
(…)

2. Exposé des faits, circonstances et conséquences :

En date du lundi 15 juillet 2013 vers 10.00 heures, votre Dirigeant vous a interpellé concernant votre présence, avant votre période de congés, dans le quartier Cathédrale/Souverain-Pont, alors que vous aviez fait mine, à l'époque et à deux reprises, de ne pas le voir.
À cette occasion, vous avez nié votre présence à l'endroit, non sans traiter, de manière agressive, votre Dirigeant de «menteur».
Pour ce faire, vous n'avez pas hésité à hausser le ton, de manière telle à ce que votre altercation soit perceptible depuis différents bureaux de votre service.
À ce sujet, il est à noter la présence de deux Inspecteurs Sociaux, ainsi que d'une personne convoquée par deux de vos collègues, en l'occurrence les Inspecteurs Vincent CHINA et Jean-Yves VALENTINETTI, lesquels ont précisé avoir entendu vos éclats de voix.
Par conséquent, je vous reproche d'avoir adopté à l'égard de votre Dirigeant, une attitude agressive, et de lui avoir adressé des propos déplacés; je vous reproche également d'avoir provoqué de l'esclandre dans les locaux de votre service, perceptible à la fois par plusieurs de vos collègues, mais également par des personnes étrangères au Corps de police.

3. Éléments relatifs à la prescription;

Votre Chef de Corps a été informé des faits par un rapport d'information établi par votre Dirigeant en date du 21 juillet 2013.
Cette date était celle à prendre en considération pour la détermination du délai de prescription de la notification du rapport introductif, lequel vous a été notifié le 11 octobre 2013, soit dans le respect du délai prévu à cet effet par l'article 56 de la loi disciplinaire.
En date du 18 octobre 2013, vous avez sollicité la réalisation d'un devoir complémentaire, en l'occurrence l'audition d'un témoin.
En date du 22 octobre 2013, je vous ai notifié l'allongement du délai visé à l'article 38sexies de la loi disciplinaire, du délai nécessaire pour me permettre de faire réaliser le devoir complémentaire sollicité par la Défense.
En date du 28 octobre 2013, je vous ai communiqué l'ensemble des pièces, relatives au devoir complémentaire auquel j'avais fait procéder.
Dès ce moment, vous disposiez alors jusqu'à la date du 12 novembre 2013, pour me faire parvenir un mémoire complémentaire éventuel.
Je disposais alors également moi-même, jusqu'à la date du 27 novembre 2013, pour vous faire part de ma décision, après avoir examiné vos arguments de défense.

4. Établissement, qualification et imputabilité des faits :

Eu égard aux éléments de fait du dossier, j'estime :
Que les faits sont établis et qu'ils vous sont imputables, ceci en raison de l'ensemble des éléments suivants, qui apparaissent au dossier :
- ils ont été dénoncés par votre Dirigeant dans son rapport d'information;
- votre collègue présent dans le même bureau, a déclaré que vous n'adoptiez pas une attitude calme; que même s'il ne pouvait plus resituer précisément le contexte de ces propos, il a confirmé que le terme «menteur» avait bel et bien été cité à

l'occasion de l'altercation avec votre Dirigeant; qu'à l'occasion du devoir complémentaire sollicité par la Défense, il a notamment confirmé sa déclaration initiale;
- deux de vos collègues présents dans un bureau voisin ont également pu vous entendre prononcer ces propos;
- deux autres collègues, présents dans un bureau plus éloigné, ont également perçu vos éclats de voix; qu'en outre, ils se trouvaient en compagnie de deux Inspecteurs Sociaux, ainsi qu'un particulier convoqué par leurs soins dans le cadre d'un dossier dont ils étaient en charge;
- vous n'avez pas souhaité vous exprimer sur le sujet lorsqu'il vous en a été donné l'occasion lors de l'enquête préalable; que s'il s'agissait effectivement de votre droit le plus strict, il n'en reste pas moins que vous n'avez pas envisagé de contester les faits qui vous ont été évoqués à cette occasion.
Qu'un tel comportement constitue, à mon sens, un manquement à vos obligations professionnelles, aux termes :
- du point 14 du Code de déontologie, lequel stipule notamment: «Les relations professionnelles entre membres du personnel reposent notamment sur le respect mutuel, la solidarité, l'esprit d'équipe, la discipline librement consentie, la loyauté ainsi que l'équité, et ce indépendamment de la fonction, de la tâche, du grade, du statut actuel ou d'origine, .../... Les membres du personnel s'abstiennent de toute manifestation d'élitisme ou de déconsidération vis-à-vis d'un service, d'un cadre, d'un grade, d'une fonction ou d'une personne».
- du point 41 du Code de déontologie, lequel stipule notamment : «Les membres du personnel font preuve de retenue dans leurs actes et leurs propos et proscrivent les excès de langage, les familiarités et les gestes déplacés. Ils traitent chacun avec politesse, tact et courtoisie, veillent à conserver le contrôle de soi et prohibent tout comportement hostile, agressif, provoquant, méprisant ou humiliant».
- de l'article 132 de la LPI et du point 28 du Code de déontologie, lesquels stipulent : «Le membre du personnel évite tout comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui peut mettre en péril l'exécution des devoirs de l'emploi ou porter atteinte à la dignité de celui-ci. Ils évitent également tout comportement qui peut ébranler la confiance du public dans la police».
Qu'en effet, il est inadmissible qu'un membre du personnel puisse manifester de l'agressivité vis-à-vis d'un autre membre du personnel, qui plus est lorsqu'il s'agit de son Dirigeant.
Que cette agressivité dans votre chef, à l'égard de votre Dirigeant, est selon moi établie, dès lors qu'elle est dénoncée par votre Dirigeant, que l'Inspecteur PETERMANS a déclaré que vous n'étiez pas calme; que l'Inspecteur principal VAN LINDEN a déclaré que vous vous exprimiez «de votre voix très forte».
Qu'en vous adressant à votre Dirigeant de la sorte, il est évident à mon sens, que vous avez manqué à vos obligations professionnelles aux termes du point 14 du Code de déontologie énoncé ci-dessus, dès lors que vous avez manifestement fait fi du respect que vous vous deviez de manifester à l'égard de votre Dirigeant; qu'en adoptant une telle attitude à son égard, vous avez exprimé une déconsidération évidente à l'égard de sa fonction.
Qu'il est tout aussi inconcevable, que vous vous soyez permis de traiter votre Dirigeant de «menteur».
Qu'à mon sens, il est tout aussi établi que vous ayez bien prononcé ce terme à l'attention de votre Dirigeant, dès lors que celui-ci l'a mentionné dans son rapport d'information; que cela a également été confirmé par l'Inspecteur principal VAN LINDEN, de même d'ailleurs que l'Inspecteur ALPANAKIS; qu'en outre, même s'il n'a pu en resituer précisément le contexte, l'Inspecteur PETERMANS a bel et bien confirmé que ce terme avait été cité lors de l'altercation évoquée au présent dossier.
Qu'à nouveau, il s'agit bien là d'un manquement à vos obligations professionnelles, et plus précisément au point 41 du Code de déontologie énoncé ci-dessus, dès lors que vous n'avez absolument pas fait preuve de retenue dans vos propos; et que vous vous êtes laissé aller à un excès de langage à l'égard de votre Dirigeant.

Qu'en outre, en provoquant un esclandre tel que vous l'avez fait dans les locaux de votre service, vous avez indéniablement adopté un comportement susceptible de ternir l'image des services de police, non seulement à l'égard de vos collègues, mais également et surtout, vis-à-vis des trois personnes étrangères aux services de police.
Qu'à nouveau, il ressort bel et bien du dossier, que c'est vous qui avez occasionné un esclandre au sein de votre service; que plusieurs témoins affirment effectivement que vous avez élevé le ton à l'égard de votre Dirigeant; que vos éclats de voix ont pu être entendus, non seulement par plusieurs de vos collègues situés dans différents locaux de votre service, mais également par plusieurs particuliers qui se trouvaient en leur compagnie.
Qu'à ce sujet, vous ne contestez d'ailleurs pas avoir élevé le ton à l'égard de votre Dirigeant; que vous vous justifiez en expliquant que celui-ci ne voulait rien entendre de vos explications; que ceci ne justifie toutefois pas, selon moi, que vous ayez pu occasionner un véritable esclandre au sein de votre service, perceptible une fois encore, non seulement par vos propres collègues, mais également par les particuliers qui se trouvaient en leur compagnie.
Qu'un tel comportement était bel et bien de nature à ternir l'image des services de police; qu'il s'agit donc bien là d'un manquement à vos obligations professionnelles, aux termes de l'article 132 de la LPI et du point 28 du Code de déontologie, énoncés ci-dessus.
Que le comportement que vous avez pu adopter en date du 15 juillet 2013 constitue bel et bien une transgression disciplinaire aux termes de l'article 3 de la loi disciplinaire, lequel stipule : «Tout acte ou comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction, est une transgression disciplinaire et peut donner lieu à une sanction disciplinaire».
Que cette transgression disciplinaire peut être qualifiée comme suit : «Inspecteur d'une Zone de police locale, avoir adopté une attitude agressive et avoir adressé des propos déplacés à son Dirigeant; avoir également provoqué un esclandre dans les locaux de son service, perceptible à la fois par ses collègues, mais également des personnes étrangères au Corps de police, ternissant ainsi l'image de celui-ci».
Qu'à votre décharge, je relève que votre dossier personnel ne renferme à ce jour aucune sanction disciplinaire.

5. Examen des moyens de défense :

Attendu la remise, en date du 11 octobre 2013, d'une copie du dossier disciplinaire.
Attendu l'assistance de trois Conseils, en la personne de Messieurs Christian NEUVILLE, Hugues DEWEZ et Emmanuel LISPET, Défenseurs syndicaux.
Attendu la demande de la Défense, en date du 18 octobre 2013, sollicitant la réalisation d'un devoir complémentaire, en l'occurrence l'audition d'un témoin.
Attendu votre audition orale, réalisée en date du 12 novembre 2013.
Attendu le dépôt d'un mémoire en défense, en date du 12 novembre 2013.

6. Examen des arguments de défense :

Attendu que c'est avec la plus grande attention que j'ai pris connaissance de vos arguments de défense.
Attendu qu'à l'occasion de votre audition orale, vous avez évoqué les deux axes de l'argumentation de votre mémoire en défense.
Attendu que le premier axe développé, est en fait un acharnement dont vous feriez l'objet de la part de votre Dirigeant; qu'à ce sujet, je me limiterai toutefois à l'examen des faits précis qui vous sont reprochés dans le cadre de la présente procédure disciplinaire; que tel que vous le précisez vous-même, une procédure spécifique est actuellement en cours, relativement à un éventuel harcèlement dont vous pourriez faire l'objet; qu'il convient dès lors de laisser cette procédure se dérouler normalement; qu'il n'en reste toutefois pas moins que les faits qui vous

sont reprochés aujourd'hui sont constitutifs d'une transgression disciplinaire et sont donc tout à fait susceptibles d'être sanctionnés disciplinairement.
Attendu que le deuxième axe que vous développez est l'inexactitude des faits reprochés par votre Dirigeant et qui se trouvent à l'origine de votre altercation avec celui-ci; qu'à nouveau, il n'est pas question ici de vous adresser un quelconque reproche par rapport à ces faits, mais bien par rapport à l'attitude que vous avez pu adopter à l'égard de votre Dirigeant en date du 15 juillet 2013.
Attendu que vous évoquez ensuite, le fait que le ton ait pu monter de part et d'autre, et non pas seulement dans votre chef; que vous n'hésitez d'ailleurs pas à évoquer le fait que c'est votre Dirigeant qui vous aurait manqué de respect en haussant le ton le premier; qu'à ce sujet toutefois, je relève que l'Inspecteur principal VAN LINDEN est formel pour affirmer que ce sont bel et bien vos propres éclats de voix qui ont attiré son attention au départ; que la réaction vive de votre Dirigeant n'est intervenue qu'en réponse à vos éclats de voix, lesquels n'avaient bien évidemment, absolument pas lieu d'être.
Attendu par ailleurs, que vous contestez la crédibilité des témoignages de l'Inspecteur principal VAN LINDEN et de l'Inspecteur ALPANAKIS; témoignages que vous n'hésitez pas à qualifier de «douteux»; qu'en outre, vous estimez que votre Dirigeant s'est immiscé dans l'enquête préalable, en évoquant l'existence de ces deux témoins.
Attendu qu'à ce sujet, je ne vois aucun problème à ce que l'existence de ces deux témoins ait été portée à ma connaissance ultérieurement par votre Dirigeant; qu'en aucun cas, le fait de communiquer l'identité de deux témoins ne constitue un acte interférant dans l'enquête préalable.
Attendu que vous évoquez encore des pressions qui auraient été exercées par votre Dirigeant à l'égard de l'Inspecteur PETERMANS; que celui-ci a effectivement déclaré que préalablement à sa première audition, votre Dirigeant l'avait invité à «dire la vérité»; qu'à ce sujet, je relève qu'en sa qualité de témoin, l'Inspecteur PETERMANS n'avait effectivement d'autre choix que de faire preuve de la plus grande loyauté; qu'il déclare d'ailleurs que selon lui, il ne s'agissait là de rien de particulier; que de manière plus générale, le fait de rapporter à l'Autorité tout fait délictueux dont il serait le témoin, ne constitue finalement jamais qu'une obligation qui s'impose à tout fonctionnaire de police; que je ne vois dès lors pas en quoi votre Dirigeant aurait pu faire pression sur l'Inspecteur PETERMANS.
Attendu qu'in fine de votre audition orale, vous évoquez la provocation de votre Dirigeant, pour justifier, selon vous, votre riposte.
Attendu que vous avez déposé à mon attention, un mémoire en défense, lequel est articulé de la sorte :

1. Préambule :

Pour mémoire.

2. Sur la forme :

La Défense affirme que le non respect des valeurs déontologiques ne peut servir de base, ou de motivation, à une transgression disciplinaire; que le Code de déontologie ne pourrait être utilisé qu'en matière d'évaluation.
Je ne peux bien évidemment vous suivre dans ce raisonnement, dès lors qu'à de multiples reprises déjà, le Conseil de Discipline a été amené à émettre l'avis que le non respect des dispositions du Code de déontologie, était bel et bien de nature à être poursuivi disciplinairement.

3. Sur le fond :

3.1 : Le contexte particulier, d'un acharnement de votre Dirigeant à votre égard :

Tel que j'ai déjà pu l'évoquer ci-dessus, il m'appartient de me limiter à l'examen des faits précis qui vous sont reprochés dans le cadre de la présente procédure

disciplinaire; que tel que vous le précisez vous-même, une procédure spécifique est actuellement en cours, relativement à un éventuel harcèlement dont vous pourriez faire l'objet; qu'il convient dès lors de laisser cette procédure se dérouler normalement; qu'il n'en reste toutefois pas moins que les faits qui vous sont reprochés aujourd'hui sont constitutifs d'une transgression disciplinaire et sont donc tout à fait susceptibles d'être sanctionnés disciplinairement.

3.2 : L'inexactitude des faits dénoncés :

Vous évoquez tout d'abord le fait que l'Autorité Disciplinaire n'établit pas les faits à suffisance.

À ce sujet, je vous renvoie à l'exposé des faits, leur établissement, leur qualification et leur imputabilité, tel qu'ils sont libellés dans la présente notification de sanction légère; que le cas échéant, il appartiendra au Conseil d'État de se prononcer quant à leur éventuel caractère lacunaire.

Vous vous étendez ensuite sur les faits, à l'origine de l'altercation survenue avec votre Dirigeant le 15 juillet 2013.

À ce sujet, je ne peux à nouveau vous répondre, qu'il s'agit ici d'examiner le comportement que vous avez pu adopter à cette même date; qu'à aucun moment, un quelconque reproche ne vous a été adressé concernant d'autres faits.

Vous évoquez par ailleurs, à nouveau, la responsabilité de votre Dirigeant dans l'escalade de l'altercation survenue entre vous à la date des faits, n'hésitant d'ailleurs pas à évoquer sa mauvaise foi; vous revenez également encore sur l'absence de crédibilité des témoignages recueillis au cours de la deuxième phase de l'enquête préalable, ainsi que sur la validité de l'information portée à la connaissance de votre Autorité Disciplinaire Ordinaire, quant à l'existence de ces deux témoins.

À nouveau, il m'apparaît que les pièces du dossier disciplinaire, en ce compris les témoignages de l'Inspecteur principal VAN LINDEN et de l'Inspecteur ALPANAKIS, démontrent à suffisance que vous avez pu vous montrer agressif à l'égard de votre Dirigeant; que vous avez pu le traiter de « menteur »; que vous êtes également à l'origine d'un esclandre survenu au sein des locaux de votre service, perceptible à la fois par vos collègues présents, mais également par des particuliers.

4. Crédibilité du dénonciateur et des témoins à charge :

Je considère m'être déjà exprimé ci-dessus, par rapport aux éléments évoqués dans ce paragraphe.

5. Conclusions et requête de la Défense :

Vous sollicitez le classement sans suite de la présente procédure disciplinaire; d'une part en raison de l'absence d'établissement des faits, résultant d'un manque de crédibilité des accusations de votre Dirigeant, mais également des témoignages à charge; d'autre part, en raison de la provocation de votre Dirigeant, qui devrait être considérée comme une cause d'excuse au fait que vous ayez perdu votre sang-froid et que vous auriez ainsi riposté, à bon escient selon vous.

Une fois de plus, et tel que j'ai pu le développer au point 4 du présent, je ne peux toutefois vous suivre dans votre raisonnement; j'estime en effet pouvoir accorder tout le crédit utile aux différents témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête préalable, en ce compris d'ailleurs celle de l'Inspecteur PETERMANS; il m'apparaît donc bel et bien que vous vous êtes montré agressif à l'égard de votre Dirigeant, et cela sans motif valable à mon sens; que vous l'avez bel et bien traité

de «menteur»; qu'enfin, vous êtes bel et bien à l'origine de l'esclandre survenu le 15 juillet 2013, dans les locaux du service des Affaires Economiques et Sociales.

6. Indépendamment du présent dossier :

Pour mémoire, dès lors qu'il m'appartient ici, de me limiter à examiner les faits qui vous sont reprochés aujourd'hui, dans le cadre de la présente procédure disciplinaire.

7. Décision :

Vu les dispositions de la loi du 13 mai 1999, notamment les articles 2, 3, 4 et 38sexies.
Attendu que j'estime que les faits sont établis, qu'ils vous sont imputables et qu'ils constituent, en vertu des motivations exposées supra, une transgression disciplinaire.
Attendu qu'il est inconcevable qu'un membre du personnel se permette de hausser le ton à l'égard de son Dirigeant; et qu'en outre, il n'hésite pas à le traiter de «menteur».
Attendu que malgré l'absence de tout antécédent disciplinaire, j'ai initialement estimé que de tels faits excluaient l'infliction d'une simple sanction disciplinaire légère.
Attendu que la sanction disciplinaire lourde de la retenue de traitement, me paraissait dès lors adéquate au cas présent.
Attendu que le fait d'occasionner un véritable esclandre, au sein des locaux du service des Affaires Économiques et Sociales, non seulement en présence de vos collègues, mais également de trois personnes étrangères au service; justifiait à mon sens, que cette sanction disciplinaire lourde vous soit appliquée dans son taux maximal.
Attendu toutefois que dans votre mémoire en défense, ainsi qu'à l'occasion de votre audition orale, vous avez justifié le fait d'avoir haussé le ton à l'égard de votre Dirigeant, dès lors que celui-ci ne voulait pas entendre vos explications.
Attendu également qu'en raison de l'absence de tout antécédent disciplinaire, j'envisage, pour cette fois seulement, de me limiter à l'infliction d'une sanction disciplinaire légère; espérant que celle-ci sera suffisamment dissuasive pour éviter toute réitération de votre part.
Attendu néanmoins qu'avec votre ancienneté de service, vous ne pouviez ignorer qu'un tel comportement était répréhensible; que l'infliction d'un simple avertissement constituerait dès lors à mon sens, une sanction disciplinaire trop légère.
Attendu que je me dois de désapprouver formellement votre comportement.
En ma qualité d'Autorité Disciplinaire Supérieure (…)".

Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant que le requérant prend un premier moyen de la violation de l'article 127 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, des articles 22, 26, 48 et 54 du Code de déontologie, et de la violation du principe d'impartialité; qu'il soutient que le rapport d'information du commissaire D'ANGELO n'est qu'un concentré de jugements de valeur et d'a priori incompatibles avec l'obligation d'impartialité; qu'il ajoute que le commissaire D'ANGELO est lui-même partie au conflit et en déduit que la partie adverse ne pouvait accorder un crédit démesuré à son rapport d'information et affirme que le fait qui a donné lieu à l'altercation n'est pas prouvé par la partie adverse; qu'il

considère qu'il lui est reproché de ne pas justifier sa présence dans le quartier de la Cathédrale le 19 juin 2013 alors qu'il devait en principe être en service et que ce fait n'a fait l'objet d'aucune investigation; qu'il en déduit un manque d'impartialité dans le cadre de la procédure disciplinaire; qu'il fait, en outre, valoir qu'il ressort de la seconde audition de l'inspecteur PETERMANS que celui-ci a subi des pressions de la part du commissaire D'ANGELO concernant ce dossier et, de manière plus générale, en sa qualité de délégué syndical; qu'il en conclut que le rapport d'information à l'origine de la procédure disciplinaire et fondant celle-ci est irrégulier et vicie entièrement ladite procédure; qu'en réplique, le requérant rappelle ce qu'il a déjà soutenu en termes de requête et ajoute qu'il importe peu que le rapport du commissaire D'ANGELO ne constitue pas un acte de la procédure disciplinaire et que cette dernière ait été menée par d'autres agents dès lors que le principe d'impartialité subjective a été violé par les termes partiaux utilisés par ledit commissaire;

Considérant que le rapport d'information du commissaire D'ANGELO n'est pas un acte de la procédure disciplinaire mais un acte qui la précède; que le principe d'impartialité ne s'applique pas à celui qui s'estime victime du comportement d'autrui et qui le dénonce; qu'il importe peu que le requérant ait été présent ou non dans le quartier de la place Cathédrale à Liège le 19 juin 2013 dès lors que le reproche qui fonde la sanction litigieuse est son comportement le 15 juillet 2013; qu'enfin, il ressort de l'audition de l'inspecteur PETERMANS du 25 octobre 2013 que le commissaire D'ANGELO n'a pas fait pression à son égard afin qu'il travestisse la vérité; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe général de la motivation adéquate, de l'absence et/ou de l'inexactitude des motifs de droit et de fait, de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation des articles 19 de la Constitution, 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 19 du Pacte international sur les droits civils et politiques; que, dans une première branche, il soutient que l'acte attaqué n'est pas légalement motivé en droit et en fait dès lors que les faits qui lui sont reprochés se résument à des griefs relatifs à des propos tenus à l'encontre de son supérieur hiérarchique; qu'il ne conteste pas avoir élevé la voix mais soutient que les propos qu'il a tenus ne sont pas établis et que l'inspecteur PETERMANS a témoigné qu'il n'avait été ni vulgaire ni grossier, ni menaçant; qu'il en déduit que l'autorité a jugé son état d'esprit plutôt que son comportement et les conséquences de celui-ci sur ses obligations déontologiques, et a décidé de donner un plus grand crédit à la version des faits relatée par le commissaire D'ANGELO, sans pour autant apporter la preuve de ces faits; qu'il

souligne qu'en faisant valoir qu'il s'est tu à son audition par l'enquêteur préalable parce qu'il ne voulait pas s'exprimer sans défenseur, la partie adverse ne pouvait légalement tirer argument de ce qu'il n'a pas contesté le rapport du commissaire D'ANGELO lors de cette audition; que, dans une seconde branche, il prétend que la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation en déduisant, sans raison légitime apparente, des transgressions disciplinaires sur la base de la présence de collègues et d'inspecteurs sociaux qui n'ont en réalité pas entendu l'altercation à l'origine de la sanction disciplinaire; qu'il ajoute que la partie adverse devait tenir compte de la tension qui existait entre lui et son supérieur hiérarchique, concrétisée par la plainte pour harcèlement qu'il a déposée contre celui-ci, et de ce que celui-ci n'apprécie pas les délégués syndicaux; que, dans une troisième branche, il soutient avoir usé de sa liberté d'expression en manifestant son mécontentent, et en faisant part de son opinion à son supérieur hiérarchique, et que, ce faisant, son attitude n'a pas dépassé les limites compatibles avec la hiérarchie, et, quant aux propos tenus à l'encontre de son supérieur hiérarchique, à défaut de précision sur ceux-ci, la partie adverse rend impossible l'appréciation de leur caractère désobligeant et, partant, du dépassement éventuel des limites de sa liberté d'expression;

Considérant, quant à un examen réuni des trois branches du moyen, qu'il est reproché au requérant d'avoir manqué de respect à son supérieur hiérarchique en haussant le ton, et en le traitant de menteur, et d'avoir fait un esclandre dans les bureaux de la partie adverse, audible par d'autres membres du personnel et des personnes extérieures au service; que ces faits sont établis à la lecture des témoignages joints au dossier administratif et que rien ne permet de supposer qu'ils seraient inexacts; que l'obligation de respect de la hiérarchie, si elle n'exclut pas la possibilité d'exprimer une opinion divergente de celle des supérieurs, ne permet cependant pas de hausser la voix et de tenir des propos peu amènes, spécialement lorsque ceux-ci sont tenus en présence d'autres membres du personnel voire même de tierces personnes; que, dans ces conditions, la partie adverse a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, considérer que l'attitude reprochée au requérant était constitutive d'une faute disciplinaire; que le moyen n'est fondé en aucune de ces branches;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen de la violation de la loi du 10 mai 2007 sur la discrimination en général et, plus particulièrement, l'interdiction de discrimination sur la base des convictions syndicales; qu'il fait valoir que la partie adverse a fondé sa décision sur un rapport d'information d'un supérieur hiérarchique dont il est établi que celui-ci fonde sa décision de dresser un rapport, du moins en partie, sur l'appartenance syndicale du requérant, comme le démontrerait la seconde audition de l'inspecteur PETERMANS; qu'il en déduit une violation de la loi du 10 mai 2007, précitée;

Considérant qu'il ressort de l'examen du deuxième moyen que le requérant a été sanctionné pour avoir manqué de respect à son supérieur hiérarchique en haussant le ton, et en le traitant de menteur, et pour avoir fait un esclandre dans les bureaux de la partie adverse, audible par d'autres membres du personnel et des personnes extérieures au service; qu'il n'apparaît nullement que l'acte attaqué ait été motivé par sa qualité de délégué syndical; que le moyen n'est pas fondé,

D É C I D E :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIIIe chambre, le dix-neuf décembre deux mille quatorze par :

Luc CAMBIER,	conseiller d'État, président f.f.,
Béatrice DRAPIER,	greffier.

Le Greffier, Le Président f.f.,

B. DRAPIER. L. CAMBIER.