CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 230.211 du 13 février 2015

A. 211.243/VIII-9075

En cause : **XXXX**,
ayant élu domicile chez
M^e^ Evrard DE LOPHEM, avocat,
place Flagey 7
1050 Bruxelles,

contre :

la Communauté française,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e^ Anne FEYT, avocat,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e^ CHAMBRE,

Vu la requête unique introduite le 23 décembre 2013 par XXXX tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 décembre 2013 lui infligeant la sanction disciplinaire de la démission d'office du mandat" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu l'arrêt n° 226.884 du 26 mars 2014 rejetant la demande de suspension;

Vu la demande de poursuite de la procédure introduite par la partie requérante;

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Benoit 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 5 décembre 2014 fixant l'affaire à l'audience publique du 23 janvier 2015;

Vu la lettre du 21 novembre 2014 de la partie requérante sollicitant la dépersonnalisation des arrêts la concernant;

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

Entendu, en leurs observations, M^e^ Evrard DE LOPHEM, avocat, comparaissant pour la partie requérante, ainsi que la requérante en personne, et M^e^ Anne FEYT, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Benoit 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 de la cause ont été exposés dans l'arrêt n° 225.924 du 20 décembre 2013; qu'il y a lieu de s'y référer tout en les complétant par les éléments suivants :

1. Le mandat de directrice générale adjointe de la requérante n'a pas été prolongé par la partie adverse, au contraire de la majorité des mandats de rang 15 relevant de celle-ci. Le refus implicite de prolonger son mandat est attaqué dans un recours en annulation introduit le 18 juillet 2014 et enrôlé sous le n° G/A. 213.146/VIII-9340. Cette affaire est toujours pendante.

2. La requérante recouvre, en janvier 2014, ses fonctions de directrice. Elle est mutée à la direction générale de la Culture. Selon le mémoire en réplique, elle est privée de toute direction d'agents et de toute assistance administrative, "de sorte que [sa] situation ne correspond nullement à son grade". Elle aurait également été privée d'une importante fonction de représentation auprès de la Fondation Roi Baudouin. Le mémoire en réplique poursuit en ces termes :

" Par rapport aux recommandations formulées par les conseillères en prévention, Madame XXXX a continué à s'y conformer dans la mesure de ses moyens : après la formation à l'écoute active suivie pendant sa suspension dans l'intérêt du service, elle s'est engagée dans un processus d'assessment dès son retour au bureau en vue d'évaluer ses capacités et son style de management, à ses propres frais (annexe n° 9 au mémoire en réplique). La requérante a également demandé à plusieurs reprises à pouvoir suivre le coaching également recommandé par les conseillères en prévention pour diriger une équipe. La partie adverse, loin d'encourager cette initiative, …, n'a donné aucune suite favorable à ces demandes.

De la même manière, la partie adverse a continué à s'opposer à une médiation avec les agents de l'ancien service de la requérante (…)";

Considérant que la requérante prend un premier moyen de "l'absence de base légale et de l'excès de pouvoir"; qu'elle fait tout d'abord valoir que les visas de la décision attaquée ne mentionnent pas l'arrêté "mandats" du Gouvernement de la Communauté française du 1er décembre 2006, lequel régit pourtant la situation juridique des mandataires désignés par celle-ci; qu'elle soutient, en outre, que le statut des agents de la Communauté française et l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'État applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent (ci-après ARPG) ne sont pas applicables à son cas malgré le fait qu'elle cumule les qualités d'agent et de mandataire; qu'elle fait valoir que la démission d'office d'un mandat est une sanction qui n'existe ni dans le statut des agents de la Communauté française ni dans l'ARPG;

Considérant qu'en réplique, la requérante rappelle que s'il existe des traits communs entre la situation juridique des agents statutaires et celle des mandataires, il demeure des divergences, à commencer par le caractère définitif ou temporaire de la relation de travail; qu'elle souligne que le principe de légalité est consacré, en matière disciplinaire, par l'adage nulla poena sine lege; qu'elle relève que le régime disciplinaire des agents statutaires ne vise pas les mandataires et que l'arrêté "mandats" ne rend pas ce régime disciplinaire applicable aux mandataires; qu'elle souligne que l'article 21, § 2, 4°, de l'arrêté "mandats" ne vise que la situation des mandataires étant par ailleurs des agents statutaires (en congé); qu'elle indique que le régime disciplinaire des agents statutaires, nommés à titre définitif, a pour effet, dans les cas les plus graves, de permettre de faire échec au caractère définitif de la relation de travail et qu'une telle situation n'est pas nécessaire s'agissant des mandataires dont la relation de travail est par définition temporaire; qu'elle insiste encore sur le régime propre aux mandataires mis en place par l'arrêté précité et permettant, le cas échéant, de mettre fin de manière anticipée au mandat; que, dans son dernier mémoire, elle conteste l'assimilation du mandataire à un agent sous statut en soulignant que sa désignation demeure temporaire et que l'arrêté du 1er décembre 2006, précité, énonce bien que le titulaire d'un mandat ne peut être assimilé à un agent nommé à titre définitif; qu'elle déduit de cette circonstance que le régime disciplinaire des agents sous statut ne peut être appliqué de manière supplétive aux titulaires d'un mandat; qu'elle souligne qu'en Région Wallonne, le statut des mandataires a été intégré dans l'arrêté sur le statut des agents et en déduit que le fait de ne pas avoir opté pour une telle intégration en Communauté française rendrait impossible une application supplétive aux mandataires du régime

disciplinaire des agents statutaires; qu'elle fait également valoir que l'arrêté de la Communauté française du 27 mars 2003 instaurant un régime de mandats pour les fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des Organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII, lequel a été annulé par l'arrêt du Conseil d'État n° 142.684 du 25 mars 2005, énonçait, en son article 10, le régime disciplinaire comme cause de fin de mandat; qu'elle constate que le nouvel arrêté pris à la suite de cette annulation n'énonce plus une telle hypothèse;

Considérant que l'article 21, § 2, 4°, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1er décembre 2006, précité, précisait, tel qu'applicable au moment des faits, ce qui suit:

" (…), le Gouvernement met fin anticipativement au mandat en cas :

(...);
4° de sanction disciplinaire entraînant la cessation des fonctions";

que le mandataire désigné sur la base de l'arrêté du 1er décembre 2006, précité, est bien un agent de la Communauté française au sens de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française; que, certes, il est un agent "temporaire" et sa nomination ne revêt pas un caractère définitif; qu'il n'en demeure pas moins qu'il a bien acquis la qualité d'agent soumis incontestablement à un régime statutaire dès lors que ses droits et obligations sont déterminés de manière unilatérale par des textes à valeur règlementaire; qu'en vertu de cette qualité d'agent sous statut, la partie adverse est habilitée à appliquer au mandataire la procédure disciplinaire telle que définie par les articles 99 et suivants de l'arrêté du 22 juillet 1996, précité, et par l'ARPG; que la sanction de la "démission d'office" y est expressément prévue de sorte que la sanction infligée à la requérante ne méconnaît nullement le principe nulla poena sine lege; qu'au surplus, et en ce qui concerne la procédure disciplinaire, c'est à bon droit que la partie adverse a appliqué de manière supplétive celle organisée pour l'ensemble de ses agents; que, contrairement à l'article 16 de l'arrêté du 27 mars 2003, précité, qui prévoyait que la partie adverse devait organiser un régime statutaire propre aux titulaires de mandat, l'arrêté du 1er décembre 2006, précité, ne contient aucune disposition comparable; que, dès lors que cet arrêté énonce clairement que la cessation du mandat peut intervenir sur la base d'une décision disciplinaire, il faut déduire de cette circonstance que le régime disciplinaire général qui régit la situation de l'ensemble des agents statutaires de l'administration de la partie adverse était d'application supplétive; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que la requérante prend un deuxième moyen de "la violation des droits de la défense, du principe audi alteram partem et de l'excès de pouvoir"; qu'elle soutient, dans une première branche, que les principes visés au moyen ont été violés pour le motif que la décision entreprise est basée sur des faits qui ont été soustraits à la contradiction et sur des déclarations anonymes; qu'elle estime que les témoignages qui lui étaient favorables et ses propres déclarations n'ont pas bénéficié de la même attention de la part de l'autorité disciplinaire; qu'elle relève que l'acte attaqué est basé entièrement sur le rapport de la conseillère en prévention sociale que la partie adverse identifie comme le "rapport GOFFART" et que ce rapport a été élaboré en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, laquelle ne prévoit pas que les conseillers en prévention respectent, en vue de la rédaction de leur rapport, les droits de la défense des personnes concernées; qu'elle souligne que ce rapport a été établi sur la base de formulaires remplis anonymement par des agents de sorte qu'elle n'a pu présenter ses arguments ni donner sa version des faits quant aux griefs portés à la connaissance de la conseillère en prévention, ce qui a faussé l'exercice effectif des droits de la défense en général et du droit d'audition en particulier; qu'elle rappelle que les rapports des conseillères en prévention ne concluent nullement à la nécessité de la sanctionner et qu'il fallait en appréhender le contenu avec prudence; qu'elle fait observer que les recours internes qu'elle a exercés n'ont eu aucune influence, la position de principe du secrétaire général étant partagée par le comité de direction et la chambre de recours; qu'elle relève que c'est plutôt l'affirmation de l'absence de remise en question de sa part qui a été mise en avant, la partie adverse s'engageant dans une voie exclusivement punitive; qu'elle fait valoir, dans une seconde branche, que les principes visés au moyen ont été violés pour le motif que la décision entreprise a été publiquement annoncée avant même qu'elle ait été entendue pour la première fois le 2 mai 2013; qu'elle en veut pour preuve le fait que le secrétaire général avait annoncé aux agents la mesure qui serait adoptée, "montrant ainsi de manière claire qu'il n'était d'ores et déjà pas question pour lui de tenir compte des éléments qu'apporterait la requérante"; qu'en réplique, elle allègue que le rapport "SANGLIER" invoqué par la partie adverse n'a pas davantage été rédigé à la suite d'une procédure contradictoire et que les critiques émises à l'encontre du rapport "GOFFART" sont dès lors transposables; qu'elle rappelle qu'elle ne demande nullement à l'autorité disciplinaire d'effectuer le travail d'un conseiller en prévention mais refuse que l'autorité se décharge de sa mission disciplinaire de la sorte et estime que l'acte attaqué transforme un rapport d'analyse psycho-sociale en sanction disciplinaire lourde; qu'elle ajoute que la partie adverse a refusé de procéder aux enquêtes qu'elle suggérait en vue de confirmer ou d'infirmer les rapports des conseillères en prévention; qu'elle reproche également à la partie adverse de passer sous silence le fait que, selon son secrétaire général lui-même et l'une des conseillères en prévention, les conclusions du rapport d'analyse psycho-sociale

doivent être analysées avec prudence; qu'elle fait valoir que c'est bien l'usage qui est fait par l'autorité disciplinaire de ce rapport qui est critiquable et non le travail en tant que tel des conseillères en prévention; qu'elle souligne que, contrairement à ce que la partie adverse affirme, il n'existe pas de recours auprès de la direction du Contrôle du Bien-être au Travail au SPF Emploi et Travail contre le rapport litigieux et que c'est de manière particulièrement vague que celle-ci se réfère à un "ressenti négatif" qui ne l'exonérait cependant pas de l'obligation de procéder à un examen concret, approfondi et contradictoire des éléments du dossier; que, quant à la seconde branche, elle fait valoir qu'un agent suspendu préventivement fait toujours partie du service de sorte que le secrétaire général a préjugé de l'issue de la procédure disciplinaire en déclarant qu'elle ne faisait plus partie du service; que, dans son dernier mémoire, elle insiste sur le fait que, dès lors que la partie adverse entendait utiliser les rapports des conseillères en prévention en vue d'établir la matérialité d'un grief disciplinaire, il lui appartenait de permettre la tenue d'un débat contradictoire au sujet desdits rapports, dont le caractère probant ne peut concerner que les plaintes pour harcèlements auxquelles ils se rapportent; qu'elle rappelle que l'occasion ne lui a pas été donnée de pouvoir remettre en cause le contenu desdits rapports au regard des griefs disciplinaires que la partie adverse en a déduit;

Considérant, quant à la première branche du moyen, qu'il ressort du dossier déposé par la partie adverse que la requérante a été entendue et a pu faire valoir ses observations, à tous les stades de la procédure, dans le cadre de la procédure disciplinaire, notamment devant le secrétaire général, le 2 mai 2013, avant la proposition provisoire de sanction de ce dernier, devant le comité de direction, le 24 juin 2013, et encore, dans le cadre de son recours contre la décision du comité de direction, par la chambre de recours, le 13 septembre 2013; que, certes, les rapports des conseillères en prévention n'ont pas, comme de règle en pareille occurrence, été établis contradictoirement; que la requérante perd cependant manifestement de vue que l'enquête menée dans le cadre de la loi du 4 août 1996, précitée, ne fait, en aucune manière, partie de la procédure disciplinaire; que ni l'absence de contradiction dans le cadre du travail des conseillères en prévention ni la circonstance que les témoignages recueillis dans ce cadre étaient anonymes ne sont de nature à vicier la procédure disciplinaire; qu'au surplus, il ressort encore de l'analyse du dossier et de l'acte attaqué que l'autorité disciplinaire a pris en considération le fait que l'analyse des risques psycho-sociaux n'avait pas été réalisée dans le respect des principes du contradictoire; qu'elle a estimé que la perception de tels risques psycho-sociaux ne relevait pas de la compétence d'une autorité disciplinaire et a considéré, de manière circonstanciée et pour chaque élément mis en évidence par les rapports des conseillères en prévention, qu'il n'y avait pas lieu de mettre en cause les conclusions de cette analyse; que, quant à la seconde branche du moyen, l'affirmation du secrétaire général, selon laquelle "pour ce qui est de la

réalité du service général, M^me^ XXXX n'en fait plus partie et n'en est plus le supérieur hiérarchique", fait suite à la situation de fait consécutive à la mesure préventive qui avait été adoptée et qui avait effectivement pour conséquence l'écartement de la requérante du service général; qu'une telle allégation était incontestablement maladroite et a, sans doute, été prononcée pour "calmer les esprits"; que l'on ne peut toutefois en déduire une quelconque partialité du secrétaire général dès lors que ces propos ne peuvent être interprétés comme préjugeant de la sanction qui sera finalement infligée; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que la requérante prend un troisième moyen "du défaut de motivation, ou à tout le moins d'une motivation insuffisante, inexacte, inadéquate et/ou contradictoire, ainsi que de l'excès de pouvoir"; qu'elle souligne que la motivation de la sanction adoptée par la partie adverse est résumée au considérant suivant :

" il ne saurait (...) être admis qu'un mandataire dûment averti qui persiste dans un tel défaut d'appréhension de ses devoirs déontologiques avec de telles conséquences et un tel risque qu'elles se répètent et même s'aggravent puisse poursuivre l'exercice de son mandat";

qu'elle déduit de ce considérant que l'acte attaqué se fonde sur les cinq éléments suivants :

- La requérante était dûment avertie;

- Elle a persisté dans son comportement;

- Ce comportement consiste en un défaut d'appréhension grave de ses devoirs déontologiques;

- Le comportement a eu des conséquences graves;

- Il existe un risque que les conséquences graves se répètent ou s'aggravent;

qu'elle soutient qu'aucun des cinq éléments ne résistent à l'examen et qu'ils révèlent, en conséquence, des vices de motivation dont la décision attaquée est atteinte; que, selon elle, la décision attaquée procède de l'importation dans le champ disciplinaire d'un rapport d'analyse psycho-sociale; qu'elle critique l'exactitude ou la pertinence des cinq éléments; qu'elle conteste avoir reçu le moindre avertissement; qu'à cet égard, elle fait valoir que ni les rapports des conseillères en prévention ni les considérations reprises dans son acte de nomination en qualité de mandataire ne peuvent valoir avertissement; qu'elle déduit de cette absence de réel avertissement que l'on ne peut lui reprocher une quelconque persistance, voire récidive, dans le comportement qui lui est reproché; qu'elle conteste que les manquements dans la manière dont elle a exercé ses responsabilités managériales puissent lui être imputés en tant que manquement à la discipline; qu'elle souligne que l'acte attaqué

mentionne, sans l'expliciter, que les manquements qui lui sont reprochés ont eu des conséquences d'une réelle gravité et que la partie adverse n'établirait pas que le malaise au sein du personnel de son service serait exclusivement lié à son comportement; que, dans son mémoire en réplique, la requérante fait valoir que la lecture que la partie adverse donne de son acte de nomination est discutable; qu'elle soutient qu'elle ne conteste pas avoir des obligations déontologiques, ni que son comportement ait pu faire naître un ressenti négatif au sein de son service, mais insiste sur le fait qu'elle a été surprise par la révélation de ce ressenti négatif, au même titre que l'ensemble de la ligne hiérarchique, visée par le rapport "GOFFART" et considère que l'on ne peut en déduire une faute à sanctionner disciplinairement; que, dans son dernier mémoire, elle fait valoir que le moyen critique non seulement le reproche déduit d'une non prise en compte des éventuels avertissements qui lui auraient été donnés mais également le fait que la partie adverse ait déduit des rapports des conseillères en prévention un manquement à ses devoirs déontologiques; qu'elle souligne que, si elle a plus précisément ciblé le moyen sur le considérant 65 de l'acte attaqué, c'est en raison du fait que celui-ci reprend, de manière condensée, les griefs qui lui sont faits;

Considérant que le "considérant 65" de l'acte attaqué est libellé comme suit :

" (…) il ne saurait en effet être admis qu'un mandataire dûment averti qui persiste dans un tel défaut d'appréhension de ses devoirs déontologiques avec de telles conséquences et un tel risque qu'elles se répètent et même s'aggravent puisse poursuivre l'exercice de son mandat";

que ce passage de la motivation de l'acte attaqué ne concerne pas directement la matérialité voire l'imputabilité des faits reprochés mais justifie davantage le choix de la sanction retenue; que la question de la proportionnalité de la sanction fait l'objet du quatrième moyen; que l'acte attaqué expose, dans d'autres passages de sa motivation, les raisons qui ont amené la partie adverse à considérer que le comportement de la requérante était constitutif d'une transgression disciplinaire; que le seul "considérant 65" qu'elle critique à l'appui de son moyen n'a nullement pour portée de synthétiser l'ensemble des griefs disciplinaires mais bien d'expliquer le choix de la sanction finalement infligée; qu'il échet, à cet égard, de constater que la requérante ne critique pas de manière directe les considérant suivants de l'acte attaqué :

" Considérant que les cinq facteurs de risque principaux suivants sont actés par ordre d'importance : le fonctionnement de la ligne hiérarchique, les relations avec la ligne hiérarchique, la clarté des instructions de travail, le harcèlement moral et l'ambiance de travail;
Considérant que le constat est bien celui d'une perception très négative de l'organisation du travail et de la relation verticale de travail au sein du service que dirige Madame XXXX;
Considérant qu'il est un fait certain qu'il était de la responsabilité première de Madame XXXX d'éviter que cette perception n'émerge au sein du service qu'elle

dirige, de l'appréhender dès lors qu'elle émergeait néanmoins et, enfin, d'y faire face;
Considérant qu'ainsi que l'a clairement motivé le Comité de direction en sa proposition, les considérations exprimées par Madame XXXX visant à minimiser l'ampleur du problème constaté par le Service externe de prévention et de protection du travail ou sa responsabilité passée, présente ou à venir, face à ce problème, doivent être rejetées;
Considérant qu'il ressort clairement de la position adoptée par Madame XXXX devant la Chambre de recours que celle-ci a exprimé fermement sa position selon laquelle le ressenti des travailleurs n'est pas en soi un fait qui lui serait opposable au plan déontologique;
Considérant qu'autrement exprimé, elle n'aurait aucune obligation déontologique directe par rapport à l'émergence d'un tel ressenti, le fait d'en appréhender les conséquences et d'y faire face, puisque l'émergence d'un tel ressenti n'est pas en soi, selon Madame XXXX, un fait déontologiquement sanctionnable;
Considérant que l'affirmation de cette absence de responsabilité directe amène aussi à comprendre qu'à aucun moment en cours de procédure, Madame XXXX n'a estimé opportun de véritablement revenir sur deux des interrogations contenues dans la proposition provisoire de sanction à savoir qu'étonnamment, l'identification des facteurs de risques, lesquels se concluent par une véritable inquiétude quant à la santé même des travailleurs, ne suscitait aucune réaction de sa part et, en second, la pauvreté de son intervention en termes de solution qu'elle préconiserait pour faire face à la perception et au mal être des travailleurs, le rapport d'Arista, très circonstancié sur ce point, n'ayant effectivement suscité tout au long de la procédure aucun commentaire substantiel ou rebond significatif de la part de Madame XXXX;
Considérant que cette appréhension par Madame XXXX de ses obligations déontologiques dans un tel contexte, à ce point interpellant en matière de bien-être au travail, est particulièrement grave dès lors qu'elle aboutit à nier par principe qu'elle avait une responsabilité première d'éviter qu'un tel mal être n'émerge au sein du service quelle dirige, de l'appréhender une fois qu'il avait émergé et, enfin, d'y faire face;
Considérant que cette erreur manifeste d'appréhension par Madame XXXX de ses obligations déontologiques en matière de gestion d'une équipe ou d'un service est d'autant plus grave qu'elle met en évidence, dans le chef de Madame XXXX, un évident déficit dans sa capacité d'écoute des membres du personnel relevant de son autorité et d'une quelconque souplesse dans sa manière d'aborder la question du bien-être des agents relevant de son autorité et ce, alors même que, dès l'attribution de son mandat, il lui avait été demandé de veiller à plus d'écoute et de souplesse;
Considérant que tout au long de la procédure disciplinaire Madame XXXX a persisté dans cette erreur d'appréhension";

Considérant que, contrairement à ce que prétend la requérante, la partie adverse n'a nullement, au vu de ces éléments, commis d'erreur manifeste d'appréciation en déduisant des différents éléments ainsi mis en évidence qu'il y avait bien une transgression aux obligations qui s'imposaient à un agent chargé d'une fonction dirigeante impliquant l'exercice d'un pouvoir hiérarchique particulièrement étendu; qu'elle n'a pas davantage commis une erreur d'appréciation en opérant le constat que la requérante n'avait pas tenu compte des différents avertissements qu'elle avait reçus; que, contrairement à ce que celle-ci fait valoir, l'arrêté qui l'avait nommée en qualité de directrice générale adjointe comprenait bien, sous forme de recommandation, une invitation à "développer son sens de l'écoute et à faire preuve de plus de souplesse"; que la circonstance qu'il s'agissait d'une décision la nommant

sur la base de ses titres et mérites ne prive nullement de sa pertinence la recommandation qui lui était faite; qu'il appert, en outre, à suffisance du dossier administratif que, bien que confrontée à diverses reprises à des problèmes relationnels, notamment mis en exergue par les conseillères en prévention, la requérante a toujours continué à refuser de se remettre en cause; qu'elle persiste, dans ses écrits de procédure, à soutenir que le malaise constaté au sein du service dont elle avait la charge ne reposerait que sur un simple ressenti et ce alors même que les conseillères en prévention ont, dans leurs différents rapports, mis en exergue cette situation préoccupante en soulignant l'atteinte qui en résultait au bien-être des agents relevant de sa direction; que lesdits rapports comprenaient également différentes recommandations faites à la partie adverse; que le rapport "SANGLIER" du 19 décembre 2012 identifie une situation de harcèlement moral de la part de la requérante à l'égard de XXXX; que le rapport "GOFFART", du 21 décembre 2012, dans le cadre de l'analyse des risques psycho-sociaux, met également en évidence le comportement inapproprié, autoritaire et harcelant de la requérante ayant conduit à un réel "climat de terreur"; que ce rapport mentionne les conséquences d'une telle situation sur le bien-être ainsi que l'état de santé du personnel; qu'en réponse à l'argument de la requérante qui contestait sa responsabilité directe par rapport au malaise constaté au sein de son service, l'acte attaqué expose de manière précise en quoi sa qualité de fonctionnaire dirigeant impliquait une réelle remise en question en vue de répondre aux problèmes constatés au sein de son service ainsi qu'une prise en compte effective de la nécessité de garantir le bien-être des agents relevant de son autorité; qu'au vu de l'ensemble des pièces à sa disposition ainsi que des explications fournies par la requérante elle-même, la partie adverse a, de manière raisonnable, pu considérer que celle-ci a, par son comportement, méconnu les obligations déontologiques qui s'imposaient à elle; qu'un tel constat est, par ailleurs, renforcé par la persistance de la requérante dans ce comportement et ce malgré les invitations qui lui ont été faites d'améliorer son sens de l'écoute et de faire preuve de plus de souplesse; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que la requérante prend un quatrième moyen de "l'inadéquation et de la disproportion de la sanction"; qu'elle reproche à la partie adverse de l'avoir tenue pour seule responsable du mal-être au sein des services et de ne pas avoir recherché d'autres causes à cette situation; qu'elle en déduit une "approche exclusive" qui a pour conséquence de la cibler de manière injustifiée et à tout le moins exagérée; qu'elle souligne que cette exclusivité dans l'approche de la partie adverse lui permet, certes, de faire l'économie d'un plus large examen des causes du mal-être ressenti au sein des services et des voies de progrès pour le dissiper; qu'elle fait valoir que cette technique est inadéquate et résulte de l'interprétation entêtée faite par la partie adverse des conclusions des rapports des conseillères en prévention; qu'elle estime que les "faits" qui lui sont reprochés, à

savoir son incapacité à prévenir la survenance d'un mal-être et à faire en sorte qu'il disparaisse ne reposeraient pas sur des éléments concrets et pourraient, a fortiori, être qualifiés d'intrinsèquement graves; qu'elle en déduit que le choix de la sanction est manifestement disproportionné; que, dans son mémoire en réplique, elle soutient que la partie adverse n'explique pas pourquoi elle s'est engagée dans une voie purement punitive, alors même que les conseillères en prévention recommandaient d'autres pistes; qu'elle estime que la partie adverse n'explique pas davantage pourquoi elle a "concentré ses foudres sur la requérante", alors que l'analyse psycho-sociale identifie des difficultés pour d'autres chefs de service et pour l'ensemble de la ligne hiérarchique; que, dans son dernier mémoire, elle fait valoir que la partie adverse n'a pas envisagé des mesures plus constructives qui étaient visées dans les différents rapports des conseillères en prévention et qu'en privilégiant une approche visant à sanctionner elle a opté pour une solution disproportionnée et légalement non justifiée;

Considérant qu'il n'appartient pas au juge de l'excès de pouvoir de substituer son appréciation à celle de l'autorité disciplinaire quant aux motifs avancés pour justifier le choix de la peine; que le contrôle du Conseil d'État revêt, à cet égard, un caractère marginal et ne peut conduire qu'à la censure d'une sanction qui revêtirait un caractère manifestement disproportionné; qu'il convient, à cet égard, de vérifier si tout autre autorité normalement prudente et diligente, confrontée aux mêmes faits, aurait pu infliger une sanction comparable; qu'à l'appui de son moyen, la requérante n'explique nullement en quoi la partie adverse aurait, eu égard aux faits de la cause, commis une telle erreur manifeste; qu'elle semble davantage lier son moyen aux critiques relatives à la matérialité et l'imputabilité des faits qui lui son reprochés; que la critique parait, à cet égard, se confondre avec celle énoncée à l'appui du troisième moyen, lequel a été déclaré non fondé; que l'acte attaqué énonce les raisons pour lesquelles les fautes qu'elle reproche à la requérante dans l'exercice des fonctions managériales qui lui avaient été confiées sont de nature à justifier qu'il soit mis un terme à son mandat dès lors qu'elles mettent en cause la persistance du lien de confiance nécessaire à l'exercice des très hautes responsabilités liées à de telles fonctions; qu'au surplus, les différents rapports des conseillères en prévention, et spécialement celui relatif à l'analyse des risques psycho-sociaux, évoquent la nécessité d'envisager un écartement de la requérante de ses fonctions dirigeantes; que, même si lesdits rapports n'ont pas pour finalité de permettre l'établissement d'un grief disciplinaire, la partie adverse n'a commis aucune erreur manifeste d'appréciation en se fondant sur certains constats opérés par les conseillères en prévention pour engager une procédure disciplinaire et en décidant, sur la base d'une motivation précise quant à l'existence de manquements disciplinaires, de sanctionner la requérante; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que, par un courrier du 21 novembre 2014, la requérante a sollicité la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir; que selon l'article 2, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État, toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée;

Considérant qu'il n'y a pas lieu de s'opposer à cette demande,

D É C I D E :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité de la requérante ne sera pas mentionnée.

Article 3.

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIIIe chambre, le treize février deux mille quinze par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Pascale VANDERNACHT,	conseiller d'État,
Luc CAMBIER,	conseiller d'État,
Béatrice DRAPIER,	greffier.

Le Greffier, Le Président,

B. DRAPIER. J. VANHAEVERBEEK.