**CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.**

**A R R Ê T**

n° 230.942 du 23 avril 2015

A. 211.060/VIII-9052

En cause : **BASTIN** Jonathan,
ayant élu domicile chez
M^e^ Geoffroy GENERET, avocat,
boulevard de l'Empereur 24
1000 Bruxelles,

contre :

**la commune de Plombières**, représentée
par son collège communal,
ayant élu domicile chez
M^e^ Jean BOURTEMBOURG, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles.

---

**LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE,**

Vu la requête introduite le 13 décembre 2013 par Jonathan BASTIN qui demande l'annulation de "la décision du Collège communal de la commune de Plombières du 14 octobre 2013 [lui] infligeant la sanction disciplinaire de la suspension pour une durée de deux semaines [lire : trois jours à dater du 4 novembre 2013]";

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 6 mars 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 21 avril 2015;

Entendu, en son rapport, Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, M^e^ Geoffroy GENERET, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Cyrille DONY, loco M^e^ Jean BOURTEMBOURG, 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 du recours se présentent comme suit :

1. Le requérant est ouvrier qualifié statutaire de grade - D2 auprès de la partie adverse.

2. Par un courrier du 16 avril 2013, celle-ci lui adresse un courrier lui rappelant les devoirs professionnels qui incombent à un agent communal et précisant ce qui suit :

" Le Collège se voit donc dans l'obligation de vous rappeler l'obligation de respecter les instructions transmises par votre supérieur hiérarchique, d'avertir immédiatement celui-ci de toute situation génératrice de problème ou de difficulté d'exécution et de lui signaler tout événement particulier, tel que la nécessité de se déplacer, avec son accord préalable, à un autre endroit de la commune, même pour y exécuter une tâche non prévue, mais que vous estimez utile pour le service à la population."

3. Par un courrier, réceptionné par la partie adverse le 26 avril 2013, le requérant informe le secrétaire communal du fait qu'il est victime de harcèlement moral et physique de la part de l'échevin des travaux, Hubert DUYCKAERTS.

4. Par un courrier du 30 avril 2013, la partie adverse répond au requérant qu'elle a pris connaissance de son courrier et l'informe qu'il lui est loisible de s'adresser à un conseiller en prévention du Service de Prévention et de Médecine du Travail des Communautés française et germanophone de Belgique. Elle lui explique également que n'étant pas davantage informée de faits précis relevant du harcèlement moral et physique, elle ne pouvait prendre d'autres mesures mais se tenait à la disposition du conseiller en prévention si ce dernier souhaitait mener une action de conciliation.

5. Le 16 mai 2013, le secrétaire communal de la partie adverse rédige, à l'intention de l'autorité disciplinaire, un rapport concernant un incident impliquant le requérant.

6. Par un courrier du 22 mai 2013, la partie adverse informe celui-ci de sa décision, prise en sa séance du 21 mai 2013, d'ouvrir une procédure disciplinaire à son encontre. Ce courrier précise qu'elle envisage de lui infliger une sanction disciplinaire au sens de l'article L1215-3 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Elle l'informe également des faits mis à sa charge, à savoir :

" Il vous est reproché d'avoir fait preuve d'agressivité verbale et physique à l'encontre du contremaître ff dans son bureau en date du 23 avril 2013, d'avoir proféré des insultes à son égard ainsi que plus tard dans la journée, à l'égard du Premier Echevin en charge des travaux."

Elle précise également que ces faits sont constitutifs de manquements graves au regard des articles 5, § 3, et 6, du statut administratif.

7. Le requérant est convoqué à comparaître dans le cadre de cette procédure le lundi 17 juin 2013 à 11 heures. Il lui est précisé qu'il lui est loisible de consulter le dossier disciplinaire dressé à sa charge, qu'il a le droit de demander l'audition de témoins et qu'il peut se faire assister par un défenseur de son choix.

8. Le 24 mai 2013, le requérant dépose plainte auprès du conseiller en prévention psychosocial du SPMT pour harcèlement moral à l'encontre de l'échevin des travaux, Hubert DUYCKAERTS.

9. Par un courrier du 11 juin 2013, il demande le report de son audition pour cause de maladie.

10. Par un courrier du 20 juin 2013, la partie adverse le convoque à une nouvelle audition prévue le 15 juillet 2013 à 11 heures.

11. Il est entendu, au jour fixé, en présence de son délégué syndical. Le procès-verbal d'audition constate ce qui suit :

" […]

M. WIMMER rappelle les faits reprochés à M. BASTIN qui se sont produits le 23 avril: insultes à l'égard du contremaître ff, en le traitant notamment d'incapable, agressivité verbale et physique en frappant et brisant un siège de bureau et plus tard, insultes à l'égard de l'Echevin en charge des travaux.
M. BASTIN conteste ces reproches et notamment celui d'avoir brisé un siège qui était déjà un siège récupéré du conteneur.

M. WIMMER répond que M. BASTIN pourra développer ses arguments après ce rappel des éléments du dossier. Il poursuit en rappelant la qualification des faits reprochés et spécifie que sur cette base, le Collège envisage l'application d'une sanction disciplinaire, mais que l'audition préalable a pour but d'entendre la version des faits de M. BASTIN.
M. BASTIN précise que l'agressivité provient de l'échevin qui est venu le trouver sur chantier le jour des faits, avec une camionnette de la commune, en le traitant d'«emmerdeur» et avec une attitude provocatrice. M. BASTIN a répliqué à l'échevin qu'il savait qu'il n'avait pas confiance en lui, ce que l'échevin a confirmé. C'est alors que M. BASTIN a traité l'échevin de «faux chien». M. BASTIN déplore l'attitude de l'échevin. Par ailleurs, si un chef a un problème avec un ouvrier, il doit venir lui en parler directement. Il regrette dès lors d'avoir reçu un courrier lui rappelant ses devoirs sans avoir pu s'expliquer.
M. WIMMER souhaite revenir aux éléments qui ont eu lieu dans le bureau du contremaître ff.
M^me^ SONNET demande comment il se fait que l'échevin prenne une camionnette de la commune et se rende sur le chantier pour interpeler un ouvrier. Par ailleurs, comment était-il au courant de l'incident qui s'était produit précédemment avec le contremaître? Celui-ci a téléphoné à l'échevin? Elle regrette cette attitude d'école gardienne.
M. WIMMER demande de repartir de l'entrevue avec le contremaître, consécutif au courrier de rappel des devoirs envoyé à M. BASTIN, qui ne constitue pas un avertissement au sens disciplinaire, relatif à sa présence non prévue au hall sportif le 28 mars et demandant un changement d'attitude.
M. BASTIN répond au sujet de sa présence au hall sportif. Ce jour-là, trois travaux lui avaient été confiés sur le territoire communal. Vers 9 heures, deux d'entre eux étaient terminés. En ce qui concerne le troisième relatif à la dalle de béton à la crèche, le fournisseur avait précisé que le béton n'était pas disponible. M. BASTIN a alors contacté le contremaître pour recevoir ses instructions. Devant l'hésitation de ce dernier, M. BASTIN a alors proposé de se rendre au hall sportif pour démonter des grilles. Une fois sur place, un autre ouvrier lui a demandé d'aller chercher du matériel spécifique pour d'autres travaux au hall sportif. M. BASTIN a, là également, reçu l'autorisation du contremaître. Après la pause de midi, on lui demande encore de réparer un éclat dans la dalle. Ensuite, c'est pendant une pause de cinq minutes que l'échevin est arrivé en lui demandant «ce qu'il foutait là». Il lui a répondu sur le même ton et c'est ensuite qu'il a reçu le courrier où il lui est reproché d'être présent à un endroit où il n'était pas sensé [lire : censé] être et, en réalité, d'avoir effectué un travail en plus. Quand il a reçu ce courrier, M. BASTIN a téléphoné au contremaître qui lui a dit qu'il allait corriger la situation vis-à-vis de l'échevin. Le lendemain, M. BASTIN réitère sa demande auprès du contremaître et exige que le Collège rectifie la situation, mais le contremaître n'était plus certain que la présence de M. BASTIN au hall telle qu'il l'avait confirmée était bien celle dont il s'agissait dans le courrier du Collège. De toute façon, pour le contremaître, M. BASTIN n'avait plus rien à faire au hall sportif à 14 heures 30. Comme il ne tient pas de carnet de présence des hommes sur chantier, il n'était pas possible de vérifier. La situation s'est envenimée et c'est alors que M. BASTIN a traité le contremaître d'incapable car il ne sait pas où ses hommes sont et qu'il l'a également traité de «gamin de merde». Il a aussi frappé du plat de sa main sur la chaise de bureau, mais il conteste l'avoir cassée. Elle était déjà dans cet état. Les photos qui ont été transmises ont été prises quand il n'était pas présent. Il remet en doute leur validité.
M^me^ SONNET produit et remet au secrétaire deux copies de factures datées du 27 mars concernant l'achat de matériel pour le hall sportif, à l'appui des déclarations de M. BASTIN.
M. BASTIN précise en effet que les faits qui lui sont reprochés n'ont pas eu lieu le 28 mars, mais le 27 mars.
M^me^ SONNET ajoute que c'est le rôle du contremaître de donner des ordres et d'en assurer le suivi, mais s'il le fait sans carnet, des erreurs se produisent. Il peut se tromper, mais il ne doit pas charger les autres. Les deux factures en question démontrent que M. BASTIN a bien reçu l'ordre de commander le matériel; il n'a

pas fait la commande de sa propre initiative. Elle précise que tout le monde ne peut pas être par nature un leader d'hommes et qu'il y a peut-être une erreur de «casting» dans le cas du contremaître. C'est la responsabilité de l'autorité qui a effectué ce choix. Elle ajoute qu'en outre, en public, le contremaître a avoué qu'il devait «charger» M. BASTIN sinon c'était lui en tant que contremaître qui allait se mettre en difficulté. Une autre question est de savoir pourquoi l'échevin se mêle du travail des ouvriers. Il y a une hiérarchie au sommet de laquelle se trouve le secrétaire communal. La responsabilité politique est un autre volet. Il n'appartient pas à l'échevin de débarquer sur un chantier avec une camionnette de la commune pour intervenir dans un incident entre le contremaître et un ouvrier ni de se mêler de l'organisation quotidienne du travail. Il faut remettre les choses en état et il n'est pas normal qu'un ouvrier paie pour tous les autres. S'il y a une incompétence au sein d'un service, c'est à l'autorité de mettre en place la bonne personne à la bonne place.
M. BASTIN dénonce encore l'attitude de l'échevin qui, au cours d'une conversation téléphonique de M. BASTIN à l'échevin, l'a traité de «fouteur de merde» et lui a dit qu'il ferait moins le malin après l'audit du service.
M. WIMMER souhaite recentrer le débat sur les faits. On est dans une procédure disciplinaire. On peut ne pas être d'accord avec certaines choses, mais il y a des formes à respecter et dans ce cas, les formes n'y étaient pas.
M. BASTIN réplique que c'est l'échevin qui est responsable de la situation en débarquant sur le chantier avec la camionnette et en l'insultant. M. BASTIN fait aussi état d'un contact de l'échevin avec un collègue de M. BASTIN au lendemain du congé de maladie de ce dernier en lui disant: «il fait moins le malin, le grand ? il a peur ?».
M. WIMMER constate qu'on glisse vers des éléments de la procédure de harcèlement en cours. Or, l'objectif de cette audition est d'entendre ce qu'il y a à dire par rapport à une situation précise.
M$^{me}$ SONNET répond que tout ça fait partie d'un ensemble et qu'on ne peut pas isoler l'incident. C'est une évolution. Le problème majeur est le dysfonctionnement du service où tout le monde se mêle de tout. Des gens prennent des prérogatives qui ne sont pas les leurs. On essaie de faire porter le chapeau à M. BASTIN qui encaisse depuis assez longtemps.
M. BASTIN signale que la date des faits reprochés, telle que précisée dans le rapport du secrétaire, n'est pas exacte. Le jeudi 23 avril est une date qui n'existe pas. Il aimerait aussi connaître la suite qui sera réservée au contremaître qui a menti. Il regrette enfin de n'avoir pas pu s'expliquer devant le Collège communal et que personne n'ait voulu l'entendre.
M. WIMMER répond qu'il n'a été saisi d'aucune demande, pas plus lui que le secrétaire communal.
M$^{me}$ SONNET précise que M. BASTIN a fait la demande au contremaître qui a refusé et à l'agent technique en chef qui a logiquement refusé de s'en mêler. Tout le monde ne connaît pas les procédures internes. La transparence aurait voulu qu'on prévienne M. BASTIN du fait qu'il y avait un problème et qu'il allait recevoir un courrier.
M. BASTIN regrette encore le manque de préparation des chantiers de la part du contremaître qui délègue les commandes pour les travaux.
M$^{me}$ SONNET demande d'acter que le Bourgmestre a bien précisé que le premier courrier envoyé à M. BASTIN ne constituait pas un avertissement. Elle constate également que M. BASTIN ne peut être pris en défaut sur son travail. Celui-ci est bien fait et les évaluations sont positives. M. BASTIN avait même la possibilité de devenir contremaître, mais le choix politique s'est porté sur un autre. Si par la suite, il a démissionné de son poste de brigadier, c'est qu'il y a des raisons objectives, mais on a fermé les yeux et on ne s'est pas interrogé sur le fonctionnement du service à l'époque. Si aujourd'hui, on met en place un nouveau système pour mieux faire fonctionner le service, il faut être équitable avec tout le monde.
M. WIMMER conclut en rappelant que le Collège va prendre position et transmettre le projet de procès-verbal.

M^me^ SONNET demande la nature de la sanction qui est envisagée dans le rapport du secrétaire communal.
M. MAIRLOT rappelle les différents types de sanctions prévus par le CDLD et qu'au vu des faits rapportés, c'est une sanction dite majeure qui est proposée. Mais c'est au Collège d'apprécier. Le secrétaire doit faire rapport, qualifier les faits qui ont été rapportés par le contremaître et l'échevin et proposer une sanction, mais il n'est pas permis de mener des actes d'instruction ni interroger qui que ce soit. C'est le Collège qui est l'autorité disciplinaire.
M. BASTIN regrette de devoir subir une sanction majeure parce que le contremaître ne savait plus où il était ce jour-là.
M^me^ SONNET espère que le Collège a bien entendu. Elle signale que M. BASTIN et elle se réservent le droit de convoquer des témoins et qu'il est aussi du devoir de l'autorité de rappeler aux échevins que chacun a son travail. Elle dépose enfin un document intitulé «Projet de document de défense. BAST1N Jonathan - AC Plombières»".

12. Par un courrier du 22 juillet 2013, la partie adverse transmet le procès-verbal d'audition au requérant lui demandant de bien vouloir le lui retourner signé.

13. Par un courrier du 1^er^ août 2013, le délégué syndical du requérant transmet à la partie adverse des remarques concernant le procès-verbal d'audition de celui-ci et demande que ce procès-verbal soit modifié ou que les remarques soient ajoutées.

14. Par un courrier du 20 août 2013, la partie adverse précise au délégué syndical du requérant qu'elle a ajouté les remarques dans le procès-verbal initial et que cette opération le clôture. Elle l'invite également à faire signer ce procès-verbal modifié et l'informe que l'autorité disciplinaire se prononcera sur la sanction disciplinaire à infliger dans les deux mois de la clôture dudit procès-verbal.

15. Par un envoi recommandé à la poste du 18 octobre 2013, la partie adverse notifie au requérant sa décision, prise lors de la séance du 14 octobre 2013, de lui infliger une suspension disciplinaire de trois jours.

Cette décision, qui constitue l'acte attaqué, est motivée de la manière suivante :

" […]
Vu les articles L1215-1 à L1215-27 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation;
[…]
Attendu également le courrier recommandé adressé à M. BASTIN, en date du 16 avril 2013, par lequel le Collège communal lui rappelle le respect des devoirs de l'agent suite à la présence, jugée inopportune par le Collège communal, de M. BASTIN au hall sportif de Gemmenich;
Considérant que ce rappel à l'ordre a été l'élément déclencheur du comportement ayant mené au lancement de la procédure disciplinaire;
Considérant, qu'en parallèle de la procédure disciplinaire, une déclaration de harcèlement moral et physique a été introduite par M. BASTIN à l'encontre de l'Echevin DUYCKAERTS;

Attendu à cet égard, le courrier de M. BASTIN, non daté, mais enregistré à l'administration communale le 26 avril 2013, adressé au Secrétaire communal, par lequel M. BASTIN fait état de harcèlement moral et physique de la part de l'Echevin DUYCKAERTS et enjoint le Secrétaire communal de prendre les mesures adéquates afin de mettre un terme à cette situation;
Considérant que M. BASTIN n'étaie ses affirmations par aucun fait, si bien que l'autorité communale n'a pu, en l'état, prendre d'autre mesure que de conseiller à M. BASTIN de s'adresser au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail, de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail (SPMT);
Attendu le courrier du Collège communal adressé à M. BASTIN, en date du 30 avril 2013, par lequel le Collège communal recommande à M. BASTIN de prendre contact avec le SPMT de Liège;
Considérant que la procédure relative au harcèlement moral est toujours en cours;
Considérant que cette procédure n'emporte pas l'impossibilité pour le Collège communal de se prononcer sur une éventuelle sanction disciplinaire à M. BASTIN;
Considérant que cette procédure n'est pas liée aux faits reprochés à M. BASTIN dans le cadre de la procédure disciplinaire initiée contre lui et, pour autant qu'on considère que M. BASTIN serait effectivement victime de harcèlement, ce qui n'est pas chose jugée, qu'elle ne constitue par conséquent pas une circonstance atténuante et certainement pas par rapport aux faits reprochés à M. BASTIN à l'égard du contremaître ff, étranger à la procédure de harcèlement précitée;
Considérant que la qualification des faits, telle qu'elle apparaît dans le rapport du Secrétaire communal, indique que le comportement de M. BASTIN contrevient aux articles 5 § 3 et 6 du statut administratif;
Vu l'article 5 § 3 du statut administratif précité stipulant que «pendant l'exercice de leurs fonctions, les agents sont tenus de donner au public et à leurs collègues une image correcte de leur personne (...) sur le plan de la correction de leur attitude et de leurs propos. Ils sont donc tenus à la plus stricte politesse, tant dans leurs rapports de service avec leurs supérieurs et collègues, que dans leurs rapports avec le public»;
Vu l'article 6 du statut administratif précité précisant que «les agents évitent, dans le service, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans l'administration ou compromettre l'honneur ou la dignité de leurs fonctions»;
Considérant qu'il ressort du procès-verbal d'audition que M. BASTIN a reconnu avoir traité l'Echevin DUYCKAERTS de «faux chien» et qu'il a eu à son encontre une attitude déplacée;
Considérant qu'il s'agit dès lors d'une infraction à l'article 5 § 3 du statut administratif précité;
Considérant, a contrario, que la réaction de l'Echevin DUYCKAERTS, telle qu'elle ressort des dires de M. BASTIN lors de son audition, n'était pas de nature à ramener la sérénité des débats et que dès lors, même si le Collège déplore fortement l'emploi d'un vocabulaire inapproprié et indécent, il peut considérer que M. BASTIN bénéficie de circonstances atténuantes;
Considérant qu'il convient dès lors de distinguer les reproches formulés à l'encontre de M. BASTIN, d'une part à l'encontre de l'Echevin DUYCKAERTS et d'autre part à l'encontre du contremaître ff;
Considérant dans ce contexte que M. BASTIN reconnaît avoir employé les expressions «gamin de merde» et «incapable» à l'encontre du contremaître ff, supérieur hiérarchique de l'intéressé, et avoir frappé du plat de la main sur une chaise de bureau;
Considérant que l'attitude de M. BASTIN correspond également à une infraction à l'article 5 § 3 du statut administratif du personnel;
Considérant qu'il ressort de l'audition de M. BASTIN que celui-ci explique que cette altercation résulte de la situation d'instabilité globale au sein du service des ouvriers et d'un déficit de management de la part du contremaître ff;
Considérant que si le Collège peut concevoir l'existence de certaines difficultés au sein du service des ouvriers, il ne peut admettre qu'un ouvrier s'adresse à son supérieur d'une manière aussi incorrecte et agressive;

Considérant qu'un tel comportement est inacceptable et que le Collège communal ne peut reconnaître les difficultés du service comme circonstance atténuante au point de laisser ce comportement impuni;
Considérant qu'au cours de son audition M. BASTIN n'a par ailleurs exprimé aucun regret quant à son comportement;
Considérant que si l'infraction à l'article 5 § 3 du statut administratif est avérée, l'infraction à l'article 6 du même statut ne peut être retenue, même si les insultes et l'agressivité ne font pas honneur à la dignité de la fonction de d'agent communal;
Considérant que même si M. BASTIN n'a fait l'objet d'aucune procédure disciplinaire au cours de sa carrière, la gravité des faits reprochés justifie que lui soit infligée une sanction majeure au sens de l'article L1215-3 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.";

Considérant que le requérant prend un premier moyen de "la violation de l'article L1215-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, des principes de bonne administration et de l'excès de pouvoir"; qu'il fait grief à la partie adverse de lui avoir infligé une sanction disciplinaire sur la base de dispositions de son statut administratif alors que le Code de la démocratie locale et de la décentralisation énumère limitativement les motifs pour lesquels une sanction disciplinaire peut être infligée; qu'il soutient qu'alors que la sanction qui lui est infligée l'est sur la base de l'article 5, § 3, de son statut administratif, il est "bien en peine de rattacher tant [cette disposition] que le comportement concret qui lui est reproché à l'un ou l'autre des motifs énumérés par l'article L1215-2 du C.D.L.D.", lequel n'est d'ailleurs pas visé dans l'acte attaqué; qu'il fait, en outre, grief à la partie adverse de ne pas lui avoir expliqué en quoi le comportement qui lui est imputé constituait un manquement à ses devoirs professionnels ou serait contraire à la dignité de la fonction d'ouvrier communal; qu'il estime qu'en lui infligeant une sanction disciplinaire sur la base d'un motif non mentionné à l'article L1215-2 du Code précité, la partie adverse a violé cette disposition de sorte que l'acte attaqué n'est pas adéquatement motivé; qu'il précise, dans son mémoire en réplique, qu'en termes de motivation formelle, la partie adverse devait viser l'article L1215-2, précité, et la raison pour laquelle les faits reprochés entraient dans son champ d'application; qu'il s'en réfère, dans son dernier mémoire, à ses écrits de procédure antérieurs;

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, de la violation des principes de bonne administration, de la violation des droits de la défense et de l'erreur manifeste d'appréciation"; que, dans une première branche, il fait grief à la partie adverse de ne pas avoir entièrement tenu compte du contexte dans lequel se sont déroulés les faits qui lui sont reprochés, à savoir que son comportement trouve son origine dans le comportement de son supérieur hiérarchique ainsi que dans celui de l'échevin des travaux en cause; qu'il

lui reproche d'avoir résumé les faits comme résultant d'une "situation d'instabilité globale au sein du service des ouvriers et d'un déficit de management de la part du contremaître ff" alors que la situation est plus complexe qu'un simple reproche sur les compétences managériales d'un supérieur hiérarchique mais s'inscrit dans le cadre d'un rappel à l'ordre dont son supérieur hiérarchique est, par sa négligence, seul responsable; qu'il en déduit que l'acte attaqué, en faisant une lecture simplifiée des événements, ne lui permet pas de savoir si ses arguments ont réellement été entendus par la partie adverse, ni de savoir pourquoi ils n'ont pas été pris en compte, ni pourquoi ils ont été insuffisants pour convaincre qu'une sanction disciplinaire ne devait pas être prise; qu'il précise, dans son mémoire en réplique, que s'il est exact qu'une autorité disciplinaire n'est pas tenue de répondre à l'ensemble des arguments développés par l'agent poursuivi, il ne peut être admis qu'elle fasse fi d'éléments factuels de nature à placer les faits reprochés à l'agent dans un contexte global et qu'isoler les faits est contraire aux dispositions visées au moyen; qu'il explique, dans une seconde branche, qu'il apparaît, à la lecture des éléments du dossier, que son comportement, sanctionné par l'acte attaqué, trouve son origine dans le comportement fautif et la négligence de son supérieur hiérarchique et que, bien que la partie adverse ait reconnu les difficultés existant au sein du service des ouvriers, elle n'en a pas moins considéré que les faits lui reprochés étaient graves et infligé une sanction disciplinaire; qu'il estime que, ce faisant, elle commet une erreur manifeste d'appréciation; que, dans son mémoire en réplique, il reproche à la partie adverse de ne pas avoir exercé son pouvoir d'appréciation comme le ferait une administration normalement diligente, raisonnable et veillant au respect de l'intérêt général et de la légalité; qu'il en déduit qu'elle a ainsi méconnu le respect des principes de bonne administration; que sur les deux branches du moyen, il s'en réfère, dans son dernier mémoire, à ses écrits de procédure antérieurs;

Considérant, sur les deux premiers moyens réunis, que l'article 5 - § 1er, du statut administratif de la partie adverse précise ce qui suit :

" - Les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté et intégrité sous l'autorité de leurs supérieures hiérarchiques, y compris en matière de sécurité.
A cet effet:
1° ils doivent respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent;
2° ils doivent formuler leur avis et rédiger leurs rapports avec rigueur et exactitude;
3° ils doivent exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle;
4° ils doivent se conformer aux normes de sécurité prescrites;
5° ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable.
§ 2 - Les agents traitent et accueillent les usagers de leurs services et leurs collègues avec compréhension et sans aucune discrimination.
§ 3 - Pendant l'exercice de leurs fonctions, les agents sont tenus de donner au public et à leurs collègues une image correcte de leur personne, tant sur le plan de l'hygiène corporelle, de la décence de leur tenue vestimentaire que sur le plan de la correction de leur attitude et de leurs propos.

Ils sont donc tenus à la plus stricte politesse, tant dans leurs rapports de service avec leurs supérieurs et collègues, que dans leurs rapports avec le public. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service.";

que l'article L1215-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation dispose ce qui suit :

" Les sanctions disciplinaires visées à l'article L1215-3 peuvent être infligées pour les motifs suivants :
1° manquements aux devoirs professionnels;
2° agissements qui compromettent la dignité de la fonction;
3° infraction à l'interdiction visées aux articles L1124-5, L1124-38, L1124-39 et L1214-1.";

Considérant qu'il résulte des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991, précitée, que l'autorité administrative doit établir, par la motivation de sa décision, qu'elle s'est livrée à un examen complet et détaillé des circonstances de l'affaire et que le destinataire d'un acte administratif doit pouvoir comprendre les motifs de fait et de droit qui ont conduit l'autorité à adopter l'acte attaqué; qu'en l'espèce, la motivation de l'acte attaqué fait apparaître les raisons qui ont amené la partie adverse à considérer qu'il y avait, nonobstant, l'argumentation reposant sur le contexte dans lequel les faits se sont déroulés et l'existence de difficultés au sein du service des ouvriers, transgression disciplinaire nécessitant une sanction; que l'attitude provocatrice de l'échevin des travaux a ainsi été prise en compte puisque le requérant a bénéficié d'une circonstance atténuante pour ce fait; qu'il ressort également de la décision que l'argument soulevé par celui-ci lors de son audition, à savoir la situation d'instabilité globale du service des ouvriers ainsi qu'un déficit de management de la part de son supérieur hiérarchique, a été pris en considération; que la partie adverse a toutefois considéré que, malgré ces arguments et l'absence d'antécédents disciplinaires, elle ne pouvait laisser un tel comportement impuni et ce d'autant plus que le requérant n'avait exprimé aucun regret quant à celui-ci; qu'il ressort de l'acte attaqué que les faits lui reprochés, ayant fondé celui-ci, constituent une violation des devoirs qui lui incombait en vertu de l'article 5, § 3, du statut administratif et donc des manquements professionnels au sens de l'article L 1215-2, 1° du Code précité, lequel était également visé par la décision attaquée; que les premiers et deuxième moyens ne sont dès lors pas fondés;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen de "la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de la violation des principes de bonne administration, et de la violation du principe de proportionnalité"; qu'il soutient que l'acte attaqué n'énonce pas les raisons pour lesquelles la partie adverse a décidé de lui infliger la sanction disciplinaire de la suspension de trois jours mais ne reprend que des considérations générales concernant la motivation d'une décision disciplinaire; qu'il rappelle que la suspension constitue une sanction majeure qui se situe en quatrième position des

sanctions prévues par l'article L1215-5 du Code précité et que la partie adverse a la possibilité de la moduler en fonction de la gravité des faits; qu'il fait grief à cette dernière de ne pas avoir motivé les raisons pour lesquelles elle a décidé de retenir la durée de la sanction de trois jours de suspension ni expliqué pourquoi une suspension inférieure ne pouvait pas utilement rencontrer le but recherché par la sanction; qu'il soutient, enfin, que la motivation d'une sanction disciplinaire ne doit pas uniquement porter sur la matérialité des faits et de leur caractère répréhensible, mais aussi sur l'adéquation de la sanction à leur gravité; que, dans ses mémoire en réplique et dernier mémoire, le requérant se réfère à sa requête;

Considérant que la proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis; que s'il n'appartient pas au Conseil d'État, dont le contrôle doit rester marginal, de se substituer à l'autorité dans l'appréciation de la gravité des faits et de la hauteur de la sanction, il entre néanmoins dans sa mission de vérifier si le choix de la sanction est dûment motivé et si celle-ci n'est pas disproportionnée au regard du grief retenu; que pour que le Conseil d'État puisse sanctionner un défaut de proportionnalité en matière disciplinaire, il faut que ce défaut soit manifeste, c'est-à-dire, tel qu'aucune autorité raisonnable n'aurait, dans les mêmes circonstances, infligé une sanction aussi grave; qu'en l'espèce, la décision attaquée énonce les faits reprochés au requérant, étant des insultes proférées à l'égard de son supérieur hiérarchique, à savoir "gamin de merde" et "incapable", et d'avoir frappé du plat de la main sur une chaise de bureau; qu'elle indique également qu'il a reconnu, en cours d'audition, avoir employé ces expressions et qu'au cours de celle-ci, il n'a exprimé aucun regret quant à son comportement; que, dès lors que la partie adverse constatait que les faits reprochés étaient établis, elle pouvait considérer, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, que pareil comportement constitue un manquement grave car, ainsi qu'elle s'en explique, un ouvrier qui s'adresse à son supérieur d'une manière aussi incorrecte et agressive est un comportement inacceptable qui doit être sanctionné et ce même s'il existe certaines difficultés au sein du service des ouvriers; que, contrairement à ce que soutient le requérant, l'acte attaqué révèle que le contexte dans lequel les faits ont été commis a été pris en considération, l'autorité ayant toutefois considéré que les arguments avancés par ce dernier pour sa défense ne lui permettaient pas de "reconnaître les difficultés du service comme circonstance atténuante au point de laisser ce comportement impuni"; qu'une telle appréciation n'est pas manifestement déraisonnable; que la mésentente entre le requérant et son supérieur hiérarchique n'explique et n'excuse, en effet, en rien un comportement constitutif d'une faute indiscutable; qu'à supposer que le comportement du contremaître ne soit pas irréprochable, il n'appartenait pas au requérant de s'en faire lui-même juge et d'adopter à son tour un comportement répréhensible; qu'enfin, la

décision attaquée fait expressément état de l'absence d'antécédents disciplinaires dans le chef du requérant et du souci de l'autorité de tenir compte du principe de proportionnalité, souci que reflète le choix de ne lui infliger que trois jours de suspension, alors qu'aux termes de l'article L1215-5, précité, la partie adverse aurait pu porter cette sanction à trois mois; qu'il n'apparaît pas des circonstances de la cause que la partie adverse aurait usé de son pouvoir discrétionnaire d'une façon manifestement déraisonnable ou aurait prononcé une sanction disproportionnée en lui infligeant la sanction disciplinaire de la suspension de trois jours; que la motivation de l'acte attaqué lui permet, en tout état de cause, de comprendre en quoi la sanction disciplinaire qui lui est infligée est proportionnée par rapport aux faits qui lui sont reprochés et qu'il ne contestait pas; 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 vingt-trois avril deux mille quinze par :

Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre,
Béatrice DRAPIER, greffier.

Le Greffier, Le Président,

B. DRAPIER. J. VANHAEVERBEEK.