

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 231.375 du 28 mai 2015

A. 212.885/VIII-9296

En cause : **FRANCK** Jean-Louis,
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 CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 23 juin 2014 par Jean-Louis FRANCK qui demande l'annulation de "la délibération du Collège communal de la partie adverse du 22 avril 2014 qui inflige au requérant la sanction disciplinaire majeure de la suspension d'un mois";

Vu le mémoire ampliatif;

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 17 avril 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 22 mai 2015;

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

Entendu, en leurs observations, M^e Pierre VANDUEREN, loco M^e Geoffroy GENERET, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et 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 exerce la fonction d'ouvrier qualifié de grade D3 au sein des services de la partie adverse dans un régime de travail à temps plein depuis le 1^{er} mai 1987. Il a été nommé définitivement en qualité d'ouvrier qualifié le 1^{er} août 1995.

2. Le 26 novembre 2013, le directeur général de la partie adverse propose au collège communal d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre du requérant. En date du 5 décembre 2013, la partie adverse lui adresse, en conséquence, le courrier suivant :

" Le Collège communal, en sa séance du 02 décembre 2013, a décidé d'ouvrir une procédure disciplinaire à votre encontre et envisage de vous infliger une sanction disciplinaire au sens de l'article L 1215-3 et L 1215-8, al 1^{er} du Code de Démocratie locale et de la Décentralisation.

Il vous est reproché d'avoir refusé d'exécuter un ordre qui vous avait été donné le 12 novembre 2013, à savoir utiliser le camion élévateur afin de remplacer les prises défectueuses sur des poteaux d'éclairage destinés à recevoir l'éclairage de Noël et ce, sous prétexte de l'absence de harnais individuel de sécurité.

Ces faits sont constitutifs de manquements graves au regard de l'article 5, § 1^{er}, 3^o du statut administratif du personnel communal, à savoir «les agents remplissent leur fonctions avec loyauté et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques, y compris en matière de sécurité. À cet effet, ils doivent exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle» (...)".

3. Le 6 janvier 2014, le requérant est entendu par la partie adverse - par l'intermédiaire de l'autorité disciplinaire compétente, soit le collège communal - sur les faits reprochés. Par un courrier du 22 janvier 2014, l'organisation syndicale du requérant a fait part de ses remarques à la partie adverse et a réitéré sa demande déjà faite au cours de l'audition que soient auditionnés en la présence du requérant le contremaître et l'agent technique en chef ayant rédigé le rapport.

4. Le 17 février 2014, le requérant est réentendu en présence des deux

témoins sollicités.

5. En sa séance du 22 avril 2014, le collège communal de la partie adverse a adopté l'acte suivant :

" (...)

Vu les articles L1215-1 à L1215-27 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation;

Vu le statut administratif de la commune de Plombières;

Vu le règlement de travail de la commune de Plombières;

Vu le rapport de l'agent technique en chef au Directeur général, daté du 22 novembre 2013;

Vu le rapport du Directeur général à l'attention du Collège communal, en date du 26 novembre 2013, proposant l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de M. Jean-Louis FRANCK, ouvrier qualifié statutaire de grade D3;

Attendu que le rapport du Directeur général énonce les faits, qualifie le manquement présumé et laisse au Collège le soin de décider l'infliction d'une sanction ressortant de son champ de compétences sur pied des articles L1215-3 et L1215-8 al. 1er du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Vu la décision du Collège communal, en sa séance du 2 décembre 2013, d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre de l'intéressé et de convoquer ce dernier pour une audition prévue le 6 janvier 2014 à 13 heures;

Vu le courrier recommandé adressée en conséquence à M. FRANCK, daté du 5 décembre 2013 et transmis par voie postale le 9 décembre 2013, en vue de le convoquer pour une audition en date du 6 janvier 2014, indiquant les mentions prévues à l'article L1215-12 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation;

Vu le dossier disciplinaire constitué par l'autorité communale conformément à l'article L 1215-11 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et mis à disposition de M. FRANCK à partir du 5 décembre 2013;

Attendu que l'audition de M. FRANCK s'est déroulée le 6 janvier 2014 de 13h05 à 13h40, en présence de Messieurs WIMMER, Bourgmestre, MM. AUSTEN, DUYCKAERTS, LADRY, SCHEEN et Madame BELLEFLAMME-SCHMIT, Echevins, de M. MAILOT, Directeur général, de M. FRANCK et de Madame SONNET, Secrétaire permanente de la CSC Services publics, intervenant en qualité de conseil de M. FRANCK;

Vu le procès-verbal d'audition dressé en date du 7 janvier 2014 et approuvé par les membres du Collège dans leur ensemble en date du 13 janvier 2014;

Attendu qu'au cours de cette audition, la défense de M. FRANCK a déposé une série de documents dont la liste a été consignée dans ledit procès-verbal; que la défense a également sollicité le témoignage de l'agent technique en chef et du contremaître ff, supérieurs hiérarchiques de M. FRANCK, en tant que témoins que cette demande a été actée dans le PV;

Vu le courrier recommandé adressé à M. FRANCK, daté du 13 janvier 2014 et transmis par voie postale le même jour, lui communiquant un exemplaire du procès-verbal d'audition précité, l'invitant à le signer et à le retourner pour le 30 janvier 2014 en y émettant ses éventuelles remarques ou réserves;

Vu le courrier recommandé de Madame SONNET, daté du 22 janvier 2014 et parvenu à l'administration communale le lendemain, par lequel M. FRANCK et elle-même indiquent qu'ils ne peuvent marquer leur accord sur différents points relatifs au procès-verbal que par conséquent M. FRANCK renonce à signer, demandent des informations complémentaires et réitèrent leur souhait d'entendre l'agent technique en chef et le contremaître ff en qualité de témoins;

Vu la décision du Collège communal du 27 janvier 2014 d'acter le désaccord de la défense, d'ajouter au procès-verbal in fine les remarques émises par cette dernière, de faire droit à la demande d'audition des témoins précités et de convoquer dès lors M. FRANCK à une seconde audition en date du 17 février 2014 à 14 heures.

Vu le courrier recommandé adressé à M. FRANCK, daté du 28 janvier 2014 et

transmis par voie postale le 31 janvier suivant l'informant des décisions du Collège communal du 27 janvier 2014, le convoquant pour une seconde audition prévue le 17 février 2014 à 14 heures et l'informant de la mise à sa disposition du dossier disciplinaire;

Vu les courriers datés du 28 janvier 2014 à l'attention de M. Frédéric LEX, agent technique en chef et M. Robert PINCKAERS, contremaître ff les informant du souhait de la défense de les entendre en qualité de témoins et de la date et du lieu de l'audition;

Vu les accusés de réception desdits courriers signés par M. LEX en date du 03 février 2014 et par M. PINCKAERS en date du 31 janvier 2014;

Attendu que les témoins précités se sont présentés à l'audition et ont pu être interrogés par la défense sur les faits reprochés à M. FRANCK;

Vu le procès-verbal d'audition dressé en date du 17 février 2014 et approuvé par les membres du Collège dans leur ensemble en date du 24 février 2014;

Vu le courrier recommandé adressé à M. FRANCK, daté du 24 février 2014 et transmis par voie postale le lendemain, lui communiquant deux exemplaires du procès-verbal d'audition précité, l'invitant à le signer et à le retourner pour le 10 mars 2014 en y émettant ses éventuelles remarques ou réserves;

Attendu que M. FRANCK a déposé un exemplaire signé du deuxième procès-verbal d'audition en date du 12 mars en y insérant des remarques complémentaires;

Vu la décision du Collège communal du 17 mars de prendre acte de la signature du procès-verbal et des remarques formulées par l'intéressé, de les accepter malgré leur dépôt tardif, d'ajouter au procès-verbal in fine les remarques émises par M. FRANCK et de considérer que le procès-verbal de la dernière audition est dès lors clôturé;

Considérant qu'il appartient à l'autorité disciplinaire de se prononcer sur la sanction à infliger dans les deux mois de la clôture du procès-verbal conformément à l'article L1215-16 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Considérant que dans son rapport daté du 22 novembre 2013, l'agent technique en chef rapporte que M. FRANCK a refusé d'exécuter l'ordre lui donné le mardi 12 novembre d'utiliser l'élévateur afin de remplacer des prises défectueuses sur des poteaux d'éclairage;

Considérant que dans un premier temps, l'argument avancé par M. FRANCK était l'absence dans le camion élévateur du harnais de sécurité personnel que M. FRANCK avait demandé à la commune d'acquérir pour lui (et dont le bon de commande était soumis pour approbation au Collège du même jour);

Considérant que l'agent technique en chef a expliqué à M. FRANCK que des harnais étaient toutefois bien présents dans le coffre dudit camion et qu'ils pouvaient être utilisés par l'agent;

Considérant que M. FRANCK a ensuite avancé l'argument supplétif selon lequel les harnais de sécurité, en tant qu'équipements de protection individuelle (EPI), devaient être individuels et qu'il attendrait dès lors que le harnais qu'il avait demandé à la commune d'acquérir lui soit fourni pour effectuer un travail avec le camion élévateur;

Vu l'arrêté royal du 3 juin 2005 relatif à l'utilisation des équipements de protection individuelle, en particulier l'article 20 offrant la possibilité, sous conditions de contrôle de sécurité (nettoyage, dépoussiérage, désinfection, décontamination le cas échéant) de confier un EPI à plusieurs travailleurs successivement;

Considérant dès lors qu'un des harnais mis à disposition de M. FRANCK dans le camion élévateur pouvait, en toute hypothèse, être utilisé par lui pour effectuer le travail demandé si les conditions de sécurité étaient respectées;

Considérant qu'à aucun moment, lors de l'entrevue avec l'agent technique en chef, M. FRANCK n'a évoqué les conditions de sécurité des harnais mis à sa disposition; qu'il s'est borné à considérer que le harnais devait être personnel, donc utilisable par lui seul, et que le harnais mis à sa disposition ne rentrant pas dans cette catégorie, il a continué à refuser d'exécuter le travail qui lui avait été confié;

Considérant que ce fait est avéré par l'agent technique en chef lors de son audition en tant que témoin à l'occasion de la seconde audition : «M. WIMMER interroge les témoins afin de savoir sur quoi portait la discussion au moment du refus présumé de travail. M. LEX répond qu'elle portait sur la présence de harnais individuels»;

Considérant qu'il ressort du second procès-verbal d'audition que M. FRANCK ne contredit pas s'être limité à la question de la nécessité de disposer d'un harnais personnel au moment des faits pour justifier son refus d'exécuter le travail confié et n'avoir jamais évoqué la question de la sécurité et/ou de l'état des harnais mis à disposition: «M. WIMMER demande directement à M. FRANCK si oui ou non, le jour de l'incident, il a à un moment évoqué la question de la sécurité et le fait que les harnais mis à disposition étaient défectueux. M. FRANCK ne répond pas directement et rappelle qu'il faut deux manipulateurs pour l'élévateur. M. WIMMER réitère sa question et lui demande de répondre par oui ou par non. M. FRANCK ne répond toujours pas directement à la question. M. WIMMER demande qu'on acte que M. FRANCK refuse de répondre à cette question».

Considérant qu'à l'issue de la discussion avec l'agent technique en chef, M. FRANCK a maintenu sa position de refuser d'exécuter la mission sur la base de ce seul motif résultant de l'absence d'un harnais de sécurité personnel;

Considérant que le Collège communal estime donc que les faits reprochés sont établis;

Considérant qu'au cours des auditions, d'autres arguments ont été avancés par la défense pour tenter de justifier le refus de travail; que force est toutefois de constater que ceux-ci sont apparus pour la première fois à l'occasion de la procédure disciplinaire, pour les seuls besoins de la cause, et n'ont à aucun moment été avancés par M. FRANCK à l'occasion du refus d'exécuter l'ordre donné;

Considérant ainsi que la défense postule que les «règles» d'utilisation du camion-élévateur n'ont pas été respectées; que celles-ci sont déduites d'un échange de courriels entre le bourgmestre et le capitaine du Service Régional d'incendie de Plombières (service communal) datant des 23 et 24 juillet 2012; qu'il y est fait état de la présence de deux personnes formées à la manipulation de l'élévateur, de la présence d'un pompier formé lors de l'utilisation de l'élévateur, de la demande préalable (trois jours auparavant) d'utilisation du camion élévateur à introduire par le contremaître au SRI; que la défense demande pourquoi cette tâche a été confiée à M. FRANCK alors que d'autres agents auraient pu être désignés pour l'exécuter;

Considérant que l'échange de courriels entre le bourgmestre et un agent communal (le capitaine du SRI), qui n'a par ailleurs donné lieu à aucune décision formelle ou aucune communication extérieure aux deux protagonistes, ne peut être considéré comme générateur de règles à observer obligatoirement au sein de l'administration communale; que rien dans le règlement de travail ne traduit les propos qui ont été tenus dans ledit échange de courriels que les éléments contenus dans cet échange n'ont jamais été mis en pratique au sein de l'administration communale, et pour cause puisqu'ils n'ont pas été communiqués aux agents que cet échange doit donc être considéré comme un simple document de travail sans aucune valeur normative ni aucune valeur d'opposabilité;

Considérant par ailleurs que ces éléments, mis sur la table fort opportunément lors des auditions, n'ont jamais été avancés par M. FRANCK lorsqu'il a refusé d'exécuter la tâche lui confiée; que même s'ils étaient pertinents -quod non-, ils ne pourraient être retenus comme justification plausible de l'attitude de M. FRANCK;

Considérant que la défense avance également la question du contrôle par un service agréé des harnais mis à disposition ce jour-là dans le camion élévateur;

Considérant encore une fois que cet argument n'apparaît qu'en cours de procédure disciplinaire et qu'il n'a jamais été évoqué par M. FRANCK au moment où il a refusé d'effectuer le travail qui lui était demandé; que le fait de savoir si les harnais ont bien été contrôlés n'a aucunement influencé M. FRANCK au moment où il a refusé d'exécuter la tâche demandée;

Considérant que la défense soutient que les garanties médicales relatives à

M. FRANCK quant à l'exécution d'un travail au sein d'un élévateur n'auraient pas été assurées, créant un danger pour le travailleur.

Considérant que l'autorité n'a été informée d'aucun problème médical concernant M. FRANCK quant à ce type de travail; que l'agent technique en chef confirme cette réalité ainsi que cela apparaît dans le second procès-verbal d'audition; qu'on ne peut imaginer que l'autorité s'enquière en permanence de la capacité médicale de chacun de ses agents avant de leur confier toute tâche; que M. FRANCK lui-même, au moment des faits, n'a jamais fait part de quelque problème de santé que ce soit à l'appui de son refus d'exécuter la tâche lui confiée que l'intéressé, par ailleurs pompier volontaire, n'a jamais évoqué un quelconque problème de cette nature dans l'accomplissement de ses tâches de pompier; qu'il a bien déposé un certificat médical l'exemptant de réaliser des travaux en hauteur pour une courte période, mais cela bien après les faits, que cet argument n'a donc aucun fondement;

Considérant, en conclusion, que le seul élément avancé par M. FRANCK au moment des faits pour tenter de justifier sa position portait sur la présence de harnais de sécurité personnels; qu'il a été démontré que cet argument n'était pas pertinent au regard de la législation applicable et des faits; que les autres arguments mis en avant par la défense n'ont jamais été évoqués par M. FRANCK lors de l'incident; qu'ils apparaissent donc comme des justifications a posteriori du comportement de l'agent; qu'il a été démontré qu'ils n'étaient de toute façon pas pertinents;

Considérant en outre qu'il ressort du premier procès-verbal d'audition que la position de M. FRANCK semblait arrêtée dès le jeudi précédant le mardi 12 novembre, jour des faits; qu'il n'a mis cette période à profit ni pour vérifier ses allégations relatives à l'usage des EPI ni pour chercher un terrain d'entente avec ses supérieurs hiérarchiques à ce sujet et encore moins pour développer d'autres arguments en sa faveur tels que ceux qui ont été avancés à l'occasion des auditions;

Considérant de surcroît qu'il ressort du second procès-verbal d'audition qu'au lendemain de l'incident, M. FRANCK a été vu travaillant dans la nacelle de l'élévateur, sans harnais et en compagnie d'un seul autre collègue; qu'ainsi les soi-disant "règles" évoquées ci-avant n'étaient pas davantage respectées que la veille et que cette situation semble ne pas avoir gêné l'intéressé; que ce comportement n'est pas très cohérent et témoigne à suffisance de la volonté ferme qui était celle de M. FRANCK de ne pas exécuter la mission qui lui avait été assignée le 12 novembre en invoquant pour ce faire un argument non fondé;

Attendu que M. FRANCK a pu être entendu dans ses moyens de défense; qu'il a été répondu à sa demande d'audition de témoins; qu'il a eu l'occasion de développer ses arguments au cours des deux auditions auxquelles il a été convoqué; que ses arguments ont été entendus par l'autorité disciplinaire; que celle-ci a pris soins d'y donner suite dans la motivation ci-avant développée;

Considérant qu'il ressort de l'ensemble de la procédure que l'attitude de M. FRANCK doit être considérée comme un refus de travail, constitutif d'un manquement grave au regard du statut administratif du personnel communal qui précise en son article 5, § 1^{er}, 3^o : «les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques, y compris en matière de sécurité. À cet effet, ils doivent exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle»;

Considérant dès lors que ces faits constituent un manquement aux devoirs professionnels justifiant l'infliction d'une sanction disciplinaire, conformément à l'article L1215-2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Considérant que le règlement de travail de la commune de Plombières stipule en son article 34 que : «les faits suivants sont considérés comme un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail, de part et d'autre, sans préavis ni indemnité : (...) le refus d'exécuter le travail confié et tout acte manifeste d'insubordination»;

Considérant la gravité des faits commis par l'agent;

Considérant que ce dernier a fait preuve d'un comportement inadéquat plusieurs fois répété au cours des dernières années :

- conflit avec ses collègues ayant donné lieu à une note du chef des ouvriers au collège des Bourgmestre et Échevins (juillet 2004) décrivant le «mauvais comportement de l'intéressé» dû à «des sauts d'humeur et des réactions indignes», à plusieurs rencontres destinées à éclaircir le problème, à la confirmation par le chef des ouvriers que la situation ne s'est pas améliorée (décembre 2004), à un courrier officiel recommandé du collège de l'époque (janvier 2005) l'enjoignant d'améliorer son attitude;

- incident avec le contremaître faisant état d'insultes et d'agression verbale (13 décembre 2012), ayant donné lieu à deux courriers du Collège communal (19 décembre 2012 et 7 janvier 2013) enjoignant M. FRANCK de justifier son comportement et à une rencontre à ce sujet avec le bourgmestre et l'Échevin des travaux (31 janvier 2013);

Considérant que ces faits, bien qu'ils n'aient donné lieu à l'ouverture d'aucune procédure disciplinaire, sont néanmoins révélateurs d'une mentalité qui permet de ne pas considérer le refus de travail du 12 novembre 2013 comme un élément isolé et accidentel dans une carrière exemplaire;

Considérant par conséquent que l'infliction d'une sanction disciplinaire majeure au sens de l'article L1215-3 s'impose eu égard à ce qui précède;

Considérant toutefois la situation sociale de l'intéressé;

Considérant dès lors qu'une suspension d'un mois semble la mesure la plus adéquate afin de sanctionner le comportement fautif à la hauteur la gravité des faits, sans toutefois porter atteinte irrémédiable à la situation sociale de l'agent concerné;

(...)"

Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant que le requérant prend un moyen unique de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, des règles et principes du droit et notamment du principe général de droit relatif à la motivation interne, des principes de bonne administration et des droits de la défense, du principe de proportionnalité, du principe du raisonnable, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir; que ce moyen se divise en trois branches; que, dans une première branche, il reproche à l'acte attaqué de ne pas contenir une motivation suffisante que pour lui permettre de comprendre les raisons pour lesquelles la sanction disciplinaire majeure de la suspension lui a été infligée; qu'il fait valoir qu'en matière disciplinaire, la motivation formelle doit porter sur les manquements retenus à charge de l'agent, la disposition légale sur laquelle l'autorité se fonde pour punir et les raisons pour lesquelles l'autorité administrative a choisi la sanction infligée; qu'il souligne que si, en l'espèce, les faits reprochés ainsi que la disposition légale sur laquelle la partie adverse s'appuie pour le sanctionner sont bien rencontrés dans l'acte attaqué, la motivation de l'acte attaqué est plus que lacunaire en ce qui concerne les raisons qui justifieraient le choix de la sanction majeure de la suspension; que, dans une deuxième branche, il soutient que ses droits de la défense ont été méconnus dès lors que la partie adverse n'a pas précisé dans son courrier du 5 décembre 2013 quelle sanction et quel taux de peine étaient concrètement envisagés; qu'il estime que la jurisprudence du Conseil d'État relative à l'obligation faite aux autorités administratives d'aviser leur agent des éventuelles mesures

préventives ou mesures d'ordre qu'elle envisage de prendre à la suite d'un comportement personnel reproché à l'agent doit trouver à s'appliquer au contentieux disciplinaire et implique que l'agent soit avisé de la sanction dont l'adoption est envisagée; que, dans une troisième branche, le requérant soutient que la sanction qui lui a été infligée est disproportionnée par rapport aux faits reprochés et ne tient pas compte de sa longue carrière exempte de tout reproche; que, dans son mémoire ampliatif, le requérant reproduit les arguments contenus dans sa requête; qu'il renvoie, dans son dernier mémoire, au contenu de ses précédents écrits de procédure;

Considérant quant à la première branche du moyen, que, comme le reconnaît le requérant lui-même, les faits qui lui sont reprochés ainsi que la disposition légale sur laquelle la partie adverse s'appuie pour le sanctionner sont bien rencontrés dans l'acte attaqué qui est dès lors correctement motivé ce point; que le choix de la sanction majeure de la suspension est quant à lui motivé comme suit :

- " Considérant la gravité des faits commis par l'agent;
Considérant que ce dernier a fait preuve d'un comportement inadéquat plusieurs fois répété au cours des dernières années :
- conflit avec ses collègues ayant donné lieu à une note du chef des ouvriers au collège des Bourgmestre et Échevins (juillet 2004) décrivant le «mauvais comportement de l'intéressé» dû à «des sauts d'humeur et des réactions indignes», à plusieurs rencontres destinées à éclaircir le problème, à la confirmation par le chef des ouvriers que la situation ne s'est pas améliorée (décembre 2004), à un courrier officiel recommandé du collège de l'époque (janvier 2005) l'enjoignant d'améliorer son attitude;
 - incident avec le contremaître faisant état d'insultes et d'agression verbale (13 décembre 2012), ayant donné lieu à deux courriers du Collège communal (19 décembre 2012 et 7 janvier 2013) enjoignant M. FRANCK de justifier son comportement et à une rencontre à ce sujet avec le bourgmestre et l'Échevin de travaux (31 janvier 2013);
- Considérant que ces faits, bien qu'ils n'aient donné lieu à l'ouverture d'aucune procédure disciplinaire, sont néanmoins révélateurs d'une mentalité qui permet de ne pas considérer le refus de travail du 12 novembre 2013 comme un élément isolé et accidentel dans une carrière exemplaire;
Considérant par conséquent que l'infliction d'une sanction disciplinaire majeure au sens de l'article L1215-3 s'impose eu égard à ce qui précède;
Considérant toutefois la situation sociale de l'intéressé;
Considérant dès lors qu'une suspension d'un mois semble la mesure la plus adéquate afin de sanctionner le comportement fautif à la hauteur la gravité des faits, sans toutefois porter atteinte irréversible à la situation sociale de l'agent concerné";

Considérant que la partie adverse a dès lors justifié le choix de la sanction majeure de la suspension disciplinaire d'un mois tant par la gravité des faits que par la circonstance que le refus de travail du 12 novembre 2013 ne constituait pas un incident isolé dès lors que d'autres incidents - n'ayant certes pas donné lieu à une procédure disciplinaire - démontrent un comportement inapproprié à l'égard de ses collègues et supérieurs hiérarchiques; que le requérant ne conteste du reste pas la matérialité de ces griefs mais se contente de souligner que leur importance doit être

relativisée dès lors qu'ils n'ont donné lieu à aucune poursuite disciplinaire; que, sous réserve de l'examen de la proportionnalité de la sanction, il y a lieu de constater que la partie adverse s'est expliquée de manière suffisante sur les raisons justifiant le choix de la sanction;

Considérant qu'en ce qui concerne la deuxième branche du moyen, la circonstance que la partie adverse n'ait pas avisé le requérant de la peine qu'elle envisageait d'infliger lors de la convocation à l'audition disciplinaire n'est nullement de nature à vicier la procédure; que l'exercice effectif des droits de la défense n'implique nullement que l'agent soit avisé de la sanction que l'autorité disciplinaire se propose de prendre; que la jurisprudence relative à l'exercice du droit d'audition préalable dans le cadre de l'adoption de mesures d'office prises dans l'intérêt du service n'est pas transposable aux procédures disciplinaires qui sont régies par des règles spécifiques et qui ne peuvent conduire qu'à l'adoption d'une des sanctions prévues dans le statut, et ce en vertu du principe *nulla poena sine lege*; que la convocation à une audition disciplinaire doit permettre à l'agent de pouvoir appréhender de manière suffisamment précise les faits qui lui sont reprochés, afin de pouvoir préparer utilement sa défense; qu'il doit dès lors connaître les griefs disciplinaires formulés à son encontre; que, par ailleurs, la lettre de convocation ne doit laisser planer aucun doute quant au caractère disciplinaire de l'audition; que le collège communal qui a procédé, en sa qualité d'autorité disciplinaire ordinaire, à l'audition de la partie requérante n'est compétent que pour prononcer les sanctions limitativement énumérées à l'article L1215-8 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation; qu'au surplus, le mécanisme prévu par le statut disciplinaire applicable à la partie requérante ne prévoit pas qu'une proposition de sanction soit émise par un supérieur hiérarchique; qu'en l'absence de disposition le prescrivant, l'on ne peut imposer à l'autorité disciplinaire qui sera appelée à prononcer une sanction d'émettre une proposition de sanction avant même d'avoir entendu l'agent concerné;

Considérant qu'en ce qui concerne la proportionnalité de la sanction, le contrôle du Conseil d'État revêt un caractère marginal qui ne lui permet de censurer qu'une sanction qui revêtirait un caractère manifestement disproportionné; qu'en l'espèce, la partie adverse a pu considérer, sans commettre d'erreur manifeste, que la sanction prononcée était justifiée et a pu de manière parfaitement légitime fonder le choix d'une sanction majeure par des éléments du passé professionnel, même éloigné, du requérant pour ainsi tenir compte de son attitude; que le fait que les incidents antérieurs auxquels se réfère l'acte attaqué n'aient pas donné lieu à une procédure disciplinaire ne privait nullement la partie adverse de la possibilité d'en tenir compte dans le choix de la peine; qu'enfin, l'ancienneté de service du requérant n'est pas nature à atténuer sa responsabilité voire la gravité des faits qui lui sont reprochés spécialement

lorsqu'il est constaté que le parcours professionnel, bien qu'exempt de toute sanction disciplinaire, n'en révèle pas moins un comportement parfois inapproprié à l'égard de certains collègues et supérieurs hiérarchiques; que le moyen n'est dès lors fondé en aucunes de ses branches;

Considérant que, dans son dernier mémoire, la partie adverse sollicite qu'une indemnité de procédure de 700 euros lui soit accordée; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande,

D É C I D E :

Article 1^{er}

La requête est rejetée.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 700 euros est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le vingt-huit mai deux mille quinze par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Luc CAMBIER,	conseiller d'État,
Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État,
Gregory DELANNAY,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Gr. DELANNAY.

J. VANHAEVERBEEK.