

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 232.206 du 15 septembre 2015

A. 215.710/VIII-9683

En cause : **HAUTION** Fabrice,
ayant élu domicile
à la Centrale générale des services publics (CGSP),
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

la province de Namur, représentée par
son collègue provincial,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean BOURTEMBOURG et
François BELLEFLAMME, avocats,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles.

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

Vu la requête introduite le 29 avril 2015 par Fabrice HAUTION tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "la décision prise le 26 février 2015 par le Collège provincial de la partie adverse, lui infligeant la sanction disciplinaire de la démission d'office et mettant fin à ses fonctions, en date du 7 mars 2015" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Vu le rapport de Marc OSWALD, auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État;

Vu l'ordonnance du 29 juin 2015 fixant l'affaire à l'audience publique du 10 septembre 2015;

Vu la notification de l'ordonnance de fixation et du rapport aux parties;

Entendu, en son rapport, Frédéric GOSSELIN, conseiller d'État;

Entendu, en leurs observations, M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e François BELLEFLAMME, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Marc OSWALD, 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 entré au service de la partie adverse en 1999, comme agent au service technique du patrimoine immobilier.

2. Rudy BOVRISSE, affecté en novembre 2013 dans l'équipe du requérant et de Thierry ATERIANUS, adresse à sa hiérarchie des plaintes à l'encontre des deux agents précités, en raison de leur comportement à son égard.

3. Rudy BOVRISSE est mis en incapacité de travail à partir du 13 mai 2014 puis est affecté dans un autre service provincial en juin 2014.

4. Le 16 juillet 2014, Rudy BOVRISSE dépose plainte pour harcèlement moral à l'encontre du requérant et de Thierry ATERIANUS.

5. Le 15 décembre 2014, le service externe de prévention et de protection adresse son rapport de clôture au directeur général de la partie adverse. Il contient l'avis suivant :

- " 1. Souffrance au travail : «Une situation de souffrance liée au travail vécue comme intense, avec perturbation du fonctionnement somatique, psychique, social ou professionnel de l'individu». Nous avons pu observer lors de nos entrevues avec M. BOVRISSE, des manifestations d'une forme de mal-être et une incompréhension quant aux comportements de ses collègues. Ce mal-être semble majoritairement lié à la problématique mise en exergue au travers de ce rapport et ce, même si d'autres difficultés plus personnelles ont pu s'y ajouter.
2. Violence au travail : «Chaque situation de fait ou un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est (...) menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail». La violence psychologique quant à elle est caractérisée par la répétition cumulative d'actes éventuellement mineurs; les conséquences pour la victime deviennent potentiellement permanentes si la violence relationnelle s'étend sur une longue période. Dans le cas présent et en regard de la typologie proposée par l'ULg, la critique systématique du travail, les remarques dévalorisantes adressées à ou devant des tiers et qui portaient sur M. BOVRISSE, le déni de sa personne, l'imposition du mode de fonctionnement sont autant d'actes violents portés par

M. HAUTION mais également par M. ATERIANUS à l'encontre de M. BOVRISSE.

3. Dynamique relationnelle : Dans la situation qui nous occupe, M. HAUTION travaille pour l'Institution provinciale depuis des années et dispose d'une expertise reconnue dans son métier. À cela s'ajoute, une relation de collaboration privilégiée avec M. DUCKERS et un rôle informel de chef d'équipe, qui lui confèrent un certain pouvoir dans le service. De son côté, M. BOVRISSE disposait du soutien très discret de certains collègues mais ses ressources étaient clairement moindres que celles de M. HAUTION. Tenant compte de ce contexte, nous pouvons considérer que nous sommes face à une dynamique relationnelle complémentaire dès lors que M. HAUTION disposait de ressources plus importantes. Par ailleurs, M. BOVRISSE a tenté de s'adapter le mieux possible au fonctionnement implémenté par M. HAUTION sans que cela n'ait l'effet escompté. En effet, les comportements ne se sont pas arrêtés. Aussi, nous pouvons considérer que nous sommes face à une relation de type domination - soumission. Pour preuve, l'effet de la tentative de distanciation effectuée par M. BOVRISSE n'a eu pour effet que d'intensifier la position dominante de son collègue.

Pour appréhender totalement cette situation, il a été nécessaire que nous quittions l'angle interpersonnel pour analyser la situation au niveau groupal, ce qui est d'autant plus justifié que deux plaintes ont été déposées, une à l'encontre de M. HAUTION et l'autre, vis-à-vis de M. ATERIANUS. Conformément à ce qui ressort des témoignages, les comportements des intéressés, assez similaires, s'intensifiaient lorsqu'ils étaient en présence l'un de l'autre et se sont déjà produits vis-à-vis d'autres personnes. Ils sont donc tous les deux responsables des actes posés à l'encontre de M. BOVRISSE. De son côté, ce dernier n'a jamais posé d'actes similaires en retour - ce qui nous amène à considérer que les agissements de MM. HAUTION et ATERIANUS visaient à asseoir leur supériorité et s'apparentent à une forme de bizutage. En effet, les comportements des intéressés, au début, tentaient de rallier M. BOVRISSE, de faire en sorte qu'il «entre dans les rangs». À défaut, des comportements plus violents - comme explicités - ont été posés pour maintenir l'intéressé en position basse.

Arrivée au terme de l'analyse de ce dossier, nous pouvons donc considérer que les éléments mis en exergue par M. BOVRISSE en ce qui concerne le comportement de M. HAUTION peuvent être qualifiés de bizutage et répondent à la définition du harcèlement moral au travail tel que défini par la Loi du 10 janvier 2007.

Enfin, au niveau de l'organisation, il semble que certains éléments aient permis que ces comportements surviennent (...)"

6. Le requérant est convoqué à une audition disciplinaire le 26 février 2015. Le même jour, l'enregistrement de son audition lui est adressé et la partie adverse décide de lui infliger la sanction disciplinaire de la démission d'office, pour les motifs suivants :

" Attendu que les faits qui sont reprochés à Monsieur HAUTION, tels que mentionnés dans la lettre de convocation en audition sont les suivants :

« Depuis 2012, vous faites équipe avec M. ATERIANUS. Ensemble, vous formez l'équipe des maçons du STPI. Dans la pratique et bien que vous ne soyez ni brigadier ni contremaître, vous avez pris le leadership de cette équipe. De ce fait, vous êtes devenu l'interlocuteur privilégié de M. DUCKERS.

En juillet 2013, M. Rudy BOVRISSE a été embauché par la Province pour être affecté au STPI en qualité d'ouvrier. À partir du mois de novembre et après

avoir apporté une aide ponctuelle à différentes équipes, il a rejoint votre équipe.

Au début de la collaboration, a priori, les relations se passaient plutôt bien si ce n'est que vous le houspilliez quelque peu. Toutefois, au fil du temps, se sont ajoutées des remarques peu adaptées quant à sa manière de travailler, l'usage de surnoms peu flatteurs (notamment playmobil et chouchou) et des moqueries émises sous forme de blague quant à son physique, etc. En outre, vous le considériez comme un simple manœuvre et lui confiez des tâches peu valorisantes.

M. BOVRISSE a de plus en plus mal vécu cette situation. Il en a parlé à M. DUCKERS qui en discuté avec vous, mais, il semble que le message n'ait pas été compris.

Face à cette situation, M. BOVRISSE a alors eu une attitude de repli et a cherché à prendre ses distances, ce qui a été interprété négativement sans pour autant mettre fin aux faits rapportés ci-dessus.

En outre, alors que M. BOVRISSE avait connu des problèmes d'alcool par le passé, 2 témoins confirment avoir entendu vous-mêmes et M. ATERIANUS déclarer que vous le feriez replonger.

En mai 2014, un ultime incident a fait craquer M. BOVRISSE : alors que l'équipe était occupée sur un chantier à l'imprimerie, vous avez envoyé M. BOVRISSE aider une autre équipe pour déboucher des canalisations. À cet effet, M. BOVRISSE a pris la camionnette mais le dépannage a duré plus longtemps que prévu. Rentrés dans l'intervalle au dépôt, vous l'avez contacté à plusieurs reprises, sous forme de plaisanterie devant d'autres collègues en mettant le haut-parleur du GSM et vous avez demandé à M. BOVRISSE de se dépêcher car vos affaires étaient restées dans la camionnette. En plus de lui mettre la pression en lui demandant de se hâter, vous lui avez demandé de repasser sur le chantier pour reprendre du matériel, tout en refusant de venir l'aider. Dans sa hâte, M. BOVRISSE a mal fixé le matériel qui est tombé à l'entrée du dépôt. Suite à cela, il a fait l'objet de la raillerie mais vous vous êtes abstenus de l'aider pour ramasser le matériel.

Du 13 au 31 mai, M. BOVRISSE a été en incapacité de travail.

D'autre part, il a fait appel à M. SQUERENS, qui, à titre conservatoire et en accord avec le Directeur général, l'a affecté au campus provincial où il exerce toujours ses fonctions.

Fin mai, M. BOVRISSE a également rencontré M^{me} LEBRUN, personne de confiance ainsi que la conseillère en prévention psycho-sociale du SPMT-ARISTA.

Après réflexion, en date du 16 juillet 2014, il a déposé plainte pour harcèlement moral à votre rencontre et aussi à l'encontre de M. ATERIANUS.

En date du 15 décembre 2014, M^{me} CARTON, conseillère en prévention du SPMT-ARISTA, a remis son rapport au sujet de cette plainte. Après avoir entendu les intéressés et différents témoins, elle a conclu que les éléments mis en exergue par M. BOVRISSE en ce qui concerne votre comportement peuvent être qualifiés de bizutage et répondent à la définition du harcèlement moral au travail tel que défini par la loi du 10 janvier 2007».

Attendu que, lors de l'audition du 26 février 2015, Monsieur HAUTION a invoqué les éléments suivants :

- À propos des surnoms, il explique qu'au sein de l'équipe, presque tout le monde a un surnom. Lui-même est surnommé «gros nounours». Le surnom «chouchou» vient du fait que M. BOVRISSE était souvent avec le magasinier surnommé «loulou». Le surnom «playmobil» lui a été attribué en référence au camion qui n'est pas adapté à leur travail. D'ailleurs, Rudy BOVRISSE avait

- placé un playmobil sur le tableau de bord et il était donc «dans la combine».
- M. BOVRISSE n'avait pas uniquement des tâches de manœuvre. Il a également eu l'opportunité de maçonner. Il a pu conduire la grue et un Dumper. Au sein d'une petite équipe, tout le monde devait parfois faire un travail de manœuvre.
- À l'imprimerie, il fallait construire un plafond pour les peintres. Ensuite, il a fallu placer un plafond suspendu. Rudy BOVRISSE est parti pour aider les plombiers pour un débouchage. Comme il avait pris la camionnette, lui-même et M. ATERIANUS sont rentrés à pied au dépôt. Il l'a appelé 2 fois : 1 fois pour lui demander de se dépêcher et une seconde fois pour lui demander de reprendre la remorque qui était restée à l'imprimerie. Rudy a rappelé pour demander de l'aide mais il n'y est pas allé et il lui a dit d'utiliser des sangles qui sont dans la camionnette. Vu qu'il commence sa journée de travail à 7 h, il souhaite pouvoir repartir à 16h pour aller chercher ses enfants. Lorsque Rudy BOVRISSE est revenu, il a pris son sac et il est parti. Il est vrai qu'il n'a pas aidé Rudy BOVRISSE à ramasser les 2 voliges qui étaient tombées.
- Ils n'ont pas fait passer d'épreuves à Rudy BOVRISSE.
- Parfois Rudy BOVRISSE restait seul dans le camion pour son repas malgré le fait qu'ils lui proposaient de manger avec eux.
- Ils ont cherché à l'intégrer dans l'équipe et ils ne sont pas acharnés sur lui en lui donnant toutes les tâches désagréables.
- Lors du chantier au fort d'Emines, ils ont travaillé ensemble et il montrait le plan à tout le monde. Le travail était très physique. Rudy BOVRISSE devait défaire une grille, mais, il s'est trompé malgré le fait qu'il lui ait montré le plan avec la grille à retirer.
- À part ça, son travail donne satisfaction.
- Pendant longtemps, Rudy BOVRISSE ne les a pas informés qu'il avait un problème au bras. Ce n'est qu'après l'avoir interpellé qu'il leur a expliqué qu'il avait des broches suite à un accident.

Attendu qu'il résulte de ces explications que M. HAUTION ne reconnaît nullement avoir commis un quelconque harcèlement à l'encontre de M. BOVRISSE. Néanmoins, ces explications ne sont guère suffisantes au regard des éléments relevés par la conseillère en prévention. En effet, examiné de manière indépendante, chaque fait peut paraître bénin. Cependant, le harcèlement moral se caractérise précisément par la répétition cumulative d'actes éventuellement mineurs. Or, en l'espèce, la conseillère en prévention a relevé que «la critique systématique du travail, les remarques dévalorisantes adressées à ou devant des tiers et qui portaient sur M. BOVRISSE, le déni de sa personne, l'imposition d'un mode de fonctionnement sont autant d'actes violents portés par M. HAUTION mais également par M. ATERIANUS à l'encontre de M. BOVRISSE».

Attendu qu'en ce qui concerne la notion de bizutage, le rapport du SPMT-Arista indique : «Conformément à ce qui ressort des témoignages, les comportements des intéressés (M. ATERIANUS et M. HAUTION), assez similaires, s'intensifiaient lorsqu'ils étaient en présence l'un de l'autre et se sont déjà produits vis-à-vis d'autres personnes. Ils sont donc tous les 2 responsables des actes posés à l'égard de M. BOVRISSE. De son côté, ce dernier n'a jamais posé d'actes similaires en retour - ce qui nous amène à considérer que les agissements de MM. HAUTION et ATERIANUS visaient à asseoir leur supériorité et s'apparentent à une forme de bizutage. En effet, les comportements des intéressés, au début, tentaient de rallier M. BOVRISSE, de faire en sorte qu'il entre 'dans les rangs'. À défaut, des comportements plus violents -comme explicités- ont été posés pour maintenir l'intéressé en position basse».

Attendu qu'il ressort également, du rapport établi par la conseillère en prévention que, par le passé, M. BOVRISSE a connu des difficultés dues à l'alcool et que «2 témoins confirment avoir entendu M. HAUTION et ATERIANUS déclarer qu'ils le feraient replonger». Cet élément démontre l'exercice intentionnel d'une violence psychologique à l'encontre de M. BOVRISSE et infirme les explications de M. HAUTION contestant le harcèlement moral exercé vis-à-vis de ce dernier.

Attendu que, suite au dépôt de la plainte, la conseillère en prévention a entendu les différents intervenants et plusieurs témoins et ce n'est qu'après avoir opéré une analyse de l'ensemble des éléments recueillis auprès de ces derniers, qu'elle a conclu que «les éléments mis en exergue par M. BOVRISSE en ce qui concerne le comportement de M. HAUTION peuvent être qualifiés de bizutage et répondent à la définition du harcèlement moral tel que défini par la loi du 10 janvier 2007».

Attendu que la conseillère en prévention psychosociale est dûment qualifiée pour déterminer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

Attendu qu'en conséquence, dans la mesure où M. HAUTION n'a pas fourni d'éléments permettant de s'écarter de cet avis, le Collège provincial estime qu'il y a lieu de suivre la conclusion retenue par la conseillère en prévention et de considérer que M. HAUTION a commis un harcèlement moral à l'encontre de son collègue, Rudy BOVRISSE.

Attendu que l'article 32bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit une obligation de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Attendu qu'un manquement à cette obligation constitue indubitablement une faute disciplinaire.

Attendu qu'en conséquence, M. HAUTION a commis une faute disciplinaire.

Attendu que la faute étant établie, il convient de déterminer la sanction la plus adéquate.

Attendu que le harcèlement moral est légalement interdit et pénalement sanctionné. En outre, un tel comportement est de nature à porter une atteinte sérieuse au bien-être et à la santé de la victime.

Attendu qu'en conséquence, l'auteur d'un harcèlement moral commet une faute grave qui ne peut en aucun cas être tolérée au sein de l'administration provinciale engendrant ainsi une perte de confiance définitive à l'encontre [de] son auteur de sorte que la poursuite de la relation de travail en devient impossible.

Attendu qu'eu égard à l'ancienneté de service de M. HAUTION et à l'absence d'antécédents disciplinaires, le Collège estime néanmoins que la révocation qui implique la perte du droit à la pension dans le régime du secteur public constitue une sanction disproportionnée.

Attendu que, par conséquent, la sanction retenue est la démission d'office.

OUI, en son rapport, Monsieur le Député Philippe BULTOT,

ARRÊTE :

Article 1^{er} - À l'unanimité et à scrutin secret, la 6^{ème} sanction disciplinaire prévue par le Statut organique des agents provinciaux, à savoir la démission d'office est infligée à l'encontre de Monsieur Fabrice HAUTION. Cette sanction disciplinaire prend effet le 3^{ème} jour suivant la notification du présent arrêté (...).

Cette décision, notifiée au requérant le 4 mars 2015, constitue l'acte attaqué en l'espèce.

7. Thierry ATERIANUS fait l'objet, le même jour, de la même sanction. Il

la conteste également par le biais d'un recours enrôlé sous le n° A. 215.561/VIII-9668;

Considérant qu'au regard de l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions : une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision;

Considérant que le requérant prend un moyen unique de la "Violation du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, spécialement son article L2212-32; - Motivation interne fausse, inexacte et abusive; - Violation du devoir de minutie, des principes du raisonnable et de proportionnalité; - Erreur manifeste d'appréciation; - Violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et particulièrement de ses articles 2 et 3; - Excès de pouvoir"; que, dans une première branche, il fait valoir que le collège provincial s'est arrogé le droit d'édicter une règle impersonnelle en vertu de laquelle tout fait de harcèlement constitue une faute grave qui doit entraîner la rupture du lien d'autorité entre l'agent et la partie adverse alors que l'édiction d'une telle règle relève de la compétence du conseil provincial; que, dans une deuxième branche, il expose que la motivation formelle de l'acte attaqué n'est pas admissible dès lors qu'elle repose sur ladite règle générale édictée irrégulièrement par le collège provincial; qu'il reproche à l'acte attaqué de ne pas faire état d'un examen attestant que son comportement est à ce point grave qu'il entraîne une rupture de confiance rendant impossible le maintien du lien statutaire entre parties; qu'il considère que l'acte attaqué n'indique pas les raisons qui ont amené la partie adverse à s'écarter des recommandations du rapport de clôture du conseiller en prévention; que, dans une troisième branche, il ajoute que l'acte attaqué s'avère "infiniment plus sévère", et donc disproportionné, que les recommandations précitées en ce qu'il ne tient compte ni de sa situation sociale et familiale ni de sa volonté d'amendement; qu'il reproche à la partie adverse de ne pas avoir examiné s'il a pris la mesure de son comportement et s'il serait dès lors encore possible de le maintenir dans ses services; qu'il rappelle qu'il s'est retrouvé de facto personne de référence pour la hiérarchie et qu'il a été maintenu dans son erreur de comportement par sa hiérarchie qui ne lui a infligé aucun rappel à l'ordre avant d'adopter la démission d'office litigieuse;

Considérant, quant aux trois branches réunies, qu'il y a lieu de préalablement observer que le dossier administratif contient une délibération du conseil provincial de la partie adverse du 6 septembre 2013 qui, en vertu de l'article L2212-32, § 4, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, délègue à son collège provincial le pouvoir de prononcer la peine disciplinaire de la démission d'office et de la rétrogradation à charge des agents provinciaux relevant des

niveaux E, D, C et B; que le collège provincial était donc compétent pour adopter l'acte attaqué; que contrairement à ce qu'allègue le requérant, en considérant que "l'auteur d'un harcèlement moral commet une faute grave", la partie adverse n'a pas édicté une règle générale qui aurait modifié le statut administratif des agents provinciaux dès lors que cette appréciation résulte des éléments propres au dossier disciplinaire et préalablement énumérés dans l'acte attaqué; qu'il ressort en effet de ce dernier que la partie adverse a estimé que les explications du requérant n'étaient "guère suffisantes au regard des éléments relevés par la conseillère en prévention" tout en constatant à sa charge "l'exercice intentionnel d'une violence psychologique à l'encontre de M. BOVRISSE"; que compte tenu de ces constats, elle a pu régulièrement relever que le harcèlement est constitutif d'une infraction pénale en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et, partant, d'une faute disciplinaire grave et estimer que la poursuite de la relation de travail avec le requérant était devenue impossible; que l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour appréhender les comportements susceptibles d'être qualifiés de manquements disciplinaires; que si l'avis du conseiller en prévention établissant l'existence d'un harcèlement au sens de ladite loi peut ainsi constituer le point de départ d'une procédure disciplinaire, il n'en demeure pas moins qu'il ne fait pas partie des différentes étapes qui jalonnent ladite procédure telle qu'elle est organisée par le Code précité et qu'en particulier, aucune disposition légale ou réglementaire applicable en l'espèce ne stipule que la sanction disciplinaire devrait être précédée de cet avis ou des "recommandations" du conseiller en prévention lorsqu'elle est infligée en raison d'un harcèlement; qu'il s'ensuit que lorsqu'un conseiller en prévention émet de telles recommandations à la suite de son avis constatant le harcèlement, l'autorité disciplinaire n'est nullement tenue de les suivre ni d'indiquer les raisons pour lesquelles elle s'en écarte dans la mesure où l'infliction d'une sanction disciplinaire relève de sa compétence exclusive et que les recommandations librement émises par le conseiller en prévention sont étrangères à cette procédure; que la proportionnalité de la sanction disciplinaire s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis; que dans la mesure où il n'appartient pas au Conseil d'État d'apprécier l'opportunité de la sanction, un défaut de proportionnalité en matière disciplinaire ne peut être sanctionné que s'il est 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, les manquements relevés à l'encontre du requérant concernent ses relations de travail et la manière dont il assume ses fonctions; qu'il lui est reproché d'avoir humilié et fait souffrir délibérément un collègue; que dans ce contexte, la partie adverse a pu considérer, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, qu'il s'agit d'un comportement intentionnel qui constitue un manquement grave aux devoirs de la fonction; qu'outre ces circonstances individualisées, l'acte attaqué relève ce qui suit :

" Attendu que le harcèlement moral est légalement interdit et pénalement sanctionné. En outre, un tel comportement est de nature à porter une atteinte sérieuse au bien-être et à la santé de la victime.

Attendu qu'en conséquence, l'auteur d'un harcèlement moral commet une faute grave qui ne peut en aucun cas être tolérée au sein de l'administration provinciale engendrant ainsi une perte de confiance définitive à l'encontre [de] son auteur de sorte que la poursuite de la relation de travail en devient impossible.

Attendu qu'eu égard à l'ancienneté de service de M. HAUTION et à l'absence d'antécédents disciplinaires, le Collège estime néanmoins que la révocation qui implique la perte du droit à la pension dans le régime du secteur public constitue une sanction disproportionnée.

Attendu que, par conséquent, la sanction retenue est la démission d'office";

qu'il s'ensuit que la partie adverse a tenu compte de l'ancienneté de service du requérant et de l'absence d'antécédents disciplinaires pour lui infliger la démission d'office, et non pas la révocation; 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 infligeant au requérant la sanction disciplinaire de la démission d'office; 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; qu'enfin, contrairement à ce qu'allègue le requérant, le rappel à l'ordre ne constitue nullement un préalable obligatoire à la démission d'office; que le moyen unique n'est, prima facie, sérieux en aucune de ses branches;

Considérant que l'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut; que la demande de suspension ne peut être accueillie,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre des référés, le quinze septembre deux mille quinze par :

Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État, président f.f.,
Gregory DELANNAY,	greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Gr. DELANNAY.

Fr. GOSSELIN.