

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

**A R R Ê T**

n° 236.090 du 13 octobre 2016

A. 214.308/VIII-9502

En cause : **LEJEUNE** Annie,  
ayant élu domicile chez  
M<sup>es</sup> Michel FRANCHIMONT et  
Jean-Dominique FRANCHIMONT, avocats,  
rue Beeckman 25  
4000 Liège,

contre :

**la province de Namur**,  
représentée par son collègue provincial,  
ayant élu domicile chez  
M<sup>es</sup> Jean BOURTEMBOURG et  
Cédric MOLITOR, avocats,  
rue de Suisse 24  
1060 Bruxelles.

---

**LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII<sup>e</sup> CHAMBRE,**

Vu la requête introduite le 21 novembre 2014 par Annie LEJEUNE tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "la décision du Collège provincial de la Province de Namur du 9/10/2014 qui lui a infligé la sanction disciplinaire de la démission d'office" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu l'arrêt n° 230.513 du 13 mars 2015 rejetant la demande de suspension;

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

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Benoit CUVELIER premier auditeur chef de section 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 9 août 2016 fixant l'affaire à l'audience publique du 7 octobre 2016;

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

Entendu, en leurs observations, M<sup>e</sup> Géraldine VERDIN, loco M<sup>es</sup> Michel FRANCHIMONT et Jean-Dominique FRANCHIMONT, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M<sup>e</sup> Cédric MOLITOR, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Benoit CUVELIER, premier auditeur chef de section;

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 ont été exposés dans l'arrêt n° 230.513 précité; qu'il y a lieu de s'y référer;

Considérant que la requérante prend notamment un troisième moyen "de l'illégalité de la décision quant à ses motifs, du défaut de motifs, de la violation du principe général de droit selon lequel tout acte administratif doit se fonder sur des motifs de droit et de fait légalement admissibles, de la violation des règles de motivation interne requise pour tout acte administratif, de la violation du devoir de minutie, de la violation du principe de bonne administration, de la violation des principes généraux de l'administration de la preuve, de la violation des droits de la défense, de la violation du principe d'impartialité, de la violation de la loi du 29/7/1991 [relative à] la motivation formelle des actes administratifs, de la violation de la présomption d'innocence, de la violation des articles 8, 9 et 11 du statut organique des agents provinciaux et de l'erreur manifeste d'appréciation"; qu'en substance, elle rappelle les quatre manquements professionnels retenus par l'acte attaqué et précise qu'ils ne sont pas établis et ne peuvent dès lors constituer une faute disciplinaire dans son chef; qu'en ce qui concerne le premier manquement, elle constate que le libellé de ce grief diffère de celui mentionné dans sa lettre de convocation dans la mesure où l'acte attaqué fait état d'un refus d'exécuter une tâche alors que la convocation traite d'un refus de participer à des activités en réseaux et

en partenariat avec d'autres associations; qu'elle explique, en reproduisant des passages de différentes pièces figurant dans le dossier administratif, ne jamais avoir refusé de rédiger une vignette pour le groupe 65+, mais avoir indiqué ne pas disposer de cas correspondant aux thèmes proposés; qu'elle ajoute avoir demandé à son responsable thérapeutique ce qu'elle devait rédiger et sur quel thème mais sans jamais avoir eu de réponse de sa part; qu'elle explique avoir déposé une attestation de l'association des psychologues praticiens d'orientation psychanalytique de laquelle il ressort que c'est à bon droit qu'elle a sollicité des précisions quant à la rédaction de la vignette en cause; qu'elle constate que le libellé du deuxième manquement diffère également de celui mentionné dans sa lettre de convocation; qu'elle précise que l'acte attaqué ne retient qu'un des faits qui étaient visés, à savoir le manquement relatif à la collaboration et la communication avec les membres de l'équipe, et fait grief à la partie adverse de ne pas avoir pris en considération les éléments avancés dans le cadre de sa défense et qu'elle reproduit; qu'elle précise que la décision attaquée se réfère à la version des faits avancée par sa collègue et se demande pourquoi cette version est privilégiée à la sienne alors qu'elle a démontré que ses affirmations étaient inexactes; qu'elle expose en quoi lesdites affirmations étaient inexactes et précise que ce n'est pas elle qui met en péril le bon fonctionnement du service et sa réputation à l'égard des intervenants extérieurs; qu'au sujet du troisième manquement, elle fait grief à la partie adverse de ne pas avoir pris en considération ses moyens de défense et de ne pas avoir cherché à savoir si les observations formulées dans ses commentaires des procès-verbaux des réunions étaient fondées ou non; qu'elle observe qu'à aucun moment elle n'a critiqué sa hiérarchie à cette occasion; qu'elle estime que lui reprocher de formuler ces observations sur les procès-verbaux des réunions qui lui portent préjudices revient à l'empêcher d'assurer sa défense; que, concernant le quatrième manquement, elle constate qu'il ne se base que sur un seul fait parmi ceux libellés dans sa convocation à son audition; qu'elle considère que ce grief n'est pas établi puisqu'elle n'a pas signé le rapport de ses supérieurs hiérarchiques sur lequel se base l'acte attaqué et observe qu'il n'indique pas quand, à quelle occasion, dans quel contexte et en présence de qui les propos qui lui sont reprochés auraient été tenus;

qu'elle réplique, au sujet du premier manquement que lors de la réunion du 14 mars 2014, il lui a seulement été demandé si elle pouvait rédiger une vignette sur un des thèmes proposés et qu'elle a répondu qu'elle n'avait pas de dossier correspondant à cette classification; qu'elle précise que lors de la réunion du 28 mars 2014, lorsqu'il lui a été demandé avec insistance de rédiger une vignette sur le thème 4, elle a répondu ne pas avoir de cas correspondant à ce thème et a demandé si elle pouvait en faire une sur un autre thème, mais sans obtenir de réponse; qu'elle précise, quant à l'attestation fournie, qu'elle énonce un principe bien connu de la profession et non une situation particulière; qu'elle confirme que la rédaction d'une vignette n'est pas

une tâche simple; qu'au sujet du deuxième manquement, elle explique que la partie adverse se base sur un procès-verbal pour étayer ses propos alors que les procès-verbaux sont succincts et synthétiques et que l'information relative à la fixation d'une réunion n'a pas été consignée; qu'elle précise que l'affirmation selon laquelle elle n'a pas formulé d'observations à ce propos dans son commentaire du procès-verbal, est fausse puisqu'elle a précisé ne pas détenir d'informations que sa collègue ne possède pas; qu'elle explique aussi pourquoi elle n'est pas d'accord avec la justification de la partie adverse qui précise ne pas avoir à justifier les raisons pour lesquelles elle accorde davantage foi aux dires de certains collègues qu'à ses dénégations; qu'elle termine en affirmant que l'attestation du médecin traitant qu'elle a fournie tend à confirmer que tout le dossier semble constituer un cas monté de toutes pièces; qu'elle rappelle, à propos du troisième manquement, la position de la partie adverse et la réfute en précisant qu'il ne peut lui être reproché de formuler des observations sans vérifier si elles sont ou non fondées; qu'elle expose pourquoi il était nécessaire de les formuler en vue de pouvoir se défendre et indique ne pas apercevoir où se trouve l'irrespect dans cette manière de procéder; que concernant le quatrième manquement, elle explique que la partie adverse le justifie en revenant sur la question de la contestation des procès-verbaux des réunions d'équipe alors que la décision attaquée ne fait pas référence à cet élément pour fonder ce quatrième manquement; qu'elle conteste avoir tenu ces propos et fait grief à la partie adverse de ne pas avoir précisé quand, à quelle occasion, et dans quel contexte ils auraient été tenus;

Considérant que la partie adverse répond que le Conseil d'État ne peut se substituer à l'autorité disciplinaire dans l'appréciation des faits reprochés et qu'il lui appartient de vérifier si l'autorité a régulièrement pu les considérer comme établis sans commettre une erreur manifeste d'appréciation; qu'en ce qui concerne le premier manquement, elle reproduit le fait énoncé à charge de la requérante dans la lettre de convocation à son audition puis le fait retenu dans l'acte attaqué et explique ne pas voir de différence entre les deux; qu'elle explique en quoi le premier manquement ne peut être contesté et précise pourquoi l'explication fournie par la requérante n'est pas suffisante; qu'elle ajoute que l'attestation de l'association des psychologues praticiens d'orientation psychanalytique, rédigée après l'acte attaqué, ne permet pas de mettre en cause la matérialité de ce premier manquement; qu'elle ajoute que la requérante n'a pas invoqué de motif éthique ou déontologique pour refuser de rédiger les vignettes en cause et mentionne que cette attestation est produite pour justifier son refus, ce qui induit une reconnaissance implicite de sa part des faits qui lui sont reprochés; qu'au sujet du deuxième manquement, elle relève à nouveau ne pas voir de différence entre le fait énoncé à charge de la requérante dans la lettre de convocation et celui retenu dans l'acte attaqué et précise que ce fait est énoncé clairement de sorte qu'il a permis à la requérante de faire

valoir ses observations; qu'elle rappelle que le fait finalement retenu est celui de ne pas avoir correctement informé sa collègue de travail au sujet d'un dossier en s'abstenant de lui préciser qu'un rendez-vous avait déjà été fixé avec le patient lors de la réunion d'équipe du 2 mai 2014, et non celui de ne pas s'être concertée au préalable avec Véronique VINCART au sujet de son intervention dans le dossier en question; qu'elle ajoute que la requérante n'a pas non plus formulé d'observations à ce propos dans son commentaire du procès-verbal et que ce n'est que dans sa note de défense qu'elle précise qu'elle laisse ce dossier à Véronique VINCART, ce qui n'explique en rien le fait qu'elle n'ait pas averti sa collègue de la fixation d'un rendez-vous; qu'elle reproduit des passages de la note de défense de la requérante, explique en quoi ils ne sont pas pertinents et reproduit un passage de l'acte attaqué prouvant qu'elle a examiné ses éléments de défense; qu'elle rappelle également la jurisprudence selon laquelle l'autorité n'est pas tenue de détailler les raisons pour lesquelles elle accorde davantage foi aux dires de certains collègues plutôt qu'aux dénégations de l'agent poursuivi; qu'elle précise que l'attestation du médecin traitant produite par la requérante, relative aux premiers contacts établis entre la patiente en cause et le service ANA, n'autorise pas à mettre en cause la matérialité du fait reproché puisqu'elle ne permet pas d'établir que la requérante aurait informé Véronique VINCART du rendez-vous déjà fixé avec la patiente; qu'en ce qui concerne le troisième manquement, elle explique qu'il ressort des pièces du dossier que la requérante conteste systématiquement les procès-verbaux rédigés à l'issue des réunions d'équipe; qu'elle précise avoir examiné les motifs pour lesquels elle contestait les procès-verbaux des réunions et reproduit un passage de l'acte attaqué pour étayer ses propos; qu'elle rappelle qu'un procès-verbal n'a pas pour objet de transcrire les "reproches prétendument formulés à la requérante à cette occasion et auxquels il y aurait lieu de répondre"; qu'elle explique ne pas pouvoir vérifier la conformité des propos rapportés dans les procès-verbaux vu son absence lors de ces réunions et constate que les collègues de la requérante ne formulent jamais aucune observation; qu'elle fait valoir qu'elle ne commet pas d'erreur manifeste d'appréciation en considérant que la rédaction de ces observations sont une perte de temps pour la requérante, ni en indiquant qu'elle a fait l'objet d'une précédente sanction pour des faits similaires à ce troisième manquement; qu'elle ajoute que pour apprécier la gravité d'une infraction disciplinaire et le taux de la peine à infliger, l'autorité peut tenir compte de ce que ces faits constituent une récidive; qu'elle indique que c'est à juste titre qu'elle a estimé que la contestation systématique des procès-verbaux de réunion d'équipe revenait à mettre en cause le travail de sa supérieure hiérarchique en charge de leur rédaction et sa correction dans la mesure où, par ce comportement, la requérante insinue que son supérieur hiérarchique a de mauvaises intentions et vise à pouvoir ultérieurement lui nuire; qu'elle termine en précisant que ce comportement constitue un manquement au devoir de loyauté qui interdit aux agents provinciaux de se livrer à des agissements qui pourraient nuire

aux intérêts notamment de leurs supérieurs hiérarchiques (article 11 du statut organique des agents provinciaux); qu'à propos du quatrième manquement, elle explique une nouvelle fois ne pas voir de différence entre le fait énoncé dans la lettre de convocation et celui retenu dans l'acte attaqué et précise que ce fait est énoncé clairement et permet donc à la requérante de faire valoir ses observations; qu'elle expose qu'elle a pu raisonnablement se fonder sur le rapport établi le 16 mai 2014 par l'ensemble des supérieurs hiérarchiques de la requérante pour considérer que le grief relatif à la tenue de propos peu courtois envers sa hiérarchie était établi et rappelle que l'autorité n'est pas tenue de détailler les raisons pour lesquelles elle accorde davantage foi aux dires de certains collègues plutôt qu'aux dénégations de l'agent poursuivi; qu'elle ajoute que si la preuve des griefs disciplinaires incombe à l'autorité, encore ne s'agit-il pas de fournir nécessairement des preuves matérielles irréfutables et estime qu'en contestant systématiquement les procès-verbaux des réunions d'équipe, la requérante a remis en cause la qualité du travail de sa supérieure hiérarchique à cette occasion-là également puisqu'elle insinue de la sorte que le travail effectué par celle-ci l'est de manière peu minutieuse et non professionnelle;

que, dans son dernier mémoire, elle renvoie à ses écrits de procédure et au rapport de l'auditorat à propos des deux premiers manquements et fait valoir, en ce qui concerne le troisième manquement, que la matérialité du comportement de la requérante est établie et dénonce un quelconque droit de la requérante à contester les comptes rendus des réunions d'équipe; qu'elle expose que celle-ci se livre, depuis 2011, à des contestations systématiques des procès-verbaux, généralement longues, portant sur des points de détail ou "ne concernant pas des points relatifs à [sa] situation" comme elle l'a fait dans son courriel "du 4 juillet 2014, portant sur le procès-verbal de la réunion du 20 juin 2014 (pièce 3.23)"; qu'elle ajoute que la requérante se permet de contester des décisions et des interventions qui ont fait l'objet d'un débat et d'un accord alors qu'elle avait, à tout le moins implicitement, également marqué son accord; qu'elle estime qu'il n'est pas contestable que ce type de comportement est de nature à mettre à mal le bon fonctionnement du service et qu'il constitue une critique systématique du travail de sa supérieure hiérarchique qui rédige ces procès-verbaux; qu'elle rappelle que le droit de critique doit rester compatible avec le fonctionnement efficace du service public, que des insinuations et critiques systématiques peuvent être considérées comme des fautes disciplinaires, et que c'est à bon droit qu'elle a pu estimer que le comportement dénoncé "mettait systématiquement en doute la correction de sa hiérarchie"; qu'elle renvoie à son mémoire en réponse au sujet du quatrième manquement et invoque l'arrêt n° 226.830 du 20 mars 2014 dont elle déduit que ce n'est pas parce qu'un agent nie les faits que l'autorité ne pourrait pas les considérer comme établis dès lors qu'elle dispose d'éléments crédibles en ce sens, et rappelle que ce sont les dires concordants de

l'ensemble des supérieurs de la requérante qui l'ont conduite à considérer ce quatrième grief comme établi;

Considérant que lorsqu'il est saisi d'une demande tendant à l'annulation d'une mesure disciplinaire, le Conseil d'État ne peut substituer son appréciation à celle de l'autorité disciplinaire compétente pour apprécier la nature ou la gravité des faits qui ont motivé la mesure; que néanmoins dans le cadre du contrôle de la légalité, le Conseil d'État est chargé de vérifier si les faits, dont la matérialité même est contestée, sont établis à suffisance dès lors qu'une peine disciplinaire fondée sur des faits inexistantes ou insuffisamment établis n'est pas justifiée en droit; qu'il revient en conséquence au Conseil d'État d'établir si les faits retenus à l'encontre du requérant sont exacts, pertinents et s'ils n'ont pas été appréciés de manière manifestement déraisonnable;

que la liberté d'expression est garantie tant par la Convention européenne des droits de l'homme que par la Constitution, et bénéficie également aux fonctionnaires d'après les jurisprudences belge et européenne; qu'elle implique le droit du fonctionnaire de s'exprimer sur des faits connus dans l'exercice de ses fonctions, sous la réserve, notamment, de son devoir de loyauté qui lui impose de toujours s'exprimer avec réserve et modération; que ce devoir, qui doit être apprécié dans chaque cas d'espèce, proscriit notamment les critiques systématiques, les insinuations, les expressions méprisantes ou injurieuses et interdit au fonctionnaire de porter atteinte à la confiance que le public doit avoir dans l'administration, à l'autorité et à la réputation de ses collègues et supérieurs, ou à jeter le discrédit sur ceux-ci;

Considérant qu'en l'espèce, l'acte attaqué retient comme manquements professionnels à charge de la requérante le refus non justifié de rédiger une vignette clinique (premier grief), le fait de ne pas avoir informé sa collègue de travail au sujet d'un dossier en s'abstenant de lui préciser qu'un rendez-vous avait déjà été fixé avec le patient (deuxième grief), le fait de contester systématiquement sans justification suffisante les procès-verbaux des réunions d'équipe et de mettre ainsi automatiquement en doute la correction de la hiérarchie", ce qui est "de nature à porter atteinte aux intérêts de cette dernière et constitue également un manquement au devoir de loyauté" (troisième grief) et "le fait de tenir des propos peu courtois envers sa hiérarchie" qui constitue un "manquement au devoir de respect" (quatrième manquement);

qu'il convient de constater, à propos du premier grief, que le courrier de convocation de la requérante à son audition disciplinaire lui a clairement exposé ce manquement;

qu'il ressort ainsi du dossier et du procès-verbal de la réunion du 14 mars 2014 ce qui suit :

" 14/05/2014 : CRESAM.

Catherine explique aux 2 psys le travail réalisé au sein du groupe et l'importance de la présence des psys aux réunions et du travail psy réalisé à l'ANA à travers les vignettes cliniques car en effet le travail psy est différent de celui des autres psys en initiatives spécifiques. Des thèmes précis ont été définis par le groupe de travail. Emilie se propose de faire déjà 2 vignettes sur les 4 thèmes proposés car elle gère justement 2 dossiers correspondants. Annie refuse... de faire des vignettes et d'y participer. Voir Michel et Véronique !";

qu'il ressort du procès-verbal de la réunion du 28 mars 2014 ce qui suit :

" Vignettes Crésam : les vignettes circulent à nouveau. Michel va en rédiger 4, Emilie et Véronique en font 1. Nous interrogeons Annie sur le fait qu'elle puisse rédiger une vignette, à ceci elle répond : «ne pas avoir le temps et de ne pas comprendre dans quel cadre cette démarche s'inscrit»";

que la requérante a transmis des notes d'observations qui précisent ce qui suit à propos de ces procès-verbaux :

" Cresam

Tu as informé qu'il fallait rédiger 4 vignettes sur les thèmes suivants :

1. brin de causette
2. renvoi de la patate chaude
3. erreur d'aiguillage
4. demande projetée par les soignants

Tu as demandé si nous avions des cas correspondant à ces thèmes. Emilie a des dossiers qui répondent au thème 1 et 4. J'ai signalé que je n'avais pas de dossier correspondant à cette classification";

" Vignettes Crésam

Michel me demande avec beaucoup d'insistance de rédiger une vignette psy supplémentaire car il juge que c'est nécessaire.

Tu renchéris en me demandant de la rédiger sur le thème 4, suivant la classification que tu avais fournie lors de la réunion du 14 mars.

Je te réponds, comme lors de cette première réunion, que je n'ai pas de cas correspondant à ce thème.

Le Dr Lebrun me demande pourquoi je n'en rédigerais pas une, ce à quoi j'ai demandé quoi rédiger et sur quel thème.

Je n'ai pas obtenu de réponse.

Sa conclusion a alors été qu'il me verrait avec toi le vendredi 4 avril prochain";

qu'il ressort de ces éléments que le fait retenu à charge de la requérante est démontré; qu'en effet, la partie adverse a valablement pu constater qu'elle ne pouvait se retrancher derrière une absence de cas correspondant aux thèmes proposés vu ses années de service; que l'attestation fournie démontre la difficulté à rédiger de telles vignettes d'un point de vue éthique et déontologique, difficulté également rencontrée par ses collègues qui les ont pourtant réalisées; que le premier grief est établi;

qu'à propos du deuxième grief, le procès-verbal de la réunion du 2 mai 2014 expose ce qui suit :

" Mr tél pour son épouse. Mme est angoissée. Véronique est allée voir le couple en urgence. Véronique a tél au MT. Mme a les effets secondaires des médocs

psychiatriques. A déjà été vue par des psys. Voir pour une hospi psychiatrique ! Voir réorientation SSM ASTRID ! En parler au couple et faire la démarche avec eux. Véronique va retourner les voir".

qu'il résulte, par ailleurs, clairement de la note de défense de la requérante que cette dernière savait que le dossier en cause (dossier 266) était attribué à sa collègue; que toutefois, lors de la réunion du 2 mai 2014, elle ne lui a pas précisé qu'elle avait eu un contact avec le patient et le médecin dans le dossier en cause et qu'un rendez-vous avait été fixé; que même si, comme le précise la partie adverse, les procès-verbaux ne sont que des résumés des réunions, cette information s'avérait importante et aurait dû figurer dans le compte rendu; que la partie adverse se fonde sur le rapport d'une réunion au cours de laquelle le dossier en cause a été évoqué, que plusieurs éléments ont été mentionnés concernant son état d'avancement, mais qu'il ne ressort pas du rapport que la requérante aurait fait état du rendez-vous déjà fixé; qu'il ressort également de nombreux courriels échangés entre son supérieur hiérarchique et ses collègues que la collègue de la requérante n'avait pas été informée de la fixation d'une réunion avec la patiente, ce qui a causé des incompréhensions de la part du mari de cette dernière; que, dans la note de défense déposée par la requérante dans le cadre de son audition disciplinaire, elle précise : "je ne détiens pas d'informations que Véronique ne possède pas, et j'ai prévenu le médecin traitant ainsi que l'époux de la dame que Véronique avait pris ce dossier en charge"; que même s'il ressort du dossier administratif une certaine confusion quant à l'attribution de ce dossier, il apparaît que lorsque la requérante a voulu, le 30 avril 2014, prendre les deux nouvelles demandes en charge, elle ne les a pas trouvées et a été informée par la secrétaire que son supérieur hiérarchique avait décidé de les attribuer lors de la réunion du 2 mai 2014; que la partie adverse n'est pas tenue de détailler les raisons pour lesquelles elle accorde davantage foi aux dires de certains collègues plutôt qu'aux dénégations de l'agent poursuivi; qu'il ressort également de sa note de défense qu'elle a constaté qu'une de ces deux demandes avait été attribuée à sa collègue et que l'autre était cachée, mais qu'elle a quand même décidé de se charger de ces deux demandes; que la partie adverse a pu valablement constater que l'attestation relative aux premiers contacts établis entre la patiente en cause et le service ANA ne permet pas d'établir que la requérante aurait informé sa collègue du rendez-vous déjà fixé avec la patiente; qu'en outre, cette attestation ne permet pas davantage d'affirmer que la patiente n'avait pas déjà eu un contact avec sa collègue; que le deuxième grief est établi; que s'agissant du troisième grief disciplinaire, il résulte du dossier administratif que l'ambiance s'avérait tendue entre la requérante et ses collègues, ainsi qu'avec ses supérieurs hiérarchiques; que les courriels de la requérante au sujet des procès-verbaux des réunions d'équipe ne contiennent cependant aucun propos dénigrant ou insinuant, mais se limitent à apporter des précisions ou des corrections eu égard à ce qui s'est dit lors des réunions ou à la position exprimée par la requérante à cette occasion; que par le biais des ces

courriels, la requérante entend ainsi, dans un style dénué de toute critique à l'égard de l'auteur de ces procès-verbaux, rectifier la teneur de ceux-ci notamment lorsque ce qui y est écrit "est erroné" ou "ne [lui] semble pas correspondre aux discussions"; qu'il ne peut être reproché à la requérante un manque de loyauté, au sens rappelé ci-avant, par la seule circonstance qu'elle entend préciser ou rectifier des éléments qui ont été abordés au cours de réunions auxquelles elle a participé ou lors desquelles elle était absente mais dont le compte rendu reprend des faits qui la concernent; qu'il en va de même en ce qui concerne les observations qui, selon la partie adverse, "ne concernent absolument pas des points relatifs à [sa] situation", dès lors que, d'une part, cette affirmation ne peut être vérifiée puisque la pièce 3.23 invoquée par la partie adverse ne figure pas au dossier administratif et que, d'autre part et en tout état de cause, elles visent à préciser ou nuancer le contenu du procès-verbal en fonction de ce qui a été dit au cours de réunions auxquelles la requérante a participé et a donc assisté à ce qui s'est dit; qu'au regard des pièces du dossier administratif, il apparaît que la requérante a formulé non pas des critiques mais des remarques et des précisions, qui plus est dans une forme convenable et sans tenir de propos calomnieux; que si ces remarques sont certes nombreuses, il convient de relever que, d'une part, sous la réserve du courriel du 17 janvier 2014 adressé à Colette NIGOT, la requérante adresse tous ces courriels exclusivement à Catherine CASSEAU, sa supérieure hiérarchique, et pas aux autres participants aux réunions d'équipe de sorte que ces remarques n'ont fait l'objet d'aucune diffusion et ne remettent pas en cause le travail de celle-ci vis-à-vis de l'ensemble de ses collègues et que, d'autre part, la partie adverse ne prétend pas que ces observations porteraient sur des éléments fantaisistes ou contraires à la réalité; qu'il résulte de ce qui précède qu'en qualifiant le comportement de la requérante dénoncé à l'appui du troisième grief disciplinaire, de mise en doute de la correction de sa hiérarchie, d'atteinte aux intérêts de celle-ci et de manquement au devoir de loyauté, la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation; que le quatrième manquement disciplinaire retenu par l'acte attaqué, se fonde sur un rapport établi le 16 mai 2014 par les supérieurs hiérarchiques de la requérante, apparemment remis à cette dernière à l'issue de la "rencontre" du même jour; que dans la rubrique finale intitulée "commentaires et réactions de l'intéressée", la requérante a écrit ce qui suit :

" Annie LEJEUNE n'est pas d'accord avec ce qui est écrit; elle ne voit pas comment elle peut y réagir car elle n'en a pas pris connaissance préalablement. Elle n'est pas d'accord a priori sur ce texte dont elle conteste le contenu. Ce 16/05/2014 dit qu'elle n'a pas été prévenue du contenu de la réunion";

que, dans sa note de défense déposée dans le cadre de son audition disciplinaire, la requérante conteste encore les griefs contenus dans ce rapport et précise qu'aucune preuve n'en est apportée; que si, comme le relève la partie adverse, l'autorité disciplinaire n'a pas à détailler les raisons pour lesquelles elle accorde davantage foi aux dires de certains collègues plutôt qu'aux dénégations de l'agent poursuivi, elle ne

peut le faire que lorsqu'elle dispose d'éléments qu'elle juge crédibles et que si elle peut sur leur base considérer les faits comme établis sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation; que tel n'est pas le cas en l'espèce puisqu'elle ne fonde le quatrième manquement disciplinaire que sur le seul rapport du 16 mai 2014 qui a, d'emblée et le jour même, été contesté par la requérante; que sans mettre en doute l'intégrité des auteurs dudit rapport, il convient de constater qu'il ne ressort pas du dossier administratif qu'il existerait d'autres preuves objectives des griefs qui y sont énoncés alors qu'ils visent des faits qui remontent bien avant le 16 mai 2014 (situation du non-respect des consignes au 18 avril 2014, réunions des 14 et 28 mars 2014, demande "de fin février 2014", téléphone non décroché les 31 mars, 23 et 25 avril 2014), qu'ils ont été immédiatement contestés in tempore non suspecto et que la situation entre la requérante et ses supérieurs hiérarchiques est manifestement conflictuelle; qu'il ne ressort pas du dossier qu'il existerait d'autres pièces antérieures audit rapport par lesquelles la partie adverse aurait précisé quand, à quelle occasion, ou dans quel contexte les propos qu'il dénonce auraient été tenus; que l'arrêt n° 226.830 n'est pas transposable en l'espèce dès lors que, dans cette affaire, la matérialité du grief disciplinaire ne reposait pas sur l'unique rapport des supérieurs hiérarchiques en conflit avec la partie requérante et d'emblée contesté par celle-ci, mais sur l'évaluation de l'agent sanctionné, sur un courrier d'une tierce personne et sur les douze annexes de ce courrier "qui établissent de manière circonstanciée et précise les reproches faits au requérant", de sorte que le Conseil d'État a pu conclure dans cette espèce que "tous ces documents assoient à suffisance la matérialité des faits à la base de la procédure disciplinaire" et que "la présence, dans le dossier, de preuves objectives et la diversité des intervenants témoignent des insuffisances du requérant"; qu'il suit de ce qui précède que dans la présente espèce, il n'est pas possible de vérifier, au vu du dossier, la matérialité du quatrième grief reproché à la requérante et contesté ab initio par celle-ci; que le quatrième grief n'est dès lors pas établi;

Considérant qu'il résulte des constatations qui précèdent que deux des quatre manquements disciplinaires retenus par l'acte attaqué à charge de la requérante, dans un contexte relationnel très tendu, ne présentent pas le caractère précis, exact et pertinent qui doit caractériser un grief disciplinaire et ne sont dès lors pas établis à suffisance; que la sanction disciplinaire litigieuse basée sur ces griefs n'est dès lors pas justifiée en droit; que le troisième moyen est fondé dans cette mesure;

Considérant que la requérante prend un quatrième moyen "de l'illégalité de la décision quant à ses motifs, du défaut de motifs, de la violation du principe général de droit selon lequel tout acte administratif doit se fonder sur des motifs de droit et de fait légalement admissibles, de la violation des règles de motivation

interne requise pour tout acte administratif, de la violation de la loi du 29/7/1991 sur la motivation formelle des actes administratifs, de la violation du principe de proportionnalité, de la violation des articles 26 et 27 du statut organique des agents provinciaux et du détournement de pouvoir"; que, dans une première branche, elle explique que les comportements reprochés ne sont pas établis et ne peuvent constituer une faute disciplinaire de sorte qu'aucune sanction ne peut être prise à son encontre; qu'elle ajoute qu'en tout état de cause la sanction disciplinaire de la démission d'office est manifestement disproportionnée et n'est nullement motivée; qu'elle fait état de plusieurs éléments qui plaideraient en sa faveur mais qui n'ont pas été pris en compte par la partie adverse, tels que la durée de ses services, ses évaluations positives, l'absence de plainte de personne extérieure au service, la reconnaissance de son travail par les patients et par les partenaires extérieurs; qu'elle fait encore grief à la partie adverse de ne pas avoir exposé en quoi des sanctions moins lourdes ne pouvaient être retenues; qu'elle fait valoir que la sanction disciplinaire de la démission d'office est manifestement disproportionnée par rapport aux faits retenus qui sont en outre contestés; que, dans une seconde branche, elle explique que la sanction de la démission d'office, dans ces circonstances, constitue un détournement de pouvoir, le seul but étant, selon elle, de lui nuire; qu'elle précise en quoi elle a fait l'objet de harcèlement depuis 2011 lui donnant l'impression que le but poursuivi était de se débarrasser d'elle et de la remplacer par sa collègue;

Considérant que la partie adverse répond, quant à la première branche, en rappelant des considérations générales concernant la proportionnalité de la sanction et précise avoir retenu, en l'espèce, le nombre et la diversité des faits reprochés, les conséquences du comportement de la requérante sur le bon fonctionnement du service, la précédente sanction disciplinaire et l'absence d'évolution positive dans son chef; qu'elle rappelle, en se basant sur la jurisprudence du Conseil d'État, que pour apprécier la gravité d'une infraction disciplinaire et le taux de la peine à infliger, l'autorité peut tenir compte du nombre de faits retenus et de la circonstance qu'ils constituent une récidive; qu'elle considère qu'elle n'a pas commis d'erreur d'appréciation à ce propos et explique en quoi les manquements retenus ont une incidence importante sur le fonctionnement du service ANA et sur les relations de travail; qu'elle précise pourquoi elle pouvait se fonder sur la sanction disciplinaire infligée à la requérante antérieurement; qu'elle mentionne en quoi les faits reprochés et les circonstances de la cause sont de nature à remettre en cause la persistance du lien de confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail et ajoute que les éléments avancés par la requérante pour se défendre ne peuvent conférer un caractère manifestement déraisonnable à ce constat; qu'elle explique pourquoi l'article 31 du statut organique des agents provinciaux qui autorise la suspension préventive d'un agent n'a pas été appliqué à la requérante, en précisant notamment que son maintien dans le service pendant la procédure ne risquait pas de mettre en

péril le service; qu'en ce qui concerne la seconde branche, elle explique ce qu'est un détournement de pouvoir et fait grief à la partie requérante de ne pas rapporter des présomptions graves, précises et concordantes à ce sujet; qu'elle lui reproche également de ne jamais avoir introduit de plainte pour harcèlement alors qu'elle prétend faire l'objet de harcèlement depuis 2011; qu'elle précise en quoi elle a adopté une attitude constructive visant à solutionner la situation dans l'intérêt du service; qu'elle mentionne également qu'il n'a jamais été question de remplacer la requérante par sa collègue;

que, dans son dernier mémoire, elle rappelle la motivation du choix de la sanction et renvoie à son mémoire en réponse; qu'elle précise qu'elle n'a tiré aucune conséquence de la première sanction prononcée à charge de la requérante mais a seulement retenu la circonstance qu'elle a, par le passé, adopté un comportement similaire à celui sanctionné en l'espèce;

Considérant que pour la détermination du taux d'une sanction, le principe de proportionnalité requiert qu'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les motifs de fait fondant un acte administratif et son objet; qu'appliqué en matière disciplinaire, il requiert que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée et ne procède pas d'un quelconque arbitraire; que s'agissant de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité, le Conseil d'État n'exerce qu'un contrôle marginal et ne peut sanctionner un défaut de proportionnalité que s'il est manifeste, c'est-à-dire tel qu'aucune autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pu prendre la même décision;

Considérant qu'en l'espèce, il ressort de l'examen du troisième moyen que deux des quatre manquements reprochés à la requérante ne sont pas établis; que dès lors que le principe de proportionnalité requiert que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, le choix de la démission d'office sur la base des deux seuls manquements établis alors que quatre sont invoqués dans l'acte attaqué, ne peut être considéré comme proportionné compte tenu de ces circonstances; qu'il en va d'autant plus ainsi qu'il ressort du choix de la peine attaquée que, comme la partie adverse le rappelle elle-même dans son mémoire en réponse et dans l'acte attaqué, la première sanction infligée à la requérante le 29 mars 2012 pour des faits similaires a eu une réelle importance dans ce choix; que cette sanction a toutefois été annulée par l'arrêt n° 233.321; que cette première sanction ayant disparu définitivement de l'ordonnancement juridique et étant réputée n'avoir jamais existé, elle ne pouvait donc influencer le choix de la peine retenue en l'espèce par la partie adverse; qu'il suit de ce qui précède que le quatrième moyen est fondé dans sa première branche; que le détournement de pouvoir allégué par la

requérante, ne ressort en revanche pas de ses arguments, ni du dossier administratif et n'est, partant, pas fondé;

Considérant que la partie requérante sollicite qu'une indemnité de procédure liquidée au montant de sept cents euros lui soit accordée; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande,

## **D É C I D E :**

### **Article 1<sup>er</sup>.**

Est annulée la décision du collège provincial de la province de Namur du 9 octobre 2014 infligeant à Annie LEJEUNE la sanction disciplinaire de la démission d'office.

### **Article 2.**

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

Les autres dépens, liquidés à la somme de 400 euros, sont également mis à charge de la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII<sup>e</sup> chambre, le treize octobre deux mille seize par :

|                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| Jacques VANHAEVERBEEK, | président de chambre, |
| Pascale VANDERNACHT,   | conseiller d'État,    |
| Frédéric GOSSELIN,     | conseiller d'État,    |
| Gregory DELANNAY,      | greffier.             |

Le Greffier,

Le Président,

Gr. DELANNAY.

J. VANHAEVERBEEK.