

Arrêt dépersonnalisé après son prononcé à la suite de la demande expresse de la partie requérante.

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 236.476 du 22 novembre 2016

A. 219.498/VIII-10.145

En cause : **XXXX**,
ayant élu domicile chez
M^e Geoffroy GENERET, avocat,
rue Capitaine Crespel 2-4
1000 Bruxelles,

contre :

**l'Intercommunale pour la collecte et
la destruction des immondices (ICDI)**,
ayant élu domicile chez
M^e Philippe HERMAN, avocat,
rue T'Serclaes de Tilly 49-51
6061 Charleroi.

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

Vu la requête introduite le 10 juin 2016 par XXXX tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de "la délibération du 11 mai 2016 du conseil d'administration de la partie adverse qui [lui] inflige la sanction disciplinaire majeure de second ordre de la démission d'office avec effet au 14 mars 2016" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

Vu la note d'observations et le dossier administratif;

Vu le rapport de Florence PIRET, 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 16 septembre 2016 fixant l'affaire à l'audience publique du 16 novembre 2016;

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 Pierre VANDUREREN, loco M^e Geoffroy GENERET, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Philippe HERMAN, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, Florence PIRET, 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. En 2001, la requérante entre au service de la partie adverse en qualité de conseillère en environnement. Le 28 mai 2003, son contrat "en qualité d'agent contractuel subventionné (employée)" est prolongé pour une durée indéterminée prenant cours le 1^{er} mai 2003.

2. Le 27 mai 2005, elle est nommée à titre définitif au grade de commis et, le 24 octobre 2007, la partie adverse lui attribue le grade d'employée d'administration avec une ancienneté barémique inchangée dans l'échelle D4.

3. Le 22 septembre 2010, elle est désignée au poste d'attaché de communication moyennant une période d'essai de six mois, "avec nécessité pour la candidate de faire ses preuves en communication".

4. Le 29 juin 2011, son évaluation fait état de deux points faibles (non-respect des échéances et manque de proactivité) et de cinq points forts (motivation, engagement et investissement personnel, disponibilité, bonne gestion du stress et créativité). O. B., directeur général, préconise un coaching pour améliorer ses faiblesses et respecter les objectifs à atteindre en matière de communication tels que définis dans le plan stratégique 2011-2013.

5. Le 7 mai 2012, la requérante adresse à la partie adverse une demande de revalorisation barémique afin d'évoluer au niveau A1 et d'obtenir la qualité de chef de bureau administratif.

Cette demande est refusée le 1^{er} août 2012 parce qu'elle ne satisfait pas à la condition d'ancienneté requise mais la partie adverse opère toutefois un rattachement à l'échelle de gradué spécifique B1 compte tenu des cours suivis en communication en vue de l'obtention de son baccalauréat en marketing.

6. Le 20 novembre 2013, à la suite d'un entretien réalisé le 21 octobre 2013 en présence de la chef du service Communication et Prévention - F. L. - et de la responsable ressources humaines, le directeur général écrit à la requérante pour lui faire part de "ses inquiétudes" en ce qui concerne sa motivation et son implication au sein de l'équipe à laquelle elle est rattachée. Ce courrier fait notamment état de plusieurs manquements témoignant, dans son chef, d'un manque de professionnalisme, d'intérêt pour les activités du service et de communication, dans les termes suivants :

" [...]

En effet, vos nombreuses absences (133 jours de non présence sur 226 jours ouvrables), certes justifiées légalement pour des raisons diverses, votre manque de communication avec les autres membres de l'équipe, votre attitude plutôt renfermée, déconnectée de toute action du service et votre manque de proactivité nous laisse[nt] à penser que vos objectifs et/ou priorités personnelles ne rejoignent pas actuellement ceux de votre service en particulier et, plus généralement, ceux de l'intercommunale.

[...]"

Ce courrier fait encore état d'autres faits survenus depuis l'entrevue du 21 octobre 2013.

7. Les 30 janvier et 13 mars 2014, la requérante se voit infliger deux sanctions disciplinaires mineures de second ordre (retenues sur traitement équivalentes respectivement à un jour et à trois jours de rémunération brute) pour ne pas s'être présentée aux contrôles médicaux et pour ne pas avoir averti la partie adverse de la prolongation de son incapacité de travail.

8. Le 3 février 2015, un entretien est mené par le directeur général avec la requérante, en présence de son chef de service et de la responsable ressources humaines. Il est notamment reproché à la requérante, -qui, après une longue période d'incapacité, s'était vu confier la mission spécifique de concevoir une présentation à l'occasion de la "traditionnelle célébration de début d'année"-, d'avoir remis un travail de mauvaise qualité, qui a dû être totalement retravaillé par sa supérieure hiérarchique, et de ne pas avoir informé son chef de service d'une demande d'interview émanant de Télésambre.

La requérante est, à cette occasion, invitée "à prendre connaissance de [son] descriptif de fonction, et de comprendre le niveau de professionnalisme [de] la fonction [...] [n]otamment à démontrer plus d'initiative, de proactivité, de rigueur, de communication, de respect des échéances et de gestion de projet".

9. Le 19 janvier 2016, F.L., chef du service, rédige un rapport disciplinaire dont il ressort qu'elle estime être confrontée régulièrement à "des situations embarrassantes provoquées par les négligences, le manque de professionnalisme, de

rigueur et le laxisme" de la requérante. Elle fait état de huit situations dans lesquelles des négligences ont été déplorées.

10. Par un courrier du 22 janvier 2016, la requérante est convoquée à une audition disciplinaire en raison de sept griefs qui y sont décrits.

11. Elle est entendue le 4 février 2016, assistée d'un délégué syndical, par le comité de gestion de la partie adverse. Le même jour, ledit comité de gestion met l'audition en continuation et invite le directeur général à accomplir des devoirs d'instruction complémentaires et la requérante à compléter son dossier de pièces. Il ordonne également l'audition de témoins.

Le procès-verbal de cette audition est transmis à la requérante et au délégué syndical le 10 février 2016.

12. Le 15 février 2016, la requérante est convoquée pour poursuivre l'audition et les pièces complémentaires versées au dossier disciplinaire lui sont transmises.

13. Le 18 février 2016, la requérante fait part de ses remarques quant au procès-verbal d'audition et joint plusieurs pièces en vue de sa défense.

14. Les différents témoins sont convoqués par des courriers du 22 février 2016.

15. Le 25 février 2016, la requérante, assistée d'un délégué syndical, et les témoins sont entendus par le comité de gestion qui décide, le 14 mars 2016, que cinq des sept faits reprochés sont établis et lui inflige, en conséquence, la sanction disciplinaire majeure de second ordre de la démission d'office.

16. Le 17 mars 2016, la requérante introduit un recours devant le conseil d'administration de la partie adverse. Elle est invitée à l'audition par un courrier du 24 mars 2016 et, à la demande de ses conseils, l'audition est remise au 27 avril 2016.

17. Le 27 avril 2016, la requérante, assistée de ses conseils, est entendue par le conseil d'administration.

18. Le 11 mai 2016, le conseil d'administration décide de confirmer la sanction disciplinaire de la démission d'office, avec effet au 14 mars 2016, dans les termes suivants :

" [...]

Considérant que le recours introduit dans les formes et délais prescrits par l'article 5.2 de la section 5 du chapitre VIII du statut administratif est recevable;

Considérant que, selon le prescrit du même article, sur recours de l'agent, la décision du conseil d'administration se substitue à celle du comité de gestion qui disparaît de l'ordonnancement juridique et que le conseil d'administration est en droit de modifier la décision dont recours;

Considérant que le conseil d'administration est par conséquent saisi de tous les faits reprochés à l'agent, en ce et y compris ceux qui n'ont pas été tenus pour établis en première instance;

Considérant que, par courrier daté du 10 mai 2016 mais reçu par courriel du 11 mai 2016, les conseils de Madame XXXX formulent diverses observations quant à la manière dont leurs propos ont été retranscrits dans le procès-verbal d'audition du 27 avril 2016 et quant au délai qui leur a été imparti pour faire valoir leurs observations;

Considérant que le conseil d'administration tient compte de ces observations;

Considérant quant au délai que le procès-verbal a été reçu le 3 mai 2016 par Madame XXXX de sorte que celle-ci a bénéficié du temps nécessaire pour l'examiner;

Considérant que lors de l'audition du 27 avril 2016, l'agent a contesté la régularité de la procédure disciplinaire au motif que les poursuites se fondent sur le rapport du chef de service, Madame L. qui ne serait pas impartiale, qu'il en résulterait que l'instruction du dossier disciplinaire aurait été conduite de manière partielle, ce qui vicierait de manière irrémédiable la procédure;

Considérant que l'exercice de la fonction disciplinaire suppose de la part de tous ceux qui y participent une indépendance et une impartialité aussi complètes que possible; que le principe d'impartialité s'oppose à ce qu'une personne apparaisse à la fois juge et partie, soit qu'elle ait joué dans la même affaire un rôle d'accusation ou d'instruction, soit qu'elle ait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens déterminé de sorte que ce principe est violé lorsqu'une personne intervient avec un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire intervenue (CE, 12 avril 2016, n° 234.333, WUYARD);

Considérant qu'en application de l'article 54 du statut administratif, le service ressources humaines constitue le dossier disciplinaire à la demande de la Direction générale;

Considérant que le chef de service, soit en l'espèce Madame L. ne joue aucun rôle d'accusation ou d'instruction dans le cadre de la procédure disciplinaire;

Considérant que le rapport qu'elle a rédigé est un simple élément du dossier disciplinaire et pas un acte d'instruction posé par l'autorité disciplinaire;

Considérant que le grief n'est pas fondé;

Considérant qu'il est reproché au Directeur général d'avoir correspondu avec les chefs de service dans le cadre des mesures d'instructions demandées par le Comité de gestion le 4 février 2016, en utilisant les termes «procédure disciplinaire contre Madame XXXX», l'agent y voyant une violation du huis clos dans la phase d'instruction;

Considérant qu'aucune disposition du statut, aucune règle de droit ne prévoit que l'instruction d'une procédure disciplinaire doit avoir lieu à huis clos;

Considérant que la mention reprise dans la communication du Directeur général, conforme à la réalité, n'est pas de nature à causer un quelconque préjudice à l'agent;

Considérant que la procédure est contestée en ce que le dossier disciplinaire serait incomplet;

Considérant que le dossier disciplinaire inventorié soumis au conseil d'administration et qui a encore été communiqué, à sa demande à Maître W. est complet et comprend notamment toutes les pièces que l'agent a jugé utile de produire;

Considérant que les pièces, qualifiées de «manquantes», ont été déposées par les conseils de l'agent lors de l'audition du 27 avril 2016;

Considérant que l'agent n'identifie pas de manière précise les pièces, documents ou informations qui ne figureraient pas au dossier mais qui seraient nécessaires à l'examen complet des circonstances de la cause :

Considérant que le grief ne peut être retenu;

Considérant que l'agent considère que les manquements qui lui sont reprochés sont relatifs à l'aptitude à exercer l'emploi et doivent s'examiner dans le cadre de la procédure d'évaluation organisée par les statuts, pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire;

Considérant que les faits reprochés à l'agent ont été identifiés de manière précise dans sa convocation devant le comité de gestion; que ces faits ne portent pas sur son aptitude à exercer les tâches qui lui sont confiées mais bien sur une série de comportements qui ont reçu une qualification disciplinaire; que la procédure ne correspond dès lors pas à une évaluation déguisée du comportement d'un agent mais vise bien au contraire à sanctionner un comportement qualifié de fautif; que la circonstance que lesdits manquements interfèrent sur la manière dont il exerce ses fonctions n'est pas de nature à leur ôter leur caractère fautif et disciplinairement sanctionnable (CE, 21 septembre 2011, n° 215.259, VITIELLO);

Considérant que l'agent soutient que le dossier disciplinaire est monté de toutes pièces, que l'on aurait sciemment laisser s'accumuler divers faits plutôt que de lui faire immédiatement les observations nécessaires;

Considérant que le dossier disciplinaire a été constitué en application de l'article 54 du statut administratif, la constitution d'un tel dossier étant inhérente à toute procédure disciplinaire;

Considérant que constituer un dossier ne signifie pas le monter de toutes pièces et un tel «montage» n'est pas établi, l'agent ne fournissant aucun élément de nature à rendre crédible son affirmation;

Considérant qu'il ne peut être fait reproche aux instances chargées de la conduite de la procédure disciplinaire d'avoir rassemblé dans une seule procédure plusieurs faits, une telle pratique conforme à l'intérêt du service et à celui de l'agent, n'a pour limite que les délais de prescription de l'action disciplinaire;

Considérant qu'une autorité ne peut fonder son action disciplinaire que sur des faits avérés et certains et la charge de la preuve repose sur l'autorité disciplinaire. Elle n'a, par ailleurs, pas à détailler les raisons pour lesquelles elle accorde davantage foi aux dires de certains collègues qu'aux dénégations de l'agent poursuivi. Lorsqu'elle dispose d'éléments qu'elle peut juger crédibles, elle peut considérer les faits comme établis sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation (CE, 5 février 2016, n° 233.759, MERTENS);

Considérant que Madame XXXX est un agent statutaire de l'Intercommunale nommée à titre définitif le 1^{er} juin 2005;

Considérant qu'elle exerce les fonctions de Chargée de Communication;

Considérant que par lettre recommandée du 15 février 2016, elle a été convoquée pour suite d'audition le 4 février 2016 dans le cadre d'une procédure disciplinaire, sur les faits suivants :

1) Alors qu'il vous avait été demandé par courriel du 29 septembre 2015, de préparer les discours de la Présidente et du Directeur général prononcés à l'occasion de la nouvelle année, ainsi que le discours de la mise à l'honneur des agents ayant une ancienneté de 10, 20 ou 30 ans pour le 2 décembre 2015 au plus tard, vous avez remis, le 15 décembre 2015, un travail bâclé présentant des erreurs manifestes d'appréciation et d'une qualité médiocre. Le travail a dû être entièrement réécrit dans l'urgence afin que la cérémonie des vœux 2016 puisse avoir lieu.

a. Le discours du Directeur général était court et comportait des informations erronées.

Le texte était médiocre et manquait d'intérêt pour les auditeurs.

b. Les images choisies pour la présentation Powerpoint qui devait accompagner le discours du Directeur général n'étaient pas en lien avec le discours et ne mettaient pas l'entreprise en valeur. Les illustrations étaient pixélisées. Certaines illustrations présentaient des actions menées en 2014 et non en 2015.

c. Le texte rédigé pour la mise à l'honneur des médaillés ne constituait pas une mise à l'honneur des agents et faisait référence à des aspects négatifs ou relevant de leur vie privée. Certaines informations étaient fausses.

d. Le choix des photographies pour la présentation Powerpoint accompagnant le discours des médaillés était inapproprié. Une photographie a été projetée alors que l'agent avait marqué son accord sur la projection d'une autre image.

2) Alors que vous aviez été chargée de l'organisation de la réception du 4 janvier 2016 suivant les vœux de la Direction, vous avez délégué ce travail à Madame Fl. L., assistante administrative. Vous lui avez donné des instructions contraires à ce qui avait été convenu lors de la réunion de coordination quant au choix du traiteur.

3) Vous aviez pour mission de coordonner la visite de la délégation serbe du 8 décembre 2015 en étant l'interlocuteur de la chargée de mission qui organisait l'événement pour la Commission européenne. Le jour même à 8h20, alors que la délégation devait arriver à 8h45, votre chef de service a constaté que les abords de la salle de réunion étaient encombrés et que la salle n'avait pas été préparée conformément à ce qui avait été convenu. La technicienne de surface était livrée à elle-même, sans instruction particulière de votre part. La salle a dû être préparée dans l'urgence. Vous n'avez pas assisté à la réunion et n'avez réalisé aucun reportage photographique de l'événement. Vous n'avez pas rempli le questionnaire d'évaluation demandé par la Commission européenne.

4) Le 9 décembre 2015, alors que votre chef de service était en congé, il vous a été demandé de traiter le courrier électronique. Un courriel comportant une pièce jointe intitulée «Business Register 2015-2016» vous a été transmis. Vous avez imprimé la pièce jointe et placé celle-ci dans un signataire transmis au Directeur Général sans analyser le contenu alors qu'il s'agissait d'une arnaque aux annuaires. Ce document signé aurait eu des conséquences financières négatives pour l'Intercommunale.

5) Vous étiez chargée de l'organisation du Conseil d'Administration de l'IBW en nos locaux le 25 novembre 2015. Le matin de l'événement, votre chef de service a constaté que les plantes n'avaient pas été demandées en prêt à la Ville de Charleroi pour décorer la salle. Interpellée par celle-ci, vous avez prétexté que la Ville ne pouvait pas mettre de plantes à notre disposition vu la demande tardive. Madame G. a néanmoins pu obtenir ces plantes en prêt sur simple appel téléphonique. Vous n'avez pas préparé de cadeau d'entreprise et n'avez pas réalisé de reportage photographique de l'événement.

6) En mai 2015, il vous a été demandé de commander les nouvelles cartes de visite des agents de l'Intercommunale. Ce travail a été reporté à plusieurs reprises et seulement réalisé en octobre 2015. Les cartes de visites de la deuxième chargée de communication n'ont pas été commandées.

7) Vous avez suivi avec Madame S. une formation de plusieurs jours à la maison de la presse en août 2015, débutant à 9 heures du matin. Vous vous êtes attardée au départ, de sorte que votre collègue et vous êtes arrivées systématiquement en retard et vous avez en outre prolongé de manière déraisonnable les pauses prévues.

Quant au fait n° 1 :

Considérant que le mail du 29 septembre 2015 de Madame L. à Madame XXXX contient des instructions claires, nettes et précises quant à l'organisation de la cérémonie des vœux de 2016 et la remise des médailles;

Considérant qu'il énonce que «la responsabilité finale de ce travail est confiée à XXXX», qu'il prévoit la rédaction des discours du Directeur général, de la Présidente, de la remise des médailles et des présentations POWERPOINT, qu'il donne des instructions pour le contenu de ces documents et fixe un timing;

Considérant que Madame XXXX a été chargée du même travail pour la cérémonie de 2015, que suite au déroulement de celle-ci, elle a eu un entretien avec le Directeur général le 3 février 2015, confirmé par un courrier du 26 février 2015 dans lequel sont reprises les critiques précises adressées à son travail;

Considérant que c'est par conséquent vainement qu'elle conteste lors de son audition du 27 avril 2016 l'absence d'instructions précises et critique l'organisation et la répartition du travail par son supérieur;

Considérant que l'agent ne peut davantage être suivie quand elle reproche à sa chef de service de ne pas lui avoir adressé de rappel avant le mail du 4 décembre 2015 relatif à la réunion de travail du 7 décembre 2015 (qui sera postposée au 8 décembre 2015), qu'en effet, il n'est pas nécessaire que des rappels soient adressés pour qu'un agent exécute son travail;

Considérant que l'agent ne peut non plus être suivie lorsqu'elle invoque les difficultés qu'elle aurait rencontrées pour la réalisation du travail et notamment l'absence de certaines informations;

Considérant que le dossier disciplinaire ne contient aucun élément démontrant que l'agent aurait depuis le 29 septembre 2015 réclamé des informations ou documents nécessaires à la réalisation de son travail, l'agent ne précise pas à qui et quand elle aurait demandé des documents ou informations;

Considérant que Madame XXXX a produit devant le comité de gestion le mail qu'elle a adressé le 8 décembre 2015 demandant à D. V. et à Fl. D. de vérifier la liste des médailles;

Considérant qu'il résulte des réponses des chefs de services à la demande du Directeur général (pièces complémentaires 4.1 à 4.8) que ce n'est qu'en décembre 2015 que Madame XXXX a récolté les anecdotes sur ses collègues;

Considérant que dans son mail du 15 décembre 2015, Madame XXXX écrit «Ce n'était pas une mince affaire, notamment pour le recueil des anecdotes, mais bon tout y est et l'échéance est respectée»;

Considérant qu'il est ainsi établi que Madame XXXX n'a pas travaillé de manière concrète sur les projets qui lui étaient demandés avant décembre 2015;

Considérant qu'il résulte du rapport du 19 janvier 2016 de Madame L., de son audition du 25 février 2016 et de l'audition du témoin S. du 25 février 2016 que le fait n° 1 est établi;

Considérant que l'agent n'a pas respecté le délai raisonnable de plus de deux mois qui lui avait été imparti pour réaliser le travail attendu pour le 2 décembre 2015;

Considérant que lors de la réunion du 8 décembre 2015, l'agent n'a pas déposé un projet abouti;

Considérant que le document présenté le 15 décembre 2015, figurant au dossier disciplinaire (pièces 3.8, 3.9 et 3.10), est indigne d'un chargé de communication tant sur le plan de la forme que du contenu et est manifestement bâclé;

Considérant que les images choisies pour la présentation Powerpoint qui devait accompagner le discours du Directeur général n'étaient pas en lien avec le discours et ne mettaient pas l'entreprise en valeur, que les illustrations étaient pixélisées et que certaines illustrations présentaient des actions menées en 2014 et non en 2015 (rapport de Madame L., pages 3 et 4, pièce 3.1, reprenant des extraits des pièces 3.8 et 3.10);

Considérant que les cinq erreurs relevées par le Directeur général lors de l'audition du 4 février 2016 ne figurent ni dans le rapport d'activité, ni dans le plan stratégique, contrairement à ce qu'a soutenu l'agent;

Considérant que l'agent n'est pas crédible lorsqu'elle affirme devant le comité de gestion qu'il s'agissait d'une «pièce à casser»; que compte tenu du retard mis à exécuter un ordre reçu le 29 septembre 2015, les délais étaient manifestement devenus trop courts pour se contenter d'une ébauche;

Considérant d'ailleurs que Madame XXXX ne présente pas, dans son mail du 15 décembre 2015, son travail comme une «pièce à casser»;

Considérant que lors de son audition du 27 avril 2016, Madame XXXX a dénoncé le fait que personne n'était revenu vers elle, après sa communication du 15 décembre 2015, pour critiquer son travail ou pour lui demander de le corriger, conteste le fait que Madame L. et le Directeur général aient interrompu leurs vacances pour réécrire les discours et revoir le PowerPoint et critique la qualité du travail final réalisé par Madame L.;

Considérant qu'ayant jugé le travail de Madame XXXX bâclé et indigne d'un chargé de communication, Madame L. a pris ses responsabilités de chef de services

en recommençant le travail et en récrivant le discours du Directeur général, ce qui se justifie compte tenu de la proximité de l'événement et des fêtes de fin d'année;
Considérant qu'elle a accompli ce travail non pas avec le Directeur général mais avec Madame S.;

Considérant que Madame XXXX était informée par le mail du 29 septembre 2015, que Madame L. était en congé les deux semaines de vacances de Noël;

Considérant que le travail accompli par Madame S. et par Madame L., entre le 15 décembre 2015 et la cérémonie du 4 janvier 2016 (pièce 3.11 et 3.12) présente un caractère nettement plus professionnel, dans son contenu et sa forme que le travail accompli par Madame XXXX, en principe du 29 septembre 2015 au 15 décembre 2015;

Considérant que c'est vainement qu'elle critique de manière marginale le travail réalisé pour la présentation des médaillés, la pièce 3.13 portant la mention apportée par Madame L. «texte adapté à l'oral en fonction des circonstances, servent uniquement de base-pas eu le temps matériel de réécrire les textes entièrement»;

Considérant que le fait constitue une faute disciplinaire en ce que l'agent ne s'est manifestement pas conformé aux instructions contenues dans le mail du 29 septembre 2015 de son supérieur;

Considérant que le fait est grave, en ce qu'il a perturbé le fonctionnement du service à la veille des fêtes de fin d'année et mis en péril le bon déroulement d'un événement important pour l'Intercommunale et l'ensemble de son personnel;

Quant au fait n° 2 :

Considérant qu'il résulte des auditions de Madame L. et de Madame S. que Madame XXXX n'a pas donné à la première d'instructions contraires à ce qui avait été convenu, mais qu'elle ne lui a pas fait part de la modification décidée au cours de la réunion avec Madame S. et Madame L..

Considérant que le fait ne peut être tenu pour établi.

Quant au fait n° 3 :

Considérant qu'il résulte des déclarations concordantes des témoins G. et S. devant le comité de gestion que Madame XXXX était bien chargée de l'organisation de la visite de la délégation serbe;

Considérant qu'il résulte du rapport du 19 janvier 2016 de Madame L. et des déclarations concordantes des témoins G., S. et L. que le fait est partiellement établi.

Considérant qu'il n'est pas établi que Madame XXXX n'a pas complété le questionnaire d'évaluation demandé par la Commission Européenne;

Considérant que Madame XXXX a dressé elle-même le PV de la réunion du 3 décembre 2015 avec le Directeur général, consacrée à cette visite, qu'elle a adressé par mail du même jour (pièce 3 f produite par Madame XXXX devant le comité de gestion) de sorte qu'elle était bien informée du déroulement de cette visite, des dispositions à prendre et des besoins et ressources nécessaires;

Considérant que c'est par conséquent vainement qu'elle tente lors de son audition du 27 avril 2016 de faire porter la responsabilité des dysfonctionnements constatés à d'autres agents et services de l'Intercommunale;

Considérant que Madame XXXX n'a pas pu remettre la «fiche» ou le document en tenant lieu dont elle avait pourtant fait état lors de son audition du 4 février 2016;

Considérant que les considérations émises lors de l'audition du 27 avril 2016 sur la nature de cette fiche sont dépourvues de pertinence;

Considérant que ce document qui n'est pas produit a été présenté successivement comme une fiche d'organisation lors de l'audition devant le comité de gestion, comme le programme de la journée lors de l'audition de Madame L. devant le comité de gestion et le 27 avril 2016 comme un document personnel ...;

Quant au fait n° 4 :

Considérant que Madame XXXX a reconnu lors de son audition du 4 février 2016 qu'elle avait bien imprimé et rempli le document mais allègue qu'elle l'aurait remis à sa collègue, Madame G. qui l'aurait placé dans le signataire, ce que cette dernière dément.

Considérant même en retenant la seule la version de Madame XXXX, il reste établi qu'elle a imprimé et rempli le document et l'a remis à une collègue pour qu'il soit placé dans le signataire du Directeur général.

Considérant qu'ainsi limité, le fait est établi.

Considérant que le fait que le mail ait été transmis par Madame L. en lui demandant de faire le suivi n'implique pas que Madame XXXX devait remplir le formulaire d'abonnement et, à tout le moins, le remettre à une collègue.

Considérant que les considérations émises lors de l'audition du 27 avril 2016 sont par conséquent dépourvues de pertinence;

Quant au fait n° 5 :

Considérant qu'il échet de rectifier l'erreur de date dans le libellé du fait, le conseil d'administration s'étant tenu le 18 novembre 2015 et pas le 25;

Considérant que lors de son audition du 27 avril 2016, l'agent a fait valoir que compte tenu du délai normalement nécessaire pour obtenir les plantes, soit 2 mois, elle avait pu jugé inutile d'en formuler la demande puisqu'elle aurait été considérée comme tardive;

Considérant que le mail du 19 novembre 2015 du Directeur général laisse subsister un doute quant à l'obligation de prévoir un cadeau pour les participants;

Considérant que le fait n'est pas tenu pour établi.

Quant au fait n° 6 :

Considérant qu'un doute subsiste et que le fait ne peut être tenu pour établi.

Quant au fait n° 7 :

Considérant qu'il résulte de l'audition de Madame S. et des feuilles de pointage de Madame XXXX que le fait est établi.

Considérant que l'allégation selon laquelle les formations ne débutaient qu'à 9h30 n'est confirmée par aucune pièce du dossier, est contraire au programme de la formation (pièce 4.15) et que si tel avait été réellement le cas, on comprend mal pourquoi Madame S. et Madame XXXX se seraient disputées sur la question du respect de l'horaire, ce que révèle le témoignage de Madame S.;

Considérant que cette version des faits présentée pour la première fois lors de l'audition du 27 avril 2016 est contredite par les déclarations de Madame XXXX lors de l'audition du témoin S. puisqu'elle a déclaré : «Avant 9h00, nous étions à la maison de la presse, avant 9h00»;

Quant à la sanction :

Considérant qu'après audition de l'agent et examen du dossier, les faits 1, 3 tel que limité, 4 tel que limité à la version de Madame XXXX devant le Comité de gestion), et 7 sont demeurés établis et sont constitutifs de manquements disciplinaires.

Considérant quant au fait n° 1 que compte tenu du déroulement de la séance des vœux et remise des médailles de 2015, Madame XXXX devait être particulièrement attentive à l'organisation de l'événement en 2016.

Considérant qu'au contraire, l'agent a agi avec la plus grande désinvolture, sans respecter les instructions de Madame L. quant aux délais notamment.

Considérant que ce comportement démontre le mépris de l'agent pour les instructions qui lui sont données et pour son travail.

Considérant que sans le travail de ses collègues et supérieurs hiérarchiques, durant leurs vacances, l'organisation de cet événement important aurait été compromise et l'image de marque de l'Intercommunale aurait été atteinte, compte tenu notamment des erreurs contenues dans les projets de discours.

Considérant que le fait n° 3 a gravement porté atteinte à l'image de l'Intercommunale à l'occasion d'un événement officiel international.

Considérant quant au fait n° 7, que l'agent a donné une image peu reluisante de l'Intercommunale aux formateurs et aux autres participants à la formation.

Considérant que ces faits sont par conséquent graves spécialement dans le chef d'un agent chargé de la communication de l'intercommunale;

Considérant à cet égard que Madame XXXX a fait acte de candidature à cet emploi et que c'est vainement qu'elle fait valoir qu'elle n'est pas titulaire d'un diplôme universitaire, qu'elle n'a pas suivi une formation de journaliste;
Considérant qu'elle n'a d'ailleurs pas fait valoir qu'elle était intellectuellement incapable d'exécuter les ordres donnés, de réaliser les missions confiées par son supérieur hiérarchique;
Considérant qu'il faut relever qu'à aucun moment l'agent n'a pris conscience de la gravité des faits et de leurs conséquences pour l'Intercommunale, notamment en ce qui concerne la délégation serbe et qu'elle n'a pas assumé la responsabilité de ses actes, tentant vainement de rejeter celle-ci sur ses collègues de travail, son supérieur hiérarchique ou d'autres services de l'Intercommunale tant devant le comité de gestion que devant le conseil d'administration;
Considérant que l'agent a déjà subi deux sanctions disciplinaires, soit une retenue sur traitement équivalente à un jour de rémunération le 30 janvier 2014 et une retenue sur traitement équivalente à trois jours de rémunération le 13 mars 2014.
Considérant que son comportement ruine définitivement la confiance qui doit exister entre l'Intercommunale et ses agents.
Considérant qu'il échet de faire choix d'une sanction qui rompt définitivement le lien entre l'agent et l'intercommunale tout en préservant les droits sociaux acquis par ce dernier dans le secteur public.
Considérant que la perte d'un emploi public a certes des conséquences graves pour l'agent qui bénéficie toutefois des dispositions de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses mais que la sanction de la démission d'office, qui n'est pas la plus grave, est adéquate et proportionnelle.
Considérant que la sanction sortira ses effets à la date du 14 mars 2016 reprise sur le certificat C4 remis à l'agent.
[...]"

Cette décision, notifiée à la requérante et à ses conseils le 12 mai 2016, constitue l'acte attaqué;

Considérant que la requérante prend un premier moyen 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, du principe du raisonnable, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir"; qu'elle estime que la partie adverse n'a pas pris en considération plusieurs arguments de défense déterminants qu'elle ou ses conseils ont développés lors de ses différentes auditions; qu'elle fait valoir, quant au premier grief (fait n° 1), que le délai du 2 décembre "dont la partie adverse fait [...] grand cas" n'était pas de rigueur; qu'elle souligne que F. L., qui connaissait certaines raisons du retard, notamment la communication tardive -le 8 décembre 2015- de la deuxième évaluation du rapport de l'ICDI nécessaire à la requérante pour écrire les discours, n'a fait aucune remarque à ce propos dans son courriel du 4 décembre 2015 et ne s'est, à aucun moment, offusquée de ce que le travail n'avait pas été remis le 2 décembre 2015, ce qui, selon la requérante, "confirme que la date d'échéance avait bien été reportée de commun accord"; qu'elle ajoute que, contrairement à ce qu'indique l'acte attaqué, elle ne devait pas produire un "projet abouti" pour le 8 décembre 2015 puisque, dans son courriel du 4 décembre précité, F. L. émet seulement le souhait de passer en revue "l'état d'avancement" du travail à l'occasion de la réunion du 8 décembre 2015; qu'à propos

de la qualité du travail litigieux, elle relève qu'aucune critique ne lui a été adressée à sa remise, qu'il ne lui a pas été demandé de retravailler son texte après le 15 décembre et qu'il a fallu au moins deux personnes pour le remanier, ce qui "démontre qu'il n'était pas aussi aisé de le réaliser que la partie adverse le sous-entend et que même en étant remanié, la Présidente a déploré que certaines parties de celui-ci avaient été mal perçues"; qu'elle conteste l'affirmation selon laquelle les discours litigieux manquaient d'intérêt ou étaient trop courts dès lors qu'elle estime avoir respecté les consignes qui lui étaient imposées, à savoir seulement se baser "sur les événements phares de l'entreprise", alors qu'elle n'avait reçu aucune instruction quant à la longueur des discours à rédiger; qu'elle précise que ces discours ont été modifiés en y ajoutant des éléments d'actualité "sans que cette possibilité [lui] ait été précisée initialement"; qu'à propos du deuxième grief (fait n° 3), elle fait valoir que sa mission était de participer à l'organisation de la visite de la délégation serbe le 8 décembre 2015 mais pas d'en assurer la coordination globale, celle-ci relevant de la responsabilité du chef de service, F. L.; qu'elle estime que les différents courriels échangés entre les personnes organisant la réception de la délégation serbe démontrent qu'elle n'était nullement à la tête de l'organisation de cet événement; qu'elle relève que l'acte attaqué ne précise pas en quoi le rapport du 25 novembre 2015 qu'elle a déposé, et qui atteste d'un problème global au niveau de l'accueil, ne peut pas être pris en considération dans l'appréciation des problèmes connus à l'occasion de la réception de la délégation serbe; qu'elle ajoute qu'il existe un poste "technicien d'intendance" dont la mission consiste précisément à assurer la logistique des salles et conclut qu' "il est assez interpellant que la partie adverse considère [qu'elle] est responsable de tous les problèmes existants en son sein alors même qu'ils ne relèvent pas de sa compétence ou de sa responsabilité"; qu'elle s'étonne encore que son absence à la réunion avec la délégation serbe lui est reprochée alors que cette réunion s'est faite à l'aide d'un animateur et qu'elle-même était en réunion avec sa chef de service le jour même; qu'elle fait grief à l'acte attaqué d'affirmer, de manière péremptoire et non corroborée, que le fait n° 3 "a gravement porté atteinte à l'image de l'intercommunale à l'occasion d'un événement international" mais sans apporter le moindre élément de preuve à cet égard; qu'en ce qui concerne le troisième grief (fait n° 4), elle estime que les instructions qui lui avaient été données par sa supérieure hiérarchique "de faire le suivi" n'exigeaient pas qu'elle se livre à une analyse quelconque du document transmis mais uniquement d'"accuser réception du courriel, remplir la pièce attachée et la transmettre pour signature"; que, selon elle, il ne lui était nullement demandé d'analyser le document transmis de sorte qu'il ne peut lui être reproché "de ne pas avoir flairé l'arnaque en remplissant le questionnaire alors qu'il s'agit justement de documents frauduleux, relativement bien établis, qui ont précisément pour but de berner leurs destinataires"; qu'elle ajoute qu'elle a formellement démenti, lors de son audition devant le conseil d'administration, avoir remis ce document à une collègue pour le placer dans le signataire et que cette affirmation est corroborée par les deux

secrétaires disposant du signataire qui, lors de leur audition, ont signalé n'avoir jamais reçu ce document de sa part; qu'elle en conclut que l'acte attaqué ne répond pas à ses arguments; qu'elle ajoute qu'il ne peut lui être reproché d'avoir exécuté les instructions de son chef de service, à savoir ouvrir le document transmis et le compléter; qu'à propos du quatrième grief (fait n° 7), elle constate que la partie adverse ne fait aucune allusion à l'attestation de la Maison de la presse qui démontre qu'elle a participé avec assiduité à la formation qu'elle organisait alors que si les faits qui lui sont reprochés étaient établis (retards systématiques et pauses prolongées lors de cette formation), ladite Maison de la presse en aurait informé la partie adverse et n'aurait en tout cas pas délivré une telle attestation; qu'elle estime que c'est donc "de manière erronée que la partie adverse motive sa sanction en expliquant [...] «que l'agent a donné une image peu reluisante de l'intercommunale aux formateurs et aux autres participants à la formation»";

Considérant que la requérante n'indique ni le contenu des "principes de bonne administration" ni dans quelle mesure la partie adverse aurait méconnu de tels principes; que le moyen est irrecevable en ce qu'il invoque la violation desdits principes; que la loi du 29 juillet 1991, précitée, exige que soient indiquées dans l'instrumentum de l'acte à portée individuelle les considérations de droit et de fait qui ont déterminé son adoption; que si cette obligation n'implique pas la réfutation détaillée de tous les arguments avancés par l'intéressé au cours de la procédure, l'autorité doit toutefois répondre, fût-ce de manière implicite, aux arguments essentiels qui sont invoqués et doit clairement indiquer pourquoi la peine retenue est en adéquation avec les faits reprochés et les circonstances propres à la cause; que le principe général de droit relatif à la motivation interne des actes administratifs impose que tout acte administratif repose sur des motifs exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue par l'acte administratif, et légalement admissibles; que l'erreur manifeste d'appréciation est celle que n'aurait pas commise toute autre autorité placée dans les mêmes circonstances;

Considérant qu'en l'espèce, la partie adverse a retenu quatre des sept griefs fondant la procédure disciplinaire pour adopter l'acte attaqué; que le premier grief (fait n° 1) reproche à la requérante d'avoir remis, pour la préparation de deux discours dont elle avait été chargée, un "travail bâclé présentant des erreurs manifestes d'appréciation et d'une qualité médiocre", dont un texte trop court qui comportait des "informations erronées" et "manquait d'intérêt pour les auditeurs", un autre texte "rédigé pour la mise à l'honneur des médaillés" mais qui "ne constituait pas une mise à l'honneur des agents et faisait référence à des aspects négatifs ou relevant de leur vie privée" et dont "certaines informations étaient fausses", des images choisies pour une présentation Powerpoint qui "n'étaient pas en lien avec le discours et ne mettaient pas l'entreprise en valeur", qui, pour certaines, "présentaient des actions menées en 2014

et non en 2015", et qui s'avéraient inappropriées et différentes de celles choisies par un agent, au point que "le travail a dû être entièrement réécrit dans l'urgence afin que la cérémonie des vœux 2016 puisse avoir lieu"; qu'il ressort du dossier administratif que des instructions claires ont été adressées à la requérante, le 29 septembre 2015, selon lesquelles "la présentation powerpoint destinées aux vœux du personnel [doit être] finalisée et validée [...] le 15 décembre 2015" et les discours [...] doivent faire l'objet d'un projet de texte "s'inspirant [du] journal d'entreprise et des événements phare" rédigé pour le 2 décembre 2015; qu'il a été expressément indiqué que la requérante, à qui "[l]a responsabilité finale de ce travail est confiée" doit, à son retour de congé, organiser une réunion de briefing pour "s'accorder sur les attentes" et "recueillir en amont auprès de chefs de service des anecdotes et un petit mot pour chaque agent" pour la liste des médaillés qui est attachée en pièce jointe; qu'au début de ce courriel, le chef de service de la requérante souligne qu'il convient "d'anticiper la situation vécue l'an dernier [...] de vivre sereinement la période de fin d'année, ce qui n'a pas été le cas l'an dernier"; que le courriel du 4 décembre 2015, à la suite duquel est reproduit le mail précité du 29 septembre 2015, "rappelle l'échéance VŒUX pour les textes des discours et le powerpoint dont la responsabilité est confiée à [la requérante]" et "précise à nouveau les attentes [...] pour éviter les difficultés rencontrées l'an dernier [...]"; que, dans ce courriel, le chef de service indique clairement qu'il "attend un travail finalisé [...]", prie les intervenants de "ne pas venir les mains vides" à la réunion du 7 décembre et ajoute que le directeur général "doit pouvoir disposer du travail finalisé le 15 décembre afin de pouvoir y apporter ses corrections sereinement"; qu'il ressort encore du dossier administratif que :

- la requérante n'a organisé aucune réunion à son retour de congé pour "s'accorder sur les attentes", comme cela le lui avait été expressément demandé; qu'elle n'a par ailleurs, à aucun moment, cherché à obtenir des précisions quant aux attentes de sa supérieure hiérarchique alors qu'elle était clairement chargée d'une mission précise et circonscrite à accomplir, dans un délai déterminé, identique à celle qui lui avait été confiée l'année précédente;
- ce n'est qu'après avoir reçu le courriel de rappel du 4 décembre 2015 que la requérante a cherché à obtenir les documents nécessaires à la rédaction des discours du directeur général et de la présidente; elle n'a, avant cette date, réclamé aucune information permettant la bonne réalisation de son travail selon les instructions reçues, alors que ces documents sont publics et disponibles facilement;
- à la réunion du 8 décembre 2015, la requérante n'a produit qu'une liste corrigée des médaillés mais n'a présenté aucun texte ou Powerpoint;
- ce n'est qu'après la réunion du 8 décembre 2015 que la requérante a pris contact avec les différents chefs de service pour obtenir des anecdotes sur les agents médaillés;

qu'en ce qui concerne la qualité du travail remis le 15 décembre 2015, la requérante reconnaît elle-même, lors de son audition du 4 février 2016, qu'il s'agit d'une "«version 1», ce qui veut dire à améliorer" ou d'un "premier jet" qui devait nécessairement être retravaillé; que, dans sa requête, elle ne conteste plus que ses projets de discours contenaient de grossières erreurs, que le texte rédigé pour la mise à l'honneur des médaillés faisait référence à des aspects négatifs, relevait de leur vie privée ou comportait des informations fausses et que les photos de son Powerpoint étaient non appropriées ou de mauvaise qualité; que la partie adverse a, dès lors, pu considérer, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, que la requérante ne s'était pas conformée aux instructions contenues dans le courriel du 29 septembre 2015, rappelé dans celui du 4 décembre 2015; qu'il ressort de l'exposé de l'acte attaqué repris ci-dessus que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, celui-ci répond de manière adéquate à son argumentation quant au non-respect du délai imparti pour la réalisation de sa mission, à la qualité des instructions reçues, aux difficultés qu'elle allègue avoir rencontrées -notamment l'absence de communication de certaines informations- ainsi qu'au choix fait par sa supérieure de recommencer, dans l'urgence, elle-même le travail plutôt que de le faire corriger par la requérante;

qu'en ce qui concerne le deuxième grief (fait n° 3), l'acte attaqué déplore qu'alors que la requérante avait pour "mission de coordonner la visite de la délégation serbe du 8 décembre 2015 en étant l'interlocuteur de la chargée de mission qui organisait l'événement pour la Commission européenne", son chef de service a constaté, le jour même, vingt minutes avant l'arrivée prévue de ladite délégation, que "les abords de la salle de réunion étaient encombrés et que la salle n'avait pas été préparée conformément à ce qui avait été convenu", que "la technicienne de surface était livrée à elle-même, sans instruction particulière de [sa] part", de sorte que "la salle a dû être préparée dans l'urgence"; qu'il reproche encore à la requérante de ne pas avoir assisté à la réunion et de n'avoir réalisé aucun reportage photographique de l'événement; que, comme le relève l'acte attaqué, il résulte du dossier administratif que trois des témoins entendus déclarent, de manière concordante, que la requérante était l'agent chargé de l'organisation de l'accueil de la délégation serbe; que cette affirmation est corroborée par un courriel du 3 décembre 2015, envoyé en début de matinée, par lequel la chef de service lui demande d' "organiser au mieux" la visite et par un autre courriel du même jour par lequel le chef de service lui demande de dresser une "synthèse des besoins" relativement à cette visite, mais également par un courriel de la requérante du même jour ayant pour objet "Délégation serbe à l'ICDI le 8 décembre 2015. Organisation de la matinée pour une quinzaine de participants" et pour contenu le programme de la visite et une synthèse des besoins et ressources nécessaires; que, lors de son audition du 4 février 2016, la requérante a, par ailleurs, déclaré avoir établi une fiche pour l'organisation de cet événement (répartition de tâches et réalisations à effectuer) avant de se rétracter par la suite; qu'en ce qui concerne la préparation de la salle de réunion,

le courriel du 3 décembre 2015, précité, charge expressément la requérante de prendre les mesures pour que la salle soit prête, alors que le dossier administratif confirme le constat dressé par l'acte attaqué selon lequel, le jour de la réception, la requérante se trouvait à 8h20 assise dans son bureau tandis que la salle de réunion devant accueillir la délégation serbe à 8h45 n'était pas préparée conformément à ce qui avait été prévu, la technicienne de surface étant livrée à elle-même et laissée sans instruction particulière; qu'alors qu'elle avait affirmé devant le comité de gestion, le 4 février 2016, qu'elle n'avait pas assisté à la réunion parce qu'on ne le lui avait pas demandé et qu'elle avait du travail à son bureau, la requérante a déclaré, pour la première fois lors de sa dernière audition du 27 avril 2016 devant le conseil d'administration, qu'elle ne pouvait pas être présente lors de la réunion, ni prendre de photos, car elle était à ce moment en réunion avec sa supérieure hiérarchique; qu'il ressort cependant du dossier administratif que la réunion avec la délégation serbe s'est tenue le 8 décembre entre 9h00 et 10h30 tandis que la réunion pour la préparation des vœux devait débuter à 10h, ce qui laissait raisonnablement le temps à la requérante, incontestablement en charge de l'événement en cause comme cela ressort de ce qui précède, de s'assurer que tout était en ordre et de prendre l'initiative de quelques photos; qu'il s'ensuit que la partie adverse a pu considérer que le fait n° 3 était partiellement établi dans la mesure où la requérante ne s'est pas assurée que la salle était prête pour l'accueil de la délégation serbe et qu'elle n'a pas assisté à la réunion ni réalisé de reportage photographique alors qu'elle était en charge de l'organisation de cet événement; qu'en indiquant que "c'est vainement qu[e] [la requérante] tente lors de son audition du 27 avril 2016 de faire porter la responsabilité des dysfonctionnements constatés à d'autres agents et services de l'intercommunale", l'acte attaqué répond adéquatement aux contestations de la requérante relatives à son rôle et à ses responsabilités et à l'argument qu'elle entend tirer du rapport du service prévention et communication du 25 novembre 2015 puisqu'il ressort de l'exposé qui précède qu'elle était informée des dispositions à prendre, notamment pour assurer que la salle soit prête; qu'enfin, la partie adverse a raisonnablement pu considérer que "le fait n° 3 a gravement porté atteinte à l'image de l'Intercommunale à l'occasion d'un événement officiel international" dès lors qu'il ressort du dossier administratif que le manque de préparation de cette réunion a eu pour conséquence que le drapeau serbe a été fixé à la dernière minute, qu'il s'est décollé trois fois au point qu'à un moment donné, le Secrétaire d'État serbe s'est levé pour l'arracher et le déposer sur une chaise;

que le troisième grief (fait n° 4) reproche à la requérante, chargée de traiter le courrier électronique durant le congé de son chef de service le 9 décembre 2015, d'avoir imprimé la pièce "Business Register 2015-2016" jointe à un courriel et placé celle-ci dans un signataire transmis au directeur général sans en analyser le contenu alors qu'il s'agissait d'une arnaque aux annuaires et que ce document signé aurait eu des conséquences financières négatives pour la partie adverse; que, contrairement à ce

qu'elle affirme dans sa requête, la requérante a bien déclaré, lors de son audition du 4 février 2016, avoir imprimé le formulaire d'abonnement, l'avoir rempli et donné "à qui de droit", "c'est-à-dire à [s]a collègue qui est chargée de mettre tout document à la signature" du directeur général; que le formulaire rempli par la requérante s'est bien retrouvé dans le signataire du directeur général et qu'il importe peu à cet égard, comme le relève l'acte attaqué, que les secrétaires auditionnées aient démenti avoir placé elles-mêmes ce courrier dans le signataire; que la partie adverse a valablement pu considérer que le fait n° 4 "ainsi limité" était établi et que la demande adressée par le chef de service à la requérante d'assurer, pendant ses congés, le "suivi" pour un courrier n'impliquait pas nécessairement d'imprimer le formulaire contenu dans ce courrier, de le remplir et de le transmettre pour signature au directeur général;

que le quatrième et dernier grief retenu concerne le fait n° 7 et reproche à la requérante d'avoir suivi, avec R. S., une formation de plusieurs jours à la maison de la presse en août 2015 débutant à 9 heures du matin, mais d'être arrivée systématiquement en retard et d'avoir en outre prolongé de manière déraisonnable les pauses prévues; que, comme le relève l'acte attaqué, le dossier administratif atteste qu'il ressort clairement des feuilles de pointage que, pour quatre des cinq jours de formation, la requérante n'a pas pu arriver à 9h00 à la Maison de la presse puisqu'elle a quitté les locaux de la partie adverse respectivement à 9h07, 9h09, 9h00 et 9h10; qu'à l'appui de sa requête, elle ne conteste plus les déclarations de R. S. et la dispute qu'elle a eue avec elle quant au respect de l'horaire contrairement à l'argumentation qu'elle a défendue dans le cadre de la procédure disciplinaire; que, compte tenu de ces éléments, la partie adverse a pu considérer que le fait n° 7 était établi, nonobstant l'attestation de fréquentation produite par la requérante dès lors que celle-ci concerne la fréquentation de la formation, et non la ponctualité pour y assister, et que l'affirmation selon laquelle la Maison de la presse aurait nécessairement informé la partie adverse en cas de retards systématiques ne résiste pas aux pièces du dossier;

Considérant qu'il résulte de l'ensemble des constatations qui précèdent que l'acte attaqué repose sur des éléments exacts, pertinents et légalement admissibles, formellement et adéquatement exposés et que cette motivation n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation; que le premier moyen n'est, *prima facie*, pas sérieux;

Considérant qu'à l'appui d'un deuxième moyen, la requérante invoque "la violation des articles 167 et 168 du statut du personnel de l'ICDI, du principe de proportionnalité, des principes de bonne administration, du principe du raisonnable, de l'erreur manifeste d'appréciation, du détournement de procédure et de l'excès de pouvoir"; que, dans une première branche, elle soutient que la partie adverse a mis en œuvre une procédure disciplinaire pour sanctionner des insuffisances qui relèvent en

réalité de l'évaluation de ses aptitudes professionnelles et dénonce un détournement de procédure; qu'elle souligne que, depuis son évaluation favorable de 2011, elle n'a plus jamais été évaluée, ce qui démontre qu'elle donnait entière satisfaction; qu'elle estime qu'il n'est pas admissible, en l'absence de toute évaluation négative, que la partie adverse lui inflige la démission d'office pour "des griefs intégralement relatifs à la manière dont le travail est accompli et en l'absence de toute évaluation négative"; qu'elle invoque dès lors un détournement de procédure en ce sens que la partie adverse a utilisé une procédure dans un autre but que celui en vue duquel elle a été instituée; que, dans une seconde branche, elle fait valoir que la sanction de la démission d'office est manifestement disproportionnée par rapport aux faits reprochés, alors qu'il était possible de recourir à des mesures intermédiaires, et estime qu'"il ne fait aucun doute qu'aucune autre autorité raisonnable n'aurait, dans les mêmes circonstances, infligé une sanction aussi grave"; qu'elle souligne que les deux sanctions disciplinaires de retenues sur traitement qui lui ont été infligées en 2014 ne peuvent fonder l'acte attaqué dès lors qu'elles étaient totalement étrangères à la bonne exécution de ses missions mais étaient justifiées par le non-respect des procédures concernant les absences de sorte que "force est de constater que depuis son engagement au sein de la partie adverse en 2001, [elle] n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction concernant une mauvaise exécution des tâches confiées par ses supérieurs hiérarchiques"; qu'elle rappelle qu'elle a fait l'objet d'une évaluation positive en 2011 et s'étonne que la partie adverse n'ait pas eu égard à la dizaine d'années au cours desquelles son travail n'a jamais été remis en question; que, selon elle, l'affirmation selon laquelle la confiance est définitivement "ruinée" en raison de son comportement est contredite par les quinze années de carrière réalisées au sein des services de la partie adverse, d'autant qu'aucun des quatre griefs finalement mis à sa charge n'est de nature à rendre impossible toute collaboration; qu'elle s'étonne, enfin, que le choix de la sanction disciplinaire de la démission d'office soit resté le même entre la convocation à la première audition du 4 février 2016 et l'acte attaqué, alors que la partie adverse a écarté trois griefs sur les sept qui lui étaient reprochés et qu'elle ne fonde ce choix que sur trois des quatre griefs retenus;

Considérant, quant à la première branche, que l'acte attaqué indique explicitement que les faits reprochés à la requérante ne portent pas sur son aptitude à exercer les tâches qui lui sont confiées mais sur une série de comportements qualifiés de fautifs sur le plan disciplinaire; qu'il précise ainsi que "la procédure ne correspond pas à une évaluation déguisée [...] mais vise bien au contraire à sanctionner" ce comportement fautif; que la volonté de punir qui a animé la partie adverse en l'adoptant ne fait dès lors aucun doute; qu'aucune des dispositions visées au moyen ne la contraint, lorsque des faits qu'elle estime clairement fautifs coïncideraient, à l'estime de l'agent, avec des comportements relevant davantage de l'évaluation de ses compétences, à privilégier le lancement d'une procédure d'évaluation à la place d'une

procédure disciplinaire; que le choix d'intenter une telle procédure relève de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire qui ne peut être sanctionné qu'en cas d'erreur manifeste d'appréciation; qu'une telle erreur n'est nullement établie en l'espèce dès lors qu'en conformité avec les pièces du dossier administratif, l'acte attaqué fait état, en ce qui concerne le premier grief disciplinaire (fait n° 1) d'un travail "manifestement bâclé" de la requérante qui "a agi avec la plus grande désinvolture, sans respecter les instructions de Madame L. quant aux délais notamment", ce qui "démontre le mépris de l'agent pour les instructions qui lui son[t] données et pour son travail"; que les trois autres griefs relatifs aux faits n°s 3, 4 et 7 dénoncent également un manque de conscience professionnelle et des négligences commises par la requérante dans l'exercice de ses fonctions ainsi que le non-respect d'instructions qui lui ont été données, comme cela ressort de l'examen du premier moyen; que l'acte attaqué considère encore que les faits n°s 3 et 7 ont gravement porté atteinte à l'image de la partie adverse ou ont donné une image peu reluisante de celle-ci, alors qu'il incombe à tout agent de donner de l'administration qu'il sert une image positive; que ces négligences et erreurs ont pu conduire ladite partie adverse à considérer que la requérante faisait preuve, dans l'exercice de ses fonctions, d'une désinvolture non compatible avec la rigueur et la conscience professionnelle que celle-ci requiert et, partant, qualifier les faits, qui constituent des manquements aux devoirs de l'agent, de fautes disciplinaires; que, quant à la seconde branche, pour que le Conseil d'État puisse sanctionner un défaut de proportionnalité en matière disciplinaire, il faut que ce défaut soit manifeste, c'est-à-dire tel qu'aucune autorité raisonnable n'aurait, dans les mêmes circonstances, infligé une sanction aussi grave; qu'en l'espèce, l'acte attaqué qualifie le fait n° 1 de grave, "en ce qu'il a perturbé le fonctionnement du service à la veille des fêtes de fin d'année et mis en péril le bon déroulement d'un événement important pour l'intercommunale et l'ensemble de son personnel"; qu'il ressort du dossier administratif que la requérante avait déjà été avertie par le directeur général et son chef de service l'année précédente à l'occasion de la préparation du même événement; qu'en ce qui concerne les faits n°s 3 et 7, il indique qu'ils ont respectivement porté gravement atteinte à l'image de l'intercommunale à l'occasion d'un événement officiel international et donné une image peu reluisante de celle-ci aux formateurs et autres participants à la formation et que ces faits sont graves, "spécialement dans le chef d'un agent chargé de la communication de l'intercommunale"; qu'il relève ensuite que la requérante "a déjà subi deux sanctions disciplinaires" de retenues sur traitement les 30 janvier et 13 mars 2014 et que "son comportement ruine définitivement la confiance qui doit exister entre l'intercommunale et ses agents" et conclut qu' "il échet de faire le choix d'une sanction qui rompt définitivement le lien entre l'agent et l'intercommunale tout en préservant les droits sociaux acquis par ce dernier dans le secteur public"; que, même si la sanction de la démission d'office s'avère sévère, il n'est pas établi que toute autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pris cette même sanction; que,

contrairement à ce qu'affirme la requérante, les deux peines disciplinaires qui lui ont été infligées les 30 janvier et 13 mars 2014 sanctionnaient déjà des faits d'insubordination, à savoir ne pas avoir averti de son absence par téléphone et ne pas s'être présentée au contrôle médical, sans justifier de circonstances atténuantes ou donner la moindre explication, et ce en contravention avec les règles applicables en cas d'incapacité de travail; qu'en tout état de cause, l'autorité peut régulièrement tenir compte, pour l'appréciation de la sanction qu'elle entend infliger, de l'existence de sanctions disciplinaires antérieures mêmes si elles ne concernent pas des faits de même portée que ceux qu'elle entend sanctionner; que, contrairement encore à ce que soutient la requérante, la première convocation du 22 janvier 2016, mentionne seulement qu' "une sanction disciplinaire est envisagée", mais ne spécifie rien quant à la gravité de la peine qui pourrait être prononcée; qu'en ce qui concerne la décision du comité de gestion d'infliger, en première instance, la sanction de la démission d'office, elle ne se fonde, comme l'acte attaqué, que sur une partie des sept griefs reprochés à la requérante dans la lettre de convocation du 22 janvier 2016; qu'en tout état de cause, comme le relève l'acte attaqué, "selon le prescrit [de l'article 5.2 de la section 5 du chapitre VIII du statut administratif], sur recours de l'agent, la décision du conseil d'administration se substitue à celle du comité de gestion qui disparaît de l'ordonnancement juridique et [...] le conseil d'administration est en droit de modifier la décision dont recours"; que même si certains griefs n'ont pas été retenus par l'acte attaqué, il ressort du dossier que ceux qui le fondent justifient à suffisance la sanction attaquée, comme cela ressort de sa motivation; que la partie adverse a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, considérer que les quatre griefs reprochés à la requérante, et avérés, comme cela ressort de l'examen du premier moyen, justifiaient la démission d'office, nonobstant ses quinze années de service en son sein; que le deuxième moyen, n'est, *prima facie*, sérieux en aucune de ses branches;

Considérant que la requérante prend un troisième moyen "de la violation des articles 45 à 63 du statut administratif du personnel de l'ICDI, du principe général de l'impartialité, du principe général des droits de la défense et de l'excès de pouvoir"; qu'elle affirme qu'elle n'a pas bénéficié d'une procédure disciplinaire impartiale dès lors que sa chef de service et le directeur général ont tenu le rôle de "juges-instructeurs" à son égard, alors qu'ils étaient directement impliqués dans les événements qui sont à l'origine de la procédure disciplinaire; qu'elle relève que les termes des discours pour les vœux (fait n° 1) jugés maladroits ou déplacés par la présidente ont été avalisés et prononcés par son chef de service et le directeur général, après réécriture par eux des projets de la requérante; qu'elle ajoute que son chef de service a, dans son rapport, déformé les propos d'un témoin qui, lors de son audition, a déclaré que la requérante ne lui avait jamais donné l'ordre contraire dont on l'accusait (fait n° 2 que le conseil d'administration n'a pas retenu); qu'elle estime, enfin, que "la

manière d'accumuler les griefs sans les dénoncer au plus tôt et sans [lui] permettre de rectifier en temps opportun et sans même signaler certains d'entre eux pour ne les révéler qu'à l'occasion de l'intentement [sic] de la procédure disciplinaire est également révélatrice d'un manque total d'impartialité";

Considérant que le principe d'impartialité s'oppose à ce qu'une personne apparaisse à la fois juge et partie, soit qu'elle ait joué dans la même affaire un rôle d'accusation ou d'instruction soit qu'elle ait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens déterminé; que ce principe est violé lorsqu'une personne intervient avec un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision; qu'un soupçon de partialité, justifié dans le chef de l'agent puni, est de nature à remettre en cause la décision disciplinaire, l'autorité ayant le devoir de veiller à ne pas donner l'impression de partialité; que, toutefois, le principe d'impartialité doit être appliqué en tenant compte des structures de l'administration active; qu'en particulier, la critique d'impartialité ne peut se fonder sur une situation qui découle seulement de l'application normale de la réglementation; que lorsque l'autorité disciplinaire est un organe collégial, la mise en cause de son impartialité ne peut être retenue que si, d'une part, des faits précis peuvent être allégués, légalement constatés, de nature à faire planer le soupçon de partialité dans le chef d'un ou plusieurs membres du collège et, d'autre part, s'il ressort des circonstances que la partialité de ce ou ces membres a pu influencer l'ensemble du collège;

qu'en l'espèce, comme l'expose l'acte attaqué, le chef de service de la requérante ne peut être considéré comme ayant collaboré à la décision attaquée; qu'en tant que chef hiérarchique de celle-ci, il s'est limité à déposer, avant l'entame de la procédure disciplinaire, un rapport qui reproduit les manquements qu'il a pu constater dans le chef de la requérante; que la constitution d'un dossier disciplinaire est inhérente à toute procédure disciplinaire et ne dénote pas, par elle-même et sauf éléments contraires, un manque d'impartialité dans le chef de l'autorité qui sanctionne, la faculté de mener une enquête préalable étant inhérente au principe hiérarchique; que le chef de service a été entendu comme témoin par le comité de gestion, au même titre que d'autres agents de la partie adverse; qu'il y a, par ailleurs, lieu de relever qu'il a épinglé dans ledit rapport des manquements que la partie adverse n'a pas retenus, ce qui laisse à penser que ce rapport n'a constitué qu'un élément du dossier disciplinaire, qui a été soumis à la contradiction et qui fait l'objet d'un réel examen objectif par la partie adverse; que si le directeur général est certes intervenu lors des auditions de la requérante et des témoins et qu'il a procédé à des devoirs d'instruction, il convient de constater que l'objectif de ces mesures, décidées par le comité de gestion, était d'instruire à charge et à décharge, que la requérante ne prétend pas qu'il aurait, à cette occasion, manifesté un quelconque parti pris qui aurait pu engendrer dans son chef un sentiment de partialité de la part de l'ensemble du comité de gestion, qu'elle n'allègue

pas davantage, ni a fortiori n'établit, qu'il avait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens qui lui soit défavorable, et, surtout, comme le relève la partie adverse, que le directeur général n'a pas participé et n'était pas présent lors de l'adoption de l'acte attaqué; qu'enfin, contrairement à ce qu'elle affirme, ce n'est pas le directeur général qui a dû réécrire les discours qu'elle avait rédigés pour les vœux 2016 mais son chef de service et une collègue de travail; que le troisième moyen n'est pas sérieux;

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 vingt-deux novembre deux mille seize par :

Frédéric GOSSELIN,
Béatrice DRAPIER,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

B. DRAPIER.

Fr. GOSSELIN.