

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 236.998 du 10 janvier 2017

A. 212.626/VIII-9264

En cause : **DESSALLES** Valérie,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean BOURTEMBOURG et
François BELLEFLAMME, avocats,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles,

contre :

la ville de La Louvière,
représentée par son conseil communal,
ayant élu domicile chez
M^e Emmanuel JACUBOWITZ, avocat,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles.

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

Vu la requête introduite le 27 mai 2014 par Valérie DESSALLES qui demande l'annulation de "la délibération du Conseil communal de la partie adverse du 24 mars 2014, par laquelle il lui a été infligé la sanction disciplinaire de la réprimande";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de Georges SCOHY, premier auditeur au Conseil d'État, rédigé sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 6 octobre 2016 fixant l'affaire à l'audience publique du 6 décembre 2016;

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

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

Entendu, en son avis conforme, Georges SCOHY, premier auditeur;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les faits utiles à l'examen du recours se présentent comme suit :

1. La requérante est directrice financière de la partie adverse.
2. Au cours des années 2007 à 2011, des détournements de fonds ont été commis au préjudice de la zone de police de la partie adverse. À la fin du mois de novembre 2012, la requérante et ses services découvrent l'existence de ces détournements et, le 17 juin 2013, la partie adverse inflige à l'auteur de ces malversations la sanction maximale de la révocation.
3. Le 1^{er} février 2013, le bourgmestre de la partie adverse demande au Centre régional d'aide aux communes (CRAC) "un soutien méthodologique [...] afin de définir les mesures nécessaires pour assurer le maintien structurel de l'équilibre à l'exercice propre et ce, dès 2015, dans le respect de la trajectoire budgétaire définie par l'État fédéral conformément aux recommandations du Conseil de l'Union européenne".

Le CRAC remet son rapport en juillet 2013. Dans sa conclusion générale, il indique notamment ce qui suit :

" Quant au suivi qui a été donné au volume effectivement important d'informations sollicité par le Centre, nous regrettons l'absence d'information cohérente et détaillée, en particulier en provenance du CPAS mais aussi et, surtout, l'absence totale de coordination au départ du service recettes-finances qui, somme toute, s'est limité à un rôle de «boîte aux lettres»; ainsi nous avons reçu une information souvent inutile, redondante, inorganisée, voire inutilisable parce que, notamment et régulièrement, non libellée : une implication plus importante de ce service dans le travail que nous venons d'achever aurait permis une plus grande efficacité et assuré une totale fiabilité et cohérence des informations transmises et ce, d'autant plus que ledit service a participé à l'ensemble des réunions de travail".

Le collège communal prend connaissance de ce rapport le 23 septembre 2013.

4. Le 25 juin 2013, le service externe de protection et de prévention (SEPP) ARISTA établit un "rapport d'intervention dans le cadre de l'analyse de la charge psychosociale. Administration communale de La Louvière. Service Finances et recettes". Selon ses conclusions générales, ledit service est "un service majoritairement caractérisé par de bonnes relations entre agents mais exprimant certaines difficultés avec la hiérarchie et plus particulièrement avec le mode de management de la Receveuse".

Ce rapport établit également, en termes de recommandations, qu'il est "indispensable de revenir avec [la receveuse] sur ces différents éléments et d'entamer un processus constructif afin d'augmenter le support social auprès des agents sous sa responsabilité. La mise en place d'un coaching [...] semble un bon point de départ. Clarifier le relation professionnelle entre la receveuse, le politique et le secrétaire communal afin d'éviter des dommages «collatéraux» sur les agents de ce service".

Au regard du dossier administratif, il apparaît que ce rapport est transmis au bourgmestre par les soins du secrétaire communal le 11 juillet 2013.

5. Le 8 août 2013, le bourgmestre invite la requérante à faire part de ses observations sur ce rapport et à rentrer un plan d'actions pour la première semaine de septembre. À l'appui de sa requête, elle affirme que "toutefois, par ce courrier, le Bourgmestre omet de transmettre à la requérante le rapport du SEPP sur lequel elle est invitée à réagir" et que ce rapport ne lui a été communiqué que le 22 août 2013.

Le 10 septembre 2013, le bourgmestre rappelle sa demande à la requérante et, le 16 septembre 2013, celle-ci communique la note qu'elle a établie, qui est ensuite soumise à ARISTA.

6. Le 30 septembre 2013, la société d'audit ERNST&YOUNG réalise un "rapport préliminaire relatif à la vérification de l'encaisse du comptable spécial de la zone de police et, le cas échéant, du receveur communal en ce qui concerne la comptabilité de la ville de la Louvière".

7. Le 7 octobre 2013, un rapport est établi à l'attention du collège communal, ayant pour objet : "Direction financière - suivi accordé au rapport ARISTA - Retour de la Direction financière".

8. Le 18 novembre 2013, le collège communal adopte la délibération suivante :

" [...];
Considérant le contenu du rapport nous remis par le SEPP ARISTA sur la charge psychosociale au sein de la Direction financière;
Considérant la demande formulée à la Directrice financière par Monsieur le Bourgmestre de remettre ses propositions visant à établir un plan d'action pour la première semaine de septembre 2013;
Considérant que la Directrice financière a remis une note commentée et un projet de plan d'action en date du 16 septembre 2013;
Considérant la responsabilité du Collège communal en matière de lutte contre la charge psychosociale sur le lieu de travail en vertu des dispositions reprises dans la loi du 4 août 1996;
Considérant les remarques formulées par le SEPP ARISTA aux propositions de la Direction financière;
Considérant qu'il convient de compléter le plan d'action afin de rencontrer les propositions de ARISTA, notamment en ce qui concerne l'image négative associée à la mission de contrôle, la révision des monographies de fonction et la clarification nécessaire des relations entre la Directrice Financière, le Directeur Général et le «politique»;
Considérant qu'il convient de préciser le contenu des actions à entreprendre en ce qui concerne l'augmentation des ressources (accueil du personnel, formation, révision des procédures et moyens techniques);
Considérant que le Collège communal vient seulement d'obtenir la réponse à sa demande formulée à Madame la Directrice financière d'obtenir une note organisationnelle de la direction financière, note qui sera commentée par ailleurs.
Considérant que Madame la Directrice financière considère que la charge de travail qu'elle doit assumer est insurmontable depuis la fusion des services Finances - Recette communale et que rien n'indique qu'il en sera autrement à l'avenir. "

DÉCIDE :

Article 1 : D'acter la remise d'une note commentée et d'un projet de plan d'action par Madame la Directrice financière;

Article 2 : De solliciter de Madame la Directrice financière un complément au plan d'action, en y intégrant les éléments repris dans les considérants;

Article 3 : De solliciter de Madame la Directrice financière des précisions quant au caractère insurmontable des tâches qui lui sont dévolues, et la manière avec laquelle elle compte assurer les missions qui lui sont confiées par la Loi et le Collège communal dans un contexte financier qu'elle ne peut ignorer".

Il ressort du dossier administratif, en particulier de la convocation à l'audition disciplinaire, que la requérante n'a pas réservé de suite à cette délibération.

9. Le 29 novembre 2013, la société d'audit ERNST&YOUNG dépose un "rapport relatif à la vérification de l'organisation comptable de la Zone de Police de la Louvière".

10. Le 6 janvier 2014, le conseil communal de la partie adverse décide de lancer une procédure disciplinaire à l'encontre de la requérante pour les griefs suivants :

- un manque de collaboration avec le CRAC dans le cadre de l'élaboration du rapport d'analyse financière des services communaux et du CPAS, entraînant une analyse incomplète;
- une carence au niveau de la gestion du personnel, résultant du rapport du SEPP, et une absence de solution afin de résoudre les problèmes;
- une carence au niveau du contrôle des opérations financières (non-respect des règles élémentaires de comptabilité, absence de contrôle ayant permis des détournements de fonds).

11. Le 15 janvier 2014, une convocation est adressée à la requérante pour une audition disciplinaire le 3 février 2014. Cette convocation expose comme suit les trois reproches adressés à la requérante :

- " A. Un manque de collaboration avec le CRAC dans le cadre de l'élaboration du rapport d'analyse financière des services communaux et du CPAS, entraînant une analyse incomplète;
- Lors de la première réunion conjointe avec le CRAC en date du 01 février 2013, Monsieur le Bourgmestre a affirmé sa volonté d'anticiper la démarche PST et a souhaité bénéficier d'un soutien méthodologique du CRAC afin de définir les mesures nécessaires pour assurer le maintien structurel de l'équilibre à l'exercice propre et ce, dès 2015, dans le respect de la trajectoire budgétaire définie par l'État fédéral conformément aux recommandations du Conseil de l'Union Européenne.
 - La Ville et le CPAS avaient décidé conjointement de partir d'un budget initial 2013 calqué sur le réalisé 2012 (pas de nouvelles dépenses, ni de plan d'embauche hormis pour le personnel nommé, ni de volet extraordinaire hors dépenses incontournables) en attendant des propositions et recommandations du CRAC.
 - La collaboration des services de la Ville - et plus particulièrement de la direction financière - était essentielle vu l'importance de la problématique.
 - Or, dans ses conclusions (page 116), le CRAC souligne «l'absence totale de coordination de l'information au départ du service Recettes/Finances qui, somme toute, s'est limité à un rôle de 'boite aux lettres'; ainsi, nous avons reçu une information souvent inutile, redondante, non-organisée, voire inutilisable parce que, notamment et régulièrement, non-libellée : une implication plus importante de ce service dans le travail que nous venons d'achever aurait permis une plus grande efficacité et assuré une totale fiabilité et cohérence des informations transmises et ce, d'autant plus que ledit service a participé à l'ensemble des réunions de travail».
 - La collaboration avec le CRAC semble donc avoir été négligée, alors que la problématique budgétaire est essentielle, qui plus est dans le contexte économique actuel.
 - Cette négligence a donc empêché le CRAC de remettre un travail complètement fiable.
 - Ce comportement peut être constitutif d'un manquement aux devoirs de la fonction. Tout agent doit s'acquitter de ses tâches avec probité et conscience. Il semblerait que tel n'ait pas été le cas en l'espèce

- Ce manque de sérieux et de conscience dans l'exécution du travail peut constituer un manquement aux devoirs professionnels.

B. Une carence au niveau de la gestion du personnel, ainsi que cela résulte du rapport du SEPP, et une absence de solution afin de résoudre les problèmes;

- Le SEPP a établi le 25 juin 2013 un rapport d'intervention dans le cadre de l'analyse de la charge psychosociale au sein du service finances et recettes.
- Ce rapport a été communiqué à la Ville le 11 juillet 2013.
- Ce rapport met en évidence les éléments suivants (extraits cités) :
 - Un manque de confiance envers la directrice financière et réciproquement. Pour certains agents, la directrice financière aurait tendance à toujours vouloir avoir raison et d'imputer les fautes aux agents.
 - L'humeur de la directrice financière est décrite comme changeante (lors de mauvaises périodes, elle va être très difficile à vivre).
 - Un agent lui reproche un manque de considération.
 - Une attitude ambiguë où, devant l'agent elle tient un discours positif et derrière, le discours est tout autre.
 - Un manque de clarté dans les demandes de la directrice financière.
 - Une répartition inéquitable du travail.
- En date du 08 août, Monsieur le Bourgmestre vous invitait à faire part de vos commentaires et à rentrer un plan d'action pour la première semaine de septembre.
- En date du 10 septembre, Monsieur le Bourgmestre vous adressait un rappel car votre note n'était pas rentrée.
- Cette note a été rentrée le 16 septembre et soumise à ARISTA.
- Le 18 novembre 2013, le Collège a relevé les points suivants (extraits cités) :
 - Certains éléments présentent des contradictions, soit avec les recommandations formulées par ARISTA, soit avec d'autres éléments de la même note. En effet, le Conseiller ARISTA parlait d'une meilleure utilisation des ressources du personnel alors que Madame DESSALES envisage uniquement une augmentation en nombre du personnel. Elle soutient également qu'elle dirige seule alors que plusieurs responsables de cellules ont été désignés depuis la fusion des services finances/recette.
 - Certains éléments constituent de grandes imprécisions, voire même de réelles contre-vérités : Madame DESSALES soutient que le Collège a souvent très sévèrement et catégoriquement remis en cause la compétence et l'implication de son équipe. Ceci relève de la pure mauvaise foi. C'est Madame DESSALES elle-même qui s'est plainte, à maintes reprises en séance du Collège, de son incapacité à faire entendre raison à certains membres de son équipe face aux nécessités de service, soit pour des prises de congés, soit pour des maladies répétitives et déstabilisantes, avec pour conséquence des retards dans l'exécution des tâches qu'elle leur confiait. Si le Collège a pu remettre en question l'implication du personnel de la Directrice Financière, c'est sur base du témoignage de celle-ci, et en tirant un constat alarmant du livrable que la Directrice Financière est en mesure de produire.

- Certains éléments, pourtant essentiels, sont manquants : il n'est nullement question de l'image négative associée à la mission de contrôle, de la révision des monographies de fonction des agents (soulignée par ARISTA), de la clarification des relations entre la Directrice Financière, le Directeur Général et le politique.
 - Certains éléments sont relativement inquiétants : madame DESSALES fait état d'une charge de travail insurmontable et est impuissante face à cette situation.
- Le Collège vous a invité à rentrer un rapport complémentaire. Aucune suite n'a été donnée à cette sollicitation.

Il résulte potentiellement de ces éléments une carence dans la gestion du personnel et une incapacité à émettre des solutions correctes pour résoudre les problèmes. Il semble en résulter une insuffisance professionnelle générale dans la gestion du service. Ce comportement peut être constitutif d'un manque aux devoirs professionnels (CE 64.488; CE 69.679; CE 82.483; CE 184.400).

C. Une carence au niveau du contrôle des opérations financières (non-respect des règles élémentaires de comptabilité, absence de contrôle ayant permis des détournements de fonds);

- En date du 17 juin 2013, la Ville désignait la société ERNST&YOUNG afin de réaliser un examen approfondi de l'ensemble des comptes de la zone de police (et de la ville le cas échéant) ainsi qu'une analyse du contrôle interne et de l'organisation administrative afin de donner un avis plus précis sur les manquements et les responsables de ceux-ci.
- Ce rapport met en évidence les éléments suivants (pages 18 et suivantes) :
 - Faiblesse du contrôle interne occasionnant les problèmes suivants : absence d'opérations en comptabilité budgétaire, multiplication d'opérations inutiles et irrégulières en comptabilité générale, non concordance entre les deux volets de la comptabilité, impact négatif sur la comptabilité de la ville, erreurs d'imputation;
 - Non respect des règles élémentaires de comptabilité. Des détournements de fonds ont été possibles et ont pris naissance uniquement en comptabilité générale alors que des opérations d'imputation et d'autorisation en comptabilité budgétaire auraient pu les empêcher ou à tout le moins les déceler;
 - Pièces justificatives : les écritures comptables se basent sur des pièces justificatives; celles-ci ne sont pas numérotées et classées. Cette organisation administrative et la gestion des archives ne permet pas la justification de toutes les écritures;
- Ces éléments semblent démontrer une réelle carence quant au contrôle des opérations, alors qu'il s'agit d'une mission essentielle et prioritaire du Directeur Financier.
- Cette attitude peut être constitutive d'un manquement aux devoirs professionnels. Les agents sont tenus de respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent. D'autre part, les agents doivent exécuter leur travail avec soin, probité et conscience, au temps et au lieu convenu ou déterminé par l'autorité.

Une sanction disciplinaire est envisagée, pour manquement aux devoirs professionnels, conformément à l'article L1215-2, 1° du Code de la Démocratie Locale".

12. Le 3 février 2014, la requérante, assistée de ses conseils, est entendue par le conseil communal de la partie adverse.

13. Un procès-verbal de cette audition est établi et, le 20 février 2014, les conseils de la requérante adressent leurs observations à la partie adverse.

14. Le 24 mars 2014, le conseil communal de la ville de La Louvière décide d'infliger à la requérante la sanction disciplinaire de la réprimande dans les termes suivants :

" [...]

Vu le rapport établi par le SEPP le 25 juin 2013 et communiqué à la Ville le 11 juillet 2013;

Vu le rapport d'audit d'ERNST&YOUNG établi le 29 novembre 2013;

Vu la délibération du Conseil du 06 janvier 2014 décidant d'introduire une procédure disciplinaire à l'encontre de Madame DESSALLES;

Vu la convocation adressée à Madame DESSALLES en date du 15 janvier 2014 afin d'être entendue par le Conseil le 03 février;

Vu le Procès-verbal de cette séance, transmis à Madame DESSALLES en date du 10 février 2014;

Vu les remarques émises par Me BOURTEMBOURG en date du 20 février 2014;

Considérant que les faits reprochés à Madame DESSALLES peuvent être résumés de la manière suivante :

1. Un manque de collaboration avec le CRAC dans le cadre de l'élaboration du rapport d'analyse financière des services communaux et du CPAS, entraînant une analyse incomplète.
2. Une carence au niveau de la gestion du personnel, ainsi que cela semble résulter du rapport du SEPP, et une absence de solutions afin de résoudre les problèmes.
3. Une carence au niveau du contrôle des opérations financières (non-respect des règles élémentaires de comptabilité, absence de contrôle ayant permis des détournements de fonds).

1. Quant à la recevabilité de la procédure

Considérant que Madame DESSALLES a soulevé plusieurs questions relatives à la recevabilité de la procédure;

Considérant qu'il convient de répondre à celles-ci avant tout examen sur le fond;

1. Nullité de la procédure due à la présence de Monsieur le Bourgmestre lors de la séance du 06 janvier

Considérant que Madame DESSALLES considère que Monsieur le Bourgmestre Jacques GOBERT, lors des débats à huis-clos de la séance du 06 janvier, n'aurait pas fait preuve de l'impartialité requise à son encontre;

Considérant que Madame DESSALLES en déduit que la procédure serait par conséquent irrégulière en raison du rôle moteur joué par Monsieur GOBERT;

Considérant que Madame DESSALLES invoque donc une violation du principe d'impartialité;

Considérant que ce principe implique que l'autorité doit être et paraître impartiale;

Considérant que cet argument ne peut être retenu;

Considérant que, même si l'on devait considérer comme établis les propos tenus par Monsieur GOBERT, cet élément est en effet sans influence sur la procédure;

Considérant que la séance du Conseil Communal du 06 janvier était une séance préparatoire à la procédure disciplinaire;

Considérant qu'il a été jugé que «le principe d'impartialité n'est pas méconnu par le seul fait que, au sein d'un collège qui décide d'entamer une procédure disciplinaire, siège une personne qui est concernée par l'un des griefs motivant l'introduction de la dite procédure, sans que cette personne n'assume ensuite un rôle dans la procédure disciplinaire elle-même». En effet, cette «décision préparatoire ne lie en rien l'autorité qui sera amenée à décider des suites réservées aux poursuites et n'est pas de nature à l'influencer» (C.E., WAUTERS, n° 219.973 du 26 juin 2012);

Considérant que Monsieur GOBERT n'a pas siégé lors de la séance du 03 février;

Considérant dès lors que, le principe d'impartialité n'est pas méconnu;

2. Prescription générale des faits

Considérant que Madame DESSALLES soulève un problème général de prescription des faits.

Considérant qu'elle relève que la Ville a désigné le bureau d'avocat Xirius pour se faire assister dans la procédure;

Considérant qu'elle estime que la date de désignation du cabinet d'avocats est déterminante quant à savoir si l'ensemble des faits est prescrit;

Considérant que les différents avocats, dont Me BOURTEMBOURG qui n'a pas remis d'offre, mis en concurrence pour ce dossier ont été consultés en date du 08 octobre 2013;

Considérant que le cabinet Xirius a été désigné en date du 14 octobre 2013;

Considérant que cette désignation intervient donc bien moins de six mois après que le Conseil Communal n'ait pris connaissance des faits;

Considérant que cet argument relatif à la prescription ne peut dès lors être retenu;

2. Quant à la prescription des faits

Considérant que l'argument relatif à une prescription générale a été rejeté;

Considérant qu'il convient d'examiner si les trois faits reprochés, examinés individuellement, sont prescrits ou non;

Fait 1 : le rapport du CRAC a été transmis aux autorités communales le 15 juillet 2013 et porté à la connaissance du Collège le 23 septembre 2013;

Considérant que le fait n'est pas prescrit;

Considérant la prescription n'est d'ailleurs pas soulevée par Madame DESSALLES;

Fait 2 : Le rapport du SEPP a été établi en date du 25 juin 2013;

Considérant que Madame DESSALLES soulève le fait que ce fait serait prescrit étant donné que plus de 6 mois se sont écoulés entre le 25 juin 2013 et le 06 janvier 2014;

Considérant que cet argument doit être écarté;

Considérant que le délai de 6 mois court à partir du moment où l'autorité a pris connaissance des faits;

Considérant que le 25 juin est la date de signature du rapport;

Considérant que celui-ci a été porté à la connaissance de Monsieur le Bourgmestre en date du 11 juillet 2013 et à la connaissance du Conseil Communal lors de la séance du 06 janvier 2014;

Considérant que le fait n'est donc pas prescrit;

Fait 3 : le rapport d'ERNST&YOUNG a été finalisé le 29 novembre 2013;

Considérant que le fait n'est pas prescrit;

Considérant que sa prescription n'est pas soulevée par Madame DESSALLES;

3. Quant au fond

Considérant qu'avant d'aborder les faits mis à charge il y a lieu de noter, en réponse au «contexte» décrit par M^{me} DESSALLES dans son audition que les critiques émises par cette dernière à l'égard du Bourgmestre n'ont aucun lien avec les faits mis à sa charge;

Considérant que ces critiques sont également sans pertinence dès lors que le Bourgmestre ne siège pas dans cette procédure disciplinaire;

Considérant que les propos de M^{me} DESSALLES quant à une autre fraude au sujet de laquelle elle aurait fait un rapport qui n'aurait jamais été transmis au Collège communal sont également sans lien avec les faits mis à charge;

Considérant que pour tous les faits mis à charge de M^{me} DESSALLES, le reproche est d'avoir commis un manquement aux devoirs professionnels (article 1215-2,1°, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation);

Considérant que les faits se sont produits lorsque M^{me} DESSALLES étaient encore Receveuse;

Considérant qu'en sa qualité de Receveuse, ses devoirs professionnels étaient les suivants :

- Article 1124-40 CDLD (ancienne version): Le receveur communal est chargé, seul et sous sa responsabilité, d'effectuer les recettes communales, d'acquitter sur mandats réguliers les dépenses ordonnancées jusqu'à

concurrence soit du montant spécial de chaque article du budget, du crédit spécial ou du crédit provisoire, soit du montant des allocations.

- Considérant que le receveur est donc responsable de la manipulation de l'argent
- Article 1124-41 CDLD (ancienne version) : le receveur peut être entendu par le Collège sur toutes les questions qui ont une incidence financière ou budgétaire.
- Le receveur a donc un rôle de conseiller financier
- Obligations prévues par le RGCC (AGW du 05 juillet 2007)....

Considérant qu'en date du 14 février 2011, M^{me} DESSALLES s'est également vue confier la responsabilité du service finances et recettes et de la gestion du personnel de ce service;

Considérant que c'est à la lumière des tâches et responsabilités précitées que les éventuels manquements aux devoirs professionnels doivent s'examiner;

1. Fait 1 :

Considérant que la Ville a souhaité bénéficier d'un soutien méthodologique du CRAC afin de définir les mesures nécessaires pour assurer le maintien structurel de l'équilibre à l'exercice propre et ce dès 2015, dans le respect de la trajectoire budgétaire définie par l'Etat fédéral conformément aux recommandations du Conseil de l'Union Européenne;

Considérant qu'il s'agit d'un objectif prioritaire pour la Ville;

Considérant que M^{me} DESSALLES estime que le premier grief est trop vague en sorte qu'elle n'est pas en mesure de se défendre;

Considérant qu'après avoir fait lecture de la convocation devant le Conseil communal, son avocat conclut pourtant comme suit : «donc, absence de collaboration suffisante du service aux informations, des données brutes non triées sont communiquées lesquelles ne nous permettent pas d'aller assez vite dans le traitement des informations»;

Considérant que le grief a donc bien été compris par M^{me} DESSALLES;

Considérant que le CRAC reproche un manque d'implication du service de Madame DESSALLES dans le cadre de l'instruction de ce dossier;

Considérant que le CRAC souligne «nous avons reçu une information souvent inutile, redondante, non organisée, voire inutilisable parce que, notamment et régulièrement, non libellée : une implication plus importante de ce service dans le travail que nous venons d'achever aurait permis une plus grande efficacité et assuré une totale fiabilité et cohérence des informations transmises et ce, d'autant plus que le dit service a participé à l'ensemble des réunions de travail»;

Considérant que Madame DESSALLES ne conteste pas son manque d'engagement puisqu'elle reconnaît elle-même lors de son audition qu'elle ne traitait pas les données demandées par le CRAC, que les demandes ne passaient pas par elle, de même que les réponses apportées;

Considérant que Madame DESSALLES reconnaît donc que non seulement elle ne gère pas les demandes au quotidien, mais qu'elle ne supervisait pas non plus la manière dont les problèmes étaient traités;

Considérant que le manque de collaboration dans son chef est donc établi;

Considérant que Madame DESSALLES évoque une surcharge de travail;

Considérant que cet argument peut être pris en considération pour l'exonérer du travail quotidien de gestion des informations;

Considérant qu'il n'appartient pas en effet à la Receveuse d'effectuer le travail préparatoire de collecte d'informations;

Considérant que cet argument ne peut être par contre pris en considération pour justifier une délégation complète de compétence sur cette problématique, surtout vu l'importance du dossier;

Considérant qu'il appartient en effet à la Receveuse, vu le contexte de la mission, de contrôler la qualité des informations qui sont transmises;

Considérant par ailleurs que Madame DESSALLES reproche au CRAC de ne pas avoir signalé en cours de mission les problèmes relatifs à la transmission et au traitement des données;

Considérant que cet argument ne peut être retenu à partir du moment où il ressort de ses propres déclarations que Madame DESSALLES avait entièrement délégué cette mission;

Considérant par ailleurs que Madame DESSALLES n'a pas réagi sur ce point lorsque le rapport du CRAC a été adressé à la Ville;

Considérant que l'argument relatif à la charge de travail pour expliquer la «non gestion» quotidienne du problème doit être retenu;

Considérant que Madame DESSALLES souligne que ce reproche n'apparaît qu'à deux endroits dans le rapport du CRAC;

Considérant que le fait que cette mention n'apparaisse qu'à un ou deux endroits du rapport est sans incidence;

Considérant que le contenu de cette remarque est très clair;

Considérant que l'absence d'implication de la Receveuse dans le contrôle des missions effectuées par ses agents est, par contre, un comportement fautif;

Considérant qu'il en va d'autant plus ainsi en l'espèce vu l'importance de la mission confiée au CRAC et dont M^{me} DESSALLES savait ou devait savoir qu'il était de sa responsabilité d'aider le CRAC au mieux de ses moyens;

Considérant qu'il fait partie des tâches et responsabilité de la Receveuse de :

- Conformément à l'article L1124-41, d'être le conseiller financier de la Ville;

Considérant que par son manque d'implication M^{me} DESSALLES a manqué à ces tâches et responsabilités;

Considérant que ce comportement est constitutif d'un manquement aux devoirs professionnels;

Considérant que le manque d'implication en l'espèce est dès lors constitutif d'une faute disciplinaire;

Considérant que, par scrutin secret, par 22 votes contre 9, le Conseil Communal considère que ce fait est constitutif d'un manquement aux devoirs professionnels;

2. Fait 2

Considérant que le reproche formulé est une carence au niveau de la gestion du personnel, ainsi que cela résulte du rapport d'ARISTA (Service Externe de Prévention et de Protection, SEPP) et une absence de solutions afin de résoudre les problèmes;

Considérant que M^{me} DESSALLES estime à nouveau que le grief est trop vague pour qu'elle puisse y répondre;

Considérant qu'elle ajoute que le but du rapport du SEPP «était de relayer, et pas de contrôler, ce qui a été dit» (p. 28 du PV d'audition);

Considérant qu'il convient de distinguer deux aspects : les constats établis par le SEPP et les suites données à ces constats;

Considérant que le rapport du SEPP démontre clairement la présence d'un malaise au sein du service dirigé par Madame DESSALLES;

Considérant que ce malaise s'est exprimé via les remarques émises par les agents lors de l'enquête;

Considérant que le rapport du SEPP précise d'ailleurs que c'est au niveau de la relation hiérarchique que le personnel a exprimé le plus grand nombre de facteurs de risques au niveau de la charge psychosociale;

Considérant que ce malaise s'est exprimé via différentes remarques : manque de confiance envers la directrice financière et réciproquement, humeur changeante, manque de considération, attitude ambiguë, manque de cohérence, manque de clarté;

Considérant, quant à l'humeur changeante, que le conseil de M^{me} DESSALLES s'en offusque dans les termes suivants :

«Alors, là, la phrase délicieuse que je trouve ahurissante, scandaleuse, injustifiable, insultante : l'humeur de la Directrice financière est décrite comme changeante lors de mauvaises périodes, elle va être difficile à vivre.

Et qu'on ne vienne pas me dire que c'est le rapport qui énonce ça. Personne n'a obligé le Chef de Cabinet du Bourgmestre à inscrire cette phrase comme reproche que votre commune fait à votre Directrice financière.

Il y a des femmes ici, sur tous les bancs, et il y a des hommes qui sont respectueux des femmes. Je n'imagine pas une seconde qu'un seul d'entre vous ou qu'une seule d'entre vous, puisse laisser de tels écrits sans suite»;

Considérant que le rapport du SEPP énonce ce qui suit :

«L'humeur de la Receveuse est décrite comme changeante. 'Lors des mauvaises périodes, elle va être très difficile à vivre'»;

Considérant que, contrairement à ce qu'affirme l'avocat de M^{me} DESSALLES, la phrase litigieuse provient donc bien du rapport du SEPP, lequel cite les propos d'un agent;

Considérant, de plus, que rien ne permet de lier ce reproche à la féminité de M^{me} DESSALLES comme le laisse entendre son avocat;

Considérant, plus fondamentalement, que le rapport du SEPP énumère un grand nombre de problèmes signalés par les membres du personnel dans leurs relations avec M^{me} DESSALLES dont un manque de confiance réciproque, une humeur changeante, un manque de considération, une attitude ambiguë, un manque de cohérence et un manque de clarté;

Considérant que les conclusions de la partie qualitative du rapport du SEPP s'énoncent comme suit :

«Globalement, ce service met en avant peu de facteurs de risques mais ceux qui sont exposés ont une forte incidence sur la charge psychosociale. Ces principaux facteurs de risque sont d'une part la nature même du travail qui consiste à contrôler le travail d'autres services donc de collègues proches ou moins proches. À ce premier facteur, il a été évoqué la présence d'une forte charge de travail mettant en évidence un réel déséquilibre entre les demandes et les ressources. Ce déséquilibre est d'autant plus important qu'il n'autoriserait pas l'erreur. Pour faire face à ces deux premiers facteurs de risques, le soutien social est une ressource primordiale et, dans ce service, le soutien social semble absent étant donné les griefs formulés à rencontre de la Releveuse» (p. 7 du rapport ARISTA; [...]);

Considérant qu'il ne s'agit donc pas de vérifier si l'humeur de M^{me} DESSALLES est ou non changeante lors de mauvaises périodes ni si elle a ou non ponctuellement manqué de considération à l'égard d'un agent en particulier, mais bien de constater que son attitude générale n'apporte pas aux agents de son service le soutien dont ils ont besoin dans l'exercice de leurs missions, alors qu'il s'agit pourtant d'une mission essentielle dans le chef de tout dirigeant d'un service;

Considérant qu'à cet égard, le nombre et la variété des critiques recueillies par le SEPP suffit à constater la réalité de ce manque de soutien;

Considérant que le rapport préconise la mise en place d'un coaching de la Directrice Financière, afin d'augmenter le support social auprès des agents sous sa responsabilité;

Considérant que cette proposition confirme que le SEPP estime que les témoignages qu'il a recueillis démontrent une lacune dans le soutien que M^{me} DESSALLES doit apporter aux membres de son personnel;

Considérant que M^{me} DESSALLES critique le rapport d'ARISTA mais ne démontre pas qu'elle apporte aux membres de son personnel le soutien dont ils ont besoin;

Considérant que les constats faits par ARISTA et les conclusions qui sont tirées démontrent de manière convaincante l'existence de carences dans la gestion du personnel;

Considérant que cette carence est dès lors établie dans le chef de Madame DESSALLES;

Considérant qu'il est également reproché à Madame DESSALLES de ne pas avoir donné suite utile à ce rapport;

Considérant toutefois que Madame DESSALLES conteste tout d'abord avoir reçu le rapport ARISTA via le courrier adressé par Monsieur le Bourgmestre;

Considérant que le document n'était effectivement pas joint;
Considérant qu'il a été envoyé par e-mail par Monsieur ANKAERT en date du 22 août 2013;

Considérant que la question a été également soulevée par Madame DESSALLES quant à savoir si l'enquête était représentative, particulièrement quant au nombre de personnes interrogées;

Considérant qu'il convient de souligner que c'est l'ensemble des membres du personnel de la Direction Financière qui ont été invités aux entretiens avec le Conseiller en prévention;

Considérant que celui-ci n'a nullement fait part d'un problème d'absentéisme à ces entretiens;

Considérant qu'il est légitime de penser que le Conseiller a établi son rapport, si pas suite à un entretien avec tous les agents, mais à tout le moins avec un nombre représentatif de ceux-ci;

Considérant qu'avant d'envisager des poursuites disciplinaires, le Collège a donc demandé à M^{me} DESSALLES d'apporter des solutions concrètes aux problèmes identifiés par le SEPP;

Considérant que Madame DESSALLES soutient qu'elle a bel et bien donné suite aux demandes du Collège;

Considérant que le reproche adressé est de ne pas avoir donné au Collège les réponses satisfaisantes;

Considérant qu'il résulte des rapports au Collège que les réponses données par Madame DESSALLES n'ont pas apporté satisfaction aux autorités, ainsi que cela résulte de la décision du Collège du 18 novembre 2013;

Considérant que cet élément est établi;

Considérant toutefois que le fait de ne pas donner satisfaction n'est pas nécessairement constitutif d'un manquement disciplinaire;

Considérant que ce grief ne sera dès lors pas retenu à charge de M^{me} DESSALLES;

Considérant qu'il convient dès lors de ne retenir comme comportement sanctionnable qu'une carence générale au niveau de la gestion du personnel;

Considérant que la gestion du personnel du service finances et recettes fait partie des tâches et responsabilité de la Receveuse;

Considérant que la carence dans cette gestion constitue dès lors un manquement aux devoirs professionnels de M^{me} DESSALLES;

Considérant que, par scrutin secret,

a) par 19 votes oui, 11 non et un bulletin blanc, le Conseil Communal considère que la carence au niveau de la gestion du personnel, ainsi que cela semble résulter du rapport du SEPP est constitutif d'un manquement aux devoirs professionnels

b) par 19 votes oui, 10 non, 1 abstention et 1 bulletin blanc, le Conseil Communal considère que l'absence de solutions afin de résoudre les problèmes est constitutif d'un manquement aux devoirs professionnels;

3. Fait 3

Considérant que le fait reproché se décompose en trois parties, basées sur le rapport établi par la société ERNST&YOUNG :

- Faiblesse du contrôle interne occasionnant les problèmes suivants : lacunes dans les opérations en comptabilité budgétaire, multiplication d'opérations inutiles et irrégulières en comptabilité générale, non concordance entre les deux volets de la comptabilité, impact négatif sur la comptabilité de la Ville, erreurs d'imputation;
- Non respect des règles élémentaires de comptabilité. Des détournements de fonds ont été possibles et ont pris naissance uniquement en comptabilité générale alors que des opérations d'imputation et d'autorisation en comptabilité budgétaire auraient pu [les] empêcher ou à tout le moins les déceler;

- Pièces justificatives : les écritures comptables se basent sur des pièces justificatives; celles-ci ne sont pas numérotées et classées. Cette organisation administrative de la gestion des archives ne permet pas la justification de toutes les écritures;

Considérant que Madame DESSALLES estime que ce grief est scandaleux car, en comparaison, elle a elle-même dénoncé un détournement de fonds qui n'aurait pas été porté à la connaissance du Collège par le Directeur Général;

Considérant que cet argument n'est pas pertinent, car il ne concerne pas la procédure actuelle;

Considérant que Madame DESSALLES ne conteste pas qu'elle exerce le contrôle des opérations relatives à la zone de police;

Considérant que Madame DESSALLES exerce en effet officiellement cette fonction, à savoir comptable spéciale auprès de la zone de police;

Considérant qu'il n'y a également pas de contestation sur la réalité des éléments constatés par ERNST&YOUNG, si ce n'est des contestations quant au montant exact qui a été détourné, ce qui est sans incidence en l'espèce;

Considérant que Madame DESSALLES relève elle-même que le rapport d'ERNST&YOUNG relève une série de faiblesses sur lesquelles elle marque complètement son accord;

Considérant que la matérialité des faits est établie, de même que leur imputabilité;

Considérant que Madame DESSALLES conteste sa responsabilité, soutenant qu'il est impossible, eu égard au nombre d'opérations passées, d'exercer un contrôle sur l'ensemble de celles-ci;

Considérant que Madame DESSALLES relève également que le pourcentage des sommes détournées - aussi injustifiable soit-il - ne représente qu'une infime partie de l'ensemble des opérations qu'elle contrôle;

Considérant qu'un témoin affirme également que si une personne désire détourner de l'argent, il est impossible de le voir par un contrôle normal des opérations;

Considérant que Madame DESSALLES estime dès lors - à juste titre - que l'on ne peut que lui reprocher de ne pas avoir exercé un contrôle des opérations comme l'aurait fait un bon père de famille;

Considérant toutefois qu'il résulte du dossier que le contrôle normal des opérations était en l'espèce lui-même déficient;

Considérant que cela résulte d'ailleurs du témoignage de Monsieur DUFRANE qui précise : «depuis cette histoire de détournement, maintenant, Madame DESSALLES me demande de superviser certaines opérations au niveau de la zone de police, notamment par le biais des comptes annuels, de lancer certaines vérifications pour s'assurer que forcément les nouvelles personnes qui sont en place ne font pas les mêmes genres d'erreurs»;

Considérant qu'il est donc établi qu'il n'existait antérieurement au détournement aucun contrôle - même ponctuel - des opérations concernant la zone de police;

Considérant que cette obligation de contrôle est à charge de la Receveuse;

Considérant que cela ressort également du témoignage de Madame DENYS : «Oui, je crois qu'il est de la responsabilité du Directeur Financier de mettre des procédures en place afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de détournement, c'est-à-dire bien faire la séparation dans le traitement des factures et des divers mandats qui sont à payer par le Directeur Financier»;

Considérant qu'il est donc reproché à Madame DESSALLES de ne pas avoir mis en place une procédure normale de contrôle des opérations;

Considérant qu'il n'est pas impossible que le détournement tel qu'il s'est produit aurait également pu se produire si les procédures avaient été mises en place;

Considérant toutefois que l'appréciation de la responsabilité de Madame DESSALLES aurait été différente;

Considérant que sa responsabilité aurait été examinée au regard des procédures mises en place, du nombre d'opérations, etc..;

Considérant qu'en l'espèce, il n'existait aucune procédure de contrôle, pas même «ordinaire»;

Considérant que le contrôle des opérations comptables est une mission de base de la Receveuse;

Considérant qu'il ne peut se décharger intégralement de cette mission sous prétexte du nombre important d'opérations passées;

Considérant que Madame DESSALLES ne peut non plus évoquer un manque de personnel pour exercer cette mission puisqu'elle a actuellement délégué un agent (en l'espèce Monsieur DUFRANE) pour exercer un tel contrôle;

Considérant que Madame DESSALLES soutient de manière générale un manque de moyens affectés par le Collège à ses services;

Considérant que cet argument ne peut être retenu;

Considérant que le nombre d'ETP (équivalent temps plein) est stable au sein de la Division financière depuis 2007;

Considérant que la division comptait 29.9 ETP en 2007;

Considérant que la division en compte actuellement 30.4;

Considérant que de manière générale, en 2007, le nombre d'agents administratifs au sein de la Ville était de 237,9 ETP en 2007 et de 243 ETP en 2013;

Considérant que les critiques générales émises par Madame DESSALLES sur la déficience du Collège (et du Directeur Général) en matière de gestion des ressources humaines ne peuvent être retenues;

Considérant que la création de la cellule monitoring répond à une demande expresse du CRAC, ainsi que cela résulte de leur rapport;

Considérant que le CRAC recommande en effet de créer une cellule de maximum 3 personnes rattachées au Directeur Général et en lien direct avec le Bourgmestre pour poursuivre le travail entamé en terme d'analyses financières et ce dans la perspective de l'actualisation du plan de gestion;

Considérant que le Collège n'a dès lors fait que suivre les recommandations du CRAC;

Considérant que Madame DESSALLES reconnaît elle-même lors de son audition que la proposition de créer cette cellule «tient la route» et que le fait de la placer sous l'autorité du Directeur Général est «plus adéquat»;

Considérant qu'en ce qui concerne l'engagement du chef de division, c'est également suite aux remarques du CRAC qu'il n'a pas été donné suite;

Considérant que le CRAC recommandait la création de la cellule monitoring mais n'invitait pas la Ville à engager un chef de division ou Directeur en appui de Madame DESSALLES;

Considérant par ailleurs que Madame DESSALLES n'apporte aucune justification quant aux carences claires relevées par ERNST&YOUNG quant aux règles comptables de base, indépendamment de la problématique du contrôle;

Considérant que Madame DESSALLES ne s'explique aucunement sur les problèmes suivants : lacunes dans les opérations en comptabilité budgétaire, multiplication d'opérations inutiles et irrégulières en comptabilité générale, non concordance entre les deux volets de la comptabilité, impact négatif sur la comptabilité de la Ville, erreurs d'imputation;

Considérant que même sans tenir compte de l'absence de procédure de contrôle qui aurait permis d'éviter les détournements de fonds constatés, ces carences au sujet desquelles M^{me} DESSALLES n'apporte aucun élément d'explication, constituent un manquement aux devoirs de la fonction de Receveuse;

Considérant qu'il y a dès lors bel et bien une carence fautive de sa part sur ce point;

Considérant que les trois griefs qui ressortent du rapport d'ERNST&YOUNG sont dès lors établis;

Considérant qu'il fait partie des tâches et responsabilité de la Receveuse de :

- Conformément à l'article L1124-40 : vérifier la légalité des opérations passées
- Conformément notamment aux articles 31 et 32 du RGCC : responsabilité de l'encaisse et contrôle des paiements

Considérant que chacun de ces griefs qui ressortent du rapport d'ERNST&YOUNG pris isolément constitue déjà un manquement à ces tâches et responsabilités;

Considérant que ce manquement est d'autant plus établi lorsque l'on tient compte des trois griefs;

Considérant que le comportement de M^{me} DESSALLES est dès lors constitutif d'une faute disciplinaire, à savoir un manquement aux devoirs professionnels;

Considérant que, par scrutin secret, par 23 votes oui et 8 non, le Conseil Communal considère que la carence au niveau du contrôle des opérations financières est constitutive d'un manquement aux devoirs professionnels;

4. Quant à la sanction

Considérant que les faits sont établis;

Considérant que la sanction se doit d'être proportionnelle aux faits reprochés, notamment tenant compte des antécédents de l'agent;

Considérant que Madame DESSALLES travaille depuis plus de vingt ans à la Ville;

Considérant qu'elle n'a jamais fait l'objet de la moindre procédure disciplinaire;

Considérant qu'il convient dès lors de lui infliger une sanction mineure;

Considérant que les sanctions mineures sont :

- L'avertissement
- La réprimande

Considérant que le dossier révèle un manque d'investissement personnel dans la collaboration avec le CRAC alors même que M^{me} DESSALLES était, ou devait être, consciente de l'importance de la mission confiée à cet organisme et, partant, de la responsabilité qui était la sienne de collaborer avec le CRAC le plus possible;

Considérant que le dossier établit également un manque général d'investissement de Madame DESSALLES dans le contrôle et la gestion de son service;

Considérant que cette carence se marque tant au niveau de la gestion du personnel qu'au niveau du contrôle des opérations comptables;

Considérant que le contrôle des opérations comptables relève des missions essentielles et prioritaires du Receveur;

Considérant, compte tenu de l'importance de la fonction de Receveuse et des responsabilités très importantes qui sont les siennes, que chacun des griefs retenus constitue un manquement important aux devoirs de la fonction;

Considérant que chacun de ces griefs pris isolément est suffisant pour justifier une peine disciplinaire plus importante qu'un simple avertissement;

Considérant qu'il en va d'autant plus ainsi lorsque l'on tient compte de l'ensemble des griefs;

Considérant que la gravité des faits justifie dès lors que soit infligée une sanction plus importante qu'un avertissement, à savoir la réprimande;

Au scrutin secret;

Par :

21 voix pour une réprimande

1 voix pour un avertissement

1 bulletin blanc

8 voix contre une sanction

Considérant que le projet de décision remis aux Conseillers à l'issue des débats n'a pas fait l'objet de demande d'amendement;

Considérant que les Conseillers ont approuvé, au scrutin secret par 23 voix contre 8 le texte tel quel en séance, dispensant à l'unanimité le secrétaire de séance de sa lecture;

DÉCIDE :

Article un : d'infliger à Madame DESSALLES une réprimande. Cette sanction sera mentionnée dans son dossier.

Article deux : d'approuver la délibération séance tenante.

[...]"

Il s'agit de l'acte attaqué.

Considérant que la requérante prend un premier moyen "de la violation du principe général de droit d'impartialité, de la méconnaissance des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité et de l'excès de pouvoir"; qu'elle fait valoir qu'il "lui a été rapporté" que le bourgmestre a fait une série de déclarations à sa charge lors de la réunion du conseil communal du 6 janvier 2014; qu'elle identifie ces déclarations en citant des passages du compte-rendu de ladite réunion; qu'elle soutient "que même si le Bourgmestre n'a pas participé à l'audition disciplinaire et à la décision, son intervention a été en mesure d'influencer la décision du Conseil, non seulement parce qu'il est le Bourgmestre, mais encore parce que ces déclarations portaient sur le fond des griefs et, davantage, parce que ces déclarations portaient le témoignage de ce que le Bourgmestre prétendait avoir personnellement constaté (et dont on ne laissera pas la possibilité à la requérante d'établir la preuve contraire [...])";

qu'en réplique, elle constate que la partie adverse ne conteste ni cette prise de position alléguée ni son contenu; qu'elle répète que l'intervention du bourgmestre lors de cette séance a été de nature à influencer tous les autres membres du conseil communal au moment où ils ont pris la décision d'infliger la sanction disciplinaire litigieuse même s'il n'a participé qu'à la décision d'entamer les poursuites, "d'abord parce qu'il s'agissait d'une prise de position du Bourgmestre, chef de la majorité communale, ensuite, parce qu'il s'agissait d'un témoignage personnel de celui-ci quant à une prétendue mauvaise foi de la requérante, et, enfin, parce que la requérante s'est trouvée dans l'impossibilité de contredire ce témoignage, en raison de l'absence de toute pièce et en raison du refus des autres membres du Collège de témoigner"; qu'elle estime qu'il n'est pas acceptable pour un bourgmestre d'adopter pareille attitude même s'il se retire par la suite de la procédure disciplinaire dès lors qu'il "place alors les conseillers communaux devant le choix d'accorder leur confiance, soit au premier mandataire de la commune, chef de la majorité communale, soit à un agent poursuivi sur le plan disciplinaire"; qu'elle fait valoir qu'à tout le moins, l'organe collégial placé dans cette situation ne présente plus toutes les apparences d'impartialité;

que, dans son dernier mémoire, elle répète que, selon les déclarations du bourgmestre "telles qu'elles lui ont été rapportées", celui-ci a tenu des propos critiques à son égard lors de la séance du conseil communal du 6 janvier 2014 au cours de laquelle a été prise la décision d'entamer la procédure disciplinaire; qu'elle répète qu'il ne se serait pas contenté de la déclarer coupable, mais aurait pris la parole en qualité de témoin direct des griefs disciplinaires; qu'elle ajoute que s'il n'était pas présent lors de l'audition disciplinaire du 3 février 2014, il s'avère toutefois que deux membres du collège auraient refusé de témoigner au sujet des propos qu'il aurait tenus le 6 janvier 2014, "de telle sorte que le détail de ses propos n'a pas pu être précisé, qu'il n'y a pu avoir de débat à leur égard et qu'ils n'ont pu être discutés, et que l'impression en est forcément plus ou moins demeurée dans le chef des conseillers qui les avaient entendus"; qu'elle répète que même s'il n'a pas participé à la délibération collégiale qui a conduit à l'adoption de l'acte attaqué, sa qualité de bourgmestre, chef de la majorité au conseil communal, a eu pour conséquence que "l'impression est restée dans le chef des conseillers communaux qui ont entendu ensuite la requérante"; qu'elle estime encore "qu'il y a dans le dossier suffisamment d'éléments qui permettent de penser que des déclarations ont bien été faites, qui démontraient un parti pris dans le chef du Bourgmestre : d'abord, le Bourgmestre s'est ensuite abstenu de siéger, ensuite, les déclarations qui lui étaient imputées n'ont été formellement contestées ni dans l'acte attaqué ni dans le mémoire en réponse et, enfin, deux échevins ont refusé de témoigner à cet égard, alors qu'il paraissait pourtant simple d'apporter un pur démenti les cas échéant"; qu'elle ajoute que même si l'autorité disciplinaire n'est pas tenue d'accepter d'entendre des témoignages lorsqu'ils n'ont aucun rapport avec l'établissement de la vérité, il ne saurait être soutenu en l'espèce que les propos sur lesquels le témoignage était demandé ne présentaient aucun rapport avec la question de la régularité de la procédure, *a fortiori* lorsque ces témoins qui ont refusé de témoigner étaient membres de l'autorité disciplinaire et ont participé à l'adoption de l'acte attaqué "comme si de rien n'était"; qu'elle conclut en indiquant que "toutes les incertitudes ne proviennent que de l'attitude des membres de l'autorité disciplinaire elle-même";

Considérant que le principe général 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; 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, la requérante se limite à faire état de déclarations "telles qu'elles lui ont été rapportées" et à l'appui desquelles le bourgmestre de la partie adverse aurait tenu des propos critiques à son égard lors de la réunion du conseil communal du 6 janvier 2014; que cette affirmation n'est étayée par aucune pièce du dossier et s'avère même, contrairement à ce qu'allègue la requérante, contredite par celui-ci puisqu'elle avait déjà avancé cet argument de défense lors de son audition disciplinaire et que l'acte attaqué répond à cette affirmation en précisant que cet élément est sans influence "même si l'on devait considérer comme établis les propos tenus par [le bourgmestre]"; qu'il ressort par ailleurs du procès-verbal de l'audition de la requérante, approuvé par son conseil le 20 février 2014, que les allégations dont elle fait état à l'appui du moyen sont plus qu'incertaines puisque son conseil fait état de "ce qu'[il] croi[t] savoir de ce qui aurait été dit par Monsieur le Bourgmestre" et indique à ce propos : "selon certaines informations, mais je vous dis tout de suite que je ne suis pas sûr, selon certaines informations, des bruits qui circulent à La Louvière, à l'occasion de la séance du conseil communal du 6 janvier, [le bourgmestre] aurait tenu à l'égard de ma cliente les propos suivants [...]"; que l'allégation de la requérante selon laquelle des échevins auraient refusé de témoigner quant à la teneur de ces propos, évoquée pour la première fois dans son mémoire en réplique et développée dans son dernier mémoire, est tardive et, partant, irrecevable; que la requérante reste dès lors en défaut de rapporter des éléments suffisamment précis permettant de soutenir avec un minimum de vraisemblance, d'une part, que ces propos auraient été tenus par le bourgmestre et, d'autre part, qu'ils auraient influencé l'ensemble du conseil communal au moment de l'adoption de l'acte attaqué; que le moyen manque en fait;

Considérant que la requérante prend un deuxième moyen "de l'incompétence *ratione temporis* de l'auteur de l'acte, de la violation de l'article L1215-27 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, de la violation du principe général de bonne administration du délai raisonnable, de la méconnaissance des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité et de l'excès de pouvoir"; qu'elle fait valoir que les deux premiers griefs sont fondés sur des rapports du CRAC transmis le 15 juillet 2013 et du SEPP/ARISTA daté du 25 juin 2013 et que chacun de ces griefs pris isolément méritait, selon l'acte attaqué, une sanction plus lourde qu'un simple avertissement; qu'elle expose que l'ouverture de la procédure disciplinaire n'a été décidée que le 6 janvier 2014 et qu'elle n'a été convoquée que le 15 janvier 2014; qu'elle conclut en indiquant "que l'article 1215-27

du CDLD prescrit que l'autorité disciplinaire ne peut plus intenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois après laquelle elle a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance" et "que même dans le cadre des délais qui lui sont impartis, il appartient toujours à l'autorité d'agir dans un délai raisonnable";

qu'en réplique elle précise qu'elle a soulevé un doute sur la prescription du deuxième grief et qu'elle a critiqué le fait que la partie adverse avait attendu "pratiquement la fin du délai de prescription de six mois, en méconnaissance du délai raisonnable, pour intenter les poursuites quant aux premier et deuxième grief"; qu'elle rappelle que le principe du délai raisonnable trouve à s'appliquer également lorsqu'un délai de rigueur est prévu; que selon elle, "la partie adverse avait connaissance des rapports qui étayent, seuls, la procédure disciplinaire, au plus tard dès le début du mois de juillet 2013, et elle a bien attendu les derniers jours du délai de prescription de six mois qui lui était imparti pour intenter la procédure disciplinaire" sans alléguer aucun élément pour justifier un tel délai; que, répondant à la partie adverse qui fait valoir que le conseil communal n'a pris connaissance des rapports que le 6 janvier 2014, elle réplique qu'il n'est pas acceptable que le bourgmestre, lui-même autorité administrative soumise comme telle au principe général du droit du délai raisonnable, retienne les informations qu'il détenait "pour retarder le départ d'un délai, délai de rigueur ou délai raisonnable, qui est prescrit dans l'intérêt de l'agent poursuivi";

que dans son dernier mémoire, elle indique que la procédure disciplinaire était motivée par trois griefs "dont il sera considéré au terme de la décision de sanction disciplinaire que chacun d'entre eux justifie une sanction plus importante qu'un avertissement, à savoir la réprimande", et rappelle l'argumentation échangée dans le cadre des écrits de procédure; qu'en ce qui concerne le rapport du CRAC et celui d'ERNST&YOUNG de novembre 2013, elle relève qu'ils "n'avaient pas été sollicités à [son] rencontre et, davantage, il n'était, toujours selon [les explications de la partie adverse], pas prévu qu'ils contiendraient des remarques critiques à [son] endroit"; qu'elle fait valoir que les trois griefs sont complètement indépendants et que la partie adverse ne globalise pas les faits y afférents et n'établit aucune unité entre eux, de sorte que la communication du rapport précité en novembre 2013 ne justifie pas qu'elle ait attendu près de six mois pour la convoquer à s'expliquer sur les deux premiers et que rien n'explique cette période d'inactivité d'autant que rien ne permettait *a priori* de s'attendre à ce que ce rapport contienne des critiques à son égard;

Considérant que le délai de prescription de l'action disciplinaire ne commence pas à courir dès le moment où n'importe quel collègue ou supérieur

directs de l'agent constate les faits, mais seulement lorsqu'un tel constat est établi dans le chef de l'autorité compétente pour initier la procédure disciplinaire;

que les dispositions pertinentes du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation (CDLC), sont libellées comme il suit :

" Art. L1215-7

Le conseil communal peut, sur rapport du directeur général, infliger aux membres du personnel rémunérés par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales les sanctions disciplinaires prévues à l'article L1215-3.

Il n'y a pas lieu à rapport du directeur général pour les sanctions à infliger au directeur général, au directeur général adjoint, au directeur financier et au comptable spécial.

Art. L1215-8

Le collège communal peut, sur rapport du directeur général, infliger aux membres du personnel rémunérés par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales les sanctions disciplinaires de l'avertissement, de la réprimande, de la retenue de traitement et de la suspension pour un terme qui ne pourra excéder un mois.

Le directeur général peut, sur rapport motivé du supérieur hiérarchique, infliger aux membres du personnel susvisé les sanctions disciplinaires de l'avertissement et de la réprimande.

Le directeur général notifie sa décision au collège communal, qui dispose d'un délai de quinze jours pour l'évoquer. Passé ce délai, la décision du directeur général est notifiée à l'agent selon le prescrit de l'article L1215-18.

Le collège communal notifie sans tarder, par recommandé, la décision à l'agent concerné.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas au directeur général adjoint et au directeur financier.

[...]

Art. L1215-27

L'autorité disciplinaire ne peut plus intenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois après la date à laquelle elle a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance" [...];

qu'il suit de ces dispositions que c'est le conseil communal de la partie adverse qui était compétent pour infliger la sanction litigieuse à la requérante; qu'il ressort de la délibération du conseil communal du 6 janvier 2014 que le rapport du CRAC de "juillet 2013", qui est à la base du premier grief disciplinaire, a été porté à la connaissance du collège communal le 23 septembre 2013; que le dossier administratif atteste que le rapport ARISTA, qui fonde le deuxième grief disciplinaire, a été transmis au bourgmestre de la partie adverse par les soins du secrétaire communal le 11 juillet 2013; que le rapport d'ERNST&YOUNG, qui justifie le troisième grief disciplinaire, date quant à lui du 29 novembre 2013; que ces trois griefs ont été portés à la connaissance du conseil communal lors de sa séance du 6 janvier 2014 et que, sur leur base, celui-ci a convoqué la requérante le

15 janvier 2014 pour être entendue le 3 février 2014; que la décision de poursuivre plusieurs griefs différents à charge d'un agent dans le cadre d'une seule et même procédure disciplinaire, relève du pouvoir discrétionnaire de la partie adverse auquel le Conseil d'État ne peut se substituer, et qu'il ne peut censurer qu'en cas d'erreur manifeste d'appréciation, non invoquée en l'espèce quant à ce; que la critique quant au défaut de globalisation des faits et à l'absence d'unité entre eux, invoquée pour la première fois dans le dernier mémoire, est tardive et, partant, irrecevable; que dans la mesure où les trois griefs disciplinaires ont été portés à la connaissance du conseil communal, autorité disciplinaire compétente, le 6 janvier 2014 et qu'il a convoqué la requérante dès le 15 janvier 2014, force est de constater que l'action disciplinaire a été intentée plusieurs mois avant l'échéance du délai de prescription; que le moyen est non fondé en ce qu'il invoque une violation de l'article L1215-27 du Code précité; que l'allégation d'une violation du principe général du délai raisonnable n'est évoquée dans la requête que par l'unique phrase selon laquelle "même dans le cadre des délais qui lui sont impartis, il appartient toujours à l'autorité d'agir dans un délai raisonnable"; que le moyen est irrecevable en ce qu'il invoque la violation de ce principe général dès lors qu'il n'expose nullement dans quelle mesure, en l'espèce, il aurait été violé; que l'argumentation complémentaire fournie à l'appui du mémoire en réplique et du dernier mémoire est tardive et, partant, irrecevable, dès lors qu'elle ne repose pas sur des éléments que la requérante aurait découverts à la lecture du mémoire en réponse et du dossier administratif; qu'en tout état de cause, la critique selon laquelle la partie adverse "avait attendu pratiquement la fin du délai de prescription de six mois, en méconnaissance du délai raisonnable, pour tenter les poursuites quant aux premier et deuxième griefs" ne peut être retenue dès lors que, d'une part, il ressort de l'exposé qui précède que contrairement à ce postulat, l'action disciplinaire a été lancée moins de deux semaines après la prise de connaissance des faits par l'autorité disciplinaire et que, d'autre part, à supposer même que l'allégation de la requérante eût été exacte, le lancement de la procédure disciplinaire à la fin du délai de prescription n'implique pas *ipso facto* une méconnaissance du délai raisonnable dans la mesure où il appartient à la requérante de démontrer que les circonstances particulières de l'espèce permettent de conclure à sa violation; que n'est pas davantage fondée l'insinuation selon laquelle, pour être régulièrement initiée, la procédure disciplinaire devrait être fondée sur des rapports diligentés spécifiquement à l'encontre de l'agent dans le but de le punir, dès lors que toute procédure disciplinaire peut trouver sa source dans des opérations dépourvues de tout objectif punitif mais qui, fût-ce fortuitement, mettent à jour des éléments qui, à l'estime de l'autorité, justifient le lancement d'une procédure disciplinaire; que le deuxième moyen n'est pas fondé;

Considérant que la requérante prend un troisième moyen "de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs

et du principe général du droit de motivation, de l'erreur ou de l'incohérence sur les motifs, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général de droit des droits de la défense, de la violation des principes de bonne administration du raisonnable et de la proportionnalité, de la méconnaissance des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité et de l'excès de pouvoir"; qu'elle fait valoir que les trois griefs qui lui sont reprochés, à l'égard desquels elle développe une argumentation propre, n'étaient pas rédigés de manière à ce qu'elle puisse se défendre, que "dans la mesure où elle pouvait identifier à quoi il était fait référence, les griefs n'étaient pas fondés", et qu'en tout état de cause, ils ne révélaient aucun manquement coupable dans son chef compte tenu du manque de personnel dans son service;

Considérant que la partie adverse excipe de l'irrecevabilité du moyen en ce qui concerne l'allégation d'une violation des principes du raisonnable et de la proportionnalité, d'une part, et des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité, d'autre part, dès lors que la requérante reste en défaut d'indiquer en quoi les premiers auraient été méconnus et d'identifier les secondes; qu'elle conteste pour le surplus l'intérêt de la requérante à invoquer le troisième moyen dès lors que selon "la jurisprudence constante" et un arrêt n° 225.718 du 5 décembre 2013, un requérant n'a pas intérêt à critiquer un ou plusieurs motifs d'une décision s'il apparaît qu'un autre motif déterminant de celle-ci suffit à la justifier; qu'elle constate qu'en l'espèce, l'acte attaqué indique que chacun des trois griefs pris isolément est suffisant pour justifier une peine disciplinaire plus importante qu'un simple avertissement, de sorte que la validité d'un seul d'entre eux suffit pour conclure à la validité de l'acte attaqué et donc à l'absence d'intérêt de la requérante à critiquer ses autres motifs; qu'elle fait également valoir que le troisième moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation du principe général des droits de la défense dès lors que les articles L1215-10 à L1215-15 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation accordent des droits à l'agent poursuivi sur le plan disciplinaire et que la partie requérante n'allègue pas que les protections qu'ils instaurent seraient insuffisantes au point de devoir recourir à l'effet supplétif dudit principe général;

Considérant, quant à la recevabilité du moyen, que l'arrêt n° 225.718, précité, n'est pas transposable en l'espèce dès lors que, dans cette affaire, un des motifs de l'acte attaqué avait été jugé déterminant par rapport aux autres qui s'avéraient surabondants; que tel n'est pas le cas en l'espèce dans la mesure où l'acte attaqué, et, à sa suite, les parties dans leurs écrits de procédure, relèvent expressément que chacun des trois griefs qui le fondent "constitue un manquement important aux devoirs de la fonction" et que "chacun de ces griefs pris isolément est suffisant pour justifier une peine disciplinaire plus importante qu'un simple avertissement"; qu'il suit de cette précision que chacun des trois griefs pris isolément

peut à lui seul fonder l'acte attaqué sans que l'un d'eux puisse être considéré comme surabondant; que la requérante a dès lors intérêt au moyen; que, sans qu'il soit nécessaire d'examiner la recevabilité de celui-ci au regard des critiques soulevées par la partie adverse à propos des principes du raisonnable, de la proportionnalité, des droits de la défense, des formes substantielles ou prescrites à peine de nullité, du principe général des droits de la défense et des articles L1215-10 à L1215-15 du Code précité, le moyen est, à défaut d'exception soulevée quant à ce, recevable en ce qu'il invoque la violation de "la loi du 29 juillet 1991, [précitée], du principe général du droit de motivation, de l'erreur ou de l'incohérence sur les motifs, de l'erreur manifeste d'appréciation";

Considérant qu'à titre liminaire, il convient de constater que, comme il vient d'être relevé, l'acte attaqué précise clairement que chacun des trois griefs "pris isolément est suffisant pour justifier une peine disciplinaire plus importante qu'un simple avertissement"; qu'il s'ensuit qu'ils constituent chacun le mobile déterminant de l'acte attaqué, sans qu'aucun d'eux puisse être appréhendé comme surabondant ou secondaire par rapport aux deux autres, de sorte qu'il suffit que la matérialité d'un seul d'entre eux soit établie pour justifier la légalité de l'acte attaqué;

Considérant que la requérante développe le moyen en critiquant tout d'abord le premier grief, fondé sur le rapport précité du CRAC; qu'elle estime qu'elle n'a pas été en mesure de se défendre comme elle l'a exposé lors de son audition disciplinaire, dès lors que ledit rapport ne contient aucun exemple d' "information inutile, redondante, non-organisée, voire inutilisable parce que, notamment, et régulièrement non libellée"; qu'elle expose que lors de son audition, elle a souligné l'absence de toute interpellation qui lui aurait été adressée en son temps à ce sujet, que le dossier ne contient aucune trace d'une quelconque interpellation par laquelle le CRAC se serait plaint de la collaboration de son service ou aurait demandé à recevoir une information plus fluide; qu'elle ajoute qu'elle a participé à l'ensemble des réunions avec le CRAC au cours desquelles il n'a jamais été question d'un prétendu manque de collaboration de son service; qu'elle fait valoir que le temps écoulé rend plus difficile une défense précise et qu'ayant délégué le travail d'informer le CRAC à certains agents de son service, elle ne pouvait que rester dans l'ignorance de la manière dont la collaboration se déroulait concrètement vu cette absence de toute interpellation; qu'elle fait encore observer que le rapport du CRAC contient aussi des observations et des critiques à l'égard des services financiers et comptables du CPAS alors que le directeur financier de celui-ci ne s'est pas vu demander de se justifier et a été chargé ultérieurement, en sa qualité de chef de cabinet du bourgmestre, de gérer la procédure disciplinaire, et rappelle avoir exposé, lors de son audition disciplinaire, qu'elle n'apercevait pas la raison de cette différence de traitement; qu'elle soutient que la partie adverse reste en défaut, par la

motivation de l'acte attaqué, d'expliquer sur quelles bases le manque de collaboration concrète de sa part et de ses services pourrait lui être reproché, et la blâme de considérer que le grief est établi par le seul fait qu'une accusation vague et générale est formulée de manière incidente dans le rapport du CRAC; qu'elle poursuit en soutenant que le grief "connaît une redéfinition sensible à l'occasion de la décision disciplinaire" qui ne lui reproche plus un manque de collaboration de son service avec les agents du CRAC, mais un manque d'implication personnelle que la partie adverse déduit, de manière partielle et tronquée, de ce qu'elle a elle-même exposé pour sa défense lors de son audition disciplinaire, alors qu'elle avait précisé à cette occasion qu'elle avait assisté à toutes les réunions avec le CRAC;

Considérant que la partie adverse rappelle, dans son mémoire en réponse, le contenu des droits de la défense et ajoute qu'il ne lui incombe pas de répondre point par point à tous les arguments soulevés par la requérante pour autant que la motivation formelle soit cohérente et compréhensible pour son destinataire, que le principe de motivation matérielle consacre l'interdiction de l'arbitraire; qu'en ce qui concerne le premier grief, elle cite l'acte attaqué et répond que ses motifs sont cohérents, non stéréotypés et suffisants pour permettre à la requérante de le comprendre; qu'elle indique que la négligence peut constituer un manquement aux devoirs professionnels pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire mineure comme l'avertissement ou la réprimande, et qu'un tel manquement est jugé plus sévèrement pour un fonctionnaire dirigeant que pour un fonctionnaire sans responsabilité particulière; qu'elle estime que le manque d'implication de la requérante dans la collaboration avec le CRAC ressort du rapport établi par ce dernier et des déclarations de la requérante elle-même; qu'elle ajoute que compte tenu de l'importance de la mission confiée au CRAC et des responsabilités élevées de la requérante, elle n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en considérant que le manque de collaboration avec le CRAC est constitutif d'un manquement aux devoirs professionnels; qu'elle relève que la délégation donnée par la requérante aux membres de son service n'enlève rien à sa responsabilité de délégante et qu'en affirmant qu'elle ne pouvait que rester dans l'ignorance de la manière dont la collaboration avec le CRAC se déroulait, elle confirme qu'elle a délégué une tâche essentielle "mais qu'en plus elle s'en est désintéressée"; qu'elle ajoute que l'argument relatif à l'absence de procédure disciplinaire mue à l'encontre du directeur financier du CPAS n'est pas pertinent dès lors que le moyen n'est pas pris de la violation du principe d'égalité et précise qu'en matière disciplinaire, ce principe n'a pas pour effet d'interdire à une autorité de poursuivre un agent qui a commis un manquement au seul motif qu'un autre agent n'a pas été poursuivi pour un motif similaire; qu'en ce qui concerne le respect des droits de la défense, elle soutient subsidiairement que l'acte attaqué ne formule pas à l'égard de la requérante un nouveau grief en retenant son manque d'implication, le terme "implication"

n'ayant pas en l'espèce un contenu différent du terme "collaboration" dont le manque à l'égard du CRAC constitue le grief retenu à charge de la requérante, "qui l'a d'ailleurs bien compris"; qu'elle rejette toute erreur manifeste d'appréciation nonobstant la présence de la requérante aux réunions avec le CRAC dès lors que, selon elle, "on peut en effet assister formellement à des réunions sans pour autant s'investir véritablement dans le travail concerné" et que "tel a visiblement été le cas en l'espèce";

que, dans son dernier mémoire, elle répond, quant au premier grief, que la circonstance que le CRAC n'a pas préalablement averti la requérante des manquements constatés n'est pas de nature à la décharger de toute responsabilité dès lors qu'elle n'enlève rien à la matérialité des faits et que la requérante est titulaire d'une des plus hautes fonctions, de sorte qu'elle ne peut se réfugier derrière l'absence de tout avertissement pour s'en exonérer; qu'elle rappelle que l'acte attaqué ne lui reproche pas une entrave volontaire à la mission du CRAC mais de s'en être désintéressée et d'avoir manqué à son "devoir de collaboration adéquate dans le cadre d'une étude visant à déceler les dysfonctionnements du service duquel elle était responsable" alors qu'en tant que responsable du service, elle se devait de superviser la manière dont les informations demandées étaient transmises; qu'elle admet qu'elle n'était pas tenue d'exécuter personnellement cette tâche mais rappelle que la délégation aux agents n'entraîne pas une délégation de sa propre responsabilité; qu'elle estime que si la requérante a effectivement participé aux réunions avec le CRAC, "il n'en est pas moins établi qu'elle semblait peu se soucier de la façon dont les tâches déléguées étaient exécutées";

Considérant, quant au premier grief, que la convocation à l'audition disciplinaire reproche à la requérante "un manque de collaboration avec le CRAC dans le cadre de l'élaboration du rapport d'analyse financière des services communaux et du CPAS, entraînant une analyse incomplète"; que le rapport du CRAC portant sur l' "analyse financière des services communaux et du CPAS", qui est la base de ce grief, contient l'observation suivante sous le titre "méthodologie" :

" Un calendrier de travail a été fixé en concertation avec les Autorités communales afin de rencontrer différents services communaux : ces rencontres devaient permettre au Centre de récolter les informations utiles afin de dresser et formuler un inventaire des propositions de mesures de gestion complémentaires à soumettre fin juin/début juillet 2013 aux Autorités pour les aider à faire les choix utiles pour restaurer l'équilibre budgétaire.

Lors des différentes rencontres, les documents reçus ont été analysés et commentés par les responsables et/ou représentants des services et des informations complémentaires ont été sollicitées : l'objectif était de mettre en lumière le fonctionnement précis des services, d'identifier les opportunités et/ou faiblesses et de définir des pistes d'amélioration de la gestion communale.

Il est à noter que les informations reçues en vrac étaient le plus souvent volumineuses, répétitives, brutes et non pertinentes. Elles manquaient également

de structure, parfois d'intitulé, ce qui a compliqué la tâche du Centre qui n'a pu, dès lors, travailler dans des conditions optimales. En outre, certains documents demandés n'ont pas été transmis ou l'ont été hors délai (25 et 27 juin) : nous avons toutefois intégré au mieux ces données reçues tardivement mais considérées comme particulièrement pertinentes" [...].

que cette critique quant à la communication des informations utiles à la mission du CRAC n'est pas dirigée spécifiquement contre la requérante ou son service, mais, de façon générale et non précise, dès les premières pages du rapport, à l'égard de tous les services qui ont fait l'objet de cette analyse, c'est-à-dire non seulement le service recettes (taxes) et finances (chapitre I), mais aussi les ASBL communales (chapitre II), le CPAS (chapitre III), les ressources humaines (chapitre IV), le département de l'éducation et de la formation (chapitre V), le département cadre de vie (chapitre VI), la "RCA" (chapitre VII), l' "APC" (chapitre VIII), le service communication-imprimerie-informatique (chapitre IX), la zone de police de La Louvière (chapitre X), et le service animation de la cité, protocole et infrastructure (chapitre XI); qu'à propos du service de la requérante, c'est sur la base de l'extrait suivant des conclusions générales du rapport du CRAC que l'acte attaqué a été adopté :

" Quant au suivi qui a été donné au volume effectivement important d'informations sollicité par le Centre, nous regrettons l'absence d'information cohérente et détaillée, en particulier en provenance du CPAS mais aussi et, surtout, l'absence totale de coordination de l'information au départ du service recettes-finances qui, somme toute, s'est limité à un rôle de «boîte aux lettres»; ainsi nous avons reçu une information souvent inutile, redondante, non organisée, voire inutilisable parce que, notamment et régulièrement, non libellée : une implication plus importante de ce service dans le travail que nous venons d'achever aurait permis une plus grande efficacité et assuré une totale fiabilité et cohérence des informations et ce, d'autant plus que ce service a participé à l'ensemble des réunions de travail".

que si ces critiques quant à la communication des informations utiles sont ainsi libellées, à la fin du rapport, clairement à charge du CPAS et du service dirigé par la requérante, ledit rapport fait également mention, avant sa conclusion générale, de documents "transmis préalablement par la Ville et le CPAS" dans le cadre de l'analyse de la gestion des ressources humaines, qui "une fois de plus", étaient "volumineux, manquaient de cohérence entre eux (les données communiquées se contredisant très souvent); des données chiffrées auraient pourtant été utiles à notre analyse au contraire d'informations brutes difficilement exploitables" (p. 44), et signale "à nouveau le caractère volumineux, peu structuré et souvent peu utile des documents communiqués" non pas par le service de la requérante, mais "par la RCA" (p. 88); que ces précisions, pas plus que celles qui pointent précisément le service de la requérante, n'indiquent nullement que celle-ci aurait elle-même entravé la transmission d'informations ou qu'elle se serait désintéressée de cette question; qu'à propos de ce premier grief disciplinaire, la requérante a, dès son audition disciplinaire, relevé qu'il n'existe "aucune observation qui [lui] aurait été faite sur la

manière avec laquelle ses services devaient collaborer avec le CRAC" et qu' "il n'y a pas une note, une lettre, un entretien oral, qui soit relaté par lequel on lui aurait dit [que] la méthode de collaboration du service Recettes avec le CRAC est une méthode qui doit être améliorée"; qu'elle a encore ajouté que "soit c'est vrai qu'il y eu des problèmes, [et] ce n'est pas à la conclusion d'une mission qu'on vous dit qu'on a des problèmes de collecte d'informations. C'est à l'occasion de l'exercice de la mission qu'on détermine les difficultés qu'on peut avoir avec la collecte d'informations, qu'on s'en plaint, qu'on interroge les interlocuteurs sur la manière avec laquelle on pourrait recevoir une information plus fluide"; qu'à la question d'un conseiller communal de savoir si "au cours de la période de contrôle, [il y a] eu des courriers, des mails, des appels téléphoniques qui concernaient le manque de collaboration soit [de la requérante] soit de [ses] collaborateurs", elle a confirmé avoir "participé à l'ensemble des réunions et aucunement ça n'a été remis en question"; qu'elle réitère cette argumentation à l'appui de son moyen sans être contredite sur ce point par la partie adverse; qu'il suit de ces constatations que si le CRAC a, semble-t-il, éprouvé certaines difficultés avec la transmission des informations de la part du service dirigé par la requérante, il n'est pas établi qu'il en aurait avisé celle-ci d'une façon ou d'une autre, en sa qualité de responsable dudit service, alors qu'elle était présente à toutes les réunions qu'il a organisées; que comme le constate l'acte attaqué, "la surcharge de travail" de la requérante a pu être prise en considération "pour l'exonérer du travail quotidien de gestion des informations" dès lors qu'il "n'appartient pas en effet à la Releveuse d'effectuer le travail préparatoire de collecte de l'information"; que si cette délégation ne dispensait nullement la requérante, en sa qualité de chef du service, de superviser le travail de ses agents et se s'assurer de la bonne transmission de ces informations, ce qui aurait permis d'exiger une réaction de sa part si elle avait eu connaissance de cette problématique, il ne peut lui être reproché un manque d'implication dès lors qu'il est établi que le CRAC ne lui a jamais fait part, pendant la durée de sa mission, des problèmes qu'il rencontrait à ce sujet et qu'il ne dénonce, pour la première fois, que dans son rapport final; que ce premier grief aurait éventuellement pu être avéré si, bien qu'avertie de la plainte du CRAC, la requérante était demeurée passive et sans réaction pour y remédier; que nonobstant son rôle de contrôle et de supervision des missions réalisées par les agents de son service, il ne peut lui être fait grief de ne pas avoir réagi à un problème unilatéralement dénoncé par un tiers à la fin de sa mission alors que, pendant toute la durée de celle-ci, il s'est toutefois totalement abstenu de lui en faire part; qu'il ne peut en effet être reproché à un chef de service de ne pas avoir résolu ou cherché à résoudre un problème de communication avec un tiers lorsque celui-ci s'est, durant toute sa mission et alors qu'il a rencontré cet agent à chaque réunion d'équipe, totalement abstenu de dénoncer ce problème; qu'il s'ensuit que le premier grief adressé à la requérante ne peut être tenu pour matériellement établi;

Considérant qu'à propos du deuxième grief, fondé sur le rapport ARISTA/SEPP, la requérante fait valoir son imprécision et soutient que la convocation disciplinaire ne contient aucun élément attestant qu'elle se serait comportée de manière apparemment abusive à l'égard d'un des agents de son service ou qu'elle aurait reporté à tort sur ses collaborateurs des responsabilités qu'elle devait elle-même assumer; qu'elle reproche aux autorités disciplinaires de s'être limitées à entériner un rapport sur la charge psychosociale au sein de son service dans le cadre duquel une série d'agents du service ont rapporté anonymement leur ressenti sur la manière dont les choses se passaient dans le service; que selon elle, sauf quand les critiques n'ont émané que d'un seul agent, elle ne peut pas savoir, sur la base du rapport, par quel pourcentage de la trentaine d'agents du service les critiques ont été formulées, pas plus qu'elle ne peut savoir si tel comportement, prétendument critiquable, s'est produit une fois, quelques fois ou de manière régulière; qu'elle estime que la manière dont les reproches sont formulés ne lui laissent de la sorte aucune chance de s'en défendre à défaut de préciser à quelle occasion elle aurait adopté l'attitude critiquée; qu'elle ajoute que "sous le couvert de cette manière vague et non circonstanciée de formuler des reproches, on s'autorise à [lui] adresser [...] des reproches indignes et les autorités disciplinaires, dans un sommet d'hypocrisie, s'approprient ces reproches tout en faisant mine de penser qu'il existe un doute sur leur sens exact"; qu'elle fait observer que le rapport ARISTA/SEPP ne répondait pas à des plaintes spécifiques relatives à son service et que des rapports similaires avaient été réalisés pour d'autres services de la ville et que les observations qui y sont contenues ont pour vocation d'améliorer le fonctionnement général des services et "non de nourrir des dossiers disciplinaires à l'égard de tel ou tel chef de service"; qu'elle soutient que les critiques formulées par le collège communal le 18 novembre 2013 ne sont pas non plus recevables dès lors qu'il semble considérer que les critiques vagues et générales qui sont contenues dans le rapport ARISTA/SEPP sont avérées par cette seule circonstance que ce service extérieur a acté le ressenti d'un nombre indéterminé d'agents; qu'elle affirme que toute explication qu'elle pourrait fournir pour sa défense, comme le manque de personnel, est appréhendée comme une incapacité à reconnaître ses torts et, finalement, comme une faute professionnelle supplémentaire; qu'elle reproche encore au collège communal de formuler des considérations complémentaires sur le mal qu'elle dirait, lorsqu'elle est présente au collège, à propos d'agents de son service, alors que des membres du collège refusent de s'expliquer lorsqu'ils sont appelés comme témoins devant le conseil communal "de sorte que, à nouveau, on suppose que le Conseil communal devait tenir les griefs pour établis par cela seul qu'ils étaient formulés"; qu'elle reproche au conseil communal de considérer que le rapport ARISTA/SEPP serait crédible alors que la question en l'espèce n'est pas de savoir s'il est crédible mais bien de savoir si elle était en mesure de se défendre concrètement à propos des

reproches qui lui étaient adressés ce qui, "compte tenu de la manière dont le rapport est rédigé, n'était manifestement pas le cas"; qu'elle estime que lorsque la partie adverse cite la conclusion de la partie qualitative dudit rapport, elle ne prend pas réellement son contenu en considération dès lors que ce n'est pas elle qui est responsable du déséquilibre des ressources du service et reproche au collège de lui faire grief d'attribuer au moins une partie des difficultés de son service à ce déséquilibre entre les demandes et les ressources; qu'elle critique la partie adverse en ce qu'elle estime que le nombre et la variété des reproches recueillis par le service extérieur ARISTA suffirait à constater la réalité de son manque de soutien aux agents de son service et qu'elle ne démontrerait pas apporter aux membres de son personnel le soutien dont ils ont besoin, dès lors que ce qui est en cause n'est pas l'accumulation de critiques vagues mais la possibilité, pour l'agent poursuivi, de s'en défendre; qu'elle ajoute que ce n'est pas à l'agent poursuivi de démontrer qu'il exerce ses fonctions de manière satisfaisante, mais à l'autorité d'établir l'infraction disciplinaire; qu'elle relève enfin une contradiction entre les motifs de l'acte attaqué lorsque la partie adverse considère que le fait "de ne pas donner satisfaction" aux autorités ne constitue pas nécessairement un manquement disciplinaire et que ce grief ne doit dès lors pas être retenu à sa charge, alors que deux paragraphes plus loin, la décision sur le grief est que "par 19 votes oui, 10 non, 1 abstention et 1 bulletin blanc, le Conseil Communal considère que l'absence de solutions afin de résoudre les problèmes est constitutif d'un manquement aux devoirs professionnels";

qu'en réplique, elle répond à la partie adverse qui excipe d'une "carence générale" au niveau de la gestion du personnel résultant à suffisance du rapport ARISTA, que ce dernier repose non pas sur les constatations directes effectuées par celui-ci mais sur des témoignages de membres du service qu'il a recueillis anonymement, de sorte qu' "à suivre la partie adverse, un agent dont le service fait l'objet d'une enquête psychosociale pourrait aller raconter n'importe quoi sur son supérieur hiérarchique, et ces bavardages pourraient ensuite être retenus comme crédibles pour le seul fait qu'ils existent, dans le cadre d'une procédure disciplinaire à charge dudit chef de service"; qu'elle conteste les allégations de la partie adverse selon lesquelles la crédibilité du rapport ARISTA se déduirait de l'absence de solutions qu'elle aurait apportées et de ce qu'elle n'affirmerait pas avoir fourni aux agents de son service le soutien dont ils avaient besoin; qu'elle précise que son argument ne consiste pas à prétendre que ses collègues auraient dû faire l'objet d'une procédure disciplinaire, mais à mettre en évidence que l'objet des rapport ARISTA/SEPP n'était pas de déboucher sur de telles procédures et n'ont effectivement pas abouti à de telles procédures, sauf pour ce qui la concerne; qu'elle constate que la partie adverse admet la contradiction de la motivation relative au second élément du deuxième grief (l'absence de solution proposée pour résoudre des problèmes), et conteste ne pas avoir intérêt à ce grief; que selon elle, d'une part, la partie adverse continue à

invoquer "cette prétendue absence de solution qui aurait été proposée pour tenter de donner du crédit aux reproches qui sont contenus dans le rapport d'ARISTA" et, d'autre part, "si la partie adverse a pris la précaution de mentionner que chaque grief aurait prétendument justifié une sanction supérieure à celle d'un simple avertissement, elle n'a pas pris la même précaution pour chacun des éléments de chacun des griefs, de telle sorte que rien ne permet de penser que son appréciation du deuxième grief aurait été la même sans cette appréciation contradictoire au sujet de la prétendue absence de solution qu'[elle] aurait dû apporter";

que, dans son dernier mémoire, elle expose qu'elle avait bien soutenu lors de son audition qu'elle apportait le soutien nécessaire aux agents de son service, notamment en exprimant clairement sa reconnaissance et ses encouragements face au travail correctement accompli; qu'elle répète que considérer que la conclusion d'un rapport du conseiller en prévention suffirait seule et en règle à justifier une sanction disciplinaire, revient à priver la procédure disciplinaire de tout sens, dès lors qu'il n'y a aucun moyen de contrôler l'appréciation portée par ledit conseiller "alors qu'il dépend de surcroît d'une désignation par l'autorité administrative"; qu'elle revient sur les modalités pratiques des entretiens qu'il a menés et relève que son rapport ne contient aucune garantie que l'auteur des détournements de fonds qu'elle a mis au jour ne serait pas le témoin anonyme auquel il est fait référence à plusieurs reprises; qu'elle conteste la conclusion du rapport de l'auditorat selon lequel le second volet du deuxième grief ne peut lui causer préjudice "dès lors que la carence en matière de gestion du personnel pris isolément suffit à justifier une peine disciplinaire plus importante qu'un simple avertissement", parce qu'elle estime que ce faisant, l'auditorat demande au Conseil d'État de porter lui-même une appréciation sur ce qui aurait pu motiver une telle sanction, ce qui est contraire à la séparation des pouvoirs; qu'elle formule encore deux observations sur le fond quant à ce second volet;

Considérant, quant au deuxième grief, que la convocation de la requérante à l'audition disciplinaire met en exergue les éléments suivants :

" B. Une carence au niveau de la gestion du personnel, ainsi que cela résulte du rapport du SEPP, et une absence de solution afin de résoudre les problèmes;

- Le SEPP a établi le 25 juin 2013 un rapport d'intervention dans le cadre de l'analyse de la charge psychosociale au sein du service finances et recettes.
- Ce rapport a été communiqué à la Ville le 11 juillet 2013.
- Ce rapport met en évidence les éléments suivants (extraits cités) :
 - Un manque de confiance envers la directrice financière et réciproquement. Pour certains agents, la directrice financière aurait tendance à toujours vouloir avoir raison et [à] imputer les fautes aux agents.
 - L'humeur de la directrice financière est décrite comme changeante

- (lors de mauvaises périodes, elle va être très difficile à vivre).
- Un agent lui reproche un manque de considération.
 - Une attitude ambiguë où, devant l'agent elle tient un discours positif et derrière, le discours est tout autre.
 - Un manque de clarté dans les demandes de la directrice financière.
 - Une répartition inéquitable du travail.
- En date du 08 août, Monsieur le Bourgmestre vous invitait à faire part de vos commentaires et à rentrer un plan d'action pour la première semaine de septembre.
 - En date du 10 septembre, Monsieur le Bourgmestre vous adressait un rappel car votre note n'était pas rentrée.
 - Cette note a été rentrée le 16 septembre et soumise à ARISTA.
 - Le 18 novembre 2013, le Collège a relevé les points suivants (extraits cités) :
 - Certains éléments présentent des contradictions, soit avec les recommandations formulées par ARISTA, soit avec d'autres éléments de la même note. En effet, le Conseiller ARISTA parlait d'une meilleure utilisation des ressources du personnel alors que Madame DESSALES envisage uniquement une augmentation en nombre du personnel. Elle soutient également qu'elle dirige seule alors que plusieurs responsables de cellules ont été désignés depuis la fusion des services finances/recette.
 - Certains éléments constituent de grandes imprécisions, voire même de réelles contre-vérités : Madame DESSALES soutient que le Collège a souvent très sévèrement et catégoriquement remis en cause la compétence et l'implication de son équipe. Ceci relève de la pure mauvaise foi. C'est Madame DESSALES elle-même qui s'est plainte, à maintes reprises en séance du Collège, de son incapacité à faire entendre raison à certains membres de son équipe face aux nécessités de service, soit pour des prises de congés, soit pour des maladies répétitives et déstabilisantes, avec pour conséquence des retards dans l'exécution des tâches qu'elle leur confiait. Si le Collège a pu remettre en question l'implication du personnel de la Directrice Financière, c'est sur base du témoignage de celle-ci, et en tirant un constat alarmant du livrable que la Directrice Financière est en mesure de produire.
 - Certains éléments, pourtant essentiels, sont manquants : il n'est nullement question de l'image négative associée à la mission de contrôle, de la révision des monographies de fonction des agents (soulignée par ARISTA), de la clarification des relations entre la Directrice Financière, le Directeur Général et le politique.
 - Certains éléments sont relativement inquiétants : madame DESSALES fait état d'une charge de travail insurmontable et est impuissante face à cette situation.
 - Le Collège vous a invité à rentrer un rapport complémentaire. Aucune suite n'a été donnée à cette sollicitation.

Il résulte potentiellement de ces éléments une carence dans la gestion du personnel et une incapacité à émettre des solutions correctes pour résoudre les problèmes. Il semble en résulter une insuffisance professionnelle générale dans la gestion du service. Ce comportement peut être constitutif d'un manque aux devoirs professionnels (CE 64.488; CE 69.679; CE 82.483; CE 184.400)."

que l'acte attaqué retient les constats suivants pour ce qui concerne ce grief :

" 2. Fait 2

Considérant que le reproche formulé est une carence au niveau de la gestion du personnel, ainsi que cela résulte du rapport d'ARISTA (Service Externe de Prévention et de Protection, SEPP) et une absence de solutions afin de résoudre les problèmes;

Considérant que M^{me} DESSALLES estime à nouveau que le grief est trop vague pour qu'elle puisse y répondre;

Considérant qu'elle ajoute que le but du rapport du SEPP «était de relayer, et pas de contrôler, ce qui a été dit» (p. 28 du PV d'audition);

Considérant qu'il convient de distinguer deux aspects : les constats établis par le SEPP et les suites données à ces constats;

Considérant que le rapport du SEPP démontre clairement la présence d'un malaise au sein du service dirigé par Madame DESSALLES;

Considérant que ce malaise s'est exprimé via les remarques émises par les agents lors de l'enquête;

Considérant que le rapport du SEPP précise d'ailleurs que c'est au niveau de la relation hiérarchique que le personnel a exprimé le plus grand nombre de facteurs de risques au niveau de la charge psychosociale;

Considérant que ce malaise s'est exprimé via différentes remarques : manque de confiance envers la directrice financière et réciproquement, humeur changeante, manque de considération, attitude ambiguë, manque de cohérence, manque de clarté;

Considérant, quant à l'humeur changeante, que le conseil de M^{me} DESSALLES s'en offusque dans les termes suivants :

«Alors, là, la phrase délicieuse que je trouve ahurissante, scandaleuse, injustifiable, insultante : l'humeur de la Directrice financière est décrite comme changeante lors de mauvaises périodes, elle va être difficile à vivre.

Et qu'on ne vienne pas me dire que c'est le rapport qui énonce ça. Personne n'a obligé le Chef de Cabinet du Bourgmestre à inscrire cette phrase comme reproche que votre commune fait à votre Directrice financière.

Il y a des femmes ici, sur tous les bancs, et il y a des hommes qui sont respectueux des femmes. Je n'imagine pas une seconde qu'un seul d'entre vous ou qu'une seule d'entre vous, puisse laisser de tels écrits sans suite»;

Considérant que le rapport du SEPP énonce ce qui suit :

«L'humeur de la Receveuse est décrite comme changeante. 'Lors des mauvaises périodes, elle va être très difficile à vivre'»;

Considérant que, contrairement à ce qu'affirme l'avocat de M^{me} DESSALLES, la phrase litigieuse provient donc bien du rapport du SEPP, lequel cite les propos d'un agent;

Considérant, de plus, que rien ne permet de lier ce reproche à la féminité de M^{me} DESSALLES comme le laisse entendre son avocat;

Considérant, plus fondamentalement, que le rapport du SEPP énumère un grand nombre de problèmes signalés par les membres du personnel dans leurs relations avec M^{me} DESSALLES dont un manque de confiance réciproque, une humeur

changeante, un manque de considération, une attitude ambiguë, un manque de cohérence et un manque de clarté;

Considérant que les conclusions de la partie qualitative du rapport du SEPP s'énoncent comme suit :

«Globalement, ce service met en avant peu de facteurs de risques mais ceux qui sont exposés ont une forte incidence sur la charge psychosociale. Ces principaux facteurs de risque sont d'une part la nature même du travail qui consiste à contrôler le travail d'autres services donc de collègues proches ou moins proches. À ce premier facteur, il a été évoqué la présence d'une forte charge de travail mettant en évidence un réel déséquilibre entre les demandes et les ressources. Ce déséquilibre est d'autant plus important qu'il n'autoriserait pas l'erreur. Pour faire face à ces deux premiers facteurs de risques, le soutien social est une ressource primordiale et dans ce service, le soutien social semble absent étant donné les griefs formulés à rencontre de la Releveuse» (p. 7 du rapport ARISTA; [...]);

Considérant qu'il ne s'agit donc pas de vérifier si l'humeur de M^{me} DESSALLES est ou non changeante lors de mauvaises périodes ni si elle a ou non ponctuellement manqué de considération à l'égard d'un agent en particulier, mais bien de constater que son attitude générale n'apporte pas aux agents de son service le soutien dont ils ont besoin dans l'exercice de leurs missions, alors qu'il s'agit pourtant d'une mission essentielle dans le chef de tout dirigeant d'un service;

Considérant qu'à cet égard, le nombre et la variété des critiques recueillies par le SEPP suffit à constater la réalité de ce manque de soutien;

Considérant que le rapport préconise la mise en place d'un coaching de la Directrice Financière, afin d'augmenter le support social auprès des agents sous sa responsabilité;

Considérant que cette proposition confirme que le SEPP estime que les témoignages qu'il a recueillis démontrent une lacune dans le soutien que M^{me} DESSALLES doit apporter aux membres de son personnel;

Considérant que M^{me} DESSALLES critique le rapport d'ARISTA mais ne démontre pas qu'elle apporte aux membres de son personnel le soutien dont ils ont besoin;

Considérant que les constats faits par ARISTA et les conclusions qui sont tirées démontrent de manière convaincante l'existence de carences dans la gestion du personnel;

Considérant que cette carence est dès lors établie dans le chef de Madame DESSALLES;

Considérant qu'il est également reproché à Madame DESSALLES de ne pas avoir donné suite utile à ce rapport;

Considérant toutefois que Madame DESSALLES conteste tout d'abord avoir reçu le rapport ARISTA via le courrier adressé par Monsieur le Bourgmestre;

Considérant que le document n'était effectivement pas joint;

Considérant qu'il a été envoyé par e-mail par Monsieur ANKAERT en date du 22 août 2013;

Considérant que la question a été également soulevée par Madame DESSALLES quant à savoir si l'enquête était représentative, particulièrement quant au nombre de personnes interrogées;

Considérant qu'il convient de souligner que c'est l'ensemble des membres du personnel de la Direction Financière qui ont été invités aux entretiens avec le Conseiller en prévention;

Considérant que celui-ci n'a nullement fait part d'un problème d'absentéisme à ces entretiens;

Considérant qu'il est légitime de penser que le Conseiller a établi son rapport, si pas suite à un entretien avec tous les agents, mais à tout le moins avec un nombre représentatif de ceux-ci;

Considérant qu'avant d'envisager des poursuites disciplinaires, le Collège a donc demandé à M^{me} DESSALLES d'apporter des solutions concrètes aux problèmes identifiés par le SEPP;

Considérant que Madame DESSALLES soutient qu'elle a bel et bien donné suite aux demandes du Collège;

Considérant que le reproche adressé est de ne pas avoir donné au Collège les réponses satisfaisantes;

Considérant qu'il résulte des rapports au Collège que les réponses données par Madame DESSALLES n'ont pas apporté satisfaction aux autorités, ainsi que cela résulte de la décision du Collège du 18 novembre 2013;

Considérant que cet élément est établi;

Considérant toutefois que le fait de ne pas donner satisfaction n'est pas nécessairement constitutif d'un manquement disciplinaire;

Considérant que ce grief ne sera dès lors pas retenu à charge de M^{me} DESSALLES;

Considérant qu'il convient dès lors de ne retenir comme comportement sanctionnable qu'une carence générale au niveau de la gestion du personnel;

Considérant que la gestion du personnel du service finances et recettes fait partie des tâches et responsabilité de la Receveuse;

Considérant que la carence dans cette gestion constitue dès lors un manquement aux devoirs professionnels de M^{me} DESSALLES;

Considérant que, par scrutin secret,

a) par 19 votes oui, 11 non et un bulletin blanc, le Conseil Communal considère que la carence au niveau de la gestion du personnel, ainsi que cela semble résulter du rapport du SEPP est constitutif d'un manquement aux devoirs professionnels

b) par 19 votes oui, 10 non, 1 abstention et 1 bulletin blanc, le Conseil Communal considère que l'absence de solutions afin de résoudre les problèmes est constitutif d'un manquement aux devoirs professionnels";

que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, les reproches formulés à l'appui de ce deuxième grief sont clairement identifiés et ne manquent pas de précision; qu'elle a eu la possibilité de répondre à ce rapport, d'abord par une note qu'elle n'a transmise qu'après un rappel de l'autorité, ensuite par un rapport complémentaire qu'elle s'est

toutefois abstenue de déposer; que, comme exposé dans le cadre de la réponse au deuxième moyen, une procédure disciplinaire peut trouver son origine dans un rapport qui ne poursuit pas de but punitif mais qui met à jour des éléments que l'autorité disciplinaire peut estimer devoir ensuite poursuivre en vue de sanctionner l'agent à qui ils sont imputés; que cette appréciation relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité qui ne peut être sanctionnée qu'en cas d'erreur manifeste; que le rapport d'intervention dans le cadre de l'analyse de la charge psychosociale permet à un conseiller en prévention, spécialement compétent à cet effet, de mener, comme le précise le rapport litigieux en l'espèce, une "analyse qui est indépendante de conflits interpersonnels qui peuvent exister et qui pourraient avoir motivé certaines interpellations" en tant qu' "outil de dépistage, d'identification et de détermination des risques psychosociaux"; que l'objectif de l'analyse réalisée en l'espèce "est d'obtenir un aperçu global de la charge psychosociale au sein [du] département [de la requérante] et de pouvoir identifier les éléments qui dans le travail pèsent sur les épaules des travailleurs"; que le propre de ce rapport est de donner une vue d'ensemble sur la problématique; que sauf à dénier tout effet utile à un tel rapport, il ne peut être exigé de l'autorité qu'elle procède elle-même, à sa suite, à des auditions complémentaires de chacun des membres du personnel interrogés à cette occasion s'il met en exergue des constats qui, selon elle et eu égard aux données spécifiques de chaque espèce, peuvent conduire à une procédure disciplinaire si, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, elle s'estime suffisamment informée sur sa base; que de telles auditions complémentaires s'avéreraient au demeurant incompatibles avec le secret professionnel auquel est tenu le conseiller en prévention en vertu de l'article 32quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail; que le "pourcentage" d'agents interrogés à propos duquel la requérante émet des doutes se révèle suffisant en l'espèce dès lors que ledit rapport précise que "l'ensemble des membres du personnel de ce département a été invité à participer à cette démarche" et que l'acte attaqué indique que le conseiller en prévention "n'a nullement fait part d'un quelconque problème d'absentéisme à ces entretiens"; que c'est dès lors sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation que la partie adverse conclut à ce propos dans l'acte attaqué "qu'il est légitime de penser que le conseiller a établi son rapport, si pas suite à un entretien avec tous les agents, mais à tout le moins avec un nombre représentatif de ceux-ci"; que l'acte attaqué distingue clairement deux aspects dans le cadre de ce deuxième grief, étant, d'une part, "les constats établis par le SEPP" et, d'autre part, "les suites données à ces constats"; que la contradiction admise par la partie adverse quant à la motivation de l'acte attaqué sur ce second aspect du deuxième grief demeure sans incidence dès lors que les constats dressés par le rapport SEPP, et explicitement repris à son compte par la partie adverse à travers la motivation de l'acte attaqué, permettent à suffisance d'attester de la matérialité du premier aspect de ce grief; que les constats établis par

le conseiller en prévention sont le fruit d'entretiens réalisés avec des membres du département dirigé par la requérante et mettant en exergue les points suivants :

- le manque de confiance envers la requérante et réciproquement;
- les difficultés entre la requérante et les autorités communales qui engendreraient "des conséquences pour les agents de ce service qui disent vivre la situation «de plein fouet»";
- l'humeur de la requérante;
- son manque de considération;
- un manque de cohérence entre ses directives et celles du secrétaire communal qui engendre "du stress et de l'inconfort";
- un manque de clarté dans les demandes de la requérante;

que le rapport conclut son analyse qualitative comme suit :

" Globalement, ce service met en avant peu de facteurs de risques mais ceux qui sont exposés ont une forte incidence sur la charge psychosociale.

Ces principaux facteurs de risque sont d'une part la nature même du travail qui consiste à contrôler le travail d'autres services donc de collègues proches ou moins proches. À ce premier facteur, il a été évoqué la présence d'une forte charge de travail mettant en évidence un réel déséquilibre entre les demandes et les ressources. Ce déséquilibre est d'autant plus important qu'il n'autoriserait pas l'erreur. Pour faire face à ces deux premiers facteurs de risques, le soutien social est une ressource primordiale et, dans ce service, le soutien social semble absent étant donné les griefs formulés à rencontre de la Releveuse".

que dès lors que ledit rapport indique que "le soutien social semble absent étant donné les griefs formulés à l'encontre de [la requérante]", que le service est "caractérisé par de bonnes relations entre agents mais exprimant certaines difficultés avec la hiérarchie et plus particulièrement avec le mode de management de [la requérante]" et qu'il recommande de "travailler sur le support social et plus particulièrement le soutien et le cadre qu'un supérieur hiérarchique doit fournir pour que le personnel soit dans les meilleures conditions possibles pour réaliser leurs tâches", la partie adverse a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation c'est-à-dire telle qu'il est impensable qu'une autre autorité placée dans les mêmes circonstances aurait pris la même décision, fonder le deuxième grief en reprochant à la requérante des "carences dans la gestion du personnel", ce que "démontre de manière convaincante" le rapport ARISTA en ce qu'il propose la mise en place d'un coaching afin d'augmenter le support social auprès des agents sous sa responsabilité, proposition qui "confirme que le SEPP estime que les témoignages qu'il a recueillis démontrent une lacune dans le soutien que [la requérante] doit apporter aux membres de son personnel"; que la matérialité du deuxième grief est ainsi établie; que la partie adverse n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en estimant qu'il pouvait être de nature à justifier l'adoption d'une sanction mineure; que dès le moment où la matérialité de ce grief est établie, l'acte attaqué est légalement justifié

sans qu'il soit besoin d'examiner la matérialité du troisième grief; que le troisième moyen n'est pas fondé;

Considérant que la partie adverse sollicite une indemnité de procédure de sept cent euros; qu'il y a lieu de faire droit à cette demande,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

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

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

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le dix janvier deux mille dix-sept par :

Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État, président f.f.,
Florence VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,

Le Président f.f.,

Fl. VAN HOVE.

Fr. GOSSELIN.