

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 237.086 du 19 janvier 2017

A. 216.495/VIII-9767

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

contre :

la province de Brabant wallon,
représentée par son collègue provincial,
ayant élu domicile chez
M^{es} Marie BOURGYS et
Yves SCHNEIDER, avocats,
avenue Alphonse Valkeners 5/1
1160 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 17 juillet 2015, Jean-Marc SMEULDERS demande l'annulation de "l'arrêté du Collège provincial du 12 mai 2015, par lequel la sanction disciplinaire de la suspension pour une période d'un mois [lui] est infligée".

II. Procédure

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M. Alain LEFEBVRE, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 1^{er} décembre 2016, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 janvier 2017.

M. Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre, a fait rapport.

M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Yves SCHNEIDER, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Alain LEFEBVRE, premier auditeur, a émis un avis conforme au présent arrêt.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

Les faits utiles à l'examen du recours sont les suivants :

1. Le 1^{er} mai 2002, le requérant entre en fonction auprès de la partie adverse. Il exerce la fonction d'ouvrier magasinier (D2) à la direction des Infrastructures et du Développement territorial.

2. Le 5 novembre 2014, le supérieur hiérarchique du requérant, Nicolas DEMARET, directeur, lui envoie le courrier suivant relatif à un entretien de fonctionnement :

" Monsieur SMEULDERS,

Les prochains entretiens d'évaluation seront programmés en avril 2015.

Ces évaluations sont mises en œuvre sur base de la grille de critères telles qu'adoptée par le Conseil provincial.

Lors de cette évaluation, le collège d'évaluation fixera une appréciation sur votre travail et sur vos relations professionnelles, notamment en ce qui concerne le respect de la ligne hiérarchique, la loyauté vis-à-vis de l'institution, l'investissement professionnel, le respect des horaires, la civilité, la collaboration, la qualité et la quantité de travail, et ce conformément aux objectifs fixés par votre ligne hiérarchique.

Compte tenu des constatations actuelles, il m'est apparu de bonne gestion de vous rappeler ces critères sur lesquels vous serez évalué et ainsi vous encourager à améliorer l'un ou l'autre de ces points en mettant à profit les quelques mois restant avant ces nouvelles évaluations.

Je vous rappelle également que le statut vous permet de solliciter un entretien de fonctionnement intermédiaire, durant lequel nous pouvons faire un point sur votre travail et les objectifs attendus dans votre chef. Je suis à votre disposition si vous l'estimez nécessaire.

En vous remerciant d'avance pour votre collaboration, je vous prie d'agréer, Monsieur SMEULDERS, l'expression de ma considération distinguée".

3. Le 13 novembre 2014, a lieu l'entretien de fonctionnement, en présence de Nicolas DEMARET ainsi que de Pierre PIRLOT, directeur d'administration f.f. et de Anne SCHOONHEYDT, chef de bureau responsable GRH au sein de la DA 3. Un procès verbal de cet entretien de fonctionnement est signé par le requérant.

4. Le 25 novembre 2014, Nicolas DEMARET et Pierre PIRLOT envoient à la directrice générale un rapport informatif sur la manière de servir du requérant.

5. Le 27 novembre 2014, un rapport disciplinaire généré par Sophie RAIMONDI et sur lequel la directrice générale a donné un avis positif est établi a charge du requérant. Il est rédigé comme suit :

" 1. Motivation de la note

Monsieur Jean-Marc SMEULDERS est un agent à titre définitif en qualité d'ouvrier (D2) magasinier à la Direction d'administration des infrastructures et du développement territorial. Il est entré en fonction le 1 mai 2002.

2. Les faits

2.1 Procès-verbal de l'entretien de fonctionnement du 13 novembre 2014

«Faisant suite au courrier envoyé en date du jeudi 6 novembre 2014, Monsieur SMEULDERS a sollicité un entretien de fonctionnement en vue d'obtenir des précisions sur la teneur dudit courrier.

Mr PIRLOT explique que la ligne hiérarchique a sans cesse des retours négatifs de la part de tous les collègues de l'agent. Il informe Mr SMEULDERS qu'un rapport administratif sur sa manière de servir est parti à l'instruction et qu'il a été demandé expressément que les noms des agents victimes de son agressivité soient à ce jour non dévoilés. Mr SMEULDERS insiste pour signaler qu'il n'a plus rien 'dit contre ses collègues' depuis plusieurs mois. Il se plaint par ailleurs d'être aujourd'hui dans un local de 15 m² avec deux autres agents ce qui génère une atmosphère de travail peu agréable. Mr SMEULDERS dit également qu'il se contente de faire ce qu'on lui demande.

Mr DEMARET relève que son comportement offensif empêche les autres de s'exprimer et que dès lors les agents viennent se plaindre directement à la ligne hiérarchique.

Mr SMEULDERS relève aussi qu'il aurait été 'engueulé' par l'un des chefs d'équipe – Mr Godefroid DE VOGHEL qui se serait excusé ensuite de sa mauvaise humeur (en lien avec un stationnement non autorisé du véhicule de Mr SMEULDERS sur une aire non prévue à cet effet). Cette version des faits n'[est] pas confirmée par l'agent intéressé, l'objet du présent entretien étant tout autre. Mr PIRLOT relève d'ailleurs qu'il ne croit plus en ce que lui dit Mr SMEULDERS.

Mr SMEULDERS ne se rend même plus compte du fait que ses remarques dépassent toute forme de contexte professionnel. Ainsi, selon lui, traiter un autre agent de 'petite pute' est admissible sous la forme d'un trait d'humour et cette remarque demande, pour être comprise, à être recontextualisée. Selon Mr PIRLOT, Mr SMEULDERS fait complètement l'impasse sur ses problèmes de comportement et cela va même de mal en pis. Il ne se rend même plus compte du fait qu'il dépasse constamment les limites professionnelles.

Mr SMEULDERS continue de dire qu'il travaille tel que demandé. Mr SMEULDERS demande également le respect de la part des autres, ce qui nous paraît tout de même paradoxal vu le peu de respect qu'il témoigne lui-même vis-à-vis des autres. Mr SMEULDERS rappelle que Mr PIRLOT lui a dit 'ta gueule' par 2 fois à la sortie du Collège et dit avoir en ce sens été agressé par Mr PIRLOT. Mr PIRLOT estime que Mr SMEULDERS avait largement dépassé les bornes faisant courir des rumeurs déplacées à son sujet y compris pendant la séance des vœux où il laissait entendre qu'il allait attaquer Mr PIRLOT en harcèlement. Mr SMEULDERS ne réfute pas avoir fait courir des rumeurs à l'époque.

Selon Mr PIRLOT il est extraordinaire que 6 à 7 agents se soient plaints de son comportement et que Mr SMEULDERS feigne encore ne pas comprendre ce qui se passe. Mr SMEULDERS ne comprend pas en quoi il doit changer son mode de comportement.

Mr DEMARET n'a plus envie de perdre son temps avec les comportements déplacés de Mr SMEULDERS et les agents sont fatigués d'aller au conflit. Mr DEMARET a même peur de mettre au contact de Mr SMEULDERS des nouveaux agents tellement il est désagréable.

Mr SMEULDERS se justifie en disant qu'il est d'ailleurs le plus serviable avec les agents EER. Mr SMEULDERS demande de le laisser au nouveau magasin. Mr DEMARET dit que chacun a eu sa chance au magasin et que depuis 10 ans cela n'a rien donné. Aujourd'hui, comme tous les outils et moyens ont été mis en place, il faut tirer le constat que la situation est sans issue. Mr DEMARET a d'ailleurs eu vent du fait que durant la maladie de Mr SMEULDERS (lors du déménagement en juin 2014), celui-ci avait fait savoir qu'il était heureux de 'mettre à mal la ligne hiérarchique'.

Mr SMEULDERS se plaint de l'exiguïté du local de travail actuel et du fait d'être avec certains collègues. Selon Mr PIRLOT, Mr SMEULDERS se montre menaçant, insultant et irrespectueux à l'égard de tous. En outre, il couvre absolument tout et pratique l'omerta à tout prix. Il sait tout ce qui se passe mais choisit délibérément de ne rien dire. Il est donc normal qu'aujourd'hui il doive subir ce qu'il a couvert pendant des années. Mr SMEULDERS a d'ailleurs reconnu de multiples fois couvrir des faits délictueux et refuser clairement de nommer les problèmes et les comportements non conformes au règlement (ex : détournement de matériel provincial). Mr PIRLOT insiste aussi sur le fait que tout ce qui est mis en œuvre pour aider les agents est également constamment interprété comme étant négatif.

Mr SMEULDERS veut bien assumer le fait d'avoir trop couvert les agents EER mais trouve qu'il est difficile de gérer la problématique de Mr RUELENS et ne sait pas comment lui parler. Mr SMEULDERS veut bien faire le nécessaire pour régler les problèmes d'outillage mais ne sait pas comment réagir face à Mr RUELENS. Selon Mr PIRLOT, d'une part il ne lui est pas demandé de régler un quelconque problème avec Mr RUELENS et d'autre part Mr RUELENS est le résultat d'une omerta qui existe depuis longtemps déjà à la Province, cette situation de dépendance ayant toujours été couverte par des chefs d'équipe successifs. Mr PIRLOT signale également que l'alcoolisme est un problème

présent parmi les ouvriers et ce, aussi durant les heures de travail. Ce n'est pas rendre service aux agents que de les couvrir. Prétendre qu'il n'y a pas de consommation d'alcool en journée n'est pas conforme à la réalité. L'état d'esprit de Mr SMEULDERS se retourne contre lui car il envoie les règlements à vau-l'eau de même que la ligne hiérarchique. Le vol et l'utilisation abusive du matériel est de la responsabilité de Mr SMEULDERS et les agents profitent [de] son abandon en termes de responsabilités en tant que magasinier. Mr SMEULDERS admet avoir ainsi constaté un vol de pièces encore récemment et a ensuite couvert ce vol en faisant une fausse sortie du stock de son magasin. Mr DEMARET se montre stupéfait du fait qu'on ait 'régularisé' un vol. Mr SMEULDERS est clairement au courant d'autres pratiques de vol y compris par exemple celui d'une machine qu'un ex-agent aurait ensuite ramené deux ans après le vol pour la faire réparer.

Mr SMEULDERS veut savoir ce qu'il adviendra de lui et s'il va être licencié ce qu'il ne souhaite pas. Comme expliqué c'est uniquement au Collège provincial qu'il revient d'apprécier la gravité des faits et de prendre une décision en conséquence».

2.2. Le rapport du 25 novembre 2014 de la ligne hiérarchique

«En suite de notre réunion du 1^{er} octobre 2014 et considérant les problèmes récurrents de comportement dans le chef de Monsieur Jean-Marc SMEULDERS, ouvrier qualifié D1 statutaire effectuant ses prestations au sein de la Cellule Logistics de la Section EER du Service de Gestion des Infrastructures et du Patrimoine bâtis, nous tenions à vous faire part des incidents récurrents et révélateurs du climat de travail déplorable que l'agent fait régner tant parmi ses collègues qu'envers sa ligne hiérarchique. Il est à noter que si, jusqu'à ce jour, ces incidents n'ont pas fait l'objet d'un entretien disciplinaire systématique c'est majoritairement en raison du fait que les agents victimes des comportements de Monsieur SMEULDERS ne sont pas enclins à en parler (l'écho des faits revenant verbalement à la connaissance de la ligne hiérarchique *a posteriori*). Par ailleurs, l'évaluation ainsi que le dernier entretien intermédiaire de l'agent font clairement mention - en des termes plus généraux - des problèmes de comportement évoqués ci-dessous et dont la ligne hiérarchique confirme avoir eu connaissance par le truchement de différents agents de la DA3.

Tous les incidents exposés ci-après - et recueillis en tant que témoignages par la ligne hiérarchique qui s'en veut le relais - sont le reflet d'une constante agressivité de la part de Monsieur SMEULDERS dont le tempérament est manifestement en inadéquation complète avec toute forme de travail en équipe.

La ligne hiérarchique a ainsi été informée du fait que les collègues directs de l'agent ont tous eu maille à partir avec ses écarts de langage, sa grossièreté, son tempérament colérique et ses éclats de voix. Chaque agent ayant à travailler avec Monsieur SMEULDERS s'est déjà plaint verbalement auprès du Directeur du Service de Gestion des Infrastructures et du Patrimoine bâtis des difficultés à communiquer de ce dernier ainsi que de son manque total de respect à leur égard. L'un de ses collègues a par ailleurs évoqué expressément, lors de son évaluation en présence de sa ligne hiérarchique, sa crainte à devoir formuler des remarques vis-à-vis de Monsieur SMEULDERS tant ses réactions sont impulsives et non professionnelles. Il estime aussi que l'attitude de l'agent nuit gravement au climat de travail au sein du magasin.

Quant aux collègues qui sont amenés quotidiennement à le solliciter en vue de la fourniture des matériaux, la majorité d'entre eux a déjà été victime de l'agressivité de Monsieur SMEULDERS qui, à la moindre remarque, tient des propos déplacés dits - ou plutôt criés - de manière belliqueuse. En outre, Monsieur SMEULDERS ne se contente pas d'invectiver ses plus proches collègues puisque même un agent

ayant avec lui peu de contacts a récemment fait les frais, lors d'une visite au sein du bâtiment VINCI, de son tempérament outrancier.

Il est également revenu à l'attention de la ligne hiérarchique que son agressivité est telle que certains des agents EER n'osent plus se présenter au magasin pour y prendre les matériaux requis, cette crainte ayant même conduit l'un d'entre eux à se rendre directement auprès d'un fournisseur externe pour y acheter - à titre personnel - la pièce nécessaire à la réalisation des travaux confiés.

En outre, en suite de la première vague d'évaluations ayant eu lieu à la DA3, le Directeur du Service de Gestion des Infrastructures et du Patrimoine bâties a aussi appris qu'un agent du personnel d'entretien s'était vu accusée, en termes fleuris, d'avoir obtenu une évaluation très positive en échange de faveurs sexuelles. Sa grossièreté a également été confirmée par un autre agent qui a déclaré à sa ligne hiérarchique avoir été insulté par téléphone. Par ailleurs, en suite de l'entretien de fonctionnement réalisé en date du 13 novembre dernier à la demande de Monsieur SMEULDERS à qui ont été exposés - par sa ligne hiérarchique - les différents problèmes de comportement rencontrés, ce même agent s'est ensuite vu menacer de représailles. Monsieur SMEULDERS a en effet fait pression sur l'agent afin que celui-ci se rétracte quant à son témoignage et demande le retrait de certaines pièces versées au dossier du Collège provincial. L'agent a évoqué oralement, à son supérieur hiérarchique direct, ses craintes tant pour son intégrité physique que pour son domicile ou son véhicule personnel.

Nous souhaitons aussi relever qu'à quelques jours de l'entrée en fonction d'un nouveau magasinier en date du 3 novembre dernier, Monsieur SMEULDERS avait déjà d'ores et déjà déclaré ouvertement sa volonté de 'tester' ce dernier, affichant comme à son habitude un manque patent de collaboration professionnelle. En outre, Monsieur SMEULDERS a aussi ébruité en présence de collègues sa connaissance relative à la localisation du domicile du nouveau magasinier et, considérant sa proximité avec le domicile d'un des membres de la ligne hiérarchique, le bénéfice éventuel d'une forme de favoritisme.

Enfin, Monsieur SMEULDERS se plaît à remettre en question de manière systématique les instructions données par sa ligne hiérarchique et, si tant est que ces dernières ne lui conviennent pas, il n'hésite pas à invoquer une incapacité de travail dont, bien que nous ne soyons pas aptes à en contester la légitimité, nous semble souvent fort opportune (exemple : son absence de longue durée durant la période cruciale du transfert du magasin entre le site d'HENRICOT et de VINCI).

En conclusion, il nous appert aujourd'hui que cette attitude irrespectueuse, insolente et agressive n'a pas sa place au sein d'un milieu professionnel et empêche tout un chacun de travailler dans un climat serein et participatif. Cette attitude récurrente - et sur laquelle les interpellations de la ligne hiérarchique n'ont manifestement aucune prise - nous paraît devoir être prochainement sanctionnée, en termes d'évaluation, et ce dans la mesure où elle témoigne d'un état d'esprit non constructif qui perturbe fortement l'ensemble des agents. En conséquence, nous considérons que, sans qu'il soit permis désormais d'escompter une évolution positive à son comportement, ce rapport, envoyé à titre conservatoire, constitue les prémices d'une évaluation non satisfaisante.

À titre subsidiaire et, si tant est qu'en termes d'évaluation, le critère du comportement puisse être à l'avenir considéré comme un critère d'exclusion, Monsieur SMEULDERS se verra sans nul doute attribuer une mention 'insuffisante'».

2.3. Évaluation

Le Collège provincial a fixé l'évaluation «satisfaisante» de Monsieur Jean-Marc SMEULDERS le 11 avril 2013. À l'item aptitude à échanger des idées, tact et diplomatie, la mention était «À améliorer».

L'entretien intermédiaire du 7 juillet 2014 précisait :

- très grosse difficulté de communication dans un climat serein;
- respecter ses collègues et ses interlocuteurs. La majorité des agents proactifs se plaignent de sa grossièreté, de la rudesse, de la mauvaise humeur chronique ou encore du manque total de respect envers eux de Monsieur Jean-Marc SMEULDERS;
- il a été fait état que Monsieur SMEULDERS n'hésitait pas à faire pression sur certains agents qui souhaitaient faire part à leur chef d'équipe ou à la ligne hiérarchique de problèmes rencontrés dans le cadre de leur travail;
- respecter la ligne hiérarchique;
- accepter de considérer l'avis des collègues.

2.4. Précédents au niveau de l'agent concerné et gradation dans les sanctions :

Pour rappel, par décision du 3 février 2011, le Collège provincial a décidé de prononcer la sanction disciplinaire de l'avertissement à l'encontre de Monsieur SMEULDERS

Cette sanction était motivée de la manière suivante :

- Considérant que les faits reprochés à Monsieur Jean-Marc SMEULDERS, soit le non respect des directives hiérarchiques et des propos grossiers et agressifs récurrents envers certains de ses collègues, sont avérés et traduisent un comportement général non conforme à ses obligations en tant qu'agent provincial;
- considérant que l'intéressé a déjà maintes fois été rappelé au respect dû dans ses relations professionnelles par son Directeur d'administration et notamment à l'occasion des rapports de stage qui ont néanmoins conduit à sa nomination, que les difficultés personnelles de Monsieur Jean-Marc SMEULDERS, qui ne sont pas contestées et qui entraînent dans son chef une réelle souffrance, ne peuvent excuser le non respect de valeurs minimales de bien vivre ensemble et la détérioration du climat de travail ainsi induit;
- considérant que ces difficultés ont en outre été entendues par l'Autorité et prises en compte par ailleurs, qu'il est essentiel que Monsieur Jean-Marc SMEULDERS prenne enfin conscience de la nécessité immédiate de modifier son comportement avec ses collègues et envers ses supérieurs hiérarchiques.

Cette sanction a été radiée du dossier disciplinaire de l'agent en date du 3 février 2012.

Pour rappel dans l'affaire EBROIN n° 188.126 du 21 novembre 2008, le Conseil d'État précise que lorsque la sanction attaquée a été prononcée à un moment où une sanction disciplinaire infligée précédemment était radiée, il ne pouvait plus être tenu compte de cette première peine. Certes la radiation n'empêche pas l'autorité de tenir compte, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, de la circonstance que l'agent poursuivi a déjà commis des faits répréhensibles semblables dans le passé et qu'il y aurait récidive dans son chef. Cependant l'autorité disciplinaire ne peut pas avoir égard au taux d'une sanction qui a été prononcée à l'époque et qui a été radiée entre-temps.

3. Aspects réglementaires

Le règlement du 4 septembre 1997 portant le statut administratif des agents provinciaux stipule :

Article 21 - Les agents doivent en toute occasion veiller à la sauvegarde des intérêts de la province. Ils sont tenus d'accomplir consciencieusement, avec loyauté et intégrité, les obligations de service qui leur sont imposées. Les agents apportent leur collaboration aux travaux de préparation de la politique à suivre et prennent activement part aux travaux d'équipe...

Les agents répondent vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques du bon fonctionnement du service qui leur est confié...

Ils doivent respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent. Ils doivent formuler leurs avis et rédiger leurs rapports avec correction, rigueur et exactitude.

Article 22 - Les agents sont tenus à la plus stricte politesse et à une attitude correcte, tant dans leurs rapports avec le public qu'avec leurs collègues. Ils doivent s'entraider dans l'intérêt du service...

Article 27 - Tout acte quelconque de violence est strictement interdit. Tout fait de violence, sur les lieux de travail peut donner lieu à une procédure disciplinaire. On entend par violence au travail toute situation de fait où un agent est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail (injures, insultes, brimades....).

Article 28 - Indépendamment de leurs responsabilités à l'égard des tiers et sauf les cas où un régime particulier de responsabilité est prévu par les lois et règlements, les agents sont personnellement responsables vis-à-vis de la province du dommage qu'ils lui ont causé en violant leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence.

Article 29 - Toute contravention aux devoirs des agents prévus par les dispositions du présent titre est punie, suivant la gravité, de l'une des sanctions disciplinaires prévues au titre X du présent statut, sans préjudice de l'application des lois et réglementations en vigueur.

4. La procédure disciplinaire

Monsieur SMEULDERS étant un agent nommé à titre définitif en qualité d'ouvrier qualifié (D2), le régime disciplinaire prévu aux articles 94 à 112 du règlement du 4 septembre 1997 portant le statut administratif des agents provinciaux lui est applicable.

La première phase de la procédure disciplinaire :

Elle est décrite aux articles 102 et 105 du règlement portant le statut administratif.

L'article 101 du statut précise que :

«Le Collège provincial peut, sur rapport du directeur général, infliger aux membres du personnel 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».

En outre, la résolution du 26 octobre 2012 relative à l'octroi de délégation de pouvoir par le Conseil provincial au Collège provincial en application de l'article L2212-32 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation donnant délégation au Collège provincial pour procéder au prononcé de la sanction disciplinaire de la retenue sur salaire et la suspension supérieur à un mois, la rétrogradation [la] démission d'office, la révocation des membres du personnel de l'administration provinciale de grade inférieurs aux échelles A5 et A5sp».

L'article 105 indique :

«Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que l'agent ait été au préalable invité à s'expliquer devant l'autorité qui la prononce, sur tous les faits mis à sa charge.

L'agent peut se faire assister du conseil de son choix. Il ne peut s'agir d'un élu provincial.

La convocation à l'audition disciplinaire doit mentionner le droit pour l'agent de demander la publicité de l'audition».

Si le Collège provincial décide de l'entame de la procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent susvisé, il y a lieu d'auditionner l'agent et de le convoquer dans un délai d'au moins douze jours ouvrables avant sa comparution".

6. Le 1^{er} décembre 2014, le requérant est convoqué à une audition disciplinaire. Il est entendu le 18 décembre 2014 et dépose une note reprenant ses observations sur le procès-verbal de l'entretien de fonctionnement du 13 novembre 2014.

7. Le 29 janvier 2015, le collège provincial de la partie adverse sanctionne disciplinairement le requérant de la suspension de service pour une période d'un mois avec effet immédiat.

8. À la suite du recours du requérant, et après l'avoir entendu ainsi que les témoins, la chambre de recours estime, le 29 avril 2015, que les droits de la défense du requérant n'ont pas été respectés lors de l'instruction disciplinaire et qu'ainsi aucun des griefs lui reprochés ne peut être retenu et aucune sanction prononcée. Cet avis est motivé comme suit :

" IV. Discussion quant au bien-fondé de la sanction de la suspension préventive

9. La Chambre de recours constate qu'il ressort du dossier disciplinaire avec les enquêtes tenues par la Chambre de recours et les débats devant celle-ci que le dossier soumis au Collège provincial a été instruit uniquement à charge du requérant; que, surabondamment, il convient de relever que le rapport ayant servi de base au dossier disciplinaire rédigé par la ligne hiérarchique de l'agent ne contient aucun élément permettant de constater les vols; qu'il convient également de constater qu'aucun des témoins entendus devant la Chambre de recours n'a attesté de ces vols; qu'au contraire, il ressort des auditions, la désorganisation du magasin (par exemple, les heures d'ouverture non connues par les ouvriers) ainsi que l'absence d'inventaire et plus généralement de moyens mis à disposition du magasin pour assurer une correcte gestion des stocks et des rayons; que, dès lors, aucun élément repris dans le dossier ne corrobore les faits qui ont été mis à

charge du requérant; Surabondamment, l'attitude agressive et récurrente du requérant n'est pas établie au vu de l'ensemble des éléments recueillis par la Chambre de recours".

9. Le 12 mai 2015 le collège provincial de la partie adverse confirme sans modification de forme ou de fond la décision du 29 janvier 2015 prononçant la sanction disciplinaire de la suspension d'un mois du requérant.

Il s'agit de l'acte attaqué, notifié au requérant le 22 mai 2015, laquelle est ainsi motivée:

" Considérant l'ensemble de l'analyse établie par la Chambre des recours constatant :

Que le requérant est sanctionné à la suite des faits suivants qui lui sont reprochés

- une attitude agressive et insultante récurrente à l'égard de ses collègues;
- un climat de travail sous pression et des menaces de représailles récurrentes à l'encontre de ses collègues;
- un non-respect et une attitude irrespectueuse et insolente récurrente envers la ligne hiérarchique;
- le fait d'avoir couvert à plusieurs reprises des faits délictueux de détournement de matériel provincial commis par d'autres collègues en faisant notamment récemment une fausse sortie de stock du magasin, était ainsi personnellement responsable vis-à-vis de la province du dommage qu'il a causé en violant intentionnellement son devoir de service en sa qualité de magasinier.

Que plus précisément, la fonction d'ouvrier qualifié D1 magasinier est un profil à responsabilités, lequel implique au minimum le pointage en entrée et en sortie du matériel. Ce profil de fonction précise que l'ouvrier qualifié D1 - magasinier doit vérifier l'état du stock et la rotation des produits. Le contrôle des mouvements de matériel doit permettre de constater des vols ou des pertes de matériel et que l'information doit être au minimum relayée auprès de la ligne hiérarchique; qu'en l'espèce, celle-ci a sollicité à de multiples reprises M. SMEULDERS pour obtenir ces informations dans un souci permanent d'améliorer l'efficacité du travail de gestion des stocks mené par M. SMEULDERS et qu'en refusant de transmettre les informations et en couvrant ces vols et ses pertes, M. SMEULDERS a engagé sa propre responsabilité et a violé le devoir de loyauté envers son employeur;

Que le recours a été intenté dans les formes et délai réglementaires et est donc recevable;

Que le requérant postule par le biais de ce recours que la décision attaquée du 29 janvier 2015 soit annulée;

Que le requérant invoque que cette sanction est totalement disproportionnée par rapport aux faits qui lui sont reprochés et, ceci, malgré la démonstration au Collège provincial que d'une part il lui est impossible de contrôler les vols de marchandises à partir de son poste de travail et que d'autre part, le dossier à charge dont il est victime est entièrement élaboré à partir de simples rumeurs, aucune preuve n'attestant des faits qui lui sont reprochés;

Qu'il invoque plus précisément qu'aucun témoin n'a corroboré les faits qui ont été mis à sa charge par le Collège provincial; les prétendus vols n'ont pas été évoqués par les témoins ni par la ligne hiérarchique; ils ne sont pas datés ni précis; ils ne sont pas évoqués dans les différents rapports présents dans l'instruction du dossier; qu'aucune pièce n'est déposée dans le dossier attestant de ces vols; sur le

vol de la foreuse, il dépose la preuve que ce n'est pas lui qui a attesté de la sortie du matériel; il pointe également l'absence de listing précis au sein du magasin; qu'il ne peut lui être reproché au vu de son grade (DI pour rappel) et de l'absence de moyens mis à sa disposition de couvrir des vols; que ce dossier se base sur des prétendus aveux de M. SMEULDERS alors que ce dernier ne peut connaître les faits eu égard à l'anonymisation du dossier;

Qu'il invoque plus précisément en ce qui concerne le respect des droits de la défense ainsi que du statut administratif que la procédure relative aux évaluations n'a pas été respectée car il n'y a pas eu d'entretien intermédiaire dans l'année suite à son évaluation satisfaisante"; si l'entretien de novembre 2014 était un entretien de fonctionnement, il a été fait hors délai et Me SCHOONHEYDT n'avait pas à être présente; que les rapports versés aux dossiers n'ont pas été réalisés de manière contradictoire; que l'impartialité des débats est mise en cause eu égard à la présence de la ligne hiérarchique lors de l'audition des témoins;

Qu'il invoque plus précisément quant à la proportionnalité que la sanction de la suspension est une sanction sévère qui ne disparaîtra du dossier de Monsieur SMEULDERS qu'après 4 ans;

Que la Chambre de recours constate qu'il ressort du dossier disciplinaire avec les enquêtes tenues par la Chambre de recours et les débats devant celle-ci que le dossier soumis au Collège provincial a été instruit uniquement à charge du requérant; que, surabondamment, il convient de relever que le rapport ayant servi de base au dossier disciplinaire rédigé par la ligne hiérarchique de l'agent ne contient aucun élément permettant de constater les vols; qu'il convient également de constater qu'aucun des témoins entendus devant la Chambre de recours n'a attesté de ces vols; qu'au contraire, il ressort des auditions, la désorganisation du magasin (par exemple, les heures d'ouverture non connues, par les ouvriers) ainsi que l'absence d'inventaire et plus généralement de moyens, mis à disposition du magasin pour assurer une correcte gestion des stocks et des rayons; que, dès lors, aucun élément repris dans le dossier ne corrobore les faits qui ont été mis à charge du requérant; que, surabondamment, l'attitude agressive et récurrente du requérant n'est pas établie au vu de l'ensemble des éléments recueillis par la Chambre de recours;

Qu'au vu de ce qui précède, la Chambre de recours :

- a reçu le recours;
- constate que les droits de la défense du requérant n'ont pas été respectés lors de l'instruction disciplinaire et qu'ainsi aucun des griefs reprochés au requérant ne peut être retenu et aucune sanction prononcée;

Considérant qu'en ce qui concerne les droits de la défense de l'intéressé au cours de la procédure disciplinaire :

- considérant qu'il y a lieu de distinguer au préalable la procédure d'évaluation de la procédure disciplinaire; que c'est suite à courrier du 6 novembre 2014 qui informait M. SMEULDERS de son prochain entretien d'évaluation programmé en avril 2015 ainsi que [des] critères d'évaluation et de la possibilité de solliciter un entretien de fonctionnement, que celui-ci a sollicité un entretien de fonctionnement avec sa ligne hiérarchique;
- considérant que la Chambre de recours précise que les droits de la défense n'ont pas été respectés pendant la procédure disciplinaire et non pendant la procédure d'évaluation;
- qu'au terme de cet entretien de fonctionnement effectué pour rappel à la demande de l'intéressé, un procès-verbal a été dressé et signé par M. SMEULDERS qui s'est abstenu d'émettre toute remarque;

- considérant que la procédure disciplinaire se base non seulement sur cet entretien mais aussi sur un rapport sur la manière de servir de l'agent, rapport rédigé par la ligne hiérarchique en date du 25 novembre 2014;
- considérant que du procès-verbal de l'entretien de fonctionnement et du rapport sur la manière de servir, des faits de nature disciplinaire ont été relevés et avoués dans le chef de l'intéressé;
- considérant que par courrier du 1^{er} décembre 2014, le Collège provincial a invité l'intéressé à se présenter le 18 décembre 2014 en séance du Collège provincial pour y être auditionné dans le cadre d'une procédure disciplinaire;
- considérant l'étendue des droits de la défense et considérant la convocation envoyée à l'intéressé par envoi recommandé et normalisé le 1^{er} décembre 2014;
- que cette convocation fait clairement apparaître les faits reprochés et l'entame d'une procédure disciplinaire à son encontre;
- que l'agent a disposé d'un délai suffisant pour préparer sa défense; qu'il n'a par ailleurs pas demandé de report d'audition pour ce motif;
- que l'agent a consulté son dossier auprès du service du personnel avant l'audition disciplinaire; qu'il lui avait été vivement conseillé d'user de ce droit dans la lettre de convocation;
- que lors de l'audition, M. SMEULDERS a fait usage de son droit d'être accompagné de son conseil, droit rappelé dans la lettre de convocation;
- qu'en outre la lettre de convocation précisait bien : «Eu égard au principe général de respect des droits de la défense, il est en outre de votre droit de demander d'entendre des témoins en votre présence. Cette demande doit être transmise dès réception de la présente par écrit en indiquant le(s) nom(s) du ou des témoins à faire convoquer lors de l'audition susvisée»; que M. SMEULDERS n'a pas demandé à ce que des témoins soient entendus par le Collège provincial, lors de son audition du 18 décembre 2014 et considérant que le Collège provincial s'est référé à l'avis établi par la ligne hiérarchique de M. SMEULDERS qui, en sa qualité, est compétente pour évaluer, au regard des tâches confiées quotidiennement, le travail fourni par M. SMEULDERS ainsi que son comportement sur son lieu de travail et ce, nonobstant les divergences de points de vue de l'agent avec ses supérieurs hiérarchiques;
- qu'un procès-verbal de l'audition par le Collège provincial, autorité indépendante et impartiale, a été transmis à l'agent, que celui-ci a émis des remarques par courrier du 5 janvier 2015 et que le Collège provincial a pris acte de celles-ci le 29 janvier 2015;

Considérant que c'est donc à tort que la Chambre de recours constate que les droits de la défense du requérant n'ont pas été respectés lors de l'instruction disciplinaire et qu'ainsi aucun des griefs reprochés au requérant ne pouvait être retenu et aucune sanction prononcée;

Considérant qu'en ce qui concerne l'argument pris de ce que le dossier disciplinaire ne contient aucun élément permettant de constater les vols et qu'aucun des témoins entendus devant la Chambre de recours n'a attesté de ces vols; qu'il convient de rappeler à ce sujet que M. SMEULDERS a fait aveu de ce qu'il était au courant de certains vols et que cet aveu a été consigné par écrit lors de la rédaction du PV du 13 novembre 2014 dans lequel il est noté que «Le vol et l'utilisation abusive du matériel est de la responsabilité de Mr SMEULDERS et

les agents profitent de son abandon en termes de responsabilités en tant que magasinier. Mr SMEULDERS admet avoir ainsi constaté un vol de pièces encore récemment et a ensuite couvert ce vol en faisant une fausse sortie du stock de son magasin. Mr DEMARET se montre stupéfait du fait qu'on ait 'régularisé' un vol. Mr SMEULDERS est clairement au courant d'autres pratiques de vol y compris par exemple celui d'une machine qu'un ex-agent aurait ensuite ramené deux ans après le vol pour la faire réparer. Mr SMEULDERS veut savoir ce qu'il adviendra de lui et s'il va être licencié ce qu'il ne souhaite pas»; considérant que l'aveu est admissible en toute matière; considérant en outre que cet aveu extrajudiciaire a été consigné par écrit lors de cette audition et que l'agent a signé le procès-verbal de l'audition et ce sans émettre de remarque à ce sujet; considérant que lors de l'audition du 18 décembre 2014, la pièce déposée en séance et jointe au Pv de l'audition précisait que «le simple fait de constater mais de ne point accuser, faute d'éléments probants, consiste-t-il à couvrir des faits délictueux», que le Collège provincial déduit de cet élément soulevé par écrit par la défense de Monsieur SMEULDERS, que Monsieur SMEULDERS avait bien connaissance de vols perpétrés dans le magasin, qu'il ne devait pas accuser effectivement sans preuve mais qu'il devait à tout le moins avertir sa hiérarchie des vols qu'il avait constaté et que c'est en cela que la responsabilité de Monsieur SMEULDERS est engagée en sa qualité d'ouvrier qualifié DI magasinier; considérant par ailleurs que le reproche fait de la couverture de vols de matériel provincial a par ailleurs été confirmé lors de l'audition des témoins du 1^{er} avril 2015 devant la Chambre de Recours, M. TILMAN confirmant la disparition de plusieurs remorques sans qu'il n'y ait eu de suite à cette disparition (M. TILMAN n'étant pas chef d'équipe à l'époque et M. PIRLOT n'étant alors pas Directeur d'administration); que la disparition de matériel a donc été confirmée par témoin et qu'à tout le moins, M. SMEULDERS aurait dû en avertir la ligne hiérarchique conformément à son profil de fonction de responsable magasinier; que la couverture des vols est avérée et qu'elle perdure depuis de longues années; qu'enfin, la désorganisation du magasin (par exemple, les heures d'ouverture non connues par les ouvriers) ainsi que l'absence d'inventaire et plus généralement de moyens mis à disposition du magasin pour assurer une correcte gestion des stocks et des rayons ne justifient pas un tel type de comportement avoué par ailleurs lors de l'entretien de fonctionneraient du 13 novembre 2014 par l'intéressé;

Considérant subsidiairement l'argument pris de ce qu'aucun des témoins entendus devant la Chambre de recours n'a attesté de ces vols; qu'il convient de rappeler que le choix des témoins de M. SMEULDERS s'est porté en grande partie sur des ouvriers Espaces verts et que ces derniers étaient historiquement localisés au domaine du Bois des Rêves à Ottignies-LLN alors même que le magasin des EER se trouvait dans le bâtiment Henricot à Court-Saint-Etienne et d'en conclure l'impossibilité pour ces agents de pouvoir témoigner de faits ou comportements dont ils n'avaient, physiquement et matériellement, pas la possibilité d'avoir connaissance (ce n'est que depuis juillet 2014 que tous les ouvriers se trouvent réunis sur un même site au Bâtiment Vinci); qu'il convient en outre de noter que les ouvriers Espaces verts ne sont que rarement pour ne pas dire jamais, amenés à se rendre au magasin pour prendre livraison de matériaux, à la différence des ouvriers bâtiments et que le témoignage de M. THEWISSEN est très révélateur de cette situation puisqu'il a reconnu ne pas être en mesure de pouvoir prétendre répondre aux questions posées;

Considérant qu'en ce qui concerne l'argument pris de ce que les faits de prétendus vols ne sont ni datés ni précis et que pour le surplus, les faits ont bel et bien été évoqués et même avoués par l'agent dans un rapport présent lors de l'instruction du dossier - rapport qu'il a signé;

Considérant aussi l'argument pris de ce que M. SMEULDERS ne disposait pas de moyens nécessaires pour gérer de manière efficiente et contrôler le stock du magasin; qu'il convient de relever l'existence et la présence du logiciel de gestion

«3P» attestant au besoin du caractère infondé de ces propos de même que les demandes récurrentes de la ligne hiérarchique quant à son utilisation effective; que la non-utilisation du logiciel résulte notamment de l'incapacité de M. SMEULDERS à contribuer à la mise en place de la gestion de stock et ce malgré la mise à disposition de ressources complémentaires (dont par exemple un comptable); qu'il faut enfin relever que sur les 3 modules qui composent le logiciel «3P» à savoir un module de marchés publics, un module de gestion des demandes de travaux et enfin un module de gestion de stock, les deux premiers se révèlent être parfaitement opérationnels de longue date et utilisés quotidiennement au sein de la DA3 et qu'il convient en conséquence légitimement de s'interroger sur la raison justifiant de la non-utilisation du module de gestion de stock à savoir l'impossibilité de l'implémenter au sein du magasin en suite du manque de compétences de base et de l'absence de bonne volonté de M. SMEULDERS;

Considérant en outre l'argument pris de ce que ce dossier se base sur des prétendus aveux de M. SMEULDERS alors que ce dernier ne peut connaître les faits eu égard à l'anonymisation du dossier; qu'il doit être rappelé que l'argument pris du respect des droits de la défense référant à l'article 6 de la CEDH et trouvant, en vertu d'une certaine jurisprudence et de la primauté de la CEDH sur les dispositions internes, à s'appliquer à une procédure disciplinaire en fonction de la nature des fonctions et des responsabilités exercées par un agent implique corollairement d'en référer également aux divers arrêts de la Cour Européenne quant à l'utilisation de la preuve testimoniale anonyme; qu'en l'espèce et eu égard aux enseignements de l'arrêt PELLEGRIN et ne s'agissant pas ici d'un agent occupant un emploi impliquant une participation à l'exercice de la puissance publique, l'article 6 de la CEDH et les éléments de la jurisprudence y afférent trouvent à s'appliquer; qu'il convient en conséquence de noter que si l'admission d'un témoignage anonyme en tant que preuve unique et adéquate donnant lieu à condamnation est susceptible de porter atteinte au droit à un procès équitable il, n'en va pas de même lorsque le juge (et par assimilation l'instance détentrice du pouvoir de décision) a, pour asseoir sa conviction, fondé celle-ci non seulement sur une appréciation générale des différents éléments de preuve et également sur des renseignements recueillis auprès de témoins demeurés anonymes; que pour le surplus, la Cour Européenne a également estimé que les droits de la défense ne sont pas méconnus du seul fait que le ministère public (l'autorité) n'a pas, avant l'audition, communiqué à la partie adverse les moyens qu'il compte développer en ses réquisitions pourvu que la partie adverse soit effectivement en audition en mesure du répliquer - ce qui fut ici le cas dans le cadre des débats menés en Chambre de Recours;

Considérant l'argument pris de ce que la procédure relative aux évaluations n'a pas été respectée car il n'y a pas eu d'entretien intermédiaire dans l'année suivant l'évaluation satisfaisante de M. SMEULDERS; qu'il convient de contester formellement cette allégation au regard de la chronologie du processus d'évaluation auquel M. SMEULDERS a participé; qu'ainsi son entretien d'évaluation a eu lieu en date du 22 novembre 2012; que la notification du projet d'évaluation a eu lieu en date du 8 janvier 2013; que la fixation de la mention définitive par le Collège provincial a eu lieu en date du 11 avril 2013 faisant courir le délai permettant de fixer le prochain entretien intermédiaire de l'agent à échéance d'un an; qu'*in fine* un entretien intermédiaire a bien eu lieu le 17 juillet 2014 - soit dans un délai raisonnable en suite de la date de fixation de la mention définitive et en sachant en outre que le retard de cet entretien trouve partiellement son origine dans l'absence ininterrompue pour incapacité de travail de M. SMEULDERS du 7 avril 2014 au 2 mai 2014;

Considérant l'argument pris de ce que si l'entretien de novembre 2014 était un entretien de fonctionnement il a été fait hors délai et Me SCHOONHEYDT n'avait pas à être présente; qu'il convient de noter que d'une part cet entretien peut

tout à fait être qualifié d'entretien de fonctionnement mais nullement d'entretien de fonctionnement intermédiaire au sens du prescrit réglementant le processus d'évaluation puisque faisant suite à un courrier personnellement adressé à M. SMEULDERS et en raison duquel il a lui-même sollicité ledit entretien - *a contrario* des six autres agents ayant reçu le même courrier et n'ayant pas sollicité d'entretien; qu'il faut également rappeler le motif ayant présidé à l'envoi d'un tel courrier à savoir un souci de bonne gestion dans le chef de l'employeur qui souhaitait rappeler au travers de ce courrier les critères sur base desquels l'agent serait amené à être évalué et l'encourager à améliorer l'un ou l'autre de ces points au cours de mois restant à courir jusqu'au prochain entretien d'évaluation; qu'enfin, pour le surplus, s'agissant d'un entretien de fonctionnement classique ne participant pas du processus d'évaluation la présence de M^e SCHOONHEYDT en tant que responsable GRH de la DA3 ne peut être remise en cause;

Considérant l'argument pris de ce que l'impartialité des débats est mise en cause eu égard à la présence de la ligne hiérarchique lors de l'audition des témoins; qu'il convient de rappeler que, selon la jurisprudence du CE (arrêt LAMBERT du 23/09/03), «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 ladite 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»;

Considérant qu'en ce qui concerne l'argument pris du fait que l'attitude agressive et récurrente du requérant n'est pas établie au vu de l'ensemble des éléments recueillis par la Chambre de recours, le Collège provincial s'étonne d'une telle conclusion dès lors que des auditions du 22 avril 2015 les éléments suivants ressortent :

- à la page 3 dudit procès-verbal de comparution de M. SMEULDERS, en ce qui concerne le témoin qui invoque que M. SMEULDERS lui a dit qu'elle devait son évaluation positive grâce à des faveurs sexuelles; considérant que des propos même du Conseil de M. SMEULDERS, il ressort que le témoin a vécu très mal cet incident;

Considérant le procès-verbal de comparution des témoins de M. SMEULDERS du 1^{er} avril 2015;

- à la page 3 dudit procès-verbal, le témoin Me Hélène CHASSEUR dit «qu'il a été demandé à Madame FABRY d'organiser le nouveau magasin. Elle a été vérifier sur place ce qui avait été fait. Elle a eu une discussion agressive et houleuse avec Jean-Marc SMEULDERS. Elle a essayé d'arrondir les angles mais aucune discussion n'était possible au vu de l'agressivité verbale de Monsieur SMEULDERS. Cela a généré beaucoup de stress dans son chef vu qu'elle venait d'être engagée et n'a plus souhaité retourner sur les lieux»;

- à la page 4 dudit procès-verbal, le témoin M. Fabian TAQUET dit «J'ai eu un souci à savoir que Jean-Marc SMEULDERS m'a téléphoné et m'a fait une blague que je n'ai pas appréciée : 'Tu es une petite pute, tu as pris le travail de Kevin VAN REYMENANT' et qu'il confirme avoir ressenti un malaise dans son travail quotidien à l'égard du comportement du requérant suite à ce coup de téléphone; qu'il a «fait part à ma hiérarchie de la peur de représailles car je ne le connaissais pas»;

- qu'à la page 7 dudit procès-verbal, M. Claude FAUVIE précise «J'ai eu deux ou trois mots avec lui comme ça mais ça a duré 10 minutes. Il peut me dire ce

qu'il veut, je passe au-dessus. Ca ne me choque pas plus que ça. On essaye d'aplanir la situation».

- qu'aux pages 9 et 10 dudit procès-verbal, Monsieur Cédric VAN LIEFFERINGE dit : «Je sais qu'il y a déjà eu deux ou trois altercations avec l'un ou l'autre collègue (moi aussi, on s'est fâché car on avait des opinions différentes). Il y a eu des excuses et ça s'est arrêté là» et qu'il ajoute «On a eu une altercation à propos de produits qui devaient être déplacés : on a eu des mots, le ton est monté. Je ne le connaissais pas».

- qu'à la page 15 dudit procès-verbal, à la question « pouvez-vous affirmer que le requérant ne fait pas preuve d'un comportement régulièrement violent/agressif à l'égard de ses collègues ? Monsieur Kevin VAN REYMENANT répond : «Pas régulièrement, pas tous les jours, il est impulsif»; à la question avez-vous peur des représailles, Monsieur Kevin VAN REYMENANT répond : «Je ne veux pas avoir d'ennuis, il a un caractère fort» et qu'à la demande de la ligne hiérarchique, le Président demande s'il peut confirmer que certains ouvriers sont mécontents de l'attitude de M. SMEULDERS et que Monsieur Kevin VAN REYMENANT répond par l'affirmative;

- qu'aux pages 16 et 17 dudit procès-verbal, M. Yves JACOBS dit : «S'il est agressif avec moi, c'est parce que je viens en dehors des heures d'ouvertures du magasin»;

- qu'à la page 17 dudit procès-verbal, à la question posée à M. Joël DEPAUW de savoir si, au lendemain d'un entretien ayant eu lieu avec sa ligne hiérarchique afin de discuter d'un souci relationnel avec son collègue (M. DIATTA), il n'avait pas été interpellé de manière agressive par le requérant qui l'avait accusé d'avoir dénoncé un collègue, M. Joël DEPAUW répond par l'affirmative mais en précisant «c'était un malentendu»;

- qu'aux pages 17 et 18 dudit procès-verbal, Me RONCK précise que M. SMEULDERS a été vulgaire par rapport à son évaluation car elle était positive; qu'il a été grossier, qu'il lui a fait des sous-entendus, qu'elle était gênée de répéter les mots proférés par M. SMEULDERS et que ces insultes évoquaient des relations intimes.

Considérant dès lors, qu'au moins huit collègues ont pu témoigner devant la Chambre des recours d'une attitude grossière, irrespectueuse, agressive, de problèmes relationnels avec M. SMEULDERS; que même si certains collègues ont tenté de relativiser les comportements de l'agent, cela ne dédouane pas la ligne hiérarchique de sa responsabilité de préserver les victimes desdits comportements agressifs et ce eu égard à sa légitime appréciation des faits; que certains comportements ont suscités la peur de représailles et que d'autres comportements étaient à la limite de la définition du harcèlement sexuel; que le Collège provincial estime dès lors qu'il y a bien eu des fautes récurrentes dans le comportement de M. SMEULDERS et qu'il a déjà été jugé par le Conseil d'État qu'il n'était «nullement déraisonnable de retenir à charge d'un agent des services publics des faits qui - pris isolément - n'appelaient pas nécessairement une sanction disciplinaire mais dont la répétition et la persistance dans le temps démontre qu'il est vain d'espérer que l'agent s'amende», ce constat pouvant être établi dans le cas d'espèce;

Considérant en outre que M. SMEULDERS lors de son audition du 18 décembre 2014 n'avait pas contesté son caractère impulsif et virulent envers ses collègues, qu'il justifiait par le fait d'avoir un caractère de «soupe au lait» et que le Conseil d'État a récemment admis (arrêt MICHEL 16/05/2012) que le comportement de l'agent dans l'exercice des droits de la défense peut être pris en compte pour l'établissement du grief comme l'absence de volonté d'amendement et plus

précisément que «lorsque l'autorité tient compte de la manière dont l'agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire réagit aux critiques qui lui sont adressées, elle ne le sanctionne pas pour s'être défendu mais constate la pertinence et la persistance d'un grief initial qui porte bien sur un manquement aux obligations professionnelles. L'absence de volonté d'amendement de l'agent est un élément qui peut légalement influencer les décisions en matière disciplinaire»;

Considérant par ailleurs le fait que M. SMEULDERS nie toute menace de représailles, envers ses collègues ainsi que l'impact de son comportement sur l'ambiance générale de travail; considérant néanmoins qu'à la lecture du procès-verbal du 1^{er} avril 2015 des témoins à la Chambre de recours, il appert que certains d'entre eux confirment la peur de représailles et la sensation de malaise par rapport aux comportements de l'intéressé;

Considérant que lors de cette audition du 1^{er} avril 2015, à la page 18 la ligne hiérarchique précise qu'elle a aussi été insultée dès lors que M. SMEULDERS a indiqué qu'un agent avait eu une évaluation positive grâce à des faveurs sexuelles à l'égard de sa hiérarchie et que ce disant l'agent a grandement manqué à son devoir de réserve, l'examen de la jurisprudence rappelant que «l'agent manque à son obligation et peut donc être puni disciplinairement lorsqu'il tient en public des propos injurieux et diffamants à l'égard des personnes en charge du service public. De même les insinuations, les critiques systématiques et poussées à l'extrême peuvent être considérées comme des fautes disciplinaires tout comme les critiques faites en des termes trop vifs, calomnieux ou inconvenants (arrêt WARTEL du CE du 3/03/2009)»;

Considérant le faisceau d'indices et la multiplicité des témoignages concordants, le comportement fautif de M. SMEULDERS ne peut être contesté;

Considérant qu'il y a donc bien une faute dans le chef de M. SMEULDERS dès lors que l'article 22 du règlement du 4 septembre 1997 portant le statut administratif des agents provinciaux stipule que les agents sont tenus à la plus stricte politesse et à une attitude correcte avec leurs collègues; considérant que cet article s'applique à tous les agents provinciaux et donc aussi aux ouvriers provinciaux;

Considérant qu'en ce qui concerne la gradation de la sanction, la sanction disciplinaire de la suspension d'un mois a été prononcée par le Collège provincial; considérant que le Collège provincial a souhaité prononcer une peine majeure compte tenu de l'importance des fautes disciplinaires commises et considérant l'intérêt collectif des membres de son personnel de pouvoir travailler dans un climat de travail serein et qu'il convient de rappeler pour le surplus que, dans l'arrêt VULLO (CE 02/02/2011) il est même stipulé que «si la gravité des manquements s'apprécie notamment en ayant [...] égard aux risques de répercussions négatives qui résulteraient des comportements visés sur le fonctionnement du service concerné, la circonstance que le risque ne soit le cas échéant pas réalisé n'enlève rien à la gravité du manquement» - jurisprudence qui tend à conforter la proportionnalité de la sanction dans la mesure où, dans le cas d'espèce, le risque s'est depuis bien longtemps matérialisé; qu'il convient de rappeler en ce qui concerne la proportionnalité de la sanction que le Collège provincial aurait pu prononcer une sanction majeure plus lourde à savoir la démission d'office ou encore la révocation;

[...]".

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation du règlement du 4 septembre 1977 portant le statut administratif des agents provinciaux, et plus particulièrement de ses articles 106 et 107, des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable, du principe du contradictoire, du principe d'impartialité et du principe d'objectivité et de l'excès de pouvoir.

Dans une première branche, il reproche à la partie adverse d'avoir décidé d'engager une procédure disciplinaire à son encontre sur le fondement d'une note rédigée par l'administration et présentée par un député provincial, sans que la directrice générale l'ait préalablement entendu en présence de son supérieur hiérarchique, seul apparaissant, dans cette note, un avis sibyllin de la directrice générale : "Positif" (sans commentaire).

Il soutient qu'il s'agit là d'une formalité substantielle puisqu'elle vise à objectiver une situation avant de saisir l'autorité disciplinaire, de manière à vérifier qu'il y a lieu de procéder à cette saisine et, le cas échéant, à informer le collègue le plus objectivement et le plus complètement possible pour qu'il puisse statuer en toute connaissance de cause.

Il relève, dans son mémoire en réplique, que l'article 101 du statut administratif mentionné dans le mémoire en réponse dispose que le collègue provincial statue sur le rapport du directeur général et qu'un tel rapport a d'ailleurs été établi en l'espèce. Il estime cependant qu'en ne prévoyant pas l'audition de l'agent par le directeur général, cette disposition n'offre pas la garantie du respect des principes généraux du droit administratif et d'équitable procédure ni des principes d'objectivité et d'impartialité visés au moyen, de sorte qu'elle doit être écartée sur le fondement de l'article 159 de la Constitution. Il maintient, en tout état de cause, que son moyen reste pertinent dès lors qu'il vise la violation des principes généraux de droit administratif et, en particulier, du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que des principes du raisonnable, du contradictoire, d'impartialité et d'objectivité.

Il soutient, dans une seconde branche, que le rapport du directeur général doit être établi contradictoirement et présenter un caractère objectif, complet et impartial, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il fait valoir qu'à défaut de proposition de sanction établie contradictoirement - c'est-à-dire après audition préalable par la directrice générale -, le dossier disciplinaire se compose du procès-verbal d'une entrevue entre lui et sa ligne hiérarchique, le 13 novembre 2014, présentée fallacieusement comme un entretien de fonctionnement mais s'avérant être une mise en accusation, à laquelle il n'a pu se préparer ni se faire défendre, d'un rapport établi par sa ligne hiérarchique qui l'avait ainsi auditionné et dont il n'a pas eu connaissance, d'une référence aux éléments négatifs de son évaluation du mois de juillet 2014 et d'autres éléments de sa carrière sur lesquels il n'a pu réagir.

Il ajoute que la proposition de sanction établie contradictoirement par la directrice générale faisant défaut, c'est le député provincial en charge des ressources humaines, par ailleurs président du collège provincial, qui, se muant en défenseur de la position prise par la ligne hiérarchique du requérant, a présenté le dossier au collège provincial. Il estime que le collège provincial, composé de quatre personnes, saisi par son président, lui-même défenseur d'un dossier constitué essentiellement d'éléments à charge, n'a pas été saisi objectivement, de manière à pouvoir prendre une décision impartiale.

Il relève encore que la chambre de recours a souhaité que l'autorité prenne part aux auditions afin d'assurer le respect du débat contradictoire et qu'à cette occasion était présent, outre sa ligne hiérarchique, le même député provincial. Il soutient que celui-ci se muait donc en accusateur qui, au vu de l'avis de la chambre de recours, contraire à sa position, ne pouvait qu'influer négativement sur la décision finale. Il relève que la partie adverse elle-même, dans la motivation de l'acte attaqué, considère qu'elle jouait, devant la chambre de recours, le rôle de procureur, dès lors que, dans le dernier alinéa de la page 5 et le premier de la page 6 de cette décision, elle compare l'autorité administrative dont la décision est contestée devant la chambre de recours, au ministère public, dans le cadre d'un procès pénal. Il en déduit que c'est donc en toute partialité que la procédure disciplinaire qui a conduit à l'adoption de l'acte attaqué a été conduite et que ce dernier a été adopté. Il précise que si la chambre de recours n'a pas suivi le "procureur" qu'était, selon lui, le président du collège, il n'en demeure pas moins que celui-ci a participé à l'acte attaqué qui renverse l'avis de la chambre de recours en donnant effet aux positions qu'il y avait défendues.

Il persiste, dans son mémoire en réplique, dans son argumentaire tirée de la présentation partielle de sa situation, lors de la réunion du collège provincial du 27 novembre 2014.

Il admet, dans son dernier mémoire, sur les deux branches réunies, qu'il a, en dénonçant le fait que la directrice générale ne l'a pas entendu en présence de son supérieur hiérarchique avant de rédiger son rapport à l'autorité disciplinaire, visé une disposition statutaire désuète, mais qu'il a, à cet égard été induit en erreur, puisqu'il s'est référé aux dispositions statutaires trouvées sur le réseau informatique. Il maintient cependant que le défaut d'audition par la directrice générale a conduit celle-ci à avaliser un rapport ne comportant que la version des faits présentée par sa hiérarchie et que ce rapport, qui manquait ainsi manifestement d'objectivité, ne comportait donc pas l'ensemble des considérations permettant à l'autorité disciplinaire de décider, en toute connaissance de cause, s'il y avait lieu ou non, d'engager la procédure disciplinaire.

Il rappelle qu'il a, dans son mémoire en réplique, soulevé incidemment un nouveau moyen d'annulation tiré de l'illégalité des dispositions statutaire organisant le régime disciplinaire applicable au personnel statutaire de la partie adverse, sur la base desquelles repose l'acte attaqué et que ce moyen, tiré du défaut de base juridique, constitue un moyen d'ordre public.

Il soutient que le statut, qui n'offre pas objectivement la garantie d'impartialité des décideurs administratifs, n'est pas conforme aux principes d'objectivité, d'impartialité et du raisonnable qui gouvernent l'action administrative.

Il estime, par ailleurs, que l'affirmation selon laquelle il est d'usage que le député provincial en charge de la matière présente les dossiers dont il a la charge au collège provincial, ne saurait être confirmée sans examen du règlement d'ordre intérieur du collège provincial. Il ajoute que si cet usage correspond sans doute à la réalité, il semble parfaitement évident que la présentation du dossier par le député provincial concerné consiste à défendre les dossiers dont il a la charge pour établir la majorité décisionnelle requise, mais qu'en l'espèce, le dossier ne présentant que la vérité établie par sa hiérarchie administrative, on ne saurait nier que c'est cette vérité qui a été présentée et défendue par le député provincial en question.

Il estime que pas plus que lui, il est impossible au Conseil d'État de vérifier quelle a pu être l'influence du député provincial défenseur du dossier puisqu'on ne trouve nulle trace, dans la motivation des décisions prises par le collège provincial, du résultat des votes survenus sur ce point. Il rappelle qu'après que la décision de le sanctionner a été prise, le même député provincial a été appelé à défendre la position de la partie adverse devant la chambre de recours et s'est mué en procureur et qu'il a encore, *in fine*, pris part à la délibération au terme de laquelle

l'acte attaqué a été adopté. Il estime que l'impartialité subjective de ce dernier est ainsi largement vérifiée et attestée.

IV.2. Appréciation

Il convient de relever, en ce qui concerne la première branche du moyen, que le règlement de la partie adverse du 4 septembre 1997 précité a été modifié par une résolution du 28 novembre 2013, entrée en vigueur le premier jour de sa publication au Bulletin provincial, le 12 février 2014; qu'alors que la partie adverse affirme que les dispositions statutaires en vigueur peuvent être consultées sur son site internet, le requérant ne dépose pas la version non modifiée qu'il aurait consultée au moment d'introduire son recours; que le règlement ainsi modifié ne contient plus de disposition prévoyant qu' "aucune proposition de sanction disciplinaire n'est transmise à l'autorité compétente sans que l'agent n'ait été entendu par le greffier provincial en présence de son supérieur hiérarchique". Dans la mesure où il se fonde sur des dispositions qui ne sont plus en vigueur, le moyen est irrecevable ou, à tout le moins, non fondé.

Le moyen est également non fondé dans la mesure où il invoque le principe général du contradictoire. En effet, la procédure disciplinaire proprement dite commence lorsque, sur le rapport du directeur général, le collège provincial décide d'entamer une procédure disciplinaire et convoque l'agent pour une audition. Cette procédure disciplinaire proprement dite se distingue de la phase antérieure au cours de laquelle des faits susceptibles de constituer des fautes disciplinaires sont constatés et l'agent éventuellement interpellé par sa ligne hiérarchique et au cours de laquelle, ensuite, le directeur général, en tant que chef du personnel, constitue le dossier en récoltant toutes les informations nécessaires. Les droits de la défense, notamment le principe du contradictoire, ne s'appliquent pas à cette phase préliminaire. En effet, l'agent poursuivi disciplinairement aura, ultérieurement, la possibilité de faire valoir son point de vue lors de son audition devant l'autorité disciplinaire. Il pourra critiquer le dossier disciplinaire et le rapport du directeur général et solliciter l'audition de témoins ainsi que tout devoir d'instruction qu'il estimerait utiles.

En ce qui concerne la deuxième branche, le requérant reproche à la procédure disciplinaire d'avoir été engagée uniquement sur la base d'éléments à charge et, particulièrement, sur le fondement du "procès-verbal d'une entrevue entre [lui et] sa ligne hiérarchique, le 13 novembre 2014, présentée fallacieusement comme un entretien de fonctionnement mais s'avérant être une mise en accusation, à laquelle [il] n'a pu se préparer ni se faire défendre". Il prétend s'être trouvé "devant

un tribunal d'inquisition lui posant diverses questions sur des reproches précis portés à sa charge de manière accusatrice et non au regard des critères d'évaluation et des principes guidant ce mécanisme d'appréciation des services dans un cadre évolutif".

Si aucune règle particulière ne régit la manière dont un fait disciplinaire est constaté et dont l'agent est interpellé par sa ligne hiérarchique, il convient cependant de rappeler que le principe général de droit de l'impartialité s'applique à l'administration active, singulièrement en matière disciplinaire.

Cette obligation d'impartialité s'applique non seulement à l'autorité disciplinaire proprement dite mais également lors de la phase de constitution du dossier disciplinaire et de la rédaction du rapport qui la clôture. Comme le principe général d'impartialité est d'ordre public, le requérant n'a pas à établir que sa violation lui a causé grief et le vice de partialité ne peut être couvert par son audition ultérieure. Il affecte donc la procédure disciplinaire dans son ensemble.

Par nature, un rapport disciplinaire établi par un supérieur hiérarchique porte sur des griefs adressés à un agent. Sous peine de rendre toute procédure disciplinaire impossible, la circonstance que ce rapport tiendrait les faits pour établis, contiendrait des erreurs d'appréciation ou adopterait un ton sévère à l'égard de l'agent ne prouve pas nécessairement "un parti-pris de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire".

En l'espèce, ni le procès-verbal de l'entretien du 13 novembre 2014 ni le rapport informatif sur la manière de servir du requérant du 25 novembre 2014 ne permettent de conclure à un parti-pris, à une animosité de la ligne hiérarchique du requérant de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire.

Il est vrai que l'entretien de fonctionnement intermédiaire du 13 novembre 2014 a consisté en une mise en cause sévère du travail et du comportement du requérant qui tranche avec l'optique "constructive" et "non autoritaire" de tels entretiens mise en avant par le discours "managérial" et que l'on retrouve en filigrane à l'article 79, § 3, alinéa 2, deuxième tiret, du Règlement de la partie adverse qui dispose que l'entretien de fonctionnement intermédiaire porte notamment sur "le développement du membre du personnel au sein de sa fonction actuelle, en termes de qualité et de quantité de travail". Si l'on peut comprendre que le requérant ait été surpris par la manière dont s'est déroulé l'entretien de fonctionnement intermédiaire, aucune pression ou intimidation n'a été exercée sur lui qui devrait amener à considérer son contenu comme intrinsèquement vicié.

En tout état de cause, le caractère éventuellement incomplet du dossier disciplinaire et du rapport de la directrice générale n'a pas causé grief au requérant, puisqu'il a été entendu tant devant l'autorité disciplinaire que devant la chambre de recours et que celle-ci a également entendu de nombreux témoins. Elle a d'ailleurs estimé que les faits n'étaient pas établis. L'autorité disciplinaire disposait donc d'une information complète pour statuer en connaissance de cause.

Par ailleurs, le requérant ne mentionne pas d'éléments de nature à faire douter de l'impartialité de la directrice générale, celle-ci ne pouvant résulter uniquement du caractère éventuellement incomplet de son rapport et du dossier disciplinaire.

Le principe général de droit de l'impartialité dans l'action administrative s'applique également à l'autorité chargée d'infliger la sanction, ici le collège provincial. En l'espèce, le requérant met en cause l'impartialité du député provincial en charge des ressources humaines, par ailleurs président du collège provincial, qui a présenté le dossier lors des séances du collège provincial. En ce qui concerne l'impartialité subjective, le requérant ne relève pas d'éléments qui établiraient la partialité du président du collège provincial. Quant à l'impartialité objective, il n'est pas contesté que le député provincial en charge des ressources humaines a présenté le dossier - qui comprenait le rapport de la directrice générale - lors des séances du collège provincial. Il est cependant d'usage que chaque député provincial présente au collège provincial les dossiers qui relèvent de ses compétences. Il n'y a là aucune violation du principe d'impartialité.

Le requérant mentionne, sans être contesté par la partie adverse, que "la Chambre de recours a souhaité que l'autorité prenne part aux auditions afin d'assurer le respect du débat contradictoire. À cette occasion était présent, outre la ligne hiérarchique appelée à apporter son point de vue quant au comportement du requérant [...], le même Député provincial". L'avis de la chambre de recours vise également "la décision du Collège provincial du 19 mars 2015 prenant connaissance du courrier du 10 mars 2015 par lequel le requérant a demandé l'audition de témoins devant la Chambre de recours, mandatant Monsieur Mathieu MICHEL, député provincial, afin de représenter le Collège provincial lors de l'audition des témoins devant la Chambre de recours et ajoutant les témoins suivants [...]".

La présence, devant la chambre de recours, d'un représentant de l'autorité chargé de défendre la sanction prise par cette dernière n'est pas de nature à mettre en cause l'impartialité de cette autorité. Un tel mécanisme est d'ailleurs prévu par l'article 84, § 7, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de

l'État qui dispose que "Dans chaque affaire, un agent de niveau A et un suppléant à celui-ci sont désignés par le ministre intéressé ou par son délégué pour défendre la proposition contestée".

Il ressort de ces différents éléments que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches.

V. Second moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Ce second moyen est pris de la violation des principes généraux du droit administratif, particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que des principes du raisonnable, d'objectivité, d'impartialité, et du contradictoire, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir.

Le requérant fait valoir que l'acte attaqué est motivé par une série de considérations qui tendent à renverser l'avis de la chambre de recours - qui lui est favorable - mais qui n'atteignent pas leur but, ne sont pas pertinentes et ne sauraient raisonnablement justifier la décision prise. Celle-ci a été adoptée de manière arbitraire, partielle, sans fondement et sans raison.

Il revient sur la question du respect des droits de la défense et du défaut d'impartialité des autorités disciplinaires. Il soutient que la partie adverse n'indique pas quels faits elle tient en considération. Il estime que les propos qu'il a tenus à l'occasion de l'entretien de fonctionnement intermédiaire du 13 novembre 2014 ne peuvent lui être préjudiciables dès lors qu'il n'avait pu percevoir, avant de répondre à la convocation, qu'il ferait l'objet d'un véritable interrogatoire inquisitorial auquel il n'a pas pu se préparer et auquel il n'a pas pu se faire accompagner d'un défenseur.

Il se réfère ensuite à l'avis de la chambre de recours établis sur la base de témoignages qui conduisent à la conclusion que, plutôt que de vols, il y a lieu de mettre la disparition de matériel sur le compte d'une désorganisation générale du magasin. Il estime qu'aucun reproche ne peut être formulé à son encontre quant à la couverture de vols de matériel, puisque les vols ne sont pas avérés.

Il fait encore valoir que le témoignage de Thierry TILMAN, mentionné dans l'acte attaqué, qui fait état de la disparition de remorques, se rapporte à des faits anciens et que l'on ne peut imputer cet élément à son dossier disciplinaire, d'autant

qu'il n'a pas été interrogé sur cette question dans le cours de la procédure et qu'il n'est donc nullement établi qu'il n'en aurait pas averti sa hiérarchie ni qu'elle en aurait été avertie par d'autres voies, ce qui annihilerait tout reproche à son égard.

Il estime également que l'on ne peut admettre l'argument de l'acte attaqué selon lequel si aucun des témoins entendus par la chambre de recours n'a attesté de vols, c'est qu'il a choisi des témoins qui ne travaillent pas sur le site où il est lui-même affecté, la partie adverse n'ayant pas été à même d'apporter des témoignages probants ni même d'identifier précisément les événements qui peuvent être qualifiés de vol et qu'elle peut reprocher au requérant d'avoir couvert.

Il conteste aussi les arguments avancés dans l'acte attaqué pour justifier la désorganisation du magasin.

Il indique ne pas comprendre l'objet de la digression dans laquelle s'engage la partie adverse sur l'application de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Il relève également que pour contredire la conclusion de la chambre de recours selon laquelle son attitude agressive et récurrente n'est pas établie au vu de l'ensemble des éléments recueillis par la chambre de recours, la partie adverse répertorie une série d'extraits choisis des témoignages recueillis à l'occasion des auditions du 1^{er} avril 2015, sans les remettre dans leur contexte et sans avoir égard aux autres témoignages, largement majoritaires, qui, certes peuvent faire état d'une certaine vivacité de réaction dans son chef, qualifié parfois de "soupe au lait", mais qui attestent qu'il est généralement d'une conduite tout à fait normale. Il note que de la plupart des témoignages mentionnés par la partie adverse, il ressort, d'une part, que lorsqu'il a des réactions un peu vives, c'est parfois que son interlocuteur est lui-même en défaut (arrivée au magasin en dehors des heures, ...) ou que les circonstances l'ont placé en condition de stress particulier (multiples équipes d'ouvrier à fournir dans les plus brefs délais, ...), d'autre part, que des relations normales ont souvent été rétablies par une discussion sereine, une mise au point, voire des excuses *a posteriori*.

Il soutient encore qu'au vu du faible nombre de cas où une réaction de sa part a été définitivement mal perçue, on ne peut en tirer la moindre généralité qui puisse induire une sanction disciplinaire et certainement pas une suspension d'une durée d'un mois, la plus haute sanction que puisse adopter le collège provincial et que c'est précisément en ce sens qu'a tranché la chambre de recours.

Il maintient, dans son mémoire en réplique, qu'il croyait se rendre, le 13 novembre 2014, à un entretien de fonctionnement avec son supérieur hiérarchique et s'est trouvé, au contraire, devant un tribunal d'inquisition lui posant diverses questions sur des reproches précis portés à sa charge de manière accusatrice et non au regard des critères d'évaluation et des principes guidant ce mécanisme d'appréciation des services dans un cadre évolutif. Il soutient que, dans ce contexte, se trouvant en position de faiblesse face à sa hiérarchie, il n'a pu correctement percevoir la portée de ses dires, les remettre dans leur contexte, les discuter utilement en toute connaissance de cause, après s'être préparé et qu'on ne peut donc tenir ses propos comme des "aveux" rédhibitoires, sans lui permettre de les remettre en cause en les contextualisant.

Il estime qu'il a démontré, devant la chambre de recours, que le contexte dans lequel il évoluait l'empêchait de maîtriser les événements et d'accomplir correctement la mission qui lui était impartie, ce qui l'a conduit à rejeter toute idée de sanction.

Il ajoute qu'en développant ce moyen, il est loin de demander au Conseil d'État de se substituer à l'autorité dans l'appréciation des faits et des témoignages, mais au contraire il lui demande de dire que les faits et leur qualification n'ont pas été établis dans le respect des principes invoqués au moyen et que les motifs évoqués pour s'écarter de l'avis de la chambre de recours ne peuvent être admis, en fait comme en droit.

Il souligne, sur le reproche de la "couverture" des vols et disparitions, que c'est la chambre de recours elle-même qui a admis que les faits dont il n'a pas nié connaître l'existence, étaient à mettre en perspective avec la désorganisation du service.

Il persiste encore à soutenir que la partie adverse reste particulièrement en défaut de pouvoir apprécier la nature et la portée des faits qu'il aurait "couverts" et que ce défaut rend impossible toute justification de la pertinence de la hauteur de la sanction.

Il relève, quant au témoignage de Thierry TILMAN, que la partie adverse ne répond pas au constat selon lequel cet élément est mis en exergue *a posteriori*, dans la motivation de l'acte attaqué et qu'il doit donc être écarté dans la mesure où il n'a pas été appelé à en discuter dans le cadre de la procédure.

Il soutient, dans son dernier mémoire que l'argumentaire développé dans le présent moyen vise à présenter le contexte dans lequel s'est inscrite cette affaire et la difficulté qu'il a rencontrée à pouvoir articuler et faire entendre utilement ses arguments de défense.

Il entend, à cet égard, insister sur les circonstances qui ont entouré son audition devant sa hiérarchie, le 13 novembre 2014, à l'occasion de ce qu'il croyait être une rencontre dans le cadre d'un processus d'évaluation et sur le fait que le procès-verbal de cette audition a été adjoint à un rapport défavorable établi par sa hiérarchie, qui ne lui a pas été présenté, pour établir le rapport administratif du 25 novembre 2014, défendu comme tel par le député provincial, sans que la directrice générale ait pris la peine de l'entendre pour compléter le dossier de tous les éléments utiles à l'examen complet et objectif par l'autorité disciplinaire.

Il estime que la procédure disciplinaire a donc été engagée sur des bases rendant particulièrement difficile l'exercice de ses droits de la défense.

Il soutient que la formulation des considérations de la décision attaquée, outre qu'elles ont l'heur de rendre difficile l'appréhension de sa motivation réelle, emporte une fois encore la démonstration du caractère partial de la position de la partie adverse et ne saurait, en tout cas, répondre à l'obligation d'apporter une réponse spéciale aux éléments retenus par la chambre de recours.

Il estime que ce n'est pas pour avoir couvert des vols ou des malversations dans le chef de ses collègues, pour avoir couvert ces derniers, qu'il est finalement sanctionné mais pour n'avoir pas averti sa hiérarchie de la disparition de matériel et qu'il a, à cet égard, démontré dans le cadre de sa défense, devant la chambre de recours, que la désorganisation du service était patente, qu'aucun inventaire fiable n'existait et que la responsabilité de la hiérarchie était tout autant engagée sur ce point que la sienne.

Il réitère ses arguments développés dans ses précédents écrits concernant le témoignage de Thierry TILMAN et la manière dont ses "aveux" ont été formulés à l'occasion de son audition du 13 novembre 2013.

Il considère enfin, qu'en mettant en exergue dans la motivation de l'acte les différents témoignages, la partie adverse n'apporte manifestement pas une motivation spéciale de nature à renverser la conclusion de la chambre de recours.

V.2. Appréciation

En ce qui concerne la question du respect des droits de la défense et du principe d'impartialité, il est renvoyé à l'examen du premier moyen.

La sanction disciplinaire infligée au requérant est fondée, d'une part, sur une attitude agressive et insultante récurrente à l'égard de ses collègues et de sa ligne hiérarchique et, d'autre part sur le fait d'avoir couvert, à plusieurs reprises, des faits délictueux de détournement de matériel provincial commis par d'autres collègues.

L'autorité disciplinaire ne peut fonder la sanction qu'elle inflige que sur des faits avérés et certains. La charge de la preuve repose sur cette autorité en sorte qu'il lui appartient d'établir à suffisance les faits imputés à son agent.

Pour considérer que les faits de détournement de matériel sont établis, la partie adverse se fonde, tout d'abord, sur l'entretien de fonctionnement du 13 novembre 2014 au cours duquel le requérant a reconnu, notamment, "avoir trop couvert les agents EER" et "avoir constaté un vol de pièces encore récemment".

Comme indiqué lors de l'examen du premier moyen? le requérant n'a pas fait l'objet de pressions ou d'intimidations qui devraient amener à considérer le contenu du procès-verbal de cet entretien, que le requérant a signé sans formuler la moindre réserve, comme intrinsèquement vicié.

La partie adverse a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, considérer que le requérant n'était pas véritablement revenu sur ses aveux, dès lors qu'il précisait, dans la note déposée lors de l'audition du 18 décembre 2014, que "le simple fait de constater mais de ne point accuser, faute d'éléments probants, consiste-t-il à couvrir des faits délictueux ?"

L'acte attaqué se réfère également au témoignage de Thierry TILMAN exposé contradictoirement devant la chambre de recours et dont le seul objet est de confirmer le reproche fait de la couverture de vols de matériel provincial.

La partie adverse a pu ainsi, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, considérer que les faits étaient établis et répondre ainsi à l'avis de la Chambre de recours qui estimait que "aucun élément repris dans le dossier ne corrobore les faits qui ont été mis à charge du requérant". Elle a de même pu considérer qu'en sa qualité d'ouvrier qualifié D1 magasinier, le requérant aurait, à tout le moins, dû en avertir la ligne hiérarchique.

En ce qui concerne l'attitude agressive et insultante récurrente du requérant à l'égard de ses collègues, l'acte attaqué relève, dans les déclarations de huit témoins entendus contradictoirement par la chambre de recours, des propos qu'elle a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, considérer comme agressifs ou insultants. Elle a pu de même considérer qu'en indiquant "qu'un agent avait eu une évaluation positive grâce à des faveurs sexuelles à l'égard de sa hiérarchie", le requérant avait grandement manqué à son devoir de réserve. Elle a ainsi répondu à l'avis de la chambre de recours qui estimait que "l'attitude agressive et récurrente du requérant n'est pas établie au vu de l'ensemble des éléments recueillis par la chambre de recours".

Il ressort de ces différents éléments que le moyen n'est pas fondé.

VI. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de sept cents euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

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-neuf janvier deux mille dix-sept, par :

Jacques VANHAEVERBEEK,
Florence VAN HOVE,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Jacques VANHAEVERBEEK.