

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 237.636 du 14 mars 2017

A. 216.179/VIII-9729

En cause : **BRIDOUX** Stéphane,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean LAURENT et
Charline SERVAIS, avocats,
avenue Louise 250
1050 Bruxelles,

contre :

l'Agence régionale pour la propreté "Bruxelles-Propreté",
ayant élu domicile chez
M^e Philippe LEVERT, avocat,
rue Defacqz 78-80
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 15 juin 2015, Stéphane BRIDOUX demande l'annulation de "la décision prise par le directeur général de Bruxelles-Propreté d'infliger au requérant la sanction de la démission d'office datée du 16 avril 2015".

II. Procédure

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

M. Edward LANGOHR, 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 25 janvier 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 10 mars 2017.

M^{me} Pascale VANDERNACHT, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Jean LAURENT, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Philippe LEVERT, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward LANGOHR, auditeur, a été entendu en son avis.

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

1. Le requérant entre au service de la partie adverse le 6 juillet 1992 et y a le grade et la fonction de brigadier.

2. Le 8 janvier 2015, Jessica ARENAS CARRO dépose plainte contre lui auprès du responsable des ressources humaines de la partie adverse pour des "comportements inappropriés sur le lieu de travail" qu'il aurait eus le 8 juillet 2014.

3. À partir du 4 février 2015, la partie adverse procède à différentes mesures d'instruction disciplinaire.

4. Le 11 février 2015, la présidente de section de la CGSP communique à la partie adverse une copie imprimée de pages du compte Facebook du requérant.

5. Le 26 février 2015, ce dernier est entendu par la cellule disciplinaire de la partie adverse au sujet des faits suivants :

- " Atteinte à la dignité de la fonction de brigadier et atteinte au fonctionnement et à l'image de l'Agence, à savoir:
- intimidation et harcèlement sexuel;
 - comportement inapproprié sur les lieux du travail;
 - tenue et diffusion d'idées/de propos qui incitent à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison notamment de la couleur de peau, de la race, de la conviction religieuse ...;
 - utilisation d'une sonnerie de GSM professionnel inappropriée sur les lieux du travail."

6. Le 6 mars 2015, le requérant est réentendu parce que la partie adverse a jugé que l'audition du 26 février précédent était irrégulière.

7. Le 6 mars 2015 toujours, Paul VANHOLSBEECK, fonctionnaire dirigeant adjoint faisant fonction de la partie adverse propose d'infliger au requérant la sanction disciplinaire de la démission d'office.

8. Le 11 mars 2015, le requérant saisit la chambre de recours.

9. Le 31 mars 2015, la chambre de recours rend l'avis suivant :

" [...]

Les représentants des syndicats entendent mettre l'accent sur les points suivants :

- Madame ARENAS n'a pas suivi la procédure interne normale; les règles internes n'ont pas été respectées;
- seules les personnes à charge ont été entendues;
- la plaignante perd de sa crédibilité vu le délai anormalement long entre sa plainte et la date des faits (6 mois);
- ce que Monsieur BRIDOUX met sur sa page Facebook est de l'ordre du privé; cette page est visible par qui veut bien la consulter;
- le harcèlement sexuel doit être un comportement répété, ce qui n'est pas le cas en l'espèce;
- il y a deux poids, deux mesures dans la façon dont la direction gère les dossiers : dans une autre affaire, la direction a décidé de ne pas poursuivre, alors que la page Facebook du travailleur posait également problème;

En conclusion, le représentant du S.L.F.P. estime que le dossier a été monté à charge et qu'il n'y a pas lieu de prononcer de sanction;

Le représentant de la C.S.C, quant à lui, estime que, vu le contexte, la sanction de 3 mois de suspension de salaire est adéquate;

Les deux représentants de l'administration et la présidente estiment qu'il y a lieu de confirmer la proposition de sanction de démission d'office pour toutes les raisons développées dans le courrier du 6 mars 2015 auquel il y a lieu de se référer;

La page Facebook de l'intéressé confirme son état d'esprit; les photos litigieuses sont souvent des photos de profil, donc clairement volontairement choisies par Monsieur BRIDOUX; les messages qu'il veut faire passer via Facebook ne sont guère ambigus et ne font que confirmer les témoignages versés au dossier;

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, outre les témoignages (certes indirects) de collègues de la plaignante, il y a lieu de souligner que les détails donnés par celle-ci (notamment itinéraire, épilation, chauffeur espagnol) ont été objectivement confirmés;

L'attitude de Monsieur BRIDOUX est incompatible avec le poste qu'il occupe, au sein d'un service public qui a pour vocation d'accueillir tous les travailleurs,

quelque soit leur sexe ou leur origine; ses propos ne sont en outre pas acceptables dans un État démocratique.

Il s'impose en outre de relever :

- la page Facebook, vu son accessibilité au public et aux «amis» (dont plusieurs membres de l'agence en l'espèce) est un vecteur de diffusion d'idées et parfois de propagande de certaines idéologies; le titulaire Facebook est responsable de ce qu'il affiche, partage, commente sur sa page;
- le comportement de Monsieur BRIDOUX, sur le plan du harcèlement sexuel, doit s'apprécier au regard de l'article 32ter, 3° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, lequel n'exige pas la répétition des actes litigieux pour s'appliquer (contrairement au harcèlement moral);

En conclusion, la présidente est d'avis que la proposition de sanction du 6 mars 2015 est adéquatement motivée et qu'il y a lieu de prononcer la démission d'office".

10. Le 16 avril 2015, Vincent JUMEAU, directeur général de la partie adverse, a infligé la sanction disciplinaire de la démission d'office au requérant.

Cette décision se présente comme suit :

- " Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension, dans l'intérêt du service, du personnel de l'Agence Régionale pour la Propreté, «Bruxelles Propreté» (ci-après : le statut disciplinaire);

Vu qu'en date du 8 janvier 2015, une plainte a été introduite à votre rencontre par M^{me} ARENAS CARRO;

Vu qu'en date du 11 février 2015, votre organisation syndicale nous a informé que votre compte «Facebook» contenait des photos et propos contraires à son statut, à savoir des «propos ou actes racistes, sexistes» (sic);

Vu qu'à la suite de cette plainte et de ce courrier d'information, une enquête disciplinaire a été menée, raison pour laquelle, par courrier du 19 février 2015, vous avez été convoqué pour être entendu au sujet des faits suivants :
«Atteinte à la dignité de la fonction de brigadier et atteinte au fonctionnement et à l'image de l'Agence, à savoir :

- Intimidation et harcèlement sexuel;
- Comportement inapproprié sur les lieux de travail;
- Tenue et diffusion d'idées/de propos qui incitent à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison notamment de la couleur de peau, de la race, de la conviction religieuse...;
- Utilisation d'une sonnerie de GSM professionnel inappropriée sur les lieux de travail».

Considérant que votre audition disciplinaire est intervenue le 26 février 2015;

Considérant la proposition de sanction de démission d'office notifiée le 6 mars 2015 par M. Paul VANHOLSBEECK, fonctionnaire dirigeant adjoint, ff.;

Vu votre recours du 12 mars 2015;

Vu l'avis rendu par la Chambre de recours de vous maintenir la sanction de démission d'office;

Vu que je me rallie à la décision de la Chambre de recours;

Que le délai minimal entre la convocation et l'audition disciplinaire, prescrit par l'article 10, § 2, 2^{ème} alinéa du statut disciplinaire, n'ayant pas été respecté, vous avez été convoqué par courrier du 26 février 2015 à une nouvelle audition disciplinaire qui s'est tenue en date du 6 mars 2015, pour les mêmes faits.

Que lors de cette audition disciplinaire, vous avez contesté les faits qui vous sont reprochés.

Considérant qu'après enquête, l'ensemble des pièces de votre dossier, notamment les témoignages, les rapports d'activité, le courrier de votre organisation syndicale, ainsi que votre page «Facebook» concordent avec les différents éléments décrits dans la plainte de M^{me} ARENAS CARRO, nouvellement engagée à l'Agence depuis le 1^{er} juillet 2014, quant au déroulement de la journée du 8 juillet 2014, au cours de laquelle elle suivait une formation accueil sur le terrain sous votre responsabilité;

Qu'en effet :

- M^{me} ARENAS CARRO, sans connaître votre tournée exacte, vous a situé sur l'avenue de la Chasse et l'avenue d'Auderghem : «[...] Après une petite demi-heure, nous sommes arrivés à la hauteur de ses ouvriers près de l'avenue de la Chasse et avenue d'Auderghem. [...]» (sic).

Que vérifications faites, cela correspond à votre tournée du 8 juillet 2014. Que lors de votre audition disciplinaire, vous avez vous-même reconnu ces éléments.

- M^{me} ARENAS CARRO invoque un incident avec un chauffeur hispanophone sur cette même tournée : «[.. .] Apparemment l'un d'entre eux avait mal fait quelque chose, Monsieur BRIDOUX est sorti de la voiture et m'a dit de venir avec lui car, je cite, son chauffeur est espagnol (il a utilisé un autre terme un peu plus péjoratif mais je ne me souviens pas exactement) et que même avec un traducteur, on ne le comprenait pas [...]» (sic).

Que M^{me} ARENAS CARRO a reconnu le chauffeur en question, M. CERDENA GARCIA, lors d'une identification. Que ce même chauffeur a quant à lui reconnu M^{me} ARENAS CARRO et a déclaré avoir reçu pour instruction, ce jour-là, de rouler avec le camion sur une rue en travaux. Que lors de Votre audition disciplinaire, vous avez également reconnu avoir donné ces instructions au chauffeur en question.

- M^{me} ARENAS CARRO indique que votre téléphone a sonné durant la tournée et qu'elle vous a fait remarquer qu'il s'agissait d'une chanson militaire. Vous lui auriez répondu qu'il s'agissait d' «[...] une marche militaire des SS de l'époque d'Hitler. [...]» (sic).

Que lors de votre audition disciplinaire, vous avez déclaré «changer régulièrement de chanson» (sic), mais avez reconnu avoir déjà utilisé des sonneries militaires sur votre portable professionnel, vu que vous êtes un ancien para commando. Que vous avez toutefois nié qu'au moment des faits, il s'agissait d'une chanson militaire SS. Que pour confirmer vos déclarations, vous avez fait sonner pendant l'audition votre portable professionnel, qui correspondait avec la sonnerie classique de SAMSUNG.

Qu'après vérifications auprès de plusieurs personnes qui travaillent ou qui ont travaillé avec vous, à savoir votre ancienne collègue brigadier au secteur du Triomphe (M^{me} JACOBS), votre responsable du secteur du Bempt (M. JANSSENS) et le délégué C.G.S.P. effectuant des permanences syndicales au secteur du Bempt (M. PUTTERIE), tous attestent que la sonnerie de votre portable professionnel, pour lequel vous avez signé contre accusé de réception la chartre d'utilisation, est bien une sonnerie militaire.

Qu'une telle sonnerie sur votre portable professionnel a été entendue par de nombreux collègues de travail à intervalles différents.

Que le 16 février 2015, soit 10 jours avant l'audition disciplinaire, le service contrôle interne vous a appelé afin de vérifier la sonnerie de votre portable professionnel.

Qu'il ressort de cette enquête que la sonnerie de votre portable professionnel correspondait à «[...] une chanson de type marche allemande [...]» (sic).

Qu'une sonnerie de type militaire est donc habituellement et régulièrement utilisée sur votre portable professionnel.

Que tout paraît indiquer que vous avez modifié la sonnerie de votre portable professionnel à la seule fin de l'audition disciplinaire.

Que M^{me} ARENAS CARRO, nouvellement engagée depuis le 1^{er} juillet 2014, ne vous connaissait pas avant la journée de formation du 8 juillet 2014. Vous avez vous-même déclaré lors de votre audition que vous seriez «incapable de reconnaître M^{me} CARRO ARENAS car [vous ne l'aviez] vue qu'une seule fois [...]» (sic).

Qu'elle ne pouvait donc pas connaître votre passé professionnel dans l'armée, ni vos convictions personnelles que vous considérez comme une passion pour «la première et deuxième guerre mondiale» (sic).

Qu'après vérifications, il s'agit bien plus que d'une simple passion pour la première et deuxième guerre mondiale.

Qu'en effet, plusieurs personnes qui travaillent ou qui ont travaillé avec vous, à savoir votre ancienne collègue brigadier au secteur du Triomphe (M^{me} JACOBS), votre responsable du secteur du Bempt (M. JANSSENS) et un ouvrier de propreté publique (M. EL BOUZAKHI) attestent que vous tenez des propos élogieux concernant le régime nazi et l'époque d'Hitler, et que vous pratiquez le salut nazi en rentrant dans le bureau des brigadiers.

Que votre page «Facebook», accessible au public au moment de l'enquête, affiche également clairement vos convictions d'extrême droite, notamment l'idéologie nazie. Qu'en effet, différentes photos y représentent des symboles nazis tels qu'une bague SS (votre photo de profil en date du 4 janvier 2015), un képi SS (votre photo de profil en date du 19 janvier 2015), une photo d'une tête de mort (Totenkopf) (votre photo de profil en date du 21 janvier 2015); que d'autres photos de votre album représentent Adolph Hitler, Léon Degrelle, ...

Que vous avez vous-même publié ces différents symboles nazis sur votre page «Facebook», qu'il s'agit à chaque fois de votre photo de profil et que, au vu de vos différentes publications, vous êtes très actif sur le réseau «Facebook».

Qu'en effet, votre page «Facebook» est fort développée, dès lors que vous avez régulièrement publié des commentaires, partagé des liens, commenté des photos postées, etc.

Que contrairement à ce que vous invoquez lors de votre audition, vous avez manifestement une parfaite maîtrise des outils de votre compte «Facebook».

Que de plus, le fait d'invoquer que vos parents et membres de votre famille auraient été victimes du régime allemand pendant la deuxième guerre mondiale ne permet nullement de contrer les faits susvisés.

- M^{me} ARENAS CARRO indique que, le 8 juillet 2014, vous suiviez une équipe de travail, celle de M. OUALHADJ qui faisait partie du même groupe de formation d'accueil sur le terrain; qu'elle indique [que] vous vous êtes arrêtés dans la rue d'Aerschot et que vous avez discuté avec des prostituées.

Qu'après vérifications, il ressort que la rue d'Aerschot correspond à votre tournée du 8 juillet 2014, ce que vous reconnaissez lors de votre audition.

Que M. OUALHADJ confirme que vous étiez bien présent à cet endroit : vous avez donné une instruction au chauffeur du camion et, par la suite, vous vous êtes stationné en marche arrière dans la rue d'Aerschot, alors que le camion était en portance et qu'il n'y avait plus d'équipes sur place à ce moment-là.

Que lors de votre audition, vous déclarez qu'«il est fort probable que [vous aviez] donné cette instruction à cette équipe de travail. Ça [vous] arrive souvent de [vous garer] car [vous devez] prendre des notes ou attendre éventuellement un camion ou donner ou recevoir une communication téléphonique.» (sic).

Que cet arrêt à cet endroit à ce moment n'était manifestement pas indispensable.

- M^{me} ARENAS CARRO indique que lorsque vous étiez au centre-ville au niveau de De Brouckère, vous lui avez dit «je trouve que tu es une très belle femme, tu devrais te mettre plus en valeur, pourquoi tu ne lâches pas tes cheveux, ils sont beaux ...» (sic). En remontant dans le véhicule de service après avoir mis de l'essence dans celui-ci, vous lui avez dit «tu as des belles lèvres, j'ai envie de les mordre; tu fais quoi si je t'embrasse ?» (sic). Ensuite, vous lui avez demandé «si il y avait un club échangiste à Neder-Over-Hembeek» (sic) et si elle «préférerait des massages avec ou sans poils parce que vous c'est sans aucun poil» (sic).

Que conformément à l'article 32ter, 3° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le harcèlement sexuel au travail désigne tout comportement non désiré à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Que ce type de harcèlement peut se manifester sous différentes formes, tant physiques que verbales (regards insistants, remarques équivoques, exposition de photos pornographiques, attouchements, coups et blessures, viol, etc.) (http://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/harcelement/, consultation le 6 mars 2015).

Qu'en effet, après vérifications auprès de différents membres du groupe de formation d'accueil de M^{me} ARENAS CARRO (MM. OUALHADJ et ALTINTAS), d'un ouvrier de propreté publique (M. DE GYNS, cousin de M^{me} ARENAS CARRO) ainsi que de responsables de la communication interne (M^{me} VANEBERG et M. RAEPSAET), ceux-ci confirment les faits dénoncés ainsi que le profond mal-être de M^{me} ARENAS CARRO à son retour de tournée le 8 juillet 2014 ainsi que les jours suivants.

Qu'il ressort également de votre page Facebook, accessible au public, que celle-ci contient plusieurs photos de vous-même, imberbe au niveau du torse et des aisselles. Qu'au moment des faits, vous étiez en tenue de travail et que, dès lors, votre torse et vos aisselles n'étaient pas à découvert.

Que comme susmentionné, M^{me} ARENAS CARRO ne vous connaît pas et ne pouvait donc pas connaître cette information sans que vous la lui ayez communiquée.

Qu'au vu des faits du 8 juillet 2014, les responsables de la communication interne ont dû mettre en place une nouvelle organisation de travail afin que M^{me} ARENAS CARRO ne doive plus vous croiser dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Que lors de la campagne «Respect et Politesse» dans votre secteur, le service de la communication interne a fait en sorte que M^{me} ARENAS CARRO soit toujours accompagnée par ses collègues de travail pour éviter de vous croiser.

Qu'il ne laisse donc aucun doute sur le fait que vos remarques équivoques prononcées à l'égard d'un membre du personnel nouvellement engagé, constitue non seulement un abus de votre fonction de formateur et de responsable hiérarchique, mais également la création d'un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant pour M^{me} ARENAS CARRO.

Que la tenue de tels propos n'est pas tolérable et est choquante, quel que soit l'endroit où ils sont tenus; qu'il ne peut par ailleurs être soutenu que M^{me} ARENAS CARRO n'aurait été choquée que parce que ceux-ci auraient été tenus dans la rue d'Aerschot; qu'en tout état de cause, ils l'ont été dans des endroits ordinaires tels une pompe à essence ...

Que le fait de vous être déjà retrouvé en contact avec d'autres collègues féminines de l'administration centrale, sans avoir adopté de comportement déplacé, ne change rien aux agissements que vous avez eus envers M^{me} ARENAS CARRO.

Que de plus, durant l'enquête, un ouvrier de propreté publique (M. DE GYNS, cousin de M^{me} ARENAS CARRO) a également déclaré qu'en vous croisant sur tournée, il a constaté que vous aviez un regard insistant sur la population féminine.

- M^{me} ARENAS CARRO indique également que le 8 juillet 2014, vous lui avez parlé politique en lui disant «[...] je n'aime pas les arabes et les noirs. Ce sont des gens qui profitent du système et que le plupart d'entre eux ne savent pas bosser et qu'après deux jours de boulot se mettent sous la mutuelle. [...]» (sic).

Qu'après vérifications auprès d'un membre du groupe de formation de M^{me} ARENAS CARRO (M. OUALHADJ), d'un ouvrier de propreté

publique (M. DE GYNS, cousin de M^{me} ARENAS CARRO), de votre ancienne collègue brigadier au secteur du Triomphe (M^{me} JACOBS) et de votre responsable du secteur du Bempt (M. JANSSENS), ceux-ci attestent tous de vos propos racistes et fascistes.

Qu'il ressort en effet des différents témoignages que : «[vous êtes] reconnu comme un raciste nationaliste/fasciste », «tout ce qui n'est pas belge est bon pour mettre dans les chambres à gaz», «[votre] comportement est différent si [vous vous adressez] à un Belge ou à un étranger; que [vous êtes] sympathique avec les Belges et froid avec les étrangers.» (sic).

Que votre page «Facebook», accessible au public au moment de l'enquête, témoigne de ce que vous n'avez pas une haute estime à l'égard de certains groupes, de certaines communautés, en raison notamment de leur couleur de peau, de leur race, de la conviction religieuse ...

Qu'en effet, différentes photos y représentent le Ku Klux Klan (votre photo de profil en date du 27 janvier 2015), les Chevaliers du Temple (votre photo de couverture en date du 9 février 2015), une photo dénommée «porc du voile» (votre photo de profil en date du 27 janvier 2015), votre affiliation au groupe «Belge ou Français, pas d'islamisation», ...

Que vous avez-vous-même publié ces différentes photos sur votre page «Facebook», qu'il s'agit à chaque fois de votre photo de profil ou de couverture et que, d'après vos différentes publications, vous êtes très actif sur le réseau «Facebook».

Qu'en effet, comme indiqué plus haut, votre page «Facebook» est fort développée et vous en avez manifestement une parfaite maîtrise de son utilisation.

Qu'enfin, le fait d'indiquer que vous connaissez des personnes de confession musulmane ne permet nullement de contrer les faits susvisés.

Considérant que l'ensemble des éléments qui précèdent concordent avec ce qui est décrit dans la plainte très détaillée de M^{me} ARENAS CARRO et dans le courrier d'information de votre organisation syndicale;

Que, vu ce faisceau d'éléments, les faits dénoncés par M^{me} ARENAS CARRO et par votre organisation syndicale sont dès lors établis.

Que les moyens de défense invoqués n'ont pas permis de contrer les faits ni de justifier votre comportement.

Considérant par ailleurs que votre page «Facebook», ouverte au public au moment de l'enquête, compte au moins 39 amis «Facebook» travaillant à l'Agence et 14 amis «Facebook» anciens travailleurs de l'Agence;

Que bien que vous ayez supprimé votre profil «Facebook» entre l'envoi le 19 février 2015 de la convocation à l'audition et l'audition disciplinaire en date du 26 février 2015, cela ne change aucunement les conséquences dommageables qu'a eue la diffusion, par vous, d'idées et de propos incitant à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison notamment de la couleur de peau, de la race, de la conviction religieuse, ...

Considérant que vous avez même diffusé ces propos au sein de votre secteur et ce, aussi bien auprès des membres de la hiérarchie qu'auprès d'agents sous votre responsabilité;

Considérant que votre comportement ne peut être admis et porte gravement atteinte à la dignité de la fonction de brigadier et à l'image de l'Agence;

Qu'en effet, en tant que brigadier et membre de la hiérarchie, vous êtes tenu de faire preuve de neutralité, de professionnalisme et de respect envers vos collègues de travail.

Que vos propos et comportements ont mis en péril le bon fonctionnement de votre secteur, le climat propice au travail ainsi que l'image de l'Agence.

Considérant que l'Agence est une institution publique promouvant la multiculturalité et a en son sein des agents d'origines diverses; qu'elle condamne fortement tout type de harcèlement sexuel et diffusion de propos incitant à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison notamment de la couleur de peau, de la race, de la conviction religieuse;

En fonction de ce qui précède, en application des articles 2, 6°, et 7, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension, dans l'intérêt du service, du personnel de l'Agence régionale pour la Propreté «Bruxelles-Propreté»;

Par ces motifs, compte tenu de la nature et de la gravité des faits établis qui vous sont reprochés, et de la rupture irrémédiable du lien de confiance dans l'occupation d'une quelconque fonction au sein de l'Agence, j'ai décidé de vous infliger la sanction de démission d'office;

[...]".

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Troisième moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le troisième moyen est pris de la violation du principe général du respect du délai raisonnable.

Le requérant fait valoir que certains faits reprochés datent du 8 juillet 2014 et que sa première audition est intervenue le 26 février 2015. Il ajoute que ces faits portent sur des propos qu'il aurait tenus et que le délai de plus de sept mois qui s'est écoulé avant de l'entendre est déraisonnable et ne lui a pas permis de se souvenir des termes exacts employés.

Il prétend, en outre, que "l'action est prescrite en ce qu'elle se fonde sur des éléments qui ont été portés à la connaissance de l'autorité".

Il soutient que le témoignage de Jessica ARENAS CARRO du 11 février 2015 qui a déclaré que "Lucile a enregistré ma déclaration le jour où je l'ai vue.

C'était une simple conversation. Elle m'a dit qu'elle se chargeait du reste à savoir avertir l'école de la Propreté notamment M. Jean SCHOONJANS" établit que l'autorité a été informée tout de suite mais que rien n'aurait été fait.

Il considère qu'il ne peut être question d'ouvrir une enquête plus de six mois après la connaissance des faits.

En réplique, le requérant indique que la personne de confiance est également un membre de l'encadrement de sorte que l'enquête a bien débuté à partir du moment où cette personne a eu connaissance des faits.

Dans son dernier mémoire, il rappelle la teneur de ses précédents écrits de procédure et considère qu'il y a bien eu une prescription de l'action disciplinaire dès lors que l'autorité compétente a été informée des faits qui lui étaient reprochés et qu'elle n'est pas intervenue à temps. Il en déduit que dans de telles circonstances, l'autorité perd sa compétence de sanctionner sur la base du délai écoulé de sorte que ce troisième moyen est, en toute hypothèse, d'ordre public.

Il fait encore observer que plusieurs personnes faisant partie de l'encadrement ont reconnu avoir été informées dans les jours qui ont suivi les faits litigieux mais que rien n'a été entrepris sur le plan disciplinaire. Enfin, il maintient que la personne de confiance est un membre de l'encadrement et que l'enquête doit être réputée entamée dès que celle-ci a eu le témoignage de Jessica ARENAS CARRO.

IV.2. Appréciation

Le principe général de droit du délai raisonnable implique que l'autorité disciplinaire doit faire diligence lorsqu'elle traite un dossier disciplinaire dès l'instant où elle a connaissance des faits susceptibles d'être sanctionnés. Par ailleurs, lorsque la sanction proposée est grave, comme en l'espèce, la procédure disciplinaire doit être traitée comme une affaire urgente. Le caractère raisonnable de la durée de la procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité. Il revient au Conseil d'État de vérifier si, à chaque étape de la procédure, celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments.

L'article 10, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté du 29 octobre 2011 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté dispose comme suit :

" L'enquête est réputée entamée dès qu'un membre de l'encadrement a pris connaissance des faits reprochés au membre du personnel."

Tant dans sa requête que dans son mémoire en réplique, le requérant indique que cette prise de connaissance résulte du contact que Jessica ARENAS CARRO a eu avec la personne de confiance de la partie adverse, Lucile NOAILLON, le lendemain des faits, soit le 9 juillet 2014. Si cette personne est, comme le reconnaît la partie adverse, un membre du personnel de l'encadrement au sens de l'article 10, précité, elle est aussi une personne de confiance, au sens de l'article 32sexies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Or, selon l'article 32quinquiesdecies de la même loi,

" Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal. Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l'intervention aux personnes qui y participent; [...]"

Il s'en déduit que la personne de confiance est tenue au secret professionnel au sens de l'article 458 du Code pénal et qu'il lui revient d'apprécier les informations qu'elle juge pertinent de communiquer aux personnes qui doivent assurer le bon déroulement de son intervention.

Il n'y a donc pas, dans le chef de cette personne de confiance, une obligation de révéler à l'autorité disciplinaire des faits qui pourraient donner lieu à des poursuites de cette nature.

Outre que le troisième moyen n'est pas pris de la violation de l'article 10, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté du 29 octobre 2011, précité et que ce n'est que dans son dernier mémoire qu'il identifie d'autres personnes qui auraient été mises au courant des faits litigieux, le requérant donne une portée à son moyen qu'il n'avait pas à l'origine. Or, dès le départ, le requérant a eu accès aux différents témoignages qui ont été versés dans son dossier disciplinaire et aurait pu identifier la ou les personnes d'encadrement qui ont été informées, dès le mois de juillet 2014, des griefs relatés par Jessica ARENAS CARRO. Si le requérant considère que la violation du principe du délai raisonnable est un moyen d'ordre public, tel n'est pas l'enseignement de la jurisprudence majoritaire du Conseil d'État.

Il s'ensuit que le Conseil d'État ne peut statuer *ultra petita* et donner aux moyens qu'il examine une portée qu'ils n'ont pas ou se substituer au requérant dans la démonstration du bien-fondé des moyens qu'il soulève. Dans ces conditions, le troisième moyen n'est, en l'occurrence, pas fondé.

V. Réouverture des débats

Il y a lieu de rouvrir les débats pour que les autres moyens de la requête puissent être examinés par l'auditeur rapporteur.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

Les débats sont rouverts.

Article 2.

Le membre de l'auditorat désigné par M. l'auditeur général est chargé de poursuivre l'instruction de la requête.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

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

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Pascale VANDERNACHT,	conseiller d'État,
Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État,
Florence VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Jacques VANHAEVERBEEK.