

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 238.028 du 27 avril 2017

A. 218.153/VIII-9942

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

contre :

la société anonyme de droit public HR Rail,
ayant élu domicile chez
M^{es} Chris VAN OLMEN et
Vincent VUYLSTEKE, avocats,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 21 janvier 2016, XXXX demande, d'une part, la suspension de l'exécution de "la sanction de révocation assortie de suspension de fonctions préventive qui lui est infligée" et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Un arrêt n° 234.710 du 12 mai 2016 a rejeté la demande de suspension pour défaut d'urgence. Il a été notifié aux parties.

La partie requérante a introduit une demande de poursuite de la procédure.

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

M. Patrick HERBIGNAT, premier auditeur chef de section 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 9 mars 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 21 avril 2017.

M. Frédéric GOSSELIN, conseiller d'État, a exposé son rapport.

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

M. Patrick HERBIGNAT, premier auditeur chef de section, a été entendu en son avis contraire.

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 ont été exposés dans l'arrêt n° 234.710, précité. Il y a lieu de s'y référer, en rappelant que l'acte attaqué est libellé comme suit :

" [...]

Vu les pièces du dossier, y compris les pièces déposées par la défense avant et lors de l'audience,

Oùï;

- le greffier-rapporteur et son exposé;
- le prévenu dans ses moyens de défense;
- les défenseurs de l'agent en cause, M. XXXX, Secrétaire Permanent C.G.S.P et M. XXXX, conseiller juridique auprès de la C.G.S.P.;
- le chef immédiat de l'appelant, Mme XXXX, Conseiller principal-chef de division;

Après en avoir délibéré;

Attendu que les faits, tels que repris au P255A, sont établis et reconnus par l'appelant (unanimité);

Attendu que l'appelant a fait un usage abusif du matériel de service mis à sa disposition, en l'espèce un GSM; qu'en effet, il se servait dudit matériel pour adresser des propositions à caractère sexuel à des collègues; qu'un tel

comportement est totalement incompatible avec l'obligation statutaire de courtoisie et de dignité ainsi qu'avec les intérêts des Chemins de fer belges tels qu'énoncés aux art. 2 et 3 du Chap. VII du Statut du personnel; que ce comportement est également contraire aux dispositions du point 2. c) du Code de conduite de la SNCB et ne peut être admis au sein de la SNCB;

Attendu que ces agissements constituent également une infraction à l'art. 1 du Chap. XIV du Statut du personnel car ils sont de nature à nuire à l'image des Chemins de fer belges, tout spécialement quand les victimes en sont des agents récemment engagés. Un des agents victime des agissements de l'appelant a d'ailleurs déposé une plainte interne auprès de sa hiérarchie. Ces faits constituent une infraction grave passible de la révocation en application des dispositions du par. 53 du RGPS 550 (Règlement disciplinaire).

Attendu que [le requérant] ne pouvait ignorer que ses agissements étaient inacceptables, qu'il a du reste reconnu lors de son audition que son comportement était injustifiable et qu'il était en tort;

Attendu que ce comportement indélicat et inadmissible est de nature à rompre immédiatement et définitivement le lien de confiance qui doit exister entre l'employeur et l'employé, ce qui justifie la suspension de fonctions préventive de l'appelant depuis le 27 juillet 2015;

Attendu que le rapport d'enquête sociale ne fait pas ressortir d'éléments qui puissent constituer valablement des circonstances atténuantes;

Attendu que lors de l'audience, l'appelant a tenté de justifier ses agissements en invoquant des circonstances familiales difficiles, qui l'avaient mis dans un état de labilité psychologique; que néanmoins, même en admettant que lesdites circonstances soient bien réelles, elles ne pourraient, compte tenu de la gravité des faits, suffire à restaurer un lien de confiance qui a été définitivement rompu;

Attendu qu'en tant qu'XXXX, l'appelant était investi d'un poste de confiance en vertu des dispositions de l'Arrêté royal du 12 février 1970 et qu'il bénéficiait à ce titre d'un supplément de traitement; qu'il se devait dès lors d'adopter un comportement irréprochable à tous points de vue;

Attendu que la sanction est proportionnée aux faits eu égard à la gravité de ceux-ci;

Attendu que l'absence de tout antécédent disciplinaire ainsi que le rapport favorable sur sa conduite et manière de servir n'effacent nullement la gravité des fautes commises;

Attendu qu'en ce qui concerne les autres faits reprochés à l'appelant, à savoir l'usage abusif de pièces d'uniforme d'accompagnateur de train, le non-respect du code vestimentaire des Chemins de fer belges et la publication sur Facebook d'une photo en uniforme, ces faits ne constituent pas à eux seuls un motif de révocation mais ils doivent néanmoins être considérés comme circonstances aggravantes car ils sont susceptibles de nuire à l'image des Chemins de fer belges, ce qui est contraire aux dispositions de l'art. 1 du Chap. XIV du Statut du personnel;

Vu l'article 139 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges;

Vu les articles 1 à 4 et 10 à 16 du chapitre XIV du Statut du Personnel;

Vu les paragraphes 1 à 4, 46, 47, 48, 53, 101 à 105 et 122 du RGPS 550 (Règlement disciplinaire);

Par ces motifs,

le Conseil se rallie à la proposition des Chemins de fer belges et décide d'infliger à l'intéressé la révocation avec ratification de la suspension de fonctions préventive (6 voix contre 5).

Le président, R. DEBRUYNE".

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris de la violation des principes généraux du droit administratif, et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, des principes du raisonnable, de proportionnalité et du devoir de minutie, de l'erreur manifeste d'appréciation, des droits de la défense, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive, de l'application inexacte et abusive de l'arrêté royal du 12 février 1970 relatif à la durée du travail de certains travailleurs occupés par la SNCB, et de l'excès de pouvoir.

Le requérant relève que la sanction majeure de la révocation lui est infligée pour des faits qu'il reconnaît comme étant répréhensibles, mais qui, selon lui, ne méritent pas une sanction si lourde. Il reproche à la partie adverse de ne pas lui reconnaître les circonstances atténuantes résultant de l'enquête sociale et de son rapport de défense, et de retenir des circonstances aggravantes qui ne reposent pas sur des fautes qui lui sont imputables et le fait qu'il aurait été investi d'un poste de confiance alors que cette notion est circonscrite aux questions d'horaire de travail. Il admet qu'il a adopté un comportement fautif lorsqu'il a envoyé des sms inconvenants à des collègues durant ses heures de service, et donc qu'une sanction pouvait lui être infligée, mais il dénonce le caractère déraisonnable de celle-ci au regard de l'ensemble des données de l'espèce et soutient que les faits d'actes d'indélicatesse et d'infraction au code vestimentaire ne pouvaient pas raisonnablement motiver la sanction infligée. Il souligne que parmi les trois faits fautifs visés dans la proposition de sanction, deux sont en fin de compte qualifiés de faits suffisamment graves - considérés comme un tout - pour justifier la révocation, à savoir l'usage abusif de son GSM de service et l'envoi de propositions à caractère sexuel à des collègues, tandis que l'autre grief n'est pas considéré comme suffisamment grave mais est retenu en tant que circonstance aggravante.

Dans une première branche, il fait valoir que le premier grief relatif à un acte d'indélicatesse concernant l'usage abusif du matériel de service mis à sa

disposition, n'est pas avéré et ne peut donc motiver l'acte attaqué. Il indique qu'il a reconnu avoir omis d'utiliser le "code 8" nécessaire pour indiquer l'usage du GSM de service à des fins privées, mais qu'il a toujours plaidé, sans être contredit, que la réglementation en vigueur à la SNCB n'était pas claire, en raison d'une note de 2005 n'imposant pas l'emploi de ce code pour l'envoi de sms privés. Il indique avoir soutenu, depuis le début, qu'il s'agissait d'une erreur commise de bonne foi et constate que l'acte attaqué n'indique en rien pourquoi ce moyen de défense est écarté.

Il relève que l'acte attaqué présente sur le même pied l'indélicatesse vantée et la violation du devoir de courtoisie et de dignité qui s'impose aux agents, de sorte qu'il n'apparaît pas que la partie adverse a considéré chacun des motifs comme suffisants pour justifier la sanction infligée. À titre subsidiaire, il estime qu'il faut constater que le grief relatif à un acte d'indélicatesse n'est pas établi et ne peut donc pas motiver l'acte attaqué.

Dans une deuxième branche, il expose que la dernière page du rapport de défense déposé devant le conseil d'appel invite cet organe à tenir compte de sa longue carrière, de sa bonne foi et du caractère particulièrement dommageable d'une révocation, mais que le conseil d'appel a rejeté cette demande au motif que l'absence de tout antécédent disciplinaire et le rapport favorable sur la conduite et la manière de servir n'effacent nullement la gravité des fautes commises. Il estime qu'un tel motif n'est pas pertinent, dès lors que les circonstances atténuantes d'un dossier disciplinaire n'ont pas pour effet d'atténuer la gravité des fautes commises, mais uniquement de modifier l'appréciation de l'autorité disciplinaire quant à l'opportunité d'infliger une sanction et quant à la hauteur de celle-ci.

Il en conclut que le libellé de ce motif démontre que les circonstances atténuantes qu'il invoquait n'ont pas été appréciées en tant que telles, mais comme s'il s'agissait d'un motif d'excuse ou de justification des fautes commises, ce qu'elles ne sont en aucune manière. Il ajoute que la partie adverse ne paraît pas avoir sérieusement examiné l'enquête sociale qu'elle a diligentée à sa demande alors qu'il en ressort, selon lui, qu'il est dépourvu de la formation et de la santé qui lui permettraient d'espérer trouver un nouvel emploi, circonstance qui a pour conséquence d'assortir la sanction de révocation d'effets particulièrement graves. Il indique qu'il s'agit d'un véritable déclassement social, dont le caractère définitif fait peu de doute, et que cela constitue une circonstance que toute autorité normalement diligente ne pouvait ignorer, d'autant que la partie adverse a été pratiquement son seul employeur de sorte que la perspective de perdre son emploi représente "un séisme moral et social" et que l'acte attaqué ne peut se contenter de mentionner que

"le rapport d'enquête sociale ne fait pas ressortir d'éléments qui puissent valablement constituer des circonstances atténuantes".

À l'appui d'une troisième branche, il estime que les faits imputés sont certes fautifs, mais que leur gravité ne mérite manifestement pas la sanction la plus élevée aux regards des circonstances atténuantes précitées. Il fait valoir qu'il a commis plusieurs faits, dont l'un est incontestablement fautif, mais sans préjudice pour le service, et qu'il a cessé d'importuner ses deux collègues lorsque ceux-ci le lui ont demandé et ce sans aucune publicité de sorte que l'image du service n'a pas été mise à mal.

Dans une quatrième branche, il relève que la partie adverse a tenu compte de plusieurs circonstances aggravantes, à savoir qu'il était investi d'un poste de confiance et devait adopter un comportement irréprochable, qu'il a usé abusivement de pièces d'uniforme et qu'il a publié sur Facebook une photo de lui revêtu en uniforme, qui sont susceptibles de nuire à l'image des chemins de fer belges. Or il relève qu'en vertu de la réglementation, la notion de personne investie d'un poste de confiance ne concerne que les horaires de travail et précise qu'un huissier d'accueil est une personne de confiance uniquement dans la mesure où l'on attend de lui qu'il accomplisse certes son travail avec probité et discrétion, mais aussi qu'il accepte une certaine souplesse dans ses horaires de prestation. Il en conclut qu'il est abusif "de considérer comme circonstance aggravante, [qu'il] aurait dû, à ce titre, adopter un comportement irréprochable à tous points de vue". Quant à l'usage de pièces d'uniforme, il précise que le code vestimentaire invoqué par la partie adverse n'est destiné qu'au personnel opérationnel conformément à une note du 30 septembre 2010 de SNCB Mobility et n'est revêtu d'aucun caractère formellement obligatoire, et qu'il ressort du procès-verbal de la réunion de la sous-commission paritaire du 10 novembre 2010 que le code vestimentaire n'est qu'une "simple consigne, un rappel des règles élémentaires en matière de port d'uniforme qui visent à éviter un dépareillement dans le port de la tenue du personnel de B-Mobility". Il en conclut que c'est de manière "tout à fait abusive que la partie adverse a tenu compte de ce fait en tant que circonstance aggravante", d'autant que, selon lui, "un simple coup d'œil à la photographie incriminée [...] suffit pour se persuader que la publication de celle-ci ne peut aucunement nuire à l'image des Chemins de Fer belges" en ce qu'elle représente "à l'évidence l'image d'un agent fier de travailler au service de la partie adverse, ce qui est plutôt de nature à donner une image plus sympathique de celle-ci". Il indique que cette photographie était visible sur son compte Facebook depuis le mois de juillet 2012 et ne lui avait valu, jusqu'en juillet 2015, que des éloges de la part de ses collègues et supérieurs hiérarchiques.

En réplique, il indique, quant à la première branche, qu'il ressort de l'acte attaqué que le conseil d'appel a bien considéré qu'il avait fait un usage abusif du matériel de service, qu'aucun passage n'indique que l'indélicatesse "au sens des §§ 77 et 78 du RGPS" n'a pas été retenue et que le conseil a considéré que tous les faits étaient établis, notamment les actes d'indélicatesse. Il ajoute que s'il a parfois omis d'utiliser le "code 8", c'était par erreur, et qu'il a précisé qu'il utilisait peu son GSM à des fins privées, "ce qui peut expliquer des oublis en cours d'utilisation".

À propos de la deuxième branche, il relève que l'acte attaqué se réfère uniquement aux circonstances familiales invoquées par le requérant devant le conseil d'appel et non pas aux circonstances atténuantes qui ressortent du rapport d'enquête sociale. Il estime que "la partie adverse ne tente pas la moindre réfutation de l'essentiel de cette branche du moyen, qui était que bien évidemment, les circonstances atténuantes ne sont en aucune manière de nature à atténuer la gravité des faits (c'est incontestable), mais qu'en revanche, elles sont de nature à atténuer la sévérité de la peine encourue", et que la partie adverse a dès lors confondu circonstances atténuantes et motifs d'excuse.

En ce qui concerne la troisième branche, il répète qu'il a eu un comportement déplacé mais qu'il a effectivement cessé ces contacts lorsque l'un et l'autre collègue lui ont demandé d'y mettre fin et précise que le fait d'avoir demandé la dépersonnalisation de l'arrêt ne peut pas être considéré comme la reconnaissance de la gravité des griefs disciplinaires.

Quant à la quatrième branche, il fait valoir que la partie adverse ne démontre en rien que la fonction XXXX devrait être considérée comme un poste de confiance en dehors de son cadre légal strict, c'est-à-dire les horaires de travail et le supplément de traitement y attachés. Il objecte que rien n'indique, dans toute la réglementation, que la personne affectée à un poste de confiance, est de ce fait revêtue de fonctions importantes impliquant un lien de confiance particulier et des responsabilités particulières, plus que d'autres membres du personnel. Il répète que, en droit, le poste de confiance n'est qualifié tel que par rapport aux horaires et au traitement. Selon lui, "il est manifeste que le poste XXXX est un poste de confiance uniquement dans la mesure où les administrateurs doivent pouvoir se reposer sur la personne y affectée pour être présente chaque fois que nécessaire, même si pour cela elle doit adapter son temps de travail et souffrir ainsi d'un certain inconfort dans l'exercice de la fonction, voire dans la mesure où l'huissier d'accueil est astreint à un devoir de discrétion particulier". Il en conclut que le fait d'être investi d'un tel poste ne peut pas constituer une circonstance aggravante, en ce sens que le titulaire de ce

poste devrait adopter un comportement plus irréprochable que d'autres agents ou mériterait des sanctions plus sévères en cas de faute disciplinaire.

Il ajoute que la partie adverse soutient que le code vestimentaire relève d'une disposition obligatoire mais qu'elle ne le démontre pas, et qu'elle ne réfute en rien son affirmation selon laquelle ce code ne s'adresse qu'au personnel opérationnel, dont il ne fait pas partie, ni le procès-verbal de la sous-commission paritaire du 10 novembre 2010 qui indique clairement qu'il s'agit "de simples consignes, d'un rappel des règles élémentaires en matière de port d'uniforme". Il constate qu'à suivre la partie adverse, "le non-respect de conseils de conduite non obligatoires et ne concernant pas un agent, c'est-à-dire un comportement non fautif, constituerait une circonstance aggravante dans une procédure disciplinaire ne concernant pas ce fait".

Il conteste avoir été conscient que son comportement était constitutif d'un usage abusif de l'uniforme et précise qu'il a reconnu que le fait pouvait être considéré comme usage abusif de l'uniforme uniquement lors de l'audition des investigator officers de la partie adverse, lorsque ceux-ci lui ont indiqué les dispositions pertinentes et lui ont demandé si le port d'un uniforme incomplet serait un usage abusif. Il estime dès lors que ce n'est qu'après les faits qu'il a pu se rendre compte que cette publication de photo pouvait être considérée comme contraire à la réglementation et précise qu'auparavant, il pensait en toute bonne foi que cette disposition ne concernait que le port de l'uniforme pendant le service et non pas en dehors de celui-ci, et indique qu'il a affirmé lors de cette audition qu'il ne connaît pas le code vestimentaire, ce qui est normal puisque ce code ne concerne pas sa fonction.

Il souligne qu'il n'a pas du tout publié cette photo sur son compte Facebook aux fins d'entrer en contact avec des collègues, ou d'autres personnes, et de leur adresser des propositions d'ordre sexuel, mais s'est borné à relever les numéros de téléphone de ses collègues, publiés sur leur compte Facebook et ainsi accessibles à tout un chacun. Il estime que le port réputé abusif de l'uniforme n'a donc aucun lien avec les autres faits reprochés et considère que le caractère nuisible de cette photographie pour l'image de la partie adverse est une allégation invraisemblable dès lors qu'il y "pose devant le logo B, porteur d'un uniforme certes pas tout à fait réglementaire (le képi est un ajout), dans une attitude tout à fait normale et neutre, apparaissant plutôt comme un agent fier de travailler pour la partie adverse", de sorte que "ni son attitude ni son accoutrement ne peuvent être interprétés comme nuisant à l'image de la partie adverse".

Il fait encore valoir, toutes branches confondues, qu'il ressort de l'acte attaqué que le conseil d'appel a considéré que la combinaison de deux faits, à savoir les actes d'indélicatesse et la circonstance d'avoir adressé des propositions à caractère sexuel à des collègues, justifiaient la révocation, considérant notamment qu'il n'y avait pas de circonstances atténuantes et qu'il existait des circonstances aggravantes, alors qu'il estime avoir démontré dans le développement des quatre branches du moyen que :

- le grief d'indélicatesse n'est pas démontré;
- le conseil d'appel ne pouvait pas écarter comme il l'a fait - c'est-à-dire nier même leur existence - les circonstances atténuantes ressortant clairement du dossier;
- les circonstances aggravantes vantées étaient inexistantes;
- la sanction est donc disproportionnée.

Il indique que "la partie adverse soutient, à juste titre, [qu'il] n'invoque pas une éventuelle violation de la loi du 29 juillet 1991", mais il "souligne que le respect d'un certain formalisme dans l'*instrumentum* de l'acte attaqué n'enlève rien au caractère abusif de la motivation interne et matérielle de celui-ci".

Dans son dernier mémoire, il se réfère à ses écrits, répète que contrairement à ce qu'allègue la partie adverse, l'acte attaqué trouve bien son fondement dans les points 77 et 78 du RGPS 550 qui concernent les actes d'indélicatesse, et dément avoir utilisé son uniforme pour se faire passer pour un accompagnateur de train en vue de faciliter une prise de contact.

IV.2. Appréciation quant aux quatre branches réunies

La motivation interne ou matérielle d'une décision administrative permet d'apprécier la régularité de l'exercice de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire par l'autorité administrative. Sous peine d'être arbitraire, cette motivation doit reposer sur des motifs exacts, pertinents et admissibles qui ressortent ou peuvent être déduits du dossier administratif, lequel doit donc permettre au Conseil d'État de constater, dans les limites de son contrôle marginal, que l'acte administratif repose sur des motifs conformes à la réalité, utiles à la solution retenue et produits par la partie adverse dans le respect de la légalité.

En matière disciplinaire, la proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis. S'il n'appartient pas au Conseil d'État, dont le contrôle doit demeurer marginal, de se substituer à l'autorité dans l'appréciation de la gravité des faits et de la hauteur de la

sanction, il entre néanmoins dans sa mission de vérifier si le choix de celle-ci est dûment motivé et si elle n'est pas disproportionnée au regard du grief retenu, étant entendu que pour que le Conseil d'État puisse sanctionner un défaut de proportionnalité en matière disciplinaire, il faut que ce défaut soit manifeste, c'est-à-dire tel qu'aucune autre autorité n'aurait, dans les mêmes circonstances, raisonnablement pu infliger une telle sanction.

En l'espèce, il convient, d'une part, de relever que le requérant n'invoque pas un défaut de motivation formelle, et, d'autre part, de constater que si la proposition de révocation du 17 juillet 2015 reposait sur plusieurs griefs précisément identifiés, il ressort clairement du libellé de l'acte attaqué que seul le grief relatif à l'usage abusif du GSM pour adresser des propositions à caractère sexuel à ses collègues a finalement été retenu par l'autorité disciplinaire. Ce grief constitue le mobile déterminant exclusif de l'acte attaqué, les autres griefs étant qualifiés non pas comme motifs de celui-ci mais comme circonstances aggravantes de ce grief ("[...] en ce qui concerne les autres faits reprochés, à savoir [...], ces faits ne constituent pas à eux seuls un motif de révocation mais ils doivent néanmoins être considérés comme des circonstances aggravantes car ils sont susceptibles de nuire à l'image des Chemins de fer belges [...]"). Il s'ensuit que le moyen manque en droit en ce qu'il "soutient [...] que les faits d'actes d'indélicatesse et d'infraction au code vestimentaire ne pouvaient pas raisonnablement motiver la sanction infligée", et qu'il suffit que la matérialité de l'unique grief tiré de l' "usage abusif [...] [du] GSM [...] pour adresser des propositions à caractère sexuel à des collègues" soit établie pour justifier la légalité de l'acte attaqué au regard de l'exigence de motivation interne.

Or l'acte attaqué indique clairement que c'est ce comportement "indélicat et inadmissible" qui est de nature à "rompre immédiatement et définitivement le lien de confiance qui doit exister entre l'employeur et l'employé", lien que l'absence d'antécédents disciplinaires et le rapport favorable sur la conduite du requérant ne sont pas de nature à rétablir. C'est régulièrement que la partie adverse a pu, au regard des pièces du dossier et de la reconnaissance des faits par le requérant, estimer que l'usage qu'il a fait de son GSM était indélicat et abusif, la mise à disposition d'un GSM de service n'ayant nullement pour vocation d'adresser des messages d'une telle nature à des collègues, dont la surprise et l'indignation ressortent à suffisance des pièces du dossier administratif. La circonstance que le requérant aurait adressé ces messages en croyant prétendument de bonne foi qu'il pouvait en faire une telle utilisation parce qu'il ignorait les modalités d'utilisation du "code 8" indiquant l'utilisation du GSM à des fins privées, s'avère sans aucune incidence quant à l'appréciation que la partie adverse a pu faire de cette utilisation détournée reconnue par le requérant et confirmées par les pièces du dossier. La motivation de l'acte

attaqué s'avère également exacte, pertinente et admissible en ce qu'elle indique que ces faits "sont de nature à nuire à l'image des Chemins de fer belges, tout spécialement quand les victimes en sont des agents récemment engagés", et qu'elle retient les autres griefs précités comme constituant des circonstances aggravantes de ce comportement. Il ressort en effet des témoignages figurant au dossier que les agents qui ont été victimes des agissements du requérant étaient effectivement de jeunes recrues, et que c'est compte tenu de l'utilisation de l'uniforme d'accompagnateur de train sur son compte Facebook qu'ils ont pu être induits en erreur et accepter, dans un premier temps, ses sollicitations unilatérales ("[...] vu que je pensais qu'il s'agissait d'un collègue accompagnateur de train, compte tenu de l'uniforme d'accompagnateur de train et du logo SNCB sur sa photo de profil, j'ai accepté cette requête d'ami [...]"). Lors de son audition, le requérant reconnaît lui-même qu'avec cette "photo Facebook [...] les gens auraient pu penser [qu'il] était accompagnateur et que cela a facilité les contacts avec les personnes susmentionnées". Eu égard à ces constatations, il n'est pas établi que n'importe quelle autre autorité, placée dans les mêmes circonstances, n'aurait pas considéré, comme le relève l'acte attaqué, qu'il s'agit d'un "comportement indélicat et inadmissible", et c'est sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation que la partie adverse a pu estimer que les circonstances atténuantes invoquées "ne pourraient, compte tenue de la gravité des faits, suffire à restaurer un lien de confiance qui a été définitivement rompu".

L'interprétation donnée par la partie adverse à la notion de "personne de confiance", même si elle est erronée, n'est pas, à elle seule, de nature à renverser ce constat dès lors que tout agent de la partie adverse doit avoir un comportement irréprochable.

Il résulte de ce qui précède qu'il n'est pas déraisonnable de penser que face au comportement ainsi incriminé et aux conséquences qu'il a eues sur d'autres membres du personnel directement concernés malgré eux, n'importe quelle autre autorité aurait, comme la partie adverse, estimé que toute poursuite de la relation de travail était impossible, justifiant ainsi le choix de la sanction la plus lourde. Sauf à rendre impossible toute révocation même lorsque la relation de confiance est ainsi rompue, pour le seul motif que cette sanction est "particulièrement dommageable", les dispositions visées au moyen ne sont pas méconnues lorsque, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation comme en l'espèce, la partie adverse estime que les circonstances atténuantes avancées par l'agent ne sont pas de nature à choisir une autre mesure que la sanction la plus grave lui permettant de s'en séparer définitivement.

Le premier moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris de la violation du statut disciplinaire du personnel de la partie adverse, en particulier le chapitre XIV, articles 4 et 15, du droit à un procès équitable, de la violation des droits de la défense et du principe d'impartialité, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive, et de l'excès de pouvoir.

Le requérant expose que l'attaqué a été adopté "à l'instigation et sur une «confirmation» de Monsieur XXXX, XXXX, ainsi que celle de Monsieur XXXX, rédigées après que le requérant ait introduit sa demande d'appel", alors que les dispositions et principes visés au moyen ne permettaient aucune intervention personnelle de XXXX dans la procédure disciplinaire et ne prévoient pas de confirmation de la proposition lorsque l'agent a saisi le conseil d'appel. Il cite les articles 4 et 15 du chapitre XIV du statut, précise que le formulaire P255A destiné à recevoir les propositions de sanction prévoit un espace réservé à l'avis ou la décision du supérieur hiérarchique du supérieur immédiat et constate qu'il ressort des articles 4 et 15 précités, que cette décision du "supérieur du supérieur" n'est requise qu'en cas de réclamation contre une sanction du premier degré, contre lesquelles il n'existe pas d'appel devant le conseil d'appel.

Or il constate que cet espace a cependant été utilisé par XXXX, XXXX, pour y exprimer sa volonté de maintenir la proposition de sanction en joignant en annexe les raisons pour lesquelles il a confirmé la proposition. Il considère que XXXX, conseiller en chef-chef de division, est "lui aussi" intervenu de manière intempestive lorsqu'il a transmis le dossier au conseil d'appel, dès lors qu'il y a joint son avis selon lequel la sanction devait être confirmée. Toutefois, selon le requérant, il ressort du chapitre disciplinaire du statut que lorsque l'agent a introduit un appel contre une proposition de sanction du second degré, aucun supérieur hiérarchique n'est plus autorisé à s'immiscer de son propre chef dans la procédure disciplinaire dès lors que la procédure prévoit uniquement que le chef immédiat qui a introduit la proposition de sanction assiste à l'audience et que le conseil d'appel peut réclamer un complément d'enquête.

Il en conclut que c'est donc de manière tout à fait abusive que XXXX "a ainsi pesé de tout son poids dans la balance, en confirmant la proposition de sanction par sa note du 11 août 2015" et estime qu'une "telle intervention, par XXXX, en

personne, était à l'évidence de nature à fortement influencer l'appréciation des membres du conseil d'appel, notamment en raison de son rôle prépondérant dans la désignation de certains de ses membres", soulignant que l'acte attaqué a été adopté par six voix contre cinq.

Il dénonce encore une "autre ingérence des organes de direction de la partie adverse et de la SNCB", en indiquant que son défenseur syndical, XXXX, a pris contact avec l'un des plaignants pour "recueillir un témoignage éventuellement plus complet ou mieux contextualisé", mais que XXXX, directeur général de la partie adverse, a écrit au président du secteur Cheminots de la CGSP, pour dénoncer une tentative d'intimidation du plaignant et solliciter en conséquence la fin de son mandat de délégué syndical. Il explique que le conseiller juridique de l'organisation syndicale a répondu à XXXX au nom de XXXX, en précisant que cette tentative d'intimidation de la défense, venant de la direction de la partie adverse, mettait en péril les droits de défense, que ces "ingérences intolérables" dans le dossier disciplinaire ont été relevées devant le conseil d'appel mais n'ont pas été prises en considération et n'ont fait l'objet ni de questions en séance, ni d'un complément d'enquête.

Il réplique que le point 106 du fascicule RGPS 550 s'inscrit dans l'hypothèse où l'agent n'introduit pas de recours devant le conseil d'appel, ne concerne que la transmission de la proposition de sanction, et reste muet sur la compétence d'avis des divers supérieurs hiérarchiques quant à la proposition de sanction. Il ajoute que les points 109 et 111 ne prévoient pas que le dossier soit transmis au XXXX, ni que celui-ci joigne son avis au dossier et estime que "tout au plus Monsieur XXXX aurait-il pu éventuellement formuler un avis complémentaire sur la conduite et la manière de servir du requérant" mais qu'il n'était aucunement compétent pour formuler un avis sur la proposition de sanction, dès lors qu'un recours devant le conseil d'appel avait été introduit par ses soins.

Il ajoute que dans la mesure où la confirmation de XXXX est postérieure à l'introduction du recours devant le conseil d'appel, il est incontestable que celui-ci "savait qu'un recours était introduit, devait savoir qu'il ne pouvait y intervenir et s'est donc abusivement immiscé dans la procédure de recours". Selon lui, même si le formulaire P255A comporte un espace destiné à recevoir l'avis ou la décision du supérieur hiérarchique du supérieur immédiat, cet avis ou cette décision ne concerne que les mesures disciplinaires ne faisant pas l'objet d'un recours devant le conseil d'appel.

À propos de l'intervention de XXXX, il fait encore valoir que "toute personne peut entrer librement en contact avec d'autres personnes, dans quelque cadre que ce soit, dans le respect du droit" et que XXXX n'a enfreint aucune règle en interpellant un des plaignants pour obtenir un éventuel complément d'information parce que "l'on ne peut prêter une confiance aveugle dans les enquêteurs spécialement mandatés par l'autorité disciplinaire et il est souvent utile de recueillir d'autres éléments, permettant d'éclairer les griefs formulés par l'autorité", contrairement à l'intervention de XXXX qui constitue, selon lui, une tentative d'intimidation du défenseur syndical.

Il conclut en indiquant que la violation des droits de la défense se distingue de la violation du principe d'impartialité et que si le courrier de XXXX n'est certes pas de nature à influencer le conseil d'appel, puisqu'il ne lui est pas destiné, il visait néanmoins à perturber ses moyens de défense.

Dans son dernier mémoire, il soutient que "la transmission d'une proposition de sanction par la voie hiérarchique n'est pas une procédure dans laquelle les divers supérieurs hiérarchiques par lesquels transite ladite proposition sont autorisés à compléter le dossier en exposant leur avis" dès lors que la voie hiérarchique "n'est rien de plus que la succession d'autorités administratives intermédiaires entre l'expéditeur et le destinataire d'un courrier". Il ajoute que XXXX n'a pas formulé un avis mais a pris un acte qui préjugait de la décision du conseil d'appel puisque cette note avait pour objet de confirmer la proposition de sanction. Il reproche au rapport de l'auditeur de ne pas examiner ce grief sous l'angle des droits de la défense et rappelle à ce sujet que XXXX a procédé à une "confirmation" de la sanction proposée alors que cette confirmation n'est prévue que pour les sanctions légères et n'avait dès lors pas sa place dans une procédure propre à une sanction majeure.

Il indique qu'il a encore ajouté une note confirmant la sanction sans que le conseil d'appel ait demandé des compléments d'enquête, ce qui démontrerait, selon lui, une inimitié personnelle à son encontre de nature à violer ses droits de la défense en raison de l'importance de ses fonctions au sein des chemins de fer belges.

V.2. Appréciation

Le principe général des droits de la défense implique entre autres que l'agent poursuivi dans le cadre d'une procédure disciplinaire doit être informé des faits qui la fonde, qu'il doit être en mesure de consulter le dossier dans un délai raisonnable, qu'il doit être entendu par l'autorité disciplinaire et pouvoir se faire

assister par la personne de son choix à cette occasion, et qu'il doit pouvoir déposer des écrits en défense et solliciter l'audition de témoins. Le principe d'impartialité s'oppose quant à lui à ce qu'une personne apparaisse à la fois juge et partie, soit qu'elle ait joué dans la même affaire un rôle d'accusation ou d'instruction, soit qu'elle ait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens déterminé. Lorsque l'autorité disciplinaire est un organe collégial, la mise en cause de son impartialité ne peut être retenue que si, d'une part, il existe des faits précis, légalement constatés, de nature à faire planer le soupçon de partialité dans le chef d'un ou plusieurs membres du collège et, d'autre part, s'il ressort des circonstances que la partialité de ce ou ces membres a pu influencer l'ensemble du collège.

En l'espèce, le moyen est irrecevable en ce qu'il invoque le "droit à un procès équitable" dès lors que le requérant n'indique pas en quoi consisterait ce droit et n'établit pas qu'il serait applicable en l'espèce.

Force est par ailleurs de constater que le moyen n'expose nullement, au regard des principes généraux des droits de la défense et d'impartialité tel que rappelés ci-avant, en quoi ils auraient été méconnus en l'espèce. Il ressort en effet du dossier administratif que le requérant a eu accès au dossier disciplinaire, qu'il a pu déposer un "rapport de défense" le 25 novembre 2015 et qu'il a, selon la requête, "présenté ses moyens de défense devant le conseil d'appel" le 30 novembre 2015. Il résulte encore de l'acte attaqué que les personnes incriminées à l'appui du moyen ne siégeaient pas au sein du conseil d'appel lorsqu'il a adopté celui-ci, et que le requérant n'établit nullement que ces personnes, dont la partialité est alléguée mais nullement établie si ce n'est par de simples affirmations, auraient, d'une quelconque manière, influencé à elles seules l'ensemble des membres du conseil d'appel au moment de l'adoption de l'acte attaqué. Il n'est enfin pas établi que la violation alléguée du statut du personnel, telle qu'elle est précisément développée à l'appui du moyen, aurait, à la supposer avérée, été susceptible d'exercer une influence sur le sens de l'acte attaqué ou aurait privé le requérant d'une garantie, de telle manière que ce grief ne peut mener à l'annulation de l'acte attaqué en vertu de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

Le second moyen n'est pas fondé.

VI. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 840 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

VII. Dépersonnalisation

Dans sa requête, le requérant sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

Selon l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État, toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée.

Rien ne s'oppose à cette demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité des personnes physiques ne sera pas mentionnée.

Article 3.

Une indemnité de procédure de 840 euros est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

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

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

Jacques VANHAEVERBEEK,
Pascale VANDERNACHT,
Frédéric GOSSELIN,
Florence VAN HOVE,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Fl. VAN HOVE.

Jacques VANHAEVERBEEK.