

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 238.272 du 22 mai 2017

A. 218.531/VIII-10.020

En cause : **COEN Michel**,
ayant élu domicile chez
M^e Geoffroy GÉNERET, avocat,
rue Capitaine Crespel 2-4
1050 Bruxelles,

contre :

la ville de Charleroi, représentée
par son collègue communal,
ayant élu domicile chez
M^e Nathalie TISON, avocat,
rue Jules Destrée 72
6001 Marcinelle.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 22 février 2016, Michel COEN demande l'annulation de "la décision du 21 décembre 2015 par laquelle le Directeur Général ff. ERNOTTE inflige au requérant la sanction disciplinaire mineure de l'avertissement".

II. Procédure

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

M. Benoit CUVELIER, 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 13 avril 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 19 mai 2017.

M. Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Geoffroy GENERET, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Caroline DELFORGE, *loco* M^e Nathalie TISON, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Benoît CUVELIER, premier auditeur chef de section, a été entendu en son avis conforme.

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 est chef de bureau technique (A1), nommé à titre définitif, et occupé à la direction des services techniques, division Voirie-Propreté, de la partie adverse. Il est également délégué syndical.

2. Le 15 septembre 2015, il publie sur sa page "Facebook", un article paru sur le site du quotidien "La Dernière Heure", intitulé "Charleroi : poubelles hors services par manque de sac !". Il accompagne cette publication du commentaire personnel suivant : "Une histoire carolo de plus".

3. Par un courrier électronique du 18 septembre 2015, le directeur général f.f. de la partie adverse informe le chef hiérarchique du requérant, le directeur adjoint chargé de la Voirie-Propreté, de la publication du 15 septembre 2015 et lui demande d'entendre le requérant quant à ce fait. Il l'invite également à dresser un procès-verbal de cette rencontre.

4. Par un courrier électronique du 22 septembre 2015, le requérant transmet à son chef hiérarchique, les explications qu'il a fournies lors de leur entrevue du même jour concernant les manquements qui lui sont reprochés.

5. Le 9 octobre 2015, un rapport concernant le fait reproché au requérant, est établi par le service des Peines disciplinaires de la partie adverse et transmis au directeur général f.f.

Il y est précisé ce qui suit :

" Monsieur Michel COEN, Chef de bureau technique définitif à la Direction des Services Techniques, Division Voirie-Propreté a effectué une publication accompagnée d'un commentaire inapproprié à l'égard de la Ville de Charleroi sur le réseau social Facebook.

Une capture d'écran a été effectuée [...] à partir de la page Facebook de l'intéressé.

Cette publication est interpellante dans la mesure où elle émane d'un agent communal exerçant de surcroît des fonctions de responsable de bureau.

Les informations placées sur la page Facebook de l'intéressé sont accessibles au public (amis, collègues ,...) dont les membres du personnel de la Ville. Le réseau Facebook est considéré comme un espace public de discussion mais des propos écrits hors contexte et en des termes ambigus peuvent prêter à polémique.

Le caractère public de la Ville incite à particulièrement de discrétion dans le chef de ses agents or communiquer ce genre de commentaires nuit à son image et sont de nature à la discréditer. La manière dont ces informations peuvent être interprétées par le public peut également être préjudiciable.

La publication de tels commentaires est fautive dans le chef de l'agent car elle porte atteinte à son obligation de loyauté, son devoir de réserve et est susceptible de nuire à la Ville.

Tout agent dispose d'une certaine liberté d'expression, même dans le cadre de ses fonctions. Toutefois, celle-ci doit être conciliée avec son devoir de loyauté.

En vertu de son devoir de réserve, il peut être amené à exprimer son opinion mais doit le faire de manière impartiale et mesurée dans les propos et dans la forme. Il doit éviter de s'exprimer d'une manière qui risque de porter atteinte à la dignité de sa fonction et de mettre ainsi en péril la confiance des citoyens dans le service public.

L'intéressé a commis des manquements professionnels en ne respectant pas le prescrit des dispositions suivantes du Statut administratif:

« Article 15 : L'agent doit en tout état de cause user de son devoir de réserve et veiller, lorsqu'il est amené à manifester publiquement son opinion, à le faire de manière impartiale et mesurée dans les propos et dans la forme. Il veillera à faire part de ses observations et revendications en rapport avec son service à son supérieur hiérarchique avant de manifester celles-ci à l'extérieur.

Article 16 : L'agent évite aussi, en-dehors de l'exercice de ses fonctions, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance des tiers dans le service public communal.

Article 17, § 1^{er} : Sans préjudice de l'exercice du droit à la liberté d'expression consacré par l'article 13, tout agent est tenu de remplir ses fonctions avec loyauté et intégrité sous la responsabilité et les directives de ses supérieurs hiérarchiques».

Par mail du 22/09/2015 adressé à Monsieur Olivier DUBOIS, Directeur adjoint chargé de la Voirie-Propreté. Monsieur COEN s'explique sur les manquements qui lui sont reprochés [...].

Il précise notamment qu'il n'a pas été dans ses intentions de porter atteinte à son employeur. Il s'excuse si la publication litigieuse a été mal perçue".

6. Par un envoi recommandé à la poste du même jour, soit le 9 octobre 2015, la partie adverse invite le requérant à comparaître devant le directeur général f.f, le mercredi 28 octobre 2015, à 15 heures, aux fins d'être entendu dans le cadre d'une procédure disciplinaire initiée à son encontre et l'informe des faits mis à sa charge, à savoir :

" Manquements aux devoirs professionnels pour :
Avoir publié sur le réseau social Facebook une information accompagnée d'un commentaire inapproprié de nature à nuire à l'image de la Ville de Charleroi et susceptible d'ébranler la confiance des tiers dans le service public communal.

Ce comportement est contraire aux dispositions du statut administratif visées aux articles 15, 16 et 17".

Dans ce même courrier, il lui est précisé qu'il peut se faire assister en ses moyens de défense, demander l'audition de témoins, consulter le dossier administratif et communiquer par écrit ses moyens de défense s'il le souhaite.

7. Le 28 octobre 2015 il est entendu par le directeur général f.f. Christophe ERNOTTE, en présence de sa déléguée syndicale, Mounia BENSLAMA. Martine DE LEEUW du service des Peines disciplinaires était également présente.

8. Par un envoi recommandé à la poste du 5 novembre 2015, Martine DE LEEUW transmet au requérant le procès-verbal de son audition du 28 octobre 2015 lui demandant de bien vouloir le lui retourner signé, ce qu'il fait le 17 novembre 2015, accompagné des remarques suivantes :

" - J'ai précisé lors de l'audition, qu'au «travers du représentant syndical que je suis, c'est l'agent qui est auditionné».
- J'ai clairement dit : «que c'est le représentant syndical qui a publié».

À toutes fins utiles, je joins, en annexe 1, la copie couleur du document déposé lors de l'audition. Il s'agit de l'article de la Dh et publié par la Dh sur «Facebook». En annexe 2, la copie couleur de mon profil «Facebook» relative à la publication «litigieuse». Le représentant syndical y est clairement visible, la photo du profil est bien celle du délégué syndical, le fond d'écran (famille) n'est donc pas une image relative à mon profil en tant qu'utilisateur.

[...]".

9. Par un courrier du 26 novembre 2015, la partie adverse adresse au requérant un exemplaire signé du procès-verbal de son audition disciplinaire du 28 octobre 2015.

10. Le 1^{er} décembre 2015, la partie adverse adresse au requérant le courrier suivant :

" [...]

J'ai bien reçu votre courrier du 17.11.2015 qui a retenu toute mon attention.

Pour rappel, cette audition avait lieu dans le cadre de l'instruction d'un dossier disciplinaire concernant des présumés manquements aux devoirs professionnels pour avoir publié sur le réseau social Facebook une information accompagnée d'un commentaire inapproprié de nature à nuire à l'image de la Ville de Charleroi et susceptible d'ébranler la confiance des tiers dans le service public communal; ce comportement étant contraire aux dispositions du Statut administratif visées aux articles 15, 16 et 17.

Je me permets de vous rappeler qu'à la suite de votre audition, nous avons eu l'occasion d'échanger certains propos hors PV (à votre demande) et ce, de manière constructive. J'ai même précisé que ces échanges pouvaient sans difficulté être intégrés dans le PV; ce que vous avez estimé non nécessaire.

Quoiqu'il en soit, comme le précise le PV et comme je vous l'ai dit, cette audition ne concerne en rien des remarques sur l'expression syndicale, ni d'ailleurs comme je l'ai dit l'expression libre de la presse.

Comme je vous l'ai expliqué, la page Facebook sur laquelle vous avez publié ce commentaire désobligeant est votre page personnelle et non une page Facebook de votre syndicat. C'est donc, dans le cas qui nous préoccupe, l'agent communal qui s'exprime.

D'ailleurs, à cet égard, il a été constaté que depuis lors, votre page, anciennement à votre seul nom, est maintenant intitulée Michel COEN CSC SP, ce qui conforte le fait qu'à l'époque, comme l'atteste la capture d'écran jointe à votre courrier, ce caractère de représentant syndical n'apparaissait pas.

Je vous ai bien précisé que si tel avait été le cas, je n'avais pas à m'immiscer dans l'expression syndicale et donc que cette audition disciplinaire ne se serait pas tenue.

De la même manière, je vous ai bien expliqué que si vous n'aviez que reproduit l'article du quotidien sans ajout de commentaire supplémentaire, je n'avais pas à m'immiscer dans la liberté d'expression des journalistes et donc que cette audition disciplinaire ne se serait pas tenue.

Cette «conversation» sur Facebook, sur votre «mur» personnel, qui comptait en outre de nombreux «amis», revêtait par ailleurs un caractère public et n'est pas restée dans la sphère strictement privée.

C'est donc légitimement que j'ai à examiner une atteinte à votre devoir de réserve ainsi qu'à votre devoir de loyauté (voir Statut administratif - articles 15, 16 et 17) qui cadre votre droit à la liberté d'expression.

[...]".

11. Le 1^{er} décembre 2015, le collège communal de la partie adverse est informé des faits reprochés au requérant par une note de communication, laquelle précise ce qui suit :

" [...]

Le comportement de Monsieur COEN constitue un manquement à ses devoirs professionnels lequel doit faire l'objet d'une sanction disciplinaire qui au vu du contexte et des excuses de l'intéressé doit être proportionnée et mineure. Dans ce cadre, il semble approprié de ne pas procéder à une audition devant le Collège; l'intéressé s'étant suffisamment expliqué devant le Directeur général f.f.

Monsieur le Directeur général f.f. a donc décidé, dans un souci aussi d'équité de traitement des agents, d'infliger à Monsieur Michel COEN, la sanction disciplinaire mineure de l'avertissement".

12. Par pli simple, mais également par un pli recommandé à la poste du 21 décembre 2015, la partie adverse notifie au requérant la décision du directeur général f.f. Christophe ERNOTTE, de lui infliger la sanction disciplinaire mineure de l'avertissement.

Cette décision est motivée comme il suit :

" [...]

Conformément à l'article L1215-8 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, vous avez été convoqué et entendu par mes soins le 28/10/2015, dans le cadre d'une procédure disciplinaire initiée pour les faits suivants :

Manquement aux devoirs professionnels pour :

Avoir publié sur le réseau social «Facebook» une information accompagnée d'un commentaire inapproprié de nature à nuire à l'image de la Ville de Charleroi et susceptible d'ébranler la confiance des tiers dans le service public communal.

Ce comportement est contraire aux articles 15, 16 et 17 du Statut administratif.

Lors de votre audition, vous avez souhaité être accompagné de Madame Mounia BENSLAMA, déléguée syndicale C.S.C.

J'ai entendu vos arguments ainsi que ceux de votre représentante syndicale.

Vous vous êtes expliqué sur les circonstances vous ayant amené à effectuer une telle publication et avez précisé ne pas avoir voulu nuire à qui que ce soit. Vous avez partagé sur votre page Facebook un article de presse à partir du site de la DH en y ajoutant un commentaire personnel.

Vous avez présenté vos excuses à votre directeur adjoint ainsi qu'à moi-même. Vous vous dites désolé si vous avez pu commettre une erreur d'appréciation.

Vous avez précisé que les publications effectuées sur votre page Facebook ne sont pas publiques. Toutefois, Madame BENSLAMA reconnaît que vos «amis Facebook» étant très nombreux, la diffusion de votre page est très large.

La manière dont ces informations peuvent être interprétées peut être préjudiciable à la Ville de Charleroi. Celles-ci peuvent nuire à son image et sont susceptibles d'ébranler la confiance des tiers dans le service public communal.

En effet, tout agent peut être amené à exprimer son opinion mais en vertu du devoir de réserve auquel il est tenu, il doit le faire de manière impartiale et mesurée dans les propos et dans la forme. Dès lors, l'agent doit éviter de s'exprimer d'une manière qui risque de porter atteinte à la dignité de sa fonction et de mettre ainsi en péril la confiance des citoyens dans le service public. Or, force est de constater que cette obligation n'a pas été respectée dans votre chef.

Au vu des éléments que vous avez invoqués pour expliquer une telle publication, celle-ci n'en reste pas moins fautive dans votre chef.

Un tel comportement constitue un manquement à vos devoirs professionnels lequel doit faire l'objet d'une sanction disciplinaire proportionnée. Compte tenu toutefois du contexte et de vos excuses, celle-ci doit être mineure.

Je considère que les éléments que j'ai en ma possession sont suffisants pour que je puisse moi-même décider de la suite qu'il y a lieu de donner à votre dossier sans qu'une audition devant le Collège communal ne soit nécessaire.

Après vous avoir entendu en vos explications, j'ai donc décidé, dans un souci d'égalité de traitement des agents et conformément à l'article L1215-8 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, de prononcer à votre rencontre, la sanction disciplinaire mineure de l'avertissement".

Il s'agit de l'acte attaqué.

13. Par un courrier du 15 janvier 2016, la représentante syndicale du requérant, Mounia BENSLAMA, introduit un recours gracieux en annulation auprès du ministre des Pouvoirs locaux, de la Ville, du Logement et de l'Énergie, à l'encontre de cette décision.

14. Par un courrier du 15 février 2016, la directrice des Ressources humaines des Pouvoirs locaux du Service public de Wallonie transmet à la partie adverse copie du recours introduit par le requérant et l'invite à lui faire un rapport à ce sujet.

15. Par un courrier du 1^{er} mars 2016, la partie adverse adresse à la directrice des Ressources humaines des Pouvoirs locaux du Service public de Wallonie le rapport établi accompagné des pièces justificatives.

16. Par un courrier du 1^{er} avril 2016, le ministre des Pouvoirs locaux, de la Ville, du Logement et de l'Énergie informe la partie adverse que la décision attaquée n'a pas fait l'objet d'une mesure d'annulation, telle que prévue par l'article L3122-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

IV. Deuxième moyen

IV.1. Thèses des parties

Le requérant soulève, dans son mémoire en réplique, un deuxième moyen, pris de la violation du principe général des droits de la défense et de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation de l'article L1215-8 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et de l'excès de pouvoir.

Il fait valoir, d'une part, qu'il a été privé de garanties procédurales fondamentales et, d'autre part, que le directeur général n'était pas compétent pour lui infliger la sanction litigieuse.

Après avoir fourni des considérations générales concernant le principe des droits de la défense en matière disciplinaire, il rappelle que ce principe est d'ordre public. Il explique que plusieurs vices ont entaché la procédure disciplinaire et porté atteinte à ses droits de la défense. Il reproduit l'article L1215-8 précité, et relève qu'il ne ressort pas du dossier administratif qu'un rapport motivé du supérieur hiérarchique a été établi. Il soutient que selon cette disposition, c'est sur la base de ce rapport que le directeur général peut infliger une sanction mineure à un agent poursuivi. Il constate que le directeur général, qui est à l'origine de la procédure disciplinaire, s'est passé de la formalité substantielle prévue par le Code précité pour le sanctionner. Il explique que celui-ci a demandé à son supérieur hiérarchique d'établir un rapport concernant les faits qui lui sont reprochés lui permettant ainsi de pouvoir infliger une sanction mineure à son encontre, mais que, constatant que ce dernier ne l'avait pas établi, il avait été contraint d'instruire le dossier disciplinaire, de rédiger lui-même le rapport par l'intermédiaire du service des Peines disciplinaires dépendant directement de son autorité et de l'auditionner. Il en déduit que le directeur général f.f. a manqué à son devoir d'impartialité et méconnu les droits de la défense.

Il fait également grief à la partie adverse d'avoir mené cette procédure à son terme sur la base d'une pièce unique, à savoir une capture d'écran anonyme et rappelle que le Conseil d'État a déjà estimé qu'il n'était pas admissible qu'une sanction disciplinaire soit fondée sur des témoignages anonymes (arrêt n° 154.492 du 3 février 2006).

Il explique encore qu'à défaut de rapport de son supérieur hiérarchique, il appartenait au directeur général f.f. d'établir un tel rapport à l'attention du collègue communal qui était seul compétent pour lui infliger une sanction.

Il estime, par conséquent que la sanction disciplinaire a été prise par une autorité incompétente.

Il relève aussi que le statut administratif, dans le cadre de la procédure disciplinaire, n'a pas été mis en conformité avec le Code précité.

Il fait enfin valoir que conformément à l'article L1215-8 du Code précité, le directeur général doit notifier sa décision au collège communal qui dispose d'un délai de quinze jours pour l'évoquer, mais que celui-ci n'a été informé de la décision que par une note de communication ne constituant pas la notification prévue par la disposition précitée. Il fait grief à la partie adverse de ne pas avoir déposé l'extrait du registre des délibérations du collège communal actant ladite notification.

La partie adverse soutient, dans son dernier mémoire, que l'article L1215-8 précité a été respecté, que le directeur général f.f. était compétent pour adopter l'acte attaqué et que les droits de la défense du requérant ont été respectés.

Elle fait valoir que le manquement reproché au requérant n'a, en l'espèce, pas été observé par son supérieur hiérarchique, mais a été porté directement à la connaissance du directeur général f.f., ce qui rendait celui-ci bien compétent pour adopter l'acte attaqué et se réfère, à cet égard, à la circulaire du 16 décembre 2013 relative à la réforme du statut des titulaires des grades légaux ainsi qu'à la doctrine.

Pour le surplus et de manière subsidiaire, elle rappelle que le directeur général f.f. a, en l'occurrence, dès le départ, sollicité du supérieur hiérarchique du requérant qu'il convoque celui-ci, ce qui fut fait, mais que malgré cette demande, ce dernier n'a pas dressé de procès-verbal à la suite de son entretien avec le requérant. Elle estime cependant que l'absence de rapport du supérieur hiérarchique du requérant a été palliée par un courriel du requérant du 22 septembre 2015 dans lequel il réitère ses explications sur les faits - reconnaissant leur matérialité - et sollicitant, dans l'hypothèse où ses "brèves explications seraient insuffisantes ou non pertinentes", "la possibilité d'être entendu par Mr le Directeur général f.f."

Quant à la violation des droits de la défense et le non-respect du principe d'impartialité, elle estime, se référant à la doctrine, que le simple fait que le directeur général aurait, en l'espèce, instruit le dossier et adopté l'acte attaqué, n'est pas de nature à vicier l'acte attaqué. Elle relève de manière subsidiaire que le directeur général n'a pas "lui-même" instruit le dossier, un rapport ayant été établi par le service des Peines disciplinaires et que ce rapport a été établi en toute objectivité, par un service qui n'entretient aucun contact permanent avec le requérant, en tenant compte des explications contenues dans son courriel du 22 septembre 2015 et en relatant l'ensemble de ses états de service.

Concernant l'audition, elle rappelle que le requérant a lui-même formulé le souhait d'être entendu par le directeur général f.f. dans son courriel du 22 septembre 2015, que l'heure initialement prévue pour cette audition a été déplacée à sa demande et qu'un procès-verbal a été dressé et contresigné par le requérant qui, à aucun moment, ne s'est plaint d'un quelconque manque d'impartialité ou d'une violation des droits de la défense. Elle en déduit qu'en ce qu'il est pris de la violation des droits de la défense et de l'article L1215-8 précité, le moyen n'est pas fondé.

IV.2. Appréciation

Un moyen nouveau, pris après le dépôt de la requête, ou en tout cas après l'expiration du délai de recours au Conseil d'État, n'est recevable que s'il est d'ordre public ou si le requérant établit qu'il n'a pas pu acquérir la connaissance de l'irrégularité ainsi invoquée qu'ultérieurement, notamment grâce à la consultation du dossier administratif. En l'espèce, tant les droits de la défense que l'incompétence de l'auteur de l'acte touchent à l'ordre public. Un moyen pris de leur violation peut être invoqué à tout moment et est, le cas échéant, soulevé d'office par le Conseil d'État. Il est dès lors recevable.

L'article L1215-8 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation précise ce qui suit :

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

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

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

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

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

En établissant un rapport disciplinaire, motivé, le supérieur hiérarchique exécute une des missions que le Code précité lui attribue. Il saisit ainsi des poursuites l'autorité compétente pour punir - le directeur général - et fournit des

informations objectives et complètes sur les faits reprochés et sur leur qualification disciplinaire. La rédaction d'un rapport motivé par le supérieur hiérarchique est une formalité obligatoire qui sert l'intérêt de l'agent.

En l'espèce, il ressort du dossier administratif que, contrairement à ce que prévoit l'article L1215-18 précité, le rapport transmis au directeur général f.f. concernant le fait reproché au requérant n'a pas été établi par son supérieur hiérarchique mais par le service des Peines disciplinaires de la partie adverse.

Contrairement à ce que fait valoir la partie adverse, la circonstance que le manquement reproché au requérant n'a "pas été observé par son supérieur hiérarchique, mais a été porté directement à la connaissance du directeur général f.f." n'a pas pour effet de dispenser le supérieur hiérarchique d'établir le rapport que l'article L1215-18 précité lui commande, la circulaire invoquée qui, en tout état de cause ne peut aller à l'encontre de cette disposition, portant sur une tout autre question, à savoir la prescription de l'action disciplinaire.

Il n'apparaît par ailleurs pas des circonstances de l'espèce que le supérieur hiérarchique du requérant aurait refusé d'établir pareil rapport, les instructions qui lui ont été données, le 18 septembre 2015, par le directeur général f.f., se limitant à entendre le requérant et à dresser un procès-verbal de cette rencontre. Le courriel envoyé par le requérant, à la suite de cet entretien, à son chef hiérarchique, le 22 septembre 2015, ne peut aucunement pallier l'absence de rapport de celui-ci.

Il ressort de ce qui précède, qu'à défaut d'être en possession du rapport motivé du chef hiérarchique du requérant portant sur le fait qui lui était reproché, le directeur général f.f. n'était pas en mesure de prendre la décision attaquée. Il en va d'autant plus ainsi qu'il connaissait la nécessité d'un tel rapport.

Il a d'ailleurs rédigé une note de service n° 138 du 11 mars 2015, destinée aux supérieurs hiérarchiques, précisant ce qu'il faut entendre par un rapport circonstancié dans le cadre d'une procédure disciplinaire, afin de les aider à rédiger de tels rapports .

Une formalité obligatoire n'a donc pas été respectée, viciant l'ensemble de la procédure. Dans cette mesure, le moyen est fondé.

V. Autre moyen

Le premier moyen, s'il était fondé, ne pourrait mener à une annulation plus étendue. Il n'y a dès lors pas lieu de l'examiner.

VI. Indemnité de procédure et dépens

La partie requérante 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 décision du 21 décembre 2015 du directeur général f.f. de la ville de Charleroi d'infliger à Michel COEN la sanction disciplinaire mineure de l'avertissement, est annulée.

Article 2.

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

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

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

Jacques VANHAEVERBEEK,
Pascale VANDERNACHT,
Anne-Françoise BOLLY,
Florence VAN HOVE,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Jacques VANHAEVERBEEK.