

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 239.222 du 26 septembre 2017

A. 219.554/VIII-10.153

En cause : **LORENT Sébastien**,
ayant élu domicile à la
Centrale Générale des Services publics (C.G.S.P.)
place Fontainas 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 22 juin 2016, Sébastien LORENT demande l'annulation de "la sanction de révocation assortie de suspension de fonctions préventive qui lui est infligée".

II. Procédure

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

M^{me} Laurence LEJEUNE, 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, chacune, déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 25 juillet 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 22 septembre 2017.

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

M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Yassine LAGHMICHE, *loco* M^{es} Chris VAN OLMEN et Vincent VUYLSTEKE, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Laurence LEJEUNE, auditeur, a été entendue 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, né le 8 mai 1978, est entré au service de la partie adverse en tant que secrétaire administratif statutaire le 5 mai 2008. Depuis le 1^{er} novembre 2013, il est détaché à Charleroi.

2. Le requérant souffre depuis l'enfance de migraines ophtalmiques sévères. En dépression depuis plusieurs années, il est entré en burn-out après avoir échoué, en 2011, à être régularisé dans un emploi de promotion.

3. Régulièrement absent pour cause de maladie, le requérant omet à plusieurs reprises de justifier ses absences par des certificats médicaux, en violation de la procédure prévue par le règlement général du personnel (RGPS), ce qui conduit la partie adverse à lui infliger, le 6 avril 2012, la sanction disciplinaire de la réprimande sévère. Il est puni à nouveau, pour des faits de même nature, le 12 septembre 2012, cette fois de la sanction de la retenue d'un cinquième de traitement. Le 2 mars 2013, le requérant est suspendu de ses fonctions, à titre disciplinaire, pour une durée d'une semaine, à nouveau parce qu'il n'a pas respecté la procédure prévue en cas d'absence pour cause de maladie.

4. Le 10 septembre 2014, de nouvelles absences non justifiées conduisent sa hiérarchie à proposer que lui soit infligée la sanction de la suspension de fonctions d'une durée d'un mois avec menace de révocation en cas de récidive.

Saisi par le requérant contre la décision du 10 septembre 2014, le conseil d'appel, en sa séance du 26 février 2015, s'écartant de la proposition de sanction,

décide de lui infliger la peine de la suspension de ses fonctions pour une période de quinze jours avec menace de révocation en cas de récidive. Sa décision s'appuie sur le motif "qu'il existe des circonstances atténuantes résultant du fait que l'appelant a finalement pris conscience que son comportement était inadmissible et qu'il a entrepris une thérapie auprès d'un psychiatre et suit actuellement un traitement médical spécifique [...]" et sur la constatation "qu'en outre une évolution favorable du comportement de l'appelant au cours de ces derniers mois s'est traduite par une hausse de sa cote d'appréciation".

5. Le 14 août 2015, le supérieur hiérarchique du requérant, Daniel MOSTRAET, ingénieur principal-chef de division, propose que le requérant soit révoqué "avec ratification de la suspension de fonctions préventive" pour les faits suivants :

" Absences pour maladie non couvertes par un certificat médical pour les périodes suivantes :

- du 26 mars 2015 au 27 mars 2015;
- du 23 avril 2015 au 29 avril 2015;
- du 06 mai 2015 au 17 mai 2015;
- du 19 juin 2015 au 22 juin 2015;
- du 25 juin 2015 au 30 juin 2015.

Absence non admise par le Centre Médical Régional de l'Administration de Bruxelles pour les 23, 24 et 25 mai 2015 : votre certificat médical n'est pas signé par le médecin.

Absence non admise du 23 juin 2015 au 24 juin 2015 : annoncé malade en sortie interdite, vous étiez absent à votre domicile lors de la visite du médecin de la Société le 24 juin 2015 et avez négligé de donner suite à la convocation du 25 juin 2015 pour vous présenter au Centre Régional de la Médecine de l'Administration ou de faire parvenir une justification détaillée.

Avec la circonstance aggravante que les manquements précités constituent une énième récidive".

6. Par un courrier du 19 août 2015, la partie adverse informe le requérant qu'il est passible de la révocation et qu'il est suspendu préventivement de ses fonctions en raison d'absences répétées pour maladie non couvertes par un certificat médical avec la circonstance aggravante que les manquements constituent "une énième récidive".

7. Le 31 août 2015, le requérant déclare qu'il conteste la proposition de punition, qu'il désire être entendu par le conseil d'appel et qu'il s'adjoint comme défenseur Philippe DUBOIS, délégué syndical. Il demande également qu'il soit procédé à une enquête sociale.

8. Le 3 septembre suivant, son supérieur hiérarchique, Daniel MOSTRAET, décide de maintenir la proposition de punition au motif que l'agent "n'a pas tenu compte de l'avertissement du Conseil d'appel et a continué avec les mêmes manquements dès sa suspension terminée".

9. Entre le 8 et le 31 octobre 2015, le requérant est hospitalisé pour des problèmes psychiatriques.

10. Le 25 novembre 2015, une assistance sociale rencontre le requérant à son domicile dans le cadre de l'enquête sociale demandée par ce dernier. Le 10 décembre 2015, elle adresse son rapport à la partie adverse.

11. Quelques semaines plus tard, le requérant communique à la partie adverse un courrier suivant de son psychiatre, le docteur GOFFINET, daté du 7 janvier 2016 :

" Voici quelques éléments que j'aimerais porter à votre connaissance puisque j'assure le suivi psychiatrique de ce patient depuis le 3 juin 2014.
Le patient a été suivi dans un premier temps quelques mois, jusqu'en février 2015. Ensuite il a repris contact avec moi en septembre 2015 de façon à assurer un suivi qui n'avait pas été effectué précédemment.
Au cours de cet entretien de septembre, il m'a fait part d'une reprise d'activités, suivie d'une reprise de travail fin août qui a été refusée pour suspension administrative.
Il a été hospitalisé en septembre à la Ramée où il a été trois semaines en observation. Un rapport d'hospitalisation a été établi et un sevrage de tabac a été effectué. Par ailleurs, il a repris un rythme qui était très bouleversé : il est sorti progressivement de sa névrose dépressive. Par la suite, un ensemble d'activités destiné à lui restituer une santé physique et psychique a été assuré.
L'évolution est globalement favorable. Les migraines ont fortement diminué, sa thymie est meilleure et son activité est relativement satisfaisante".

12. Le 16 février 2016, à la demande du requérant, l'audition devant le conseil d'appel, initialement fixée le 16 février 2016, est reportée *sine die*.

13. Le 18 février 2016, le centre d'expertise médicale CESEM établit un rapport médical dont la conclusion est la suivante :

" À la lecture des documents médicaux et en particulier à la lecture du suivi intermittent (!) auprès du généraliste, il apparaît que sur un fond de migraines ophtalmiques, qui sont déjà handicapantes en elles-mêmes, et occupant une fonction qui ne lui correspondait peut-être pas, Monsieur LORENT est lentement mais sûrement rentré en burn-out.
Comme l'explique très bien le psychiatre, le burn-out a entraîné une dysthymie (troubles de l'humeur) aggravée elle-même par un épisode anxiodépressif lorsque Monsieur LORENT s'est rendu compte de la situation dans laquelle il se trouvait sur le plan professionnel, des reproches qui lui étaient adressées pour certaines négligences et ses absences pas toujours justifiées.
Nous estimons que la réaction de ce patient est assez classique avec déni initial de l'aspect psychologique réel tant du burn-out que de l'anxiété et de la dépression.
Un suivi plus régulier auprès du médecin traitant et d'un psychologue à partir de 2012 aurait peut-être permis de limiter les dégâts sur le plan professionnel.
Il est évident que les fautes et négligences dont est «accusé» Monsieur LORENT sont d'origine psychologique médicale.
À condition d'un suivi médical et psychologique régulier, et d'une «restructuration» de la fonction de Monsieur LORENT, avec raisonnablement un encadrement plus dynamisant, le travail pourra être repris.

Le patient jouit de toutes les facultés nécessaires à l'exercice d'une profession intellectuelle".

14. Le 6 avril 2016, le service Human Resources de la partie adverse transmet au conseil d'appel un rapport sur la proposition de sanction, se concluant par l'avis suivant :

" Le caractère multirécidiviste des absences injustifiées non couvertes par le Centre Médical Régional n'est plus à démontrer dans le chef de M. LORENT.

Pour les faits actuellement reprochés à l'agent, bien que le CRMA de Bruxelles ait accepté de couvrir certaines absences qui au départ, n'étaient pas admises par ce dernier, il n'en demeure pas moins que M. LORENT cumule encore quatorze jours d'absences injustifiées qui constituent une énième récidive.

Pour rappel, suite à des faits similaires, l'intéressé a déjà encouru deux sanctions lourdes, à savoir une suspension de fonctions d'une semaine en avril 2013 et une suspension de fonctions pour une durée de quinze jours avec menace de révocation en cas de récidive suite à sa comparution devant le Conseil d'appel le 26 février 2015.

En outre, peu de temps après sa comparution devant le Conseil d'appel qui lui a laissé une ultime chance de s'amender et lui a infligé une sanction plus légère de quinze jours de suspension de fonctions, l'intéressé a récidivé et ce, avant-même l'application effective de ladite sanction, à savoir du 29 mars 2015 au 12 avril 2015. En effet, M. LORENT s'est à nouveau fait remarquer par des absences non couvertes par le CRMA les 26 et 27 mars 2015.

Ce comportement inapproprié répétitif contrevient aux dispositions réglementaires reprises aux par. 6, 7 du RGPS - Fascicule 571 ce qui justifie le refus du CRMA de couvrir les absences litigieuses et démontre amplement que M. LORENT se moque des sanctions qu'il peut encourir en application des par. 33 et 34 dudit Fascicule.

Par conséquent, eu égard au principe de gradation des sanctions tel que repris à l'Art. 3 du Chap. XIV du Statut du personnel et au par. 1 du RGPS - Fascicule 550 et compte tenu du caractère multirécidiviste des manquements de M. LORENT, constituant une circonstance aggravante au sens de l'article précité, la hiérarchie de l'agent n'a pu que valablement établir la présente proposition de révocation avec ratification de la suspension de fonctions préventive à charge de M. LORENT.

En conclusion, au vu de tous les éléments susmentionnés et eu égard aux dispositions des Art. 1 et 3 du Statut du personnel et du par. 1 du RGPS - Fascicule 550, j'appuie la présente proposition de révocation avec ratification de la suspension de fonctions préventive introduite à charge de M. LORENT".

15. Le 26 avril 2016, le requérant est entendu par le conseil d'appel, assisté de son conseil qui dépose, en son nom, une note de défense. Il soutient que les manquements qui lui sont reprochés sont des conséquences de ses troubles anxio-dépressifs de sorte que toute sanction disciplinaire serait illégale, car prise en violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. À titre subsidiaire, il fait valoir qu'à tout le moins, son état de santé devrait être considéré comme une circonstance atténuante.

16. Le même jour, le conseil d'appel décide d'infliger au requérant la sanction de la révocation avec ratification de la suspension préventive.

Cette décision, qui est notifiée au requérant par un courrier recommandé dont il accuse réception le 12 mai 2016, constitue l'acte attaqué, lequel est motivé de la manière suivante :

" [...]

Attendu que le chef immédiat de l'agent propose la sanction de la révocation avec ratification de la suspension de fonctions préventive;

Que la sanction proposée concerne des faits d'absences pour maladie non couvertes par le C.R.M.A. (Centre Régional Médical de l'Administration);

Que les faits sont établis pour les périodes suivantes :

- du 26 mars 2015 au 27 mars 2015;
- du 23 avril 2015 au 29 avril 2015;
- du 6 mai 2015 au 8 mai 2015;
- du 3 juin 2015 au 24 juin 2015;

Attendu qu'après couverture, par le C.R.M.A., d'une partie des absences non admises au départ, l'appelant cumule encore quatorze jours d'absences injustifiées qui constituent une énième récidive; que pour cette raison, la présente proposition de sanction demeure amplement justifiée;

Attendu que le caractère multirécidiviste des absences injustifiées non couvertes par le C.R.M.A. n'est plus à démontrer dans le chef de l'appelant;

Attendu que la sanction proposée est proportionnée aux faits reprochés à l'appelant, compte tenu de son lourd passé disciplinaire, comportant notamment une suspension de fonctions d'une semaine infligée en avril 2013, et une suspension de fonctions pour une durée de quinze jours assortie d'une menace de révocation en cas de récidive, infligée en mars 2015 suite à la comparution de l'agent devant le Conseil d'appel le 26 février 2015; que ces punitions déjà infligées étaient motivées par des absences injustifiées de l'appelant;

Attendu que l'appelant a déjà bénéficié d'une réduction de la sanction initialement envisagée à l'occasion du dossier disciplinaire précédent; qu'en effet, la sanction qui était proposée dans ce cadre était à l'origine une proposition de suspension de fonctions pour une durée d'un mois assortie d'une menace de révocation en cas de récidive, et qui a été commuée, après comparution devant le Conseil d'appel, en une suspension de fonctions pour une durée de quinze jours assortie d'une menace de révocation en cas de récidive;

Attendu que les multiples faits à nouveau reprochés actuellement à l'appelant démontrent qu'il persiste dans son absentéisme récurrent en dépit des sanctions de plus en plus sévères qui lui ont été infligées; qu'il convient de remarquer à cet égard que onze jours après le terme de sa suspension de fonctions pour une durée de quinze jours (le 12 avril 2015), il s'est à nouveau fait remarquer par une absence injustifiée du 23 au 29 avril 2015, ce qui démontre que le comportement de l'appelant n'a pas du tout changé, malgré les sanctions précédentes; qu'il en résulte que cet agent n'est plus du tout à même d'exercer une quelconque fonction au sein des Chemins de fer belges;

Attendu qu'en application du principe de gradation des sanctions d'une part, et vu la menace de révocation qui pesait toujours sur l'appelant, la présente proposition de révocation se justifie amplement en vue de réprimer les faits reprochés;

Que le comportement de l'appelant est de nature à rompre immédiatement et définitivement le lien de confiance qui doit exister entre l'employeur et l'agent;

Que les faits reprochés et la perte du lien de confiance justifient d'ailleurs également la suspension de fonctions préventive imposée à l'agent en parallèle de la procédure disciplinaire depuis le 24 août 2015;

Attendu que ce comportement inapproprié répétitif contrevient aux dispositions réglementaires reprises aux paragraphes 6 et 7 du RGPS - Fascicule 571, qui disposent ce qui suit :

- « 6. L'agent doit faire constater l'impossibilité d'assurer son travail pour cause de maladie le premier jour de chaque période d'absence et de chaque prolongation par un médecin qui complète le recto d'un certificat d'incapacité de travail A 111 (voir annexe I).

S'il n'est pas en état de se déplacer et de se rendre pour examen au centre médical régional, il doit envoyer par la poste, ce certificat au centre médical régional dont il relève, dès le premier jour ouvrable après le début de la maladie, sous enveloppe fermée et suffisamment affranchie. En cas de contestation, le cachet de la poste fait foi.

7. Si le médecin a attesté que l'agent est en état de se déplacer et de se rendre au centre médical régional pour examen, l'agent peut se présenter au centre médical régional dont il relève ou au centre médical régional qu'il peut le plus facilement atteindre à partir de son domicile.

Le choix du centre médical régional s'exprime lors de la première absence pour maladie pour laquelle l'agent est jugé en état de se déplacer et prévaut pour toutes les absences futures revêtant le même caractère.

Le centre médical régional dont il relève peut, néanmoins, pour une raison estimée légitime, permettre à l'agent de modifier son choix.

L'agent doit se présenter d'office, muni d'un certificat d'incapacité de travail A111 complété par son médecin traitant, auprès du centre médical régional ainsi choisi dans la matinée du premier jour ouvrable de chaque période d'absence ou, en cas d'impossibilité, dans la matinée du premier jour ouvrable qui suit»;

Que le paragraphe 21 du même fascicule précise que :

« 21. Le médecin du centre médical régional apprécie l'état de santé de l'agent ainsi que sa justification s'il ne s'est pas conformé aux dispositions des §§ 4 à 13 inclus.

Seules les absences admises par le service médical ouvrent le droit aux indemnités maladie.

Sans préjudice des dispositions du § 27, une absence non admise ne peut être transformée en congé régulier ».

Que conformément aux dispositions du paragraphe 21, le CRMA a valablement pu refuser de couvrir les absences de l'appelant;

Attendu qu'en application des paragraphes 33 et 34 du fascicule 571, des mesures disciplinaires peuvent être infligées pour sanctionner les absences non justifiées et la négligence de l'agent :

« 33. Une absence pour maladie non admise par le centre médical régional est considérée comme une absence non justifiée.

Elle n'est pas indemnisée et peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

34. Des mesures disciplinaires peuvent être prises à l'égard de l'agent qui, soit intentionnellement, soit par négligence, ne s'est pas conformé aux obligations prévues aux §§ 4 à 13 inclus ou a empêché ou entravé le contrôle régulier des absences».

Attendu que les circonstances, relevées par le rapport sur la conduite et la manière de servir, et rappelées par l'appelant dans son rapport de défense, selon lesquelles l'appelant, lorsqu'il est présent au travail, a un bon comportement, fournit un travail de qualité et a de bonnes relations avec sa hiérarchie, ne constituent pas des circonstances de nature à diminuer la gravité des faits et leur caractère répétitif; que ces circonstances, liées aux jours où l'appelant est présent, ne pourraient par ailleurs suffire à restaurer un lien de confiance qui a été définitivement rompu par le caractère multirécidiviste des absences injustifiées;

Attendu qu'il ressort, en outre, tant du rapport d'enquête sociale que des éléments présentés par la défense que l'agent connaît une situation médicale difficile, que cette situation n'est pas contestable;

Attendu qu'il convient de noter cependant que cette situation n'est pas nouvelle; qu'en effet, le requérant avait déjà invoqué son état de santé déficient pour justifier ses manquements lors d'une précédente comparution devant le Conseil d'appel, le 26 février 2015, suite à une proposition de suspension de fonctions

d'un mois avec menace de révocation en cas de récidive introduite à sa charge le 10 septembre 2014 pour des manquements identiques à ceux faisant l'objet de la présente procédure;

Que lors de cette première affaire, le Conseil d'appel avait estimé qu'il existait des circonstances atténuantes «résultant du fait que l'appelant a finalement pris conscience que son comportement était inadmissible et qu'il a entrepris une thérapie auprès d'un psychiatre et suit actuellement un traitement médical spécifique»;

Que plus d'un an après, aucune amélioration du comportement du requérant n'a été constatée; qu'en effet, il s'est à nouveau rendu coupable de plusieurs absences non couvertes par le centre médical; qu'il doit en être déduit que l'agent n'a jamais réellement pris conscience que son comportement est inadmissible;

Attendu que pour le surplus, l'appelant n'a produit aucun document attestant qu'il se serait soumis à un suivi médical régulier; qu'il ressort au contraire du rapport médical du CESEM du 18 février 2016 déposé par la défense que l'agent ne s'est soumis à aucun traitement de novembre 2014 à septembre 2015, contrairement à ce qu'il affirmait lors de sa première comparution devant le Conseil d'appel; que de surcroît, ce rapport constate notamment que «Un suivi plus régulier auprès du médecin traitant et d'un psychologue à partir de 2012 aurait peut-être permis de limiter les dégâts sur le plan professionnel», ce qui démontre que l'appelant ne s'est jamais soumis à un traitement médical régulier et suivi durant toutes ces années; qu'en outre, le rapport médical du CESEM du 18 février 2015 déposé par la défense consiste en un simple historique de la situation médicale du requérant sans qu'il y soit joint des certificats médicaux ou autres documents probants pouvant attester que l'agent s'est soumis à un suivi médical régulier avant son hospitalisation;

Que l'appelant ne peut pas raisonnablement faire valoir une nouvelle fois sa situation médicale comme circonstance atténuante, alors que le Conseil d'appel en a déjà tenu compte par le passé et constate aujourd'hui que l'appelant ne s'est pas soumis à un suivi médical régulier, comme il l'avait pourtant affirmé;

Attendu qu'en outre, le rapport du CESEM atteste par ailleurs que l'appelant jouit de toutes les facultés nécessaires à l'exercice d'une profession intellectuelle; que ses qualités intellectuelles sont d'ailleurs mises en avant par la défense et que rien ne démontre que l'appelant n'était pas conscient des sanctions qu'il pouvait encourir en cas de récidive; qu'il n'est dès lors pas établi que la situation médicale de l'appelant l'empêche ou l'empêchait de respecter ses obligations en matière d'absence pour maladie ainsi que la réglementation prescrite par le fascicule 571;

Attendu que les manquements reprochés à l'appelant ne sont évidemment pas ses périodes de maladie mais bien le non-respect des procédures administratives relatives à celles-ci, procédures dont l'agent avait pleinement connaissance et pour lesquelles il a été maintes fois rappelé à l'ordre;

Attendu que ce n'est donc pas en raison de son état de santé que l'appelant a été proposé à la révocation, mais bien suite à sa négligence persistante, et son non-respect de la réglementation en matière d'absence pour maladie, qui ont rompu définitivement le lien de confiance qui doit exister entre l'employeur et l'agent; que les absences et le non-respect de la réglementation pour les périodes du 26 mars 2015 au 27 mars 2015, du 23 avril 2015 au 29 avril 2015, du 6 mai 2015 au 8 mai 2015, du 23 juin 2015 au 24 juin 2015, constituent des manquements répétitifs dans le chef de l'appelant;

Vu les paragraphes 1 à 4, 10, 46 à 48, 53, 101 à 105 et 122 du RGPS Fascicule 550 (Règlement disciplinaire);

Vu les paragraphes 6, 7, 21, 33 et 34 du RGPS Fascicule 571;

Vu les articles 1 à 4, 10 à 16 du chapitre 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;

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)".

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, des principes du raisonnable et de proportionnalité et du devoir de minutie, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation des droits de la défense, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir.

Il fait valoir, dans une première branche, qu'en décidant que son état de santé ne peut constituer une circonstance atténuante pour le motif qu'il ne s'est pas soumis à un traitement médical régulier et suivi, sans que ce grief ou argument nouveau n'ait été soumis à la contradiction, la partie adverse a violé les droits de la défense. Il expose que s'il avait pu se défendre sur ce point, il aurait pu expliquer que les pathologies dont il souffre sont un obstacle à l'observance thérapeutique ("compliance") outre qu'il n'est pas exact de considérer qu'il ne se serait pas soumis à un suivi médical.

Dans une seconde branche, il reproche à la partie adverse d'avoir pris "le contrepied" des rapports médicaux qui constituent les annexes 4 et 10 à sa requête, qui établissent que les fautes qui lui sont reprochées sont d'origine psychologique médicale, sans requérir aucun examen médical, en violation du devoir de minutie. Il lui fait, par ailleurs, grief de ne pas avoir examiné concrètement si son état de santé pouvait constituer une cause d'excuse. Il soutient qu'il est faux de dire qu'il ne s'est pas soumis à un suivi médical régulier. Il est également d'avis que la considération suivant laquelle il a déjà fait valoir son état de santé par le passé et ne se serait pas soigné de novembre 2014 à septembre 2015 n'enlève rien au fait que son état de santé l'a effectivement empêché de respecter ses obligations et est dès lors dénuée de pertinence. Il en déduit que la partie adverse n'a pas examiné soigneusement les éléments du dossier et a commis une erreur manifeste d'appréciation.

En réplique, il "persiste à soutenir [quant à la première branche] que son argumentation de défense, portant sur la réalité des circonstances atténuantes relatives à sa maladie et au défaut de compliance qui en a découlé, n'a pas fait l'objet d'un examen contradictoire". Il réaffirme que la partie adverse a donc violé son devoir de minutie et le principe du raisonnable en déclarant de manière péremptoire,

sans procéder aux vérifications nécessaires, qu'il ne se serait pas soumis à un suivi médical régulier.

Quant à la seconde branche, il réplique qu'il ressort du rapport du centre d'expertise médicale CESEM et de la lettre du docteur GOFFINET que les négligences qui lui sont reprochées ont une origine psychologique médicale et que si la partie adverse avait un doute quant aux effets de cette pathologie sur la gestion de ses affaires courantes, il lui appartenait de solliciter un avis médical ou de le faire examiner. Il en déduit que "la partie adverse a donc bien violé son devoir de minutie et le principe du raisonnable".

Il maintient ses arguments dans son dernier mémoire.

IV.2. Appréciation

Quant à la première branche, il appert de la motivation de l'acte attaqué que le refus de reconnaître l'existence de circonstances atténuantes est fondé sur l'appréciation selon laquelle le requérant "n'a jamais réellement pris conscience que son comportement est inadmissible". Ce n'est que "pour le surplus", c'est-à-dire de manière surabondante, et donc, non déterminante, que la partie adverse constate, à la lecture des pièces produites par le requérant, que ce dernier ne s'est pas soumis à un suivi médical "régulier".

En tout état de cause, le requérant a été dûment informé des faits qui lui étaient reprochés et mis en mesure de se défendre sur le fond. En constatant que celui-ci ne s'est pas soumis à un suivi médical "régulier", l'autorité n'a ni requalifié les faits reprochés ni ajouté de nouveaux manquements. Elle n'a au demeurant pas fait mentir les pièces du dossier, un courrier rédigé à son attention par le psychiatre du requérant, le docteur GOFFINET, faisant état de l'interruption des séances avec ce dernier durant plusieurs mois.

En sa première branche, le moyen n'est pas fondé.

En tant que le moyen, en sa deuxième branche, reproche à la partie adverse de ne pas avoir vérifié concrètement si l'état de santé du requérant est une cause élisive de sa responsabilité sur le plan disciplinaire, aucune pièce du dossier n'établit que le requérant se serait trouvé en raison de son état de santé dans l'impossibilité de se conformer aux obligations prévues par le règlement général du personnel en cas d'absences pour cause de maladie, et en particulier dans l'impossibilité de transmettre à la partie adverse des certificats médicaux.

L'avis émis par le centre d'expertise CESEM, le 18 février 2016, selon lequel les négligences qui lui sont reprochées sont d'origine psychologique médicale ne peut raisonnablement être interprété comme établissant une telle impossibilité.

En effet, selon ce rapport, le requérant jouit, nonobstant son état de santé, de toutes les facultés nécessaires à l'exercice d'une profession intellectuelle. Un tel constat implique nécessairement qu'il dispose encore de facultés décisionnelles. Le dossier permet de constater que l'état de santé du requérant ne l'a pas empêché de saisir le conseil d'appel, démarche qui témoigne également de sa capacité à encore prendre des initiatives.

Aucun des éléments portés à sa connaissance n'attestant le contraire, la partie adverse a pu décider que les négligences répétées de son agent lui sont imputables et, par voie de conséquence, qu'elles sont constitutives de faits de transgression disciplinaire appelant une sanction.

En tant que cette branche dénonce un manquement au devoir de minutie, le requérant n'établit pas et aucun élément du dossier n'autorise à considérer que la partie adverse ne disposait pas de tous les éléments utiles pour statuer en toute connaissance de cause. L'autorité était dûment informée des pathologies du requérant. Elle n'avait par conséquent pas l'obligation de faire examiner celui-ci par un médecin ou de chercher à recueillir des informations complémentaires concernant son état de santé.

Pour le surplus, en estimant que la persistance du requérant à ne pas se conformer aux règles prévues en cas d'absence pour maladie a fini par rompre le lien de confiance nécessaire à la poursuite des relations professionnelles, la partie adverse n'a pas commis une erreur manifeste d'appréciation.

Il ressort de ce qui précède que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches.

V. Second moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un second moyen de la violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en particulier son article 14, et de l'excès de pouvoir.

Il fait valoir qu'en le sanctionnant pour des manquements indépendants de sa volonté dès lors qu'ils ont pour cause son état de santé, la partie adverse "l'a placé dans une situation où il subit à tout le moins une discrimination indirecte fondée sur son état de santé". Il soutient qu'en traitant les agents qui souffrent de troubles psychologiques qui les empêchent de se conformer à la procédure prévue par le règlement général du personnel en cas d'absence pour maladie de la même manière que les agents souffrant de pathologies ou traumatismes physiques, la partie adverse commet une discrimination indirecte telle que définie par l'article 4, 8° de la loi visée par le moyen.

Il soutient, en réplique, que la partie adverse ne peut être suivie lorsqu'elle prétend qu'il ne lui est pas reproché d'être malade mais bien de ne pas remplir ses obligations élémentaires en cas d'absences pour maladie car il ressort du dossier que c'est en raison de son état de santé qu'il n'a pu remplir ses obligations avec suffisamment de régularité. Il ajoute que la partie adverse reste en défaut de démontrer que sa pratique administrative ne constitue pas une discrimination indirecte. Il reproche à celle-ci de s'improviser psychiatre lorsqu'elle soutient qu'il existerait une contradiction entre le fait qu'il ne pourrait respecter ses obligations en matière d'absences pour maladie tout en jouissant des capacités nécessaires à l'exercice d'une profession intellectuelle. Il fait valoir qu'il est de science commune que des personnes intelligentes peuvent être affectées de troubles psychologiques susceptibles de perturber la gestion de leurs tâches et d'entraver le respect de leurs obligations.

Il persiste à soutenir, dans son dernier mémoire, que le rapport du CESEM atteste bien du fait que ses négligences étaient d'origine psychologique médicale et qu'une telle attestation signifie que les prétendues fautes qui lui sont reprochées trouvent bien leur cause dans son état de santé et donc, pas dans une volonté de ne pas se conformer au règlement sur les absences.

Il rappelle, par ailleurs, que selon l'article 9 de la loi du 10 mai 2007, la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre établissant une distinction indirecte, est justifiée par un but légitime lorsque les moyens de le réaliser sont appropriés et nécessaires. Il soutient que dans le cas d'agents souffrant de troubles du comportement et de troubles psychologiques, l'exigence de production d'un certificat médical dans les mêmes conditions que pour d'autres affections en général, dépasse la mesure nécessaire, puisque les agents souffrant de ce type d'affection connaissent de réelles difficultés, voire rencontrent une impossibilité de gérer administrativement les conséquences de leur maladie. Il en déduit que l'obligation de

produire un certificat médical et de se prêter aux contrôles conformément aux prescriptions du règlement général du personnel, fascicule 571, ne permet pas généralement de contrôler concrètement le bien-fondé des absences des agents souffrant de telles affections, puisque les agents seront considérés comme étant en absence injustifiée alors que précisément, ces troubles les empêchent de se conformer aux dispositions du règlement général du personnel. Il soutient que la distinction opérée a donc pour effet, dans de tels cas, d'empêcher d'atteindre le but légitime poursuivi par la disposition qui l'instaure et que, par conséquent, en présence de tels troubles, le contrôle des absences pour raison médicale devrait être adapté et ne pas y procéder constitue une discrimination indirecte.

V.2. Appréciation

L'ensemble des critiques présentées à l'appui du moyen reposent sur le postulat selon lequel les négligences pour lesquelles le requérant a été sanctionné sont indépendantes de sa volonté.

Il n'est cependant pas démontré que celui-ci aurait été dans l'impossibilité de produire des certificats médicaux pour justifier ses absences.

En effet, ni le rapport du médecin du centre d'expertise médicale CESEM, dont la conclusion est que "les négligences dont est «accusé» Monsieur LORENT sont d'origine psychologique médicale", ni aucune autre pièce du dossier n'établissent que celles-ci seraient, comme il le prétend, indépendantes de sa volonté et par suite, élisives de sa responsabilité vis-à-vis de la partie adverse.

Le postulat sur lequel est fondée la critique du requérant étant erroné, le moyen manque en fait.

En outre, l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 précitée, visé par le moyen, porte ce qui suit :

- " Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :
- la discrimination directe;
 - la discrimination indirecte;
 - l'injonction de discriminer;
 - le harcèlement;
 - un refus de mettre en place des aménagements raisonnables pour une personne handicapée".

Ainsi qu'il ressort de l'article 4, 9°, de la loi du 10 mai 2007, précitée, la discrimination indirecte est "la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II".

"La distinction indirecte" est définie par l'article 4, 8°, comme étant "la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés".

Il découle de l'article 4, 4° de la loi précitée que "l'état de santé actuel ou futur" est l'un des critères protégés par la loi.

Concernant les justifications des distinctions indirectes, il y a lieu de se référer à l'article 9 de la même loi, dont il ressort :

- " Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,
 - à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
 - à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place".

Selon le requérant, la partie adverse commet une discrimination indirecte en traitant de manière identique tous ses agents en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, les mêmes obligations en cas d'absences pour maladie.

Toutefois, le fait même d'être en incapacité de travail implique souvent une situation de fragilité qui complique l'accomplissement des démarches relatives à la justification de l'absence auprès de l'autorité. L'agent est ainsi parfois amené à prendre certaines dispositions pour que sa hiérarchie soit avertie de son absence et que lui soit transmise la justification de celle-ci dans les formes et délais prévus par le règlement du personnel.

À supposer même qu'il puisse être considéré, comme le soutient le requérant, que les obligations en apparence neutres, puisqu'elles s'adressent à tous les agents, que prévoit le règlement général du personnel de la partie adverse en cas d'absence pour maladie entraînent, en fait, un désavantage particulier pour les agents souffrant de certains troubles psychologiques, il n'est pas contestable que les règles relatives aux absences pour cause de maladie en vigueur au sein de la partie adverse reposent sur un objectif légitime : permettre à l'autorité de contrôler le bien-fondé des absences de ses agents. S'agissant de la question du caractère approprié des

règles énoncées par le règlement général du personnel, l'obligation de justifier ses absences par la production d'un certificat médical est de nature à permettre d'atteindre cet objectif de contrôle. S'agissant du caractère proportionné de la règle en cause, l'obligation ici visée ne saurait être considérée comme une contrainte exorbitante pour l'agent. Il ne saurait être raisonnablement considéré qu'une telle règle dépasserait la mesure de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif légitime poursuivi par l'autorité.

Il découle des considérations qui précèdent qu'en tant qu'il dénonce une violation de la loi du 10 mai 2007 précitée, le moyen n'est pas fondé.

VI. Indemnité de procédure

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

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

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

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

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

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Pascale VANDERNACHT,	conseiller d'État,
Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État,
Caroline HUGÉ,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Caroline HUGÉ.

Jacques VANHAEVERBEEK.

.