

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 239.223 du 26 septembre 2017

A. 215.650/VIII-9676

En cause : **NOEL** Pascal,
ayant élu domicile chez
M^e Céline DELHOUX, avocat,
rue du Gouvernement 50
7000 Mons,

contre :

la ville de Braine-le-Comte,
représentée par son collège communal.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 7 avril 2015, Pascal NOEL demande l'annulation de "la délibération du Conseil communal [...] du 2 février 2015 décidant de lui infliger la sanction disciplinaire de [la] suspension sans traitement pendant un mois, décision amenée à sortir ses effets en date du 15 février 2015".

II. Procédure

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

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

Le rapport a été notifié aux parties.

La partie requérante a 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^c Monique DETRY, *loco* M^c Céline DELHOUX, avocat, comparaissant pour la partie requérante a été entendue en ses observations.

M. Georges SCOHY, premier auditeur, 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 17 février 1986, le requérant entre en fonction à l'administration communale de Braine-le-Comte en qualité de rédacteur.

Au 1^{er} janvier 1987, il est engagé en qualité d'agent contractuel subventionné, sous contrat de travail d'employé, à durée indéterminée.

2. Le 1^{er} juin 1987, il est nommé rédacteur stagiaire.

3. Le 1^{er} septembre 1988, il est nommé en qualité de rédacteur à titre définitif.

Il expose qu'il exerce ses fonctions au sein du service de Gestion des ressources humaines sous la direction de Guy BROSSEREZ et que, dans les faits, il exerce seul les tâches relatives à la gestion du service Enseignement. Il précise que les principales tâches de ce service qu'il assume sont notamment les suivantes : calcul du capital périodes des professeurs, des compléments de direction, désignation des instituteurs, déclarations de sécurité sociale, réunions avec les directeurs, constitution des dossiers ACS et PTP, convocations et réunions des conseils de participation et des commissions paritaires locales, fixation du nombre de périodes de cours, rédaction des dossiers de mise en disponibilité individuelle, rédaction des annexes 4 et 4 *bis* (subventionnement).

4. En mai 2001, juillet 2004 et avril 2008, le requérant fait l'objet de trois évaluations portant la mention globale "positive".

5. Le 8 janvier 2010, le conseil communal inflige au requérant la sanction disciplinaire de la retenue de traitement à concurrence de dix pourcents pendant deux mois. Cette décision est motivée comme suit :

" Attendu qu'il est établi que Monsieur NOËL a rédigé et envoyé tardivement des délibérations (Enseignement) du Conseil Communal; qu'ainsi le mardi 20 octobre 2009, il a présenté à la signature les délibérations du Conseil Communal du 28 septembre 2009 mais aussi des délibérations du Collège du 16 septembre, du Conseil du 31 août et même une délibération du Conseil du 29 juin 2009;
Attendu que le 29 octobre 2008 il avait été rappelé à l'intéressé que les projets de délibérations du Conseil Communal devaient être joints aux dossiers avant la réunion; que les délibérations devaient être présentées à la signature et expédiées dans les huit jours de la décision et que tout nouveau retard en la matière serait considéré comme une faute professionnelle passible d'une sanction disciplinaire;
Attendu qu'il est évident que l'intéressé n'a pas tenu compte de cet avertissement puisqu'il a présenté ces documents avec 13, 26, 41 et 104 jours de retard;
Attendu que ces retards peuvent avoir des conséquences sur la liquidation du traitement des membres du personnel enseignant;
Attendu que les explications données par l'intéressé (surcroît de travail à la rentrée, déménagement de son bureau,...) ne justifient pas un tel retard;
Attendu que l'intéressé n'effectue manifestement pas son travail avec toute l'attention et la diligence requises car il est évident qu'il n'a pas envoyé, en temps et heures, la demande de remboursement des frais de déplacement et bicyclette (du personnel enseignant) à la Communauté Française; qu'en outre, toujours en matière de frais de déplacement, il n'a pas traité le dossier de Mademoiselle Julie PETIT qui a attendu plus de 8 mois le versement de l'indemnisation de la Ville pour ses déplacements à bicyclette; qu'enfin Monsieur Noël a également traîné dans l'envoi de dossiers de plusieurs membres du personnel des "écoles de la Ville" ce qui l'a "obligé" à accorder des avances de traitement (de ses propres deniers) aux personnes concernées;
Attendu que pour des reproches similaires (retard dans l'envoi de dossiers) Monsieur Noël avait, le 15 février 2008, été sanctionné par une retenue de traitement à concurrence de 10 % pendant un mois; que cette décision a été annulée par décision du 9 septembre 2008 de Monsieur le Ministre COURARD à cause de l'écoulement du délai trop long entre les faits et la poursuite disciplinaire;
Que cette première procédure disciplinaire - même si elle n'a pas conduit à une sanction - aurait dû faire réfléchir l'intéressé sur la nécessité d'être plus vigilant et ponctuel au travail".

6. Il expose qu'en 2010 il est affecté à mi-temps au service de l'État civil et explique que dans le cadre de cette nouvelle affectation, il est amené à prester des permanences en soirée ou le samedi matin, "dont les heures ont été récupérées sur le mi-temps «enseignement» qui lui restait affecté".

7. Le 13 décembre 2011, le conseil communal de la ville de Braine-le-Comte décide que "Madame Pascale MICHEL, [...], est désignée en qualité de directrice à temps plein de l'École Industrielle et Commerciale à titre [de] stagiaire à partir du 1^{er} janvier 2012".

8. Le 30 juillet 2012, le requérant présente au collège communal sa "démission" de ses fonctions au service Enseignement par une lettre qu'il cite comme suit :

" Depuis vingt-quatre ans, j'ai été affecté à ce service que j'ai assuré tant bien que mal. Pendant toutes ces années, pas un Conseil communal ne s'est déroulé sans un point relatif à l'enseignement porté à l'ordre du jour, le nombre d'enseignant [sic] n'ayant cessé d'évoluer ainsi que la complexité administrative. Cependant depuis deux ans et demi, étant affecté également au service de l'état civil, je ne dispose plus que d'un mi-temps pour gérer tous les dossiers administratifs et pécuniaires de l'enseignement communal de nos trois écoles fondamentales, de l'enseignement artistique et de la promotion sociale, duquel je dois encore décompter les heures à récupérer des différentes réunions et des permanences de l'état civil. Je tiens à vous dire que j'ai toujours aimé ce service avec ses complexités très enrichissantes intellectuellement et la complicité amicale que j'ai pu entretenir avec les cinq directions de nos établissements mais continuer à travailler à mi-temps pour gérer seul tout l'enseignement m'est impossible et je ne pourrai éviter des dossiers incorrectement gérés. Si la situation doit rester la même, je vous demande donc de me transférer dans un autre service".

9. Le 10 septembre 2012, le conseil communal de la ville de Braine-le-Comte inflige au requérant la sanction disciplinaire de la retenue de traitement à concurrence de dix pourcents pendant trois mois dont la motivation est la suivante :

" Attendu qu'il est établi que Monsieur NOEL a une nouvelle fois envoyé les dossiers du personnel enseignant, en retard, à la Communauté française;
 Attendu en effet, qu'en date du 8 mai 2012, n'étant toujours pas payé, Monsieur HAINAUT, professeur de gymnastique dans les écoles primaires de l'entité désigné mi-février 2012 est venu se plaindre auprès de Monsieur Guy BROSSEREZ, responsable du personnel / enseignement;
 Attendu qu'un coup de téléphone au service compétent de la Communauté Française a alors permis de confirmer que le dossier de l'intéressé et ceux de ses collègues n'avaient toujours pas été envoyés;
 Aux dires du correspondant de Monsieur BROSSEREZ, « ce service en a marre, de la Ville de Braine-le-Comte car il reçoit continuellement des coups de téléphone d'enseignants mécontents, alors que le paiement tardif des traitements est du uniquement à l'envoi tardif par la Ville des dossiers»;
 Attendu qu'une situation analogue s'est déjà présentée en janvier de cette année pour d'autres enseignants;
 Considérant que Monsieur NOEL a déjà fait l'objet de 2 procédures disciplinaires pour des faits similaires :
 Retard dans l'envoi de dossiers (en février 2008 et fin de l'année 2009);
 Que lors de la dernière procédure, le 8 janvier 2010, le Collège lui a infligé une retenue de traitement à concurrence de 10 % pendant 2 mois;
 Attendu que, manifestement, ces avertissements ne semblent pas avoir d'effet sur l'intéressé qui n'a toujours pas compris qu'il était primordial d'envoyer les dossiers des enseignants dans les jours qui suivent leurs entrées en fonction à la Ville afin qu'ils puissent être rapidement rémunérés;
 Qu'en agissant autrement et en persistant dans son comportement fautif, Monsieur NOEL nuit gravement à la réputation de l'Administration Communale;
 Attendu, toutefois, que le dossier de Monsieur HAINAUT était particulièrement difficile à traiter;
 Attendu que depuis les faits, Monsieur NOEL paraît avoir fait un effort pour accomplir son travail avec plus de rapidité; qu'en outre la répartition de son temps de travail entre les services Enseignement et État Civil n'était sans doute pas idéale;
 Considérant qu'il faut néanmoins éviter que ces envois tardifs de dossier se reproduisent".

10. Le requérant expose que depuis le 18 mars 2014 il est en situation d'incapacité de travail. Il explique qu'au terme d'une évaluation de son état de santé par l'Institut de psychiatrie et de psychologie médicale du CHU Brugmann, il a été diagnostiqué qu'il est en souffrance psychologique et "présente des symptômes ayant affecté sa capacité et la qualité de son travail, et ce de nombreuses semaines voire de nombreux mois avant son incapacité de travail".

11. Le 29 septembre 2014, le collège communal de la ville de Braine-le-Comte prend la délibération suivante :

- " Vu le courrier de la Fédération Wallonie Bruxelles concernant le recours introduit par Madame Pascale MICHEL, directrice de l'EICB;
DÉCIDE :
article 1^{er} : ne pouvant faire autrement de proposer au prochain Conseil communal de suivre l'avis de la Commission de recours et d'ainsi nommer à titre définitif Madame MICHEL.
article 2 : constatant les carences de l'administration dans ce dossier, d'entreprendre une procédure disciplinaire à charge de Monsieur Pascal NOËL, responsable du service de l'enseignement".

12. Le 3 octobre 2014, le directeur général établit un rapport à l'attention des conseillers communaux qui se lit comme suit :

- " Monsieur le Député-Bourgmestre,
Mesdames, Messieurs les Echevins,
Madame la Présidente du C.P.A.S,

Concerne : procédure disciplinaire - cas de Monsieur Pascal NOËL

Conformément aux articles L1215-7 et L1215-8 du CDLD, j'ai l'honneur de vous communiquer mon rapport au sujet des agissements de Monsieur Pascal NOËL, employé d'Administration au service «Enseignement».

a) Pour rappel, une sanction disciplinaire peut être infligée aux agents pour les motifs suivants;

- manquement aux devoirs professionnels
- agissements qui compromettent la dignité de la fonction
- infraction à l'interdiction d'exercer certaines activités considérées comme incompatibles avec leurs fonctions.

b) On distingue :

- les sanctions mineures : l'avertissement et la réprimande
- les sanctions majeures : la retenue de traitement, la suspension et la rétrogradation
- les sanctions maximales : la démission d'office ou la révocation.

Le collège communal est compétent pour infliger les sanctions jusqu'à la suspension pour un mois : au-delà, seul le Conseil Communal peut agir.

c) Outre le respect strict de la procédure prévue aux articles L1215-10 et suivants du C.D.L.D, l'autorité disciplinaire doit tenir compte de certains principes généraux de droit :

- « *nulla poena sine lege* » (aucune peine sans loi) : seules les sanctions prévues peuvent être infligées.

- le principe de proportionnalité : la sanction doit être d'une sévérité raisonnable par rapport aux faits punissables. C'est ainsi qu'il conviendra de tenir compte du degré de responsabilité du coupable, des circonstances atténuantes ou aggravantes et de la gravité même des faits. En matière disciplinaire, cette gravité se mesure

en fonction de l'atteinte qu'ils portent à l'intérêt du service. C'est en effet celui-ci seul qui justifie de la répression disciplinaire.

- « *non bis in idem* » (pas deux fois concernant la même chose) : on ne peut donc infliger plusieurs sanctions pour la même chose. Mais ce principe n'empêche pas que pour des mêmes faits matériels, un agent reçoive une peine judiciaire et une sanction disciplinaire.

d) En l'espèce, il est reproché à Pascal NOËL de ne pas avoir effectué son travail avec toute l'attention et la diligence qu'on est en droit d'attendre d'un agent communal.

À l'occasion du recours introduit par Madame MICHEL, directrice stagiaire de l'EICB, il a ainsi été constaté un nombre incroyable d'erreurs/fautes administratives dans le dossier de l'intéressée:

- Madame MICHEL, contrairement à ce que prévoit l'article 30 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs, n'a jamais reçu de lettre de mission;
- Madame Michel n'a pas été évaluée à l'issue de sa première année de stage (fin décembre 2012);
- la première évaluation de Madame MICHEL n'a été réalisée que le 18 septembre 2013 et, étant réalisée tardivement, elle ne pouvait justifier la prolongation du stage de l'intéressée;
- cette évaluation devait être avalisée par le Conseil Communal et non par le Collège communal incompétent en la matière;
- le rapport d'évaluation pêche par une absence de motivation;

Il apparaît ainsi clairement que Monsieur NOËL n'a pas renseigné correctement le collège communal.

Pour rappel, Monsieur NOËL a déjà fait l'objet de 3 procédures disciplinaires pour avoir commis des négligences – tardé dans l'envoi de dossiers – (en février 2008, en janvier 2010 et en juin 2012.)

Lors de la dernière procédure, le 10 septembre 2012, le Collège Communal lui a infligé la peine disciplinaire de retenue sur salaire à concurrence de 10 % pendant 3 mois à partir du 1^{er} octobre 2012.

Manifestement tous les avertissements adressés à l'intéressé, pour lui demander de faire un effort afin d'assurer correctement son travail, sont restés vains.

En agissant autrement et en persistant dans son comportement fautif, Monsieur NOËL, nuit gravement à la réputation de l'Administration Communale. Les mauvais renseignements donnés vont, en outre, contraindre la ville à nommer – contre son gré – la directrice d'une école.

Pour ces raisons, l'intéressé mérite une sanction disciplinaire majeure qui logiquement, en tenant compte des récidives, ne devrait pas être inférieure à 1 mois de suspension.

Je préconise également d'entendre l'intéressé devant le conseil communal du 17 novembre prochain (vu les délais de convocation) les auditions devant le collège communal ne semblant pas lui «faire peur».

Le fait que Monsieur NOËL soit actuellement en congé de maladie ne fait pas obstacle à ce qu'il soit convoqué en audition disciplinaire".

13. Le 6 octobre 2014, le collège communal, sur la base du rapport établi par le directeur général, décide de convoquer le requérant "en audition disciplinaire devant le Conseil communal qui se réunira le lundi 17 novembre prochain à 19 heures 30".

14. Le 13 octobre 2014, il est invité à se présenter devant le conseil communal lors de sa séance du 17 novembre 2014 pour être entendu. Le courrier qui lui est adressé se lit comme suit :

" [...],

Vous êtes invité à vous présenter devant le Conseil Communal qui se réunira à l'Hôtel d'Arenberg 41 (salle du Bailli, 1^{er} étage) à 7090 Braine-le-Comte le lundi 17 novembre 2014 à 19h30 aux fins d'y être entendu sur les faits suivants qui vous sont reprochés :

- Ne pas avoir effectué son travail avec toute l'attention et la diligence requise (principalement dans le dossier de nomination de la nouvelle directrice de l'EICB)

Nous vous informons que nous comptons prendre à votre égard une des sanctions disciplinaires prévues dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation.

Il sera dressé procès-verbal de votre audition qui, si vous le souhaitez, aura lieu en séance publique.

Vous avez également droit de demander l'audition de témoins ainsi que la publicité de cette audition.

Il est bien entendu que vous pouvez vous faire assister par un défenseur de votre choix et qu'il vous est loisible de consulter le dossier disciplinaire, tous les jours ouvrables, dans le bureau de Monsieur le Directeur Général.

[...]"

15. Le 3 novembre 2014, le conseil du requérant demande aux autorités communales de lui transmettre une copie du dossier disciplinaire.

16. Ce dossier lui est communiqué le 7 novembre 2014.

17. Le même jour, le conseil du requérant sollicite la communication de nouvelles pièces à savoir :

- le dossier personnel du requérant,
- les pièces relatives aux procédures disciplinaires de 2008, 2010 et 2012,
- la monographie de fonction du requérant ainsi que ses évaluations durant ses années de fonction,
- toute délibération le concernant (notamment eu égard à sa réaffectation à mi-temps au service État civil),
- "le dossier de Madame MICHEL et à tout le moins : ses dates d'entrée en fonction et l'ensemble des documents relatifs à ses évaluations de stage (convocation, rapport d'entretien et fiche d'évaluation), les dates d'admission à la pension de Monsieur PIERARD, le recours introduit par Madame MICHEL en date du 1^{er} juillet 2014 et la décision de la chambre de recours de l'enseignement officiel subventionné du 17 septembre 2014".

18. Le 13 novembre 2014, le conseil du requérant formule une nouvelle fois sa demande.

19. Le 14 novembre 2014, la partie adverse fait suite aux demandes de communication de pièces du conseil du requérant.

20. Le 15 novembre 2014, le conseil du requérant sollicite que l'audition soit reportée à la séance du conseil communal du 16 décembre 2014.

21. Le 16 décembre 2014, le conseil communal entend le conseil du requérant, celui-ci ayant produit un certificat médical signalant que le requérant n'était pas apte à se présenter à l'audition. Au cours de cette audition est déposée une note de défense.

22. Le 2 février 2015, le conseil communal inflige au requérant la sanction disciplinaire de la suspension sans traitement pendant un mois. Il s'agit de l'acte attaqué, lequel est rédigé comme suit :

" [...]

OBJET N° 24: Procédure disciplinaire - Décision suite à l'audition d'un employé d'administration (Pascal NOËL).

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni à huis clos,

Vu le dossier disciplinaire constitué conformément à l'article L 1215-11 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Vu la lettre de convocation envoyée par recommandé le 13 octobre 2014 à Monsieur Pascal NOËL l'invitant à comparaître, le 17 novembre 2014, devant le Conseil communal aux fins d'y être entendu sur les faits suivants qui lui sont reprochés : «ne pas avoir effectué son travail avec toute l'attention et la diligence requise (principalement dans le dossier de nomination de la nouvelle directrice de l'EICB)»;

Attendu que cette lettre a informé Monsieur NOËL qu'une sanction disciplinaire prévue dans le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation pouvait être prononcée à sa charge;

Que le droit de demander l'audition de témoins ainsi que la publicité de l'audition lui ont été reconnus;

Vu les courriels des 3, 7 et 17 novembre 2014 de Madame l'avocate Céline DELHOUX, Conseil de Monsieur Pascal NOËL sollicitant l'envoi du dossier disciplinaire de son client et finalement le report de l'audition de l'intéressé afin de pouvoir préparer sa défense;

Attendu que cette dernière demande a été favorablement accueillie et l'audition reportée à sa séance du 16 décembre 2014;

Vu le certificat médical déposé par Monsieur NOËL attestant son incapacité à se présenter devant lui;

Considérant que l'intéressé a été valablement représenté par son avocate lors de l'audience du 16 décembre 2014;

Vu la note de défense déposée pour Monsieur NOËL par Maître DELHOUX;

Vu le procès-verbal dressé lors de cette audition;

Attendu que ce dernier a été transmis, par messagerie électronique le 29 décembre 2014 à Maître DELHOUX en l'invitant à faire (éventuellement) des remarques sur son contenu;

Attendu que par son message du 7 janvier 2015 Maître DELHOUX a répondu qu'après avoir vu son client le 14 janvier 2015, elle ferait parvenir ses remarques le lendemain;

Attendu que malgré un rappel envoyé le 23 janvier 2015, aucune remarque n'est parvenue à la ville; qu'on peut donc considérer que ce procès-verbal est accepté sans remarque;

Considérant que l'audition a permis de constater qu'effectivement Monsieur NOËL n'a pas effectué son travail avec toute la diligence qu'on est en droit d'attendre d'un agent communal;

Qu'ainsi, il a été clairement démontré, à l'occasion du recours introduit le 9 juillet 2014 par Madame MICHEL, directrice stagiaire de l'E.I.C.B., qu'un nombre

incroyable d'erreurs/fautes administratives se trouvaient dans le dossier de l'intéressée;

Que le 17 septembre 2014, la Chambre des recours des Enseignements officiels subventionnés de promotion sociale et de promotion socio-culturelle a très clairement confirmé que les procédures n'avaient pas été correctement appliquées;

Considérant qu'en sa qualité d'agent en charge du service Enseignement de la ville - poste occupé depuis 24 ans ! - Monsieur NOËL ne pouvait ignorer la législation relative au statut des directeurs d'école;

Qu'en raison de ses erreurs répétées et de son manque de réactivité, les membres du Collège communal et ses supérieurs hiérarchiques n'ont pas été correctement informés de cette législation;

Considérant qu'à plusieurs reprises Monsieur NOËL a été averti de l'importance d'effectuer son travail avec plus d'attention et d'efficacité;

Qu'ainsi il a déjà été sanctionné définitivement deux fois pour ne pas avoir traité correctement des dossiers de membres du personnel enseignant; Que lors de la dernière procédure, le 10 septembre 2012, le Collège communal lui a infligé la peine disciplinaire de la retenue sur salaire à concurrence de 10% pendant 3 mois, à partir du 1^{er} octobre 2012;

Considérant que l'état de santé mentale actuel (déficient) de Monsieur NOËL n'est pas contestable mais ne justifie pas des fautes commises il y a plusieurs mois;

Considérant que son temps de travail (mi-temps) passé au sein du service État-civil a été largement compensé par l'engagement d'une employée supplémentaire, à temps plein, au service Enseignement et ne justifie pas les manquements constatés;

Considérant que le souhait manifesté en 2012, par Monsieur NOËL, de ne plus travailler au service Enseignement n'était pas compatible avec les exigences de fonctionnement de ce service et ne justifie pas non plus les erreurs lourdes commises dans une tâche exercée depuis plus de 20 ans;

Vu le rapport établi le 3 octobre par Monsieur le directeur général, conformément aux articles L1215-7 et L 1215-8 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation;

Par scrutins secrets successifs;

DECIDE:

Par 17 voix pour, une voix contre et deux abstentions:

Article 1^{er} : d'appliquer une sanction disciplinaire à Monsieur Pascal NOËL, précité.

Par 17 voix pour, une voix contre et deux abstentions:

Article 2 : d'infliger à l'intéressé la peine disciplinaire de la suspension sans traitement pendant un mois. Il sera toutefois, conformément à l'article L1215-5 du C.D.L.D., garantit à Monsieur NOËL un traitement net égal au revenu d'intégration sociale.

Article 3 : la présente décision sera notifiée à l'intéressé, au service du Personnel et à Madame le Directrice financière. Elle sortira ses effets le 15 février 2015".

La décision est envoyée au requérant par un courrier recommandé du 4 février 2015 qu'il déclare avoir reçu tantôt le 5, tantôt le 6 février 2015.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation des articles L1215-10, L1215-11 et L1215-12 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, des principes de bonne administration, de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation des droits de la défense.

Il soutient que la convocation à l'audition disciplinaire, qui mentionne "ne pas avoir effectué son travail avec toute l'attention et la diligence requise (principalement dans le dossier de nomination de la nouvelle directrice de l'EICB)", est lacunaire et vague quant aux faits qui lui sont reprochés et qui peuvent être mis à sa charge. Il fait valoir que ce n'est qu'à la lecture du rapport établi par le directeur général qu'il "sera en mesure d'envisager avec plus de précision certains des faits qui lui sont reprochés" et que ces faits sont devenus évidents lorsque, le 17 septembre 2014, la chambre de recours des enseignements officiels subventionnés de promotion sociale et de promotion socio-culturelle a confirmé que les procédures n'avaient pas été correctement appliquées.

Il soutient qu'il "doit manifestement être constaté" que rien dans les pièces qu'il a obtenues de la partie adverse ne permet d'établir les faits mis à sa charge. Il estime que le rapport du directeur général porte une appréciation et un résumé de pièces non mises initialement à sa disposition, pièces qu'il a dû, pour assurer valablement sa défense, solliciter à plusieurs reprises.

Il affirme que certains faits qui lui sont reprochés ne sont pas établis.

Il soutient qu'il est inexact de prétendre que la nouvelle directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte "n'avait pas connaissance de la lettre de mission définie par le décret du 2 février 2007" dès lors qu'elle était reprise intégralement dans l'appel aux candidats pour l'admission au stage aux fonctions de directeur du 1^{er} janvier 2012 auquel elle a seule répondu, que l'intéressée, pour préparer son évaluation par le bourgmestre et l'échevin de l'enseignement, a réalisé son auto-évaluation sur la base de celle-ci et n'a jamais invoqué le fait de ne pas l'avoir signée et qu'il en a été question lors de la réunion du 15 janvier 2014 de la commission paritaire locale de Braine-le-Comte, à laquelle elle participait.

Il expose, quant à la non-évaluation de la directrice au terme de la première année de stage, que celle-ci a été désignée à temps plein à l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte à titre de stagiaire à partir du 1^{er} janvier 2012. Il fait valoir qu'en l'absence de précision dans la législation, sa première interprétation a été de compter une année scolaire complète du 1^{er} septembre 2012 au 30 juin 2013 et d'estimer que la directrice-stagiaire terminait donc sa première année complète de stage au 30 juin 2013. Il affirme que "c'est ce qui est indiqué dans le courriel de juin 2013 adressé par Monsieur Pascal NOËL à Monsieur l'Échevin de l'enseignement et dans le courrier adressé à [la directrice-stagiaire], signé par ce dernier, lui demandant de faire parvenir son auto-évaluation et ses disponibilités afin de convenir d'une date où Monsieur le Bourgmestre et lui-même pourraient la recevoir pour procéder à son évaluation", et qu'il n'a pas été informé de la suite donnée à ce courrier ni des contacts pris par la directrice-stagiaire avec l'échevin de l'Enseignement pour l'organisation de la réunion d'évaluation du 18 septembre 2013. Il fait observer que le précédent échevin de l'Enseignement n'a jamais évoqué une évaluation à faire avant son départ, fin 2012 et que des précisions ont été apportées par une circulaire n° 4726 du 2 février 2014 intitulée "Déroulement du stage du directeur dans l'enseignement officiel subventionné : accès, durée, modalités d'évaluation et voies de recours - dispositions nouvelles introduites par le décret du 17 octobre 2013 modifiant diverses dispositions en matière d'enseignement obligatoire et de promotion sociale (OS)" concernant les moments d'évaluation.

Il constate à cet égard, qu'alors qu'il lance le processus d'évaluation pour la première évaluation au mois de juin 2013, la directrice "ne se verra notifier la mention lui attribuée qu'en date du 10 mars 2014", qu'une circulaire s'est avérée nécessaire pour préciser les dispositions relatives au déroulement du stage de directeur dans l'enseignement officiel subventionné et que l'erreur commise lors de l'évaluation de la directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte aurait pu être corrigée sur la base du recours introduit par cette dernière, le 3 avril 2014, moment où il était en incapacité de travail.

Quant à l'évaluation avalisée par le collège au lieu du conseil communal, il affirme que cette évaluation "a été calquée sur les procédures antérieurement suivies pour l'évaluation des directeurs, sans que cette manière de faire n'ait fait l'objet de la moindre remarque ou correction". Il relève que la délégation chargée par le pouvoir organisateur de procéder à l'évaluation était composée du bourgmestre et de l'échevin de l'Enseignement, que "le Bourgmestre et le Directeur général ont également signé le document en qualité de représentants du Pouvoir organisateur comme cela a été fait pour les précédentes évaluations réalisées pour les directrices du fondamental qui ont été rédigées sur le même canevas" et que "le Conseil

communal a donné délégation au Collège communal pour prendre certaines décisions et jamais les membres du Collège communal ni le Directeur général n'ont estimé nécessaire d'informer le Conseil communal de l'évaluation des directeurs des écoles dépendant de la Ville".

Quant à l'absence de motivation de l'évaluation de la directrice il fait valoir que cette évaluation a été effectuée le 18 septembre 2013 par le bourgmestre et l'échevin de l'Enseignement. Il affirme avoir rédigé le procès-verbal de cet entretien mais que "comme cela a été fait pour les précédentes évaluations des directrices du fondamental", c'est l'échevin de l'Enseignement qui a rédigé lui-même l'évaluation. Il soutient qu'il "n'a pas été consulté pour le premier rapport et était en incapacité de travail lors de la procédure ayant conduit à la rédaction du second rapport", que "la chambre de recours, quant au fond, stigmatise l'absence formelle de motivation mais bien plus l'absence de fondement à la mention défavorable attribuée à [la directrice-stagiaire]" et qu' "il doit manifestement être constaté qu'[il] ne peut en aucun cas être tenu responsable de l'obligation alléguée de procéder à la nomination de [la directrice-stagiaire]".

Il conteste, par ailleurs, la qualification des faits et leur imputabilité. Il estime que les griefs, qui pourraient être considérés comme établis à l'issue de l'examen des circonstances de fait et de droit de l'espèce, ne peuvent être considérés comme des fautes professionnelles appelant "nécessairement" une sanction disciplinaire et que si des erreurs ont été commises, elles ne peuvent, sur la base des circonstances de l'espèce, être constitutives de fautes disciplinaires. Il estime que "la nature des griefs formulés tient de manière évidente à l'organisation même du service «enseignement»" et du travail qui lui a été attribué et qu'il "n'a eu de cesse de dénoncer la situation critique dans laquelle il se trouvait avec notamment pour conséquence sa désignation pour un mi-temps complémentaire aux services de l'État civil". Il ajoute que la charge de travail et le contexte dans lequel il a exercé ses fonctions ont "aujourd'hui" des conséquences sur son état de santé, sa vie privée et sa vie professionnelle et que les symptômes dont il souffrait "lors des derniers mois d'activités ont nécessairement eu des répercussions sur la précision du travail effectué, qui ne doivent pour autant pas être considérées comme lui imputables".

Il maintient, en réplique, que la convocation à l'audition disciplinaire est lacunaire et vague quant aux faits qui lui sont reprochés et qui peuvent être mis à sa charge de même que c'est à la lecture du rapport du directeur général d'octobre 2014 qu'il a été en mesure d'envisager précisément certains des faits qui lui sont reprochés. Il rappelle que rien dans les pièces qu'il a réclamées pour comprendre les griefs qui lui sont reprochés ne permet d'établir les faits mis à sa charge.

Il souligne, dans son dernier mémoire, que l'adoption de la circulaire n° 4726 par la Communauté française le 7 février 2014 démontre la difficulté liée à l'évaluation et au déroulement du stage de directeur auquel il a notamment été confronté dans l'exercice de ses fonctions. Il maintient, quant à l'évaluation avalisée par le collège communal au lieu du conseil communal, qu'en l'espèce et jusqu'à la problématique posée par la nomination de la directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte, les évaluations s'étaient toujours tenues par le biais du collège communal au lieu du conseil communal et ce, sur instruction de l'échevin responsable. Il rappelle, en ce qui concerne l'absence de motivation d'évaluation de la directrice, que le rapport d'évaluation du 18 juin 2014 à l'encontre duquel le recours est introduit le 9 juillet 2014 auprès de la chambre de recours de la Communauté française, est une évaluation sans motivation avalisée par le collège communal en sa séance du 24 juin 2014, alors qu'il était, à l'époque, en incapacité de travail et qu'il n'a, en aucune manière, participé à ladite procédure.

IV.2. Appréciation

Les articles L1215-10 à L1215-12 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (CDLD) disposent comme suit :

- " Art. L1215-10. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le membre du personnel ait été entendu en ses moyens de défense sur tous les faits mis à sa charge par l'autorité qui la prononce.
Pendant le cours de la procédure, l'intéressé peut se faire assister par un défenseur de son choix
Art. L1215-11. Préalablement à l'audition, l'autorité disciplinaire constitue un dossier disciplinaire.
Le dossier disciplinaire contient toutes les pièces relatives aux faits mis à charge.
Art. L1215-12. Au moins douze jours ouvrables avant sa comparution, l'intéressé est convoqué pour l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise de la convocation contre accusé de réception.
La convocation doit mentionner :
1° tous les faits mis à charge;
2° le fait qu'une sanction disciplinaire est envisagée et qu'un dossier disciplinaire est constitué;
3° le lieu, le jour et l'heure de l'audition;
4° le droit de l'intéressé de se faire assister par un défenseur de son choix;
5° le lieu où et le délai dans lequel le dossier disciplinaire peut être consulté;
6° le droit de l'intéressé de demander la publicité de l'audition, s'il doit comparaître devant le conseil communal;
7° le droit de demander l'audition de témoins ainsi que la publicité de cette audition".

En tant qu'il invoque la violation de l'article L1215-10 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, le moyen ne peut être accueilli, le conseil du requérant, dûment mandaté, a été entendu par le conseil communal en ses moyens

de défense, lesquels étaient étayés par le dépôt d'une note de défense largement exposée lors de l'audition.

Conformément à l'article L1215-11 du même Code, la partie adverse a, par ailleurs, constitué le dossier disciplinaire du requérant préalablement à l'audition, qui lui a été communiqué à première demande. Il contient les pièces suivantes :

- le rapport du directeur général au collège du 6 octobre 2014 qui concerne la procédure disciplinaire à l'encontre du requérant et qui énumère les dysfonctionnements survenus dans le cadre de la nomination de la directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte;
- un extrait du registre des délibérations du collège du 6 octobre 2014;
- la convocation adressée au requérant;
- un rapport du directeur général du 29 septembre 2014 ayant pour objet la réponse de la Communauté française au sujet du recours introduit par la directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte;
- un extrait du registre des délibérations du collège communal du 29 septembre 2014;
- un rapport du directeur général adressé aux conseillers communaux et un projet de délibération du conseil communal prévue le 17 novembre 2014. Le rapport répète les reproches adressés au requérant, formulés dans le rapport du directeur général du 3 octobre 2014.

Il convient de constater que, même si toutes les pièces demandées par son conseil ne lui ont pas été remises ou ne correspondent pas exactement à celles sollicitées, le requérant ne prétend pas valablement que leur absence au dossier lui cause grief de sorte qu'il ne peut être considéré que l'article L1215-11 précité aurait été violé, le dossier disciplinaire personnel du requérant ayant été constitué avant l'audition disciplinaire.

Le principe général du respect des droits de la défense implique que la personne concernée par une procédure disciplinaire soit informée, avec la précision requise et en temps utile, de l'ensemble des faits qui lui sont reprochés. La convocation pour l'audition doit dès lors permettre à l'agent concerné de préparer efficacement sa défense et, donc, de déterminer de manière suffisamment claire et précise les faits sur lesquels se fonde l'action disciplinaire qu'il est envisagé de mener à son encontre.

En l'espèce, même si la lettre de convocation était succincte et se limitait à mentionner qu'il était reproché au requérant de "ne pas avoir effectué son travail avec toute l'attention et la diligence requise (principalement dans le dossier de

nomination de la nouvelle directrice de l'EICB)", il a pu, dans le cadre de la procédure disciplinaire ultérieure, prendre connaissance des faits reprochés et ainsi clairement circonscrire le champ dans lequel on lui adresse ces reproches. Il ressort en effet du dossier qu'il a obtenu son dossier disciplinaire ainsi que d'autres pièces relatives au dossier de nomination de la directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte. Les pièces auxquelles le Conseil d'État peut avoir égard montrent qu'il a compris les faits qui lui sont reprochés dans la gestion de ce dossier puisqu'il a disposé des pièces et du temps nécessaires à l'élaboration d'une note de défense circonstanciée qu'il a produite lors de l'audition disciplinaire. De plus, comme précisé ci-dessus quant aux pièces qu'il a reçues de la partie adverse, le requérant ne démontre pas en quoi l'absence de l'une ou l'autre pièce, n'ayant pas de caractère disciplinaire, lui aurait causé grief.

Quant à l'imputabilité des faits reprochés, il est de bon sens de considérer qu'ils sont à mettre à charge du requérant puisqu'il indique plusieurs fois dans sa note de défense qu'il exerçait dans les faits seul les tâches relatives à la gestion du service Enseignement et qu'il indique même, dans la lettre du 30 juillet 2012 par laquelle il demande à être transféré dans un autre service qu'il ne pourrait pas éviter "des dossiers incorrectement gérés".

Plus précisément, en ce qui concerne la lettre de mission de la directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte, l'article 30 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs dispose comme suit :

" § 1^{er}. Dès l'entrée en fonction du directeur, le Gouvernement ou le pouvoir organisateur lui confie une lettre de mission.
Le Gouvernement, sur proposition de la Commission d'évaluation des directeurs visée à l'article 37, ou le pouvoir organisateur, y spécifie les missions du directeur et les priorités qui lui sont assignées, en fonction des besoins de l'établissement au sein duquel le directeur est affecté.
Préalablement à la rédaction de la lettre de mission, la Commission d'évaluation, à l'intermédiaire d'un de ses membres délégué à cet effet consulte le comité de concertation de base dans le réseau de la Communauté française, le pouvoir organisateur consulte la commission paritaire locale dans l'enseignement officiel subventionné, le conseil d'entreprise ou, à défaut, l'instance de concertation locale ou, à défaut, la délégation syndicale dans l'enseignement libre subventionné.
Le projet de lettre de mission rédigé à la suite de ces consultations est soumis à tout candidat directeur ou à défaut à l'avis préalable du directeur.

§ 2. Dans l'enseignement subventionné, la lettre de mission comprend un volet spécifique aux délégations du pouvoir organisateur".

Contrairement à ce qu'affirme le requérant, la question n'est pas de savoir si la directrice avait ou n'avait pas connaissance de la lettre de mission mais de savoir si cette lettre lui a été effectivement confiée, c'est-à-dire effectivement remise. Il ressort des propos de l'échevin de l'Enseignement lors de l'audition que la directrice n'a jamais signé cette lettre et que c'était au requérant qu'il revenait de

proposer la lettre à la signature de la directrice. Il en découle que ce fait est établi. Il n'est pas valablement contesté.

Quant à la non-évaluation de la directrice au terme de la première année de stage, l'article 33, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du décret du 2 février 2007 précité, tel que modifié par l'article 62, 1^o, du décret du 17 octobre 2013 modifiant diverses dispositions en matière d'enseignement obligatoire et de promotion sociale dispose comme suit :

" Sans préjudice du § 3, le stage de directeur a une durée de deux ans. Pour le calcul de la durée du stage accompli, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant la durée du stage, en ce compris les vacances annuelles, les congés prévus aux articles 5, 5bis et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974, ainsi que les congés en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et les congés de maternité prévus respectivement, au chapitre IIbis et au chapitre XIII du même arrêté royal du 15 janvier 1974".

L'article 33, § 2, alinéa 1^{er}, du même décret tel qu'en vigueur avant le 1^{er} septembre 2013, dispose comme suit :

" En fin de première année de stage, la Commission d'évaluation visée à l'article 37 ou le pouvoir organisateur procède à l'évaluation du directeur stagiaire".

En l'espèce, la directrice stagiaire de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte ayant été désignée à partir du 1^{er} janvier 2012, le pouvoir organisateur devait procéder à son évaluation "en fin de première année de stage". Le texte étant clair et ne faisant aucune allusion à une année scolaire complète de stage, il y a lieu de considérer que l'évaluation devait être effectuée avant le 31 décembre 2012.

Il ne ressort d'aucune des pièces auxquelles le Conseil d'État peut avoir égard que le requérant, qui affirme qu'il "exerce [...] les tâches relatives à la gestion du service enseignement" □ ce qui inclut la gestion des dossiers des membres du personnel □, aurait effectué quelque démarche que ce soit pour qu'il soit procédé à l'évaluation de la directrice à la fin de la première année de son stage. Cette absence de démarche se confirme à la lecture des propos □non valablement contestés□ de l'échevin de l'Enseignement lors de l'audition disciplinaire :

" En ce qui concerne les auditions de madame MICHEL, si effectivement elles ont été réalisées tardivement, c'est de nouveau car, ne voyant rien venir de chez Pascal, je me suis inquiété et j'ai "houspillé" l'intéressé pour que le dossier avance.
Plus tard encore, lorsque la deuxième audition a été réalisée et approuvée fin décembre au Collège je pensais que quelques jours après elle allait être envoyée à madame MICHEL. Aussi quelle ne fut pas ma surprise d'apprendre (au souper de l'École industrielle, soit trois mois plus tard) que la directrice n'avait toujours rien reçu ! Pascal n'avait pas fait le suivi".

S'il est vrai que la Communauté française, à la suite de l'adoption du décret du 17 octobre 2013 précité a adopté, le 7 février 2014, la circulaire n° 4726 précitée, celle-ci ne constitue qu'une circulaire informative, dénuée de tout caractère réglementaire, qui "a pour objectif de faire le point sur ce mécanisme d'évaluation en rappelant aux Pouvoirs Organisateurs les règles de procédure applicables en la matière dans le souci de garantir la sécurité juridique des actes qu'ils posent". En toute hypothèse, les passages de la circulaire que le requérant mentionne pour tenter de justifier qu'il n'a pas commis d'erreur administrative concernant une disposition qui n'est entrée en vigueur que le 1^{er} septembre 2013, soit à un moment où la première évaluation du stage de la directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte aurait dû être terminée depuis longtemps, à savoir le 31 décembre 2012, à un moment où la disposition selon laquelle "à défaut d'évaluation réalisée dans ce délai, celle-ci est présumée favorable" n'était pas encore en vigueur.

Il découle de ce qui précède que le requérant, qui a en charge les dossiers du personnel enseignant de la ville de Braine-le-Comte depuis de nombreuses années, doit se voir imputer l'erreur administrative de la non-évaluation de la directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte au terme de la première année de stage.

Quant à l'évaluation avalisée par le collège au lieu du conseil communal, il convient de rappeler que le requérant exerce ses fonctions au sein du service Enseignement depuis plus de vingt ans au moment des faits qui lui sont reprochés et qu'il lui revenait de se tenir au courant de la législation en matière d'enseignement, en particulier en ce qui concerne le personnel. Dès lors que c'est le conseil communal qui est compétent en matière d'évaluation des directeurs stagiaires, il revenait au responsable de la gestion des dossiers du personnel enseignant, à savoir le requérant, de tenir informée la partie adverse sur le déroulement des évaluations pour ne pas laisser celles-ci être réalisées par le seul collège communal, comme cela ressort des pièces produites par le requérant lui-même.

Il convient enfin de constater, quant à l'absence de motivation de l'évaluation de la directrice, que le recours introduit le 9 juillet 2014 par la directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte auprès de la chambre de recours de la Communauté française vise le rapport d'évaluation du 18 juin 2014 proposant la mention "défavorable" et "avalisé par le Collège communal en sa séance du 24 juin 2014, sans motivation, et porté à la connaissance de la [directrice stagiaire] le 2 juillet 2014". Il ne saurait toutefois être reproché au requérant l'existence d'une évaluation non motivée dès lors que, depuis le 18 mars 2014, il est en incapacité de travail. Il en découle que le fait mentionné dans le rapport du

directeur général qui affirme que "le rapport d'évaluation pêche par absence de motivation" ne saurait être imputé au requérant.

Il ressort des considérations qui précèdent qu'il est établi, dans une très large mesure, que le requérant n'a pas effectué ses tâches avec l'attention et la diligence requise dans le traitement du dossier de nomination de la nouvelle directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte. Le moyen n'est dès lors pas fondé.

V. Second moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un second moyen de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et du principe de motivation, de l'inadéquation et de l'insuffisance des motifs, de la violation de l'article L1215-18 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe de bonne administration et de l'excès de pouvoir.

Il soutient qu'il doit manifestement être constaté de la motivation de l'acte attaqué que l'on ne peut identifier avec précision les faits qui lui sont reprochés. Il affirme que, dans sa note de défense et lors de son audition disciplinaire, il n'a eu de cesse de démontrer que "les faits qui lui étaient reprochés n'étaient pas établis ou à tout le moins pas imputables, une large partie de la procédure de nomination de [la directrice-stagiaire] ainsi que plusieurs griefs mis en avant par la chambre de recours concernaient des périodes pendant lesquelles il était déjà en incapacité de travail et ce depuis plusieurs semaines, voire plusieurs mois".

Il fait valoir que la proportionnalité de la sanction n'est en rien motivée et qu'aucun considérant de l'acte attaqué ne permet de déterminer le choix de la sanction qui lui est infligée. Il estime que la motivation de la décision attaquée ne lui permet nullement de comprendre les raisons pour lesquelles ses justifications ou réfutations ont été écartées, ni même si elles ont été examinées et prises en compte dans le cadre de l'exercice par l'autorité disciplinaire de son pouvoir d'appréciation.

Il ajoute que l'acte attaqué repose sur des "motifs erronés et faux" dès lors qu'il n'a jamais été secondé par une employée supplémentaire, à temps plein au service Enseignement lors de son affectation à mi-temps au service de l'État civil et

qu' "il appartient à la partie adverse de s'expliquer quant à cette affirmation et d'en démontrer la réalité".

Il soutient qu'il doit être considéré que les circonstances atténuantes et causes d'excuses avancées dans le cadre de sa défense "font manifestement l'objet d'une erreur manifeste d'appréciation", en particulier les circonstances relatives à son état de santé et au contexte factuel de l'exercice de ses fonctions. Il reproche à la partie adverse de "balayer" le rapport médical déposé dans le cadre de sa défense en considérant que les résultats qu'il contient ne concernent pas la période des faits. Il rappelle que son incapacité de travail remonte au mois de mars 2014 et soutient que le rapport, quoique postérieur, objective son état de santé dont il est évident qu'il s'est détérioré depuis de longs mois avant son arrêt de travail. Il ajoute que "les faits remontent au mois de juin 2013 pour la première demande adressée [...] à l'échevin responsable pour la première évaluation de Madame MICHEL, mais au mois de mars 2014, soit quelques jours avant son incapacité de travail" pour considérer qu'il faut manifestement constater une erreur manifeste d'appréciation dans le chef de l'autorité quant à son état de santé et ses conséquences.

Il affirme encore que ce que l'acte attaqué appelle son "souhait manifesté en 2012", n'était pas une demande de réaffectation mais "une dénonciation à l'autorité d'une situation invivable et intenable sur laquelle celle-ci se borne à considérer qu'elle ne peut justifier les erreurs intervenues".

Il considère, finalement, que les affirmations que l'autorité administrative avance sont fausses quant à l'engagement de personnel supplémentaire et au soutien dont il bénéficiait.

En réplique il reproche à la partie adverse de tenter *a posteriori* de justifier et de motiver la sanction retenue en indiquant "qu'on peut reconnaître à l'intéressé une circonstance atténuante (son déplacement occasionnel au service État civil) mais qu'il a surtout dans son dossier des circonstances aggravantes : la récidive". Il fait encore observer qu'il est surprenant de constater "qu'entre la motivation de la décision querellée qui indique un déplacement à mi-temps au service de l'État civil, celui-ci devient dans les écrits de procédure un déplacement occasionnel".

Il fait valoir, dans son dernier mémoire, qu'il lui est impossible de faire la preuve négative de ce qu'il n'a jamais été secondé par une employée supplémentaire à temps plein au service Enseignement lors de son affectation à mi-temps au service de l'État civil et que la partie adverse reste bien entendu en défaut

de prouver cette affirmation. Il ajoute qu'il est évident que le rapport médical circonstancié dont dispose la commune et dont il y a lieu de produire l'original aux débats, permettrait, de manière circonstanciée, d'établir les désordres médicaux dont il souffrait, ces désordres affectant manifestement, depuis de nombreux mois, sa capacité de travail.

V.2. Appréciation

Le moyen, en tant qu'il invoque la violation de l'article L1215-18 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, est irrecevable à défaut pour le requérant d'indiquer en quoi cette disposition aurait été violée. En toute hypothèse, l'acte attaqué lui a été notifié dans les dix jours de la prise de décision par une lettre recommandée. S'il est vrai que la notification n'indiquait que très succinctement les voies de recours, il n'en reste pas moins que le recours a été introduit dans le délai de soixante jours de sorte que le requérant n'aurait aucun intérêt à invoquer la violation de la disposition précitée puisqu'il a introduit son recours à temps.

L'acte attaqué contient incontestablement une motivation formelle. S'il est vrai que le requérant affirme qu'il repose sur des "motifs erronés et faux", il n'en demeure pas moins qu'il ne produit aucun élément probant tendant à le montrer, se contentant de ne pas adhérer aux affirmations de la partie adverse.

En ce qui concerne le taux de la sanction, l'acte attaqué rappelle expressément que le requérant "a déjà été sanctionné définitivement deux fois pour ne pas avoir traité correctement des dossiers de membres du personnel enseignant", la dernière procédure disciplinaire ayant conduit le collège communal à lui infliger "la peine disciplinaire de la retenue sur salaire à concurrence de 10% pendant 3 mois", soit une sanction majeure. Il n'est, dès lors, pas déraisonnable, après avoir rappelé le passé disciplinaire du requérant, de lui infliger la peine majeure immédiatement supérieure de la suspension pour un mois compte tenu des sanctions déjà encourues pour des manquements similaires.

Quant à une erreur manifeste d'appréciation portant sur l'état de santé du requérant, il convient de constater que la partie adverse n'en nie pas l'existence mais considère, sans que cela soit contesté valablement, que celui-ci ne peut justifier l'importance de fautes commises de longs mois, voire plus d'un an, auparavant. S'il est vrai que le requérant décrit sa situation examinée par le CHU Brugmann, il n'en demeure pas moins qu'il ne donne ni indication ni précision sur la période au cours de laquelle il a été médicalement suivi. Il est pour le moins surprenant, qu'alors que

le requérant prétend, dans son dernier mémoire, ne plus disposer de l'original du rapport médical, son conseil, lors de l'audition, en indiquant qu' "à titre exceptionnel il m'a autorisé à dévoiler un rapport normalement couvert par le secret médical, merci de ne pas le diffuser", en a fait une lecture partielle, reprise au procès-verbal, sans toutefois le déposer. Le requérant ne fournit dès lors aucun élément convaincant tendant à démontrer que ses problèmes psychologiques concernent la période des faits reprochés, et tout particulièrement le traitement du dossier de nomination de la directrice de l'École industrielle et commerciale de Braine-le-Comte.

Finalement, en ce qui concerne le "souhait manifesté en 2012" par le requérant, celui-ci tente de faire dire à son courrier du 30 juillet 2012, qu'il présente dans sa requête comme une demande de démission, ce qu'il ne dit pas : s'il se dit soumis à une charge de travail très importante, le vrai objet du courrier n'est pas de dénoncer cette surcharge mais "si la situation devait rester la même, je vous demande de me transférer dans un autre service". La partie adverse a pu, dès lors, raisonnablement considérer que cette demande, incompatible avec le bon fonctionnement du service Enseignement, ne peut justifier les fautes commises par le requérant dans des tâches qu'il exerce depuis plus de vingt ans.

Il découle de ce qui précède que le second moyen n'est pas fondé.

**PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :**

Article 1^{er}

La requête est rejetée.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont 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.