

Arrêt dépersonnalisé après son prononcé à la suite de la demande expresse de la partie requérante.

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 239.953 du 23 novembre 2017

A. 219.498/VIII-10.145

En cause : **XXXX**
ayant élu domicile chez
M^e Geoffroy GENERET, avocat,
rue Capitaine Crespel 2-4
1000 Bruxelles,

contre :

**l'Intercommunale pour la collecte et
la destruction des immondices (ICDI),**
ayant élu domicile chez
M^e Philippe HERMAN, avocat,
rue T'Serclaes de Tilly 49-51
6061 Montignies-sur-Sambre.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 10 juin 2016, XXXX demande, d'une part, la suspension de l'exécution de "la délibération du 11 mai 2016 du conseil d'administration de la partie adverse qui [lui] inflige la sanction disciplinaire majeure de second ordre de la démission d'office avec effet au 14 mars 2016" et, d'autre part, à l'annulation de cette décision;

II. Procédure

Un arrêt n° XXXX du XXXX 2016 a rejeté la demande de suspension. Il a été notifié aux parties.

Une demande de poursuite de la procédure a été introduite par la partie requérante.

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

M^{me} Florence PIRET, auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 4 octobre 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 novembre 2017.

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

M^e Pierre VANDUEREN, *loco* M^e Geoffroy GENERET, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Lise DE CONINCK, *loco* M^e Philippe HERMAN, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Florence PIRET, 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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° XXXX précité auquel il convient de se référer.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un premier moyen de "la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, des règles et principes du droit et notamment du principe général de droit relatif à la motivation interne, des principes de bonne administration, du principe du raisonnable, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir".

Elle estime que la partie adverse n'a pas pris en considération plusieurs arguments de défense déterminants qu'elle ou ses conseils ont développés lors de ses différentes auditions.

Elle fait valoir, quant au premier grief (fait n° 1), que le délai du 2 décembre "dont la partie adverse fait [...] grand cas" n'était pas de rigueur. Elle souligne que F.L., qui connaissait certaines raisons du retard, notamment la communication tardive - le 8 décembre 2015 - de la deuxième évaluation du rapport de l'ICDI nécessaire à la requérante pour écrire les discours, n'a fait aucune remarque à ce propos dans son courriel du 4 décembre 2015 et ne s'est, à aucun moment, offusquée de ce que le travail n'avait pas été remis le 2 décembre 2015, ce qui, selon la requérante, "confirme que la date d'échéance avait bien été reportée de commun accord". Elle ajoute que, contrairement à ce qu'indique l'acte attaqué, elle ne devait pas produire un "projet abouti" pour le 8 décembre 2015 puisque, dans son courriel du 4 décembre précité, F.L. émet seulement le souhait de passer en revue "l'état d'avancement" du travail à l'occasion de la réunion du 8 décembre 2015. À propos de la qualité du travail litigieux, elle relève qu'aucune critique ne lui a été adressée à sa remise, qu'il ne lui a pas été demandé de retravailler son texte après le 15 décembre et qu'il a fallu au moins deux personnes pour le remanier, ce qui "démontre qu'il n'était pas aussi aisé de le réaliser que la partie adverse le sous-entend et que même en étant remanié, la Présidente a déploré que certaines parties de celui-ci avaient été mal perçues". Elle conteste l'affirmation selon laquelle les discours litigieux manquaient d'intérêt ou étaient trop courts dès lors qu'elle estime avoir respecté les consignes qui lui étaient imposées, à savoir seulement se baser "sur les événements phares de l'entreprise", alors qu'elle n'avait reçu aucune instruction quant à la longueur des discours à rédiger. Elle précise que ces discours ont été modifiés en y ajoutant des éléments d'actualité "sans que cette possibilité [lui] ait été précisée initialement".

À propos du deuxième grief (fait n° 3), elle fait valoir que sa mission était de participer à l'organisation de la visite de la délégation serbe, le 8 décembre 2015, mais pas d'en assurer la coordination globale, celle-ci relevant de la responsabilité du chef de service, F.L. Elle estime que les différents courriels échangés entre les personnes organisant la réception de la délégation serbe démontrent qu'elle n'était nullement à la tête de l'organisation de cet événement. Elle relève que l'acte attaqué ne précise pas en quoi le rapport du 25 novembre 2015 qu'elle a déposé, et qui atteste d'un problème global au niveau de l'accueil, ne peut pas être pris en considération dans l'appréciation des problèmes connus à l'occasion de la réception de la délégation serbe. Elle ajoute qu'il existe un poste "technicien d'intendance" dont la mission consiste précisément à assurer la logistique des salles

et conclut qu' "il est assez interpellant que la partie adverse considère [qu'elle] est responsable de tous les problèmes existants en son sein alors même qu'ils ne relèvent pas de sa compétence ou de sa responsabilité". Elle s'étonne encore que son absence à la réunion avec la délégation serbe lui est reprochée alors que cette réunion s'est faite à l'aide d'un animateur et qu'elle-même était en réunion avec sa chef de service le jour même. Elle fait grief à l'acte attaqué d'affirmer, de manière péremptoire et non corroborée, que le fait n° 3 "a gravement porté atteinte à l'image de l'intercommunale à l'occasion d'un événement international" mais sans apporter le moindre élément de preuve à cet égard.

En ce qui concerne le troisième grief (fait n° 4), elle estime que les instructions qui lui avaient été données par sa supérieure hiérarchique "de faire le suivi" n'exigeaient pas qu'elle se livre à une analyse quelconque du document transmis mais uniquement d' "accuser réception du courriel, remplir la pièce attachée et la transmettre pour signature". Elle soutient qu'il ne lui était nullement demandé d'analyser le document transmis de sorte qu'il ne peut lui être reproché "de ne pas avoir flairé l'arnaque en remplissant le questionnaire alors qu'il s'agit justement de documents frauduleux, relativement bien établis, qui ont précisément pour but de berner leurs destinataires". Elle ajoute qu'elle a formellement démenti, lors de son audition devant le conseil d'administration, avoir remis ce document à une collègue pour le placer dans le signataire et que cette affirmation est corroborée par les deux secrétaires disposant du signataire qui, lors de leur audition, ont signalé n'avoir jamais reçu ce document de sa part. Elle en conclut que l'acte attaqué ne répond pas à ses arguments. Elle ajoute qu'il ne peut lui être reproché d'avoir exécuté les instructions de son chef de service, à savoir ouvrir le document transmis et le compléter.

Elle constate, à propos du quatrième grief (fait n° 7), que la partie adverse ne fait aucune allusion à l'attestation de la Maison de la presse qui démontre qu'elle a participé avec assiduité à la formation qu'elle organisait alors que si les faits qui lui sont reprochés étaient établis (retards systématiques et pauses prolongées lors de cette formation), ladite Maison de la presse en aurait informé la partie adverse et n'aurait en tout cas pas délivré une telle attestation. Elle estime que c'est donc "de manière erronée que la partie adverse motive sa sanction en expliquant [...] «que l'agent a donné une image peu reluisante de l'intercommunale aux formateurs et aux autres participants à la formation»".

Dans son mémoire en réplique, elle relève "[à] titre préliminaire" qu'elle a été auditionnée, le 17 décembre 2015, pendant quatre heures "sur d'autres faits", abandonnés par la suite, mais sur aucun des faits n^{os} 3, 4, 5, 6 et 7, pourtant

antérieurs à l'audition du 17 décembre. Elle ajoute qu'aucun procès-verbal n'a été transmis à la suite de cette audition et que celle-ci n'a abouti à aucune sanction et qu'elle a continué à travailler normalement entre les mois de décembre 2015 et février 2016. Elle soutient que son dossier disciplinaire a été adapté en vue de la convocation de février, la partie adverse étant "visiblement à court d'arguments relatifs aux faits reprochés lors de l'audition de décembre 2015". Elle fait également valoir que "le dossier administratif produit par la partie adverse est dépourvu de nombreux documents importants : réponses aux courriers adressés, remarques aux PV, plainte arista dès 2013, les courriers de l'organisation syndicale etc ..." et que le "Conseil [d'État], dans son arrêt n° 236.476 du 22 novembre 2016 par lequel la demande de suspension est rejetée fait fi de certains éléments factuels mis en exergue, lesquels permettent pourtant d'appréhender différemment les faits [qui lui sont] reprochés".

Elle maintient, quant au premier grief (fait n° 1), que le courriel du 15 décembre 2015 qu'elle a adressé à F.L. et à O.B. démontre que le délai fixé au 2 décembre 2015 n'était pas de rigueur. Elle ajoute que la partie adverse aurait dû tenir compte de sa situation personnelle et médicale "entre 2013 et fin 2015" [lire : "fin 2014"], attestée par son médecin dans un courrier du 18 août 2014. Elle expose avoir "subi une longue absence suite à une maladie", repris le travail le 2 décembre 2014, en sorte qu'elle ne disposait "que d'un délai très court pour faire le bilan d'une année où elle a été en grande partie absente et ce pour début janvier 2015". Elle souligne que l'entretien qu'elle a eu avec "Madame T. le 3 février 2015" portait sur sa reprise de travail et ne visait pas à remettre en cause celui-ci. Elle en déduit que l'argument du "précédent" repris dans l'acte attaqué, qui soutient que son travail aurait déjà été critiqué l'année précédente pour la cérémonie des vœux 2015 "ne résiste guère à l'analyse".

Quant au deuxième grief (fait n° 3), elle reproche au Conseil d'État d'avoir, dans son arrêt n° 236.476 du 22 novembre 2016, lui-même déduit du dossier administratif que la mauvaise fixation du drapeau serbe aurait porté atteinte à l'image de l'institution, alors que les manquements disciplinaires doivent formellement être énoncés dans l'acte attaqué et être imputables à l'agent poursuivi. Elle estime que, d'une manière générale, elle ne peut être considérée comme seule responsable d'incidents survenus lors d'événements auxquels elle ne faisait que participer et que cette circonstance doit rejaillir sur le degré de la sanction qui peut lui être infligée.

Quant au troisième grief (fait n° 4), elle fait valoir que "Madame L. elle-même ne semblait pas avoir suspecté le moindre problème".

Quant au quatrième grief (fait n° 7), elle souligne que l'affirmation selon laquelle elle aurait "donné une image peu reluisante de l'intercommunale aux formateurs et aux autres participants à la formation" est péremptoire et nullement corroborée.

Elle n'ajoute aucun argument dans son dernier mémoire.

IV.2. Appréciation

Dans son arrêt n° 236.476 précité, le Conseil d'État a jugé que le premier moyen de la requête n'était *prima facie* pas sérieux, sur la base des considérations qui suivent :

" Considérant que la requérante n'indique ni le contenu des «principes de bonne administration» ni dans quelle mesure la partie adverse aurait méconnu de tels principes; que le moyen est irrecevable en ce qu'il invoque la violation desdits principes; que la loi du 29 juillet 1991, précitée, exige que soient indiquées dans l'*instrumentum* de l'acte à portée individuelle les considérations de droit et de fait qui ont déterminé son adoption; que si cette obligation n'implique pas la réfutation détaillée de tous les arguments avancés par l'intéressé au cours de la procédure, l'autorité doit toutefois répondre, fût-ce de manière implicite, aux arguments essentiels qui sont invoqués et doit clairement indiquer pourquoi la peine retenue est en adéquation avec les faits reprochés et les circonstances propres à la cause; que le principe général de droit relatif à la motivation interne des actes administratifs impose que tout acte administratif repose sur des motifs exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue par l'acte administratif, et légalement admissibles; que l'erreur manifeste d'appréciation est celle que n'aurait pas commise toute autre autorité placée dans les mêmes circonstances;

Considérant qu'en l'espèce, la partie adverse a retenu quatre des sept griefs fondant la procédure disciplinaire pour adopter l'acte attaqué; que le premier grief (fait n° 1) reproche à la requérante d'avoir remis, pour la préparation de deux discours dont elle avait été chargée, un «travail bâclé présentant des erreurs manifestes d'appréciation et d'une qualité médiocre», dont un texte trop court qui comportait des «informations erronées» et «manquait d'intérêt pour les auditeurs», un autre texte «rédigé pour la mise à l'honneur des médaillés» mais qui «ne constituait pas une mise à l'honneur des agents et faisait référence à des aspects négatifs ou relevant de leur vie privée» et dont «certaines informations étaient fausses», des images choisies pour une présentation *Powerpoint* qui «n'étaient pas en lien avec le discours et ne mettaient pas l'entreprise en valeur», qui, pour certaines, «présentaient des actions menées en 2014 et non en 2015», et qui s'avéraient inappropriées et différentes de celles choisies par un agent, au point que «le travail a dû être entièrement réécrit dans l'urgence afin que la cérémonie des vœux 2016 puisse avoir lieu»; qu'il ressort du dossier administratif que des instructions claires ont été adressées à la requérante, le 29 septembre 2015, selon lesquelles «la présentation *Powerpoint* destinées aux vœux du personnel [doit être] finalisée et validée [...] le 15 décembre 2015» et les discours [...] doivent faire l'objet d'un projet de texte «s'inspirant [du] journal d'entreprise et des événements phare» rédigé pour le 2 décembre 2015; qu'il a été expressément indiqué que la requérante, à qui «[l]a responsabilité finale de ce travail est confiée» doit, à son retour de congé, organiser une réunion de briefing pour «s'accorder sur les attentes» et «recueillir en amont auprès de chefs de

service des anecdotes et un petit mot pour chaque agent» pour la liste des médaillés qui est attachée en pièce jointe; qu'au début de ce courriel, le chef de service de la requérante souligne qu'il convient «d'anticiper la situation vécue l'an dernier [...] de vivre sereinement la période de fin d'année, ce qui n'a pas été le cas l'an dernier»; que le courriel du 4 décembre 2015, à la suite duquel est reproduit le mail précité du 29 septembre 2015, «rappelle l'échéance VŒUX pour les textes des discours et le *Powerpoint* dont la responsabilité est confiée à [la requérante]» et «précise à nouveau les attentes [...] pour éviter les difficultés rencontrées l'an dernier [...]»; que, dans ce courriel, le chef de service indique clairement qu'il «attend un travail finalisé [...]», prie les intervenants de «ne pas venir les mains vides» à la réunion du 7 décembre et ajoute que le directeur général «doit pouvoir disposer du travail finalisé le 15 décembre afin de pouvoir y apporter ses corrections sereinement»; qu'il ressort encore du dossier administratif que :

- la requérante n'a organisé aucune réunion à son retour de congé pour «s'accorder sur les attentes», comme cela le lui avait été expressément demandé; qu'elle n'a par ailleurs, à aucun moment, cherché à obtenir des précisions quant aux attentes de sa supérieure hiérarchique alors qu'elle était clairement chargée d'une mission précise et circonscrite à accomplir, dans un délai déterminé, identique à celle qui lui avait été confiée l'année précédente;
- ce n'est qu'après avoir reçu le courriel de rappel du 4 décembre 2015 que la requérante a cherché à obtenir les documents nécessaires à la rédaction des discours du directeur général et de la présidente; elle n'a, avant cette date, réclamé aucune information permettant la bonne réalisation de son travail selon les instructions reçues, alors que ces documents sont publics et disponibles facilement;
- à la réunion du 8 décembre 2015, la requérante n'a produit qu'une liste corrigée des médaillés mais n'a présenté aucun texte ou *Powerpoint*;
- ce n'est qu'après la réunion du 8 décembre 2015 que la requérante a pris contact avec les différents chefs de service pour obtenir des anecdotes sur les agents médaillés;

qu'en ce qui concerne la qualité du travail remis le 15 décembre 2015, la requérante reconnaît elle-même, lors de son audition du 4 février 2016, qu'il s'agit d'une «'version 1', ce qui veut dire à améliorer» ou d'un «premier jet» qui devait nécessairement être retravaillé; que, dans sa requête, elle ne conteste plus que ses projets de discours contenaient de grossières erreurs, que le texte rédigé pour la mise à l'honneur des médaillés faisait référence à des aspects négatifs, relevait de leur vie privée ou comportait des informations fausses et que les photos de son *Powerpoint* étaient non appropriées ou de mauvaise qualité; que la partie adverse a, dès lors, pu considérer, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, que la requérante ne s'était pas conformée aux instructions contenues dans le courriel du 29 septembre 2015, rappelé dans celui du 4 décembre 2015; qu'il ressort de l'exposé de l'acte attaqué repris ci-dessus que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, celui-ci répond de manière adéquate à son argumentation quant au non-respect du délai imparti pour la réalisation de sa mission, à la qualité des instructions reçues, aux difficultés qu'elle allègue avoir rencontrées -notamment l'absence de communication de certaines informations- ainsi qu'au choix fait par sa supérieure de recommencer, dans l'urgence, elle-même le travail plutôt que de le faire corriger par la requérante;

qu'en ce qui concerne le deuxième grief (fait n° 3), l'acte attaqué déplore qu'alors que la requérante avait pour «mission de coordonner la visite de la délégation serbe du 8 décembre 2015 en étant l'interlocuteur de la chargée de mission qui organisait l'événement pour la Commission européenne», son chef de service a constaté, le jour même, vingt minutes avant l'arrivée prévue de ladite délégation, que «les abords de la salle de réunion étaient encombrés et que la salle n'avait pas été préparée conformément à ce qui avait été convenu», que «la technicienne de

surface était livrée à elle-même, sans instruction particulière de [sa] part», de sorte que «la salle a dû être préparée dans l'urgence»; qu'il reproche encore à la requérante de ne pas avoir assisté à la réunion et de n'avoir réalisé aucun reportage photographique de l'événement; que, comme le relève l'acte attaqué, il résulte du dossier administratif que trois des témoins entendus déclarent, de manière concordante, que la requérante était l'agent chargé de l'organisation de l'accueil de la délégation serbe; que cette affirmation est corroborée par un courriel du 3 décembre 2015, envoyé en début de matinée, par lequel la chef de service lui demande d' «organiser au mieux» la visite et par un autre courriel du même jour par lequel le chef de service lui demande de dresser une «synthèse des besoins» relativement à cette visite, mais également par un courriel de la requérante du même jour ayant pour objet «Délégation serbe à l'ICDI le 8 décembre 2015. Organisation de la matinée pour une quinzaine de participants» et pour contenu le programme de la visite et une synthèse des besoins et ressources nécessaires; que, lors de son audition du 4 février 2016, la requérante a, par ailleurs, déclaré avoir établi une fiche pour l'organisation de cet événement (répartition de tâches et réalisations à effectuer) avant de se rétracter par la suite; qu'en ce qui concerne la préparation de la salle de réunion, le courriel du 3 décembre 2015, précité, charge expressément la requérante de prendre les mesures pour que la salle soit prête, alors que le dossier administratif confirme le constat dressé par l'acte attaqué selon lequel, le jour de la réception, la requérante se trouvait à 8h20 assise dans son bureau tandis que la salle de réunion devant accueillir la délégation serbe à 8h45 n'était pas préparée conformément à ce qui avait été prévu, la technicienne de surface étant livrée à elle-même et laissée sans instruction particulière; qu'alors qu'elle avait affirmé devant le comité de gestion, le 4 février 2016, qu'elle n'avait pas assisté à la réunion parce qu'on ne le lui avait pas demandé et qu'elle avait du travail à son bureau, la requérante a déclaré, pour la première fois lors de sa dernière audition du 27 avril 2016 devant le conseil d'administration, qu'elle ne pouvait pas être présente lors de la réunion, ni prendre de photos, car elle était à ce moment en réunion avec sa supérieure hiérarchique; qu'il ressort cependant du dossier administratif que la réunion avec la délégation serbe s'est tenue le 8 décembre entre 9h00 et 10h30 tandis que la réunion pour la préparation des vœux devait débiter à 10h, ce qui laissait raisonnablement le temps à la requérante, incontestablement en charge de l'événement en cause comme cela ressort de ce qui précède, de s'assurer que tout était en ordre et de prendre l'initiative de quelques photos; qu'il s'ensuit que la partie adverse a pu considérer que le fait n° 3 était partiellement établi dans la mesure où la requérante ne s'est pas assurée que la salle était prête pour l'accueil de la délégation serbe et qu'elle n'a pas assisté à la réunion ni réalisé de reportage photographique alors qu'elle était en charge de l'organisation de cet événement; qu'en indiquant que «c'est vainement qu[e] [la requérante] tente lors de son audition du 27 avril 2016 de faire porter la responsabilité des dysfonctionnements constatés à d'autres agents et services de l'intercommunale», l'acte attaqué répond adéquatement aux contestations de la requérante relatives à son rôle et à ses responsabilités et à l'argument qu'elle entend tirer du rapport du service prévention et communication du 25 novembre 2015 puisqu'il ressort de l'exposé qui précède qu'elle était informée des dispositions à prendre, notamment pour assurer que la salle soit prête; qu'enfin, la partie adverse a raisonnablement pu considérer que «le fait n° 3 a gravement porté atteinte à l'image de l'Intercommunale à l'occasion d'un événement officiel international» dès lors qu'il ressort du dossier administratif que le manque de préparation de cette réunion a eu pour conséquence que le drapeau serbe a été fixé à la dernière minute, qu'il s'est décollé trois fois au point qu'à un moment donné, le Secrétaire d'État serbe s'est levé pour l'arracher et le déposer sur une chaise;

que le troisième grief (fait n° 4) reproche à la requérante, chargée de traiter le courrier électronique durant le congé de son chef de service le 9 décembre 2015, d'avoir imprimé la pièce «Business Register 2015-2016» jointe à un courriel et placé celle-ci dans un signataire transmis au directeur général sans en analyser le

contenu alors qu'il s'agissait d'une arnaque aux annuaires et que ce document signé aurait eu des conséquences financières négatives pour la partie adverse; que, contrairement à ce qu'elle affirme dans sa requête, la requérante a bien déclaré, lors de son audition du 4 février 2016, avoir imprimé le formulaire d'abonnement, l'avoir rempli et donné «à qui de droit», «c'est-à-dire à [s]a collègue qui est chargée de mettre tout document à la signature» du directeur général; que le formulaire rempli par la requérante s'est bien retrouvé dans le signataire du directeur général et qu'il importe peu à cet égard, comme le relève l'acte attaqué, que les secrétaires auditionnées aient démenti avoir placé elles-mêmes ce courrier dans le signataire; que la partie adverse a valablement pu considérer que le fait n° 4 «ainsi limité» était établi et que la demande adressée par le chef de service à la requérante d'assurer, pendant ses congés, le «suivi» pour un courrier n'impliquait pas nécessairement d'imprimer le formulaire contenu dans ce courrier, de le remplir et de le transmettre pour signature au directeur général;

que le quatrième et dernier grief retenu concerne le fait n° 7 et reproche à la requérante d'avoir suivi, avec R.S., une formation de plusieurs jours à la maison de la presse en août 2015 débutant à 9 heures du matin, mais d'être arrivée systématiquement en retard et d'avoir en outre prolongé de manière déraisonnable les pauses prévues; que, comme le relève l'acte attaqué, le dossier administratif atteste qu'il ressort clairement des feuilles de pointage que, pour quatre des cinq jours de formation, la requérante n'a pas pu arriver à 9h00 à la Maison de la presse puisqu'elle a quitté les locaux de la partie adverse respectivement à 9h07, 9h09, 9h00 et 9h10; qu'à l'appui de sa requête, elle ne conteste plus les déclarations de R.S. et la dispute qu'elle a eue avec elle quant au respect de l'horaire contrairement à l'argumentation qu'elle a défendue dans le cadre de la procédure disciplinaire; que, compte tenu de ces éléments, la partie adverse a pu considérer que le fait n° 7 était établi, nonobstant l'attestation de fréquentation produite par la requérante dès lors que celle-ci concerne la fréquentation de la formation, et non la ponctualité pour y assister, et que l'affirmation selon laquelle la Maison de la presse aurait nécessairement informé la partie adverse en cas de retards systématiques ne résiste pas aux pièces du dossier;

Considérant qu'il résulte de l'ensemble des constatations qui précèdent que l'acte attaqué repose sur des éléments exacts, pertinents et légalement admissibles, formellement et adéquatement exposés et que cette motivation n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation; que le premier moyen n'est, *prima facie*, pas sérieux" .

Il n'y a aucune raison de s'écarter des motifs de l'arrêt précité.

Les arguments développés pour la première fois dans le mémoire en réplique, relatifs à d' "autres faits" à propos desquels la requérante a été entendue le 17 décembre 2015, sont sans pertinence, puisqu'ils concernent des actes étrangers aux griefs qui ont fondé la sanction de la démission d'office attaquée dans le cadre du présent recours. Contrairement à ce que relève la requérante, le dossier administratif produit par la partie adverse contient toutes les pièces qui ont présidé à l'adoption de l'acte attaqué.

Quant au premier grief (fait n° 1), la requérante ne peut se fonder sur le courriel du 15 décembre 2015 qu'elle a elle-même adressé à sa chef de service comme preuve du respect des délais et instructions qui lui avaient été donnés pour la

préparation de la cérémonie des vœux de l'année 2016. Il ressort clairement du courriel du 29 septembre 2015 que lui a adressé sa chef de service que le projet de texte de discours devait être transmis pour le 2 décembre 2015 et que la présentation *Powerpoint* devait être "finalisée et validée" par le directeur général pour le 15 décembre 2015. Il ressort tout aussi clairement du courriel du 4 décembre 2015 intitulé "Médailleurs 2016 – vœux O.B. au personnel/Rappel" qu'il a pour objet de "rappelle[r] l'échéance vœux pour les textes de discours et le *Powerpoint* dont la responsabilité est confiée à XXXX", non d'accorder à cette dernière un délai supplémentaire pour accomplir ces tâches. Le courriel du 29 septembre est d'ailleurs retransmis directement à la suite de celui du 4 décembre. Commentant la teneur du courriel que la requérante lui a envoyé le 15 décembre 2015, sa chef de service a déclaré avoir perçu celui-ci "comme ironique et même irrespectueux parce que le mail était très clair : c'était, voilà le travail, cela n'a pas été une mince affaire mais tu l'as dans le délai alors que le délai était plus que dépassé et il n'y avait pas de cohérence entre le *Powerpoint* et le discours [...]". Cette dernière déclaration est conforme aux pièces du dossier administratif, la requérante ayant clairement dépassé les délais lui impartis pour remettre un travail, qui plus est, manifestement inachevé et de piètre qualité, ce qui n'est plus contesté. Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier administratif que la partie adverse a bien pris en considération la longue absence de la requérante pour maladie lorsque celle-ci a repris le travail en décembre 2014. En indiquant que "compte tenu du déroulement de la séance des vœux et remise des médailles de 2015, XXXX devait être particulièrement attentive à l'organisation de l'événement en 2016", l'acte attaqué ne fait que reprendre le contenu des courriels des 29 septembre et 4 décembre 2015 qui attiraient déjà l'attention de la requérante sur l'importance de remettre, dans les délais impartis, un travail finalisé et de qualité. Autrement dit, il n'est pas reproché à la requérante d'avoir mal préparé la cérémonie des vœux 2015, après la reprise de son travail. Il lui est, par contre, fait grief de n'avoir tenu aucun compte des remarques qui lui ont été formulées à la suite de cet événement et des mises en garde qui lui ont été adressées, par après, dans les deux courriels des 29 septembre et 4 décembre 2015.

Quant au deuxième grief (fait n° 3), le Conseil d'État a, dans son arrêt rejetant la demande de suspension, seulement vérifié, au regard des pièces du dossier administratif, l'affirmation - contestée par la requérante - selon laquelle "le fait n° 3 a gravement porté atteinte à l'image de l'Intercommunale à l'occasion d'un événement officiel international", en constatant qu'il ressort effectivement du dossier que "le manque de préparation de cette réunion a eu pour conséquence que le drapeau a été fixé à la dernière minute, qu'il s'est décollé trois fois au point qu'à un moment donné, le Secrétaire d'État serbe s'est levé pour l'arracher et le déposer sur une chaise". Ce faisant, le Conseil d'État n'accable pas la requérante de nouveaux manquements

disciplinaires. Par ailleurs, le Conseil d'État a, dans cet arrêt, valablement constaté, sur la base des pièces du dossier, que la requérante était "incontestablement" chargée de la coordination de la visite de la délégation serbe et de la préparation de la salle de réunion pour cet événement.

Quant au troisième grief (fait n° 4), l'argument selon lequel "madame L. [...] ne semblait pas avoir suspecté le moindre problème" n'est pas pertinent, dès lors qu'il n'apparaît pas des pièces du dossier administratif que celle-ci aurait pris connaissance, pendant ses congés, du contenu du courriel frauduleux avant de le transmettre à la requérante pour lui demander de faire le suivi.

Quant au quatrième grief (fait n° 7), la partie adverse a valablement pu considérer que les arrivées tardives systématiques de la requérante et ses pauses prolongées étaient de nature à donner "une image peu reluisante de l'Intercommunale aux formateurs et autres participants à la formation". Lors de son audition devant le comité de gestion, la collègue de la requérante - R.S. - a déclaré, sans être contestée sur ce point, qu' "à 2, 3 reprises, le groupe [lui] a demandé d'aller [...] rechercher [la requérante]" lors de ces pauses prolongées.

Il ressort de ce qui précède que le premier moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un deuxième moyen de la violation des articles 167 et 168 du statut du personnel de l'ICDI, du principe de proportionnalité, des principes de bonne administration, du principe du raisonnable, de l'erreur manifeste d'appréciation, du détournement de procédure et de l'excès de pouvoir.

Dans une première branche, elle soutient que la partie adverse a mis en œuvre une procédure disciplinaire pour sanctionner des insuffisances qui relèvent en réalité de l'évaluation de ses aptitudes professionnelles et dénonce un détournement de procédure. Elle fait valoir que, depuis son évaluation favorable de 2011, elle n'a plus jamais été évaluée, ce qui démontre qu'elle donnait entière satisfaction. Elle estime qu'il n'est pas admissible, en l'absence de toute évaluation négative, que la partie adverse lui inflige la démission d'office pour "des griefs intégralement relatifs à la manière dont le travail est accompli et en l'absence de toute évaluation négative". Elle invoque dès lors un détournement de procédure en ce sens que la

partie adverse a utilisé une procédure dans un autre but que celui en vue duquel elle a été instituée.

Dans une seconde branche, elle fait valoir que la sanction de la démission d'office est manifestement disproportionnée par rapport aux faits reprochés, alors qu'il était possible de recourir à des mesures intermédiaires, et estime qu'"il ne fait aucun doute qu'aucune autre autorité raisonnable n'aurait, dans les mêmes circonstances, infligé une sanction aussi grave". Elle souligne que les deux sanctions disciplinaires de retenues sur traitement qui lui ont été infligées en 2014 ne peuvent fonder l'acte attaqué dès lors qu'elles étaient totalement étrangères à la bonne exécution de ses missions mais étaient justifiées par le non-respect des procédures concernant les absences de sorte que "force est de constater que depuis son engagement au sein de la partie adverse en 2001, [elle] n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction concernant une mauvaise exécution des tâches confiées par ses supérieurs hiérarchiques". Elle rappelle qu'elle a fait l'objet d'une évaluation positive en 2011 et s'étonne que la partie adverse n'ait pas eu égard à la dizaine d'années au cours desquelles son travail n'a jamais été remis en question. Elle estime que l'affirmation selon laquelle la confiance est définitivement "ruinée" en raison de son comportement est contredite par les quinze années de carrière réalisées au sein des services de la partie adverse, d'autant qu'aucun des quatre griefs finalement mis à sa charge n'est de nature à rendre impossible toute collaboration. Elle s'étonne, enfin, que le choix de la sanction disciplinaire de la démission d'office soit resté le même entre la convocation à la première audition du 4 février 2016 et l'acte attaqué, alors que la partie adverse a écarté trois griefs sur les sept qui lui étaient reprochés et qu'elle ne fonde ce choix que sur trois des quatre griefs retenus.

Quant à la première branche, elle ajoute, dans son mémoire en réplique, que la "procédure d'évaluation se déroule sur plusieurs mois et ne se réalise pas tout de suite après une absence pour maladie".

Quant à la seconde branche, elle conteste l'affirmation selon laquelle les actes pour lesquels elle a été sanctionnée le 30 janvier 2014 et le 13 mars 2014 démontreraient une insubordination persistante dans son chef. Elle soutient à cet égard qu' "il s'agissait d'une période difficile et de souffrance médicale/psychologique pour [elle] qui a pu entraîner certaines erreurs ou retards dans la remise de certains documents".

Elle n'ajoute aucun argument dans son dernier mémoire.

V.2. Appréciation

Dans son arrêt n° 236.476 précité, le Conseil d'État a jugé que le deuxième moyen de la requête n'était *prima facie* sérieux en aucune de ses branches, sur la base des considérations qui suivent :

" Considérant, quant à la première branche, que l'acte attaqué indique explicitement que les faits reprochés à la requérante ne portent pas sur son aptitude à exercer les tâches qui lui sont confiées mais sur une série de comportements qualifiés de fautifs sur le plan disciplinaire; qu'il précise ainsi que «la procédure ne correspond pas à une évaluation déguisée [...] mais vise bien au contraire à sanctionner» ce comportement fautif; que la volonté de punir qui a animé la partie adverse en l'adoptant ne fait dès lors aucun doute; qu'aucune des dispositions visées au moyen ne la contraint, lorsque des faits qu'elle estime clairement fautifs coïncideraient, à l'estime de l'agent, avec des comportements relevant davantage de l'évaluation de ses compétences, à privilégier le lancement d'une procédure d'évaluation à la place d'une procédure disciplinaire; que le choix d'intenter une telle procédure relève de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire qui ne peut être sanctionné qu'en cas d'erreur manifeste d'appréciation; qu'une telle erreur n'est nullement établie en l'espèce dès lors qu'en conformité avec les pièces du dossier administratif, l'acte attaqué fait état, en ce qui concerne le premier grief disciplinaire (fait n° 1) d'un travail «manifestement bâclé» de la requérante qui «a agi avec la plus grande désinvolture, sans respecter les instructions de Madame L. quant aux délais notamment», ce qui «démontre le mépris de l'agent pour les instructions qui lui son[t] données et pour son travail»; que les trois autres griefs relatifs aux faits n°s 3, 4 et 7 dénoncent également un manque de conscience professionnelle et des négligences commises par la requérante dans l'exercice de ses fonctions ainsi que le non-respect d'instructions qui lui ont été données, comme cela ressort de l'examen du premier moyen; que l'acte attaqué considère encore que les faits n°s 3 et 7 ont gravement porté atteinte à l'image de la partie adverse ou ont donné une image peu reluisante de celle-ci, alors qu'il incombe à tout agent de donner de l'administration qu'il sert une image positive; que ces négligences et erreurs ont pu conduire ladite partie adverse à considérer que la requérante faisait preuve, dans l'exercice de ses fonctions, d'une désinvolture non compatible avec la rigueur et la conscience professionnelle que celle-ci requiert et, partant, qualifier les faits, qui constituent des manquements aux devoirs de l'agent, de fautes disciplinaires; que, quant à la seconde branche, pour que le Conseil d'État puisse sanctionner un défaut de proportionnalité en matière disciplinaire, il faut que ce défaut soit manifeste, c'est-à-dire tel qu'aucune autorité raisonnable n'aurait, dans les mêmes circonstances, infligé une sanction aussi grave; qu'en l'espèce, l'acte attaqué qualifie le fait n° 1 de grave, «en ce qu'il a perturbé le fonctionnement du service à la veille des fêtes de fin d'année et mis en péril le bon déroulement d'un événement important pour l'intercommunale et l'ensemble de son personnel»; qu'il ressort du dossier administratif que la requérante avait déjà été avertie par le directeur général et son chef de service l'année précédente à l'occasion de la préparation du même événement; qu'en ce qui concerne les faits n°s 3 et 7, il indique qu'ils ont respectivement porté gravement atteinte à l'image de l'intercommunale à l'occasion d'un événement officiel international et donné une image peu reluisante de celle-ci aux formateurs et autres participants à la formation et que ces faits sont graves, «spécialement dans le chef d'un agent chargé de la communication de l'intercommunale»; qu'il relève ensuite que la requérante «a déjà subi deux sanctions disciplinaires» de retenues sur traitement les 30 janvier et 13 mars 2014 et que «son comportement ruine définitivement la confiance qui doit exister entre l'intercommunale et ses agents» et conclut qu'«il échet de faire le choix d'une sanction qui rompt définitivement le lien entre l'agent et l'intercommunale tout en préservant les droits sociaux acquis par ce dernier dans le secteur public»; que, même si la sanction de la démission d'office s'avère sévère, il n'est pas établi que

toute autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pris cette même sanction; que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, les deux peines disciplinaires qui lui ont été infligées les 30 janvier et 13 mars 2014 sanctionnaient déjà des faits d'insubordination, à savoir ne pas avoir averti de son absence par téléphone et ne pas s'être présentée au contrôle médical, sans justifier de circonstances atténuantes ou donner la moindre explication, et ce en contravention avec les règles applicables en cas d'incapacité de travail; qu'en tout état de cause, l'autorité peut régulièrement tenir compte, pour l'appréciation de la sanction qu'elle entend infliger, de l'existence de sanctions disciplinaires antérieures mêmes si elles ne concernent pas des faits de même portée que ceux qu'elle entend sanctionner; que, contrairement encore à ce que soutient la requérante, la première convocation du 22 janvier 2016, mentionne seulement qu'«une sanction disciplinaire est envisagée», mais ne spécifie rien quant à la gravité de la peine qui pourrait être prononcée; qu'en ce qui concerne la décision du comité de gestion d'infliger, en première instance, la sanction de la démission d'office, elle ne se fonde, comme l'acte attaqué, que sur une partie des sept griefs reprochés à la requérante dans la lettre de convocation du 22 janvier 2016; qu'en tout état de cause, comme le relève l'acte attaqué, «selon le prescrit [de l'article 5.2 de la section 5 du chapitre VIII du statut administratif], sur recours de l'agent, la décision du conseil d'administration se substitue à celle du comité de gestion qui disparaît de l'ordonnancement juridique et [...] le conseil d'administration est en droit de modifier la décision dont recours»; que même si certains griefs n'ont pas été retenus par l'acte attaqué, il ressort du dossier que ceux qui le fondent justifient à suffisance la sanction attaquée, comme cela ressort de sa motivation; que la partie adverse a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, considérer que les quatre griefs reprochés à la requérante, et avérés, comme cela ressort de l'examen du premier moyen, justifiaient la démission d'office, nonobstant ses quinze années de service en son sein; que le deuxième moyen, n'est, *prima facie*, sérieux en aucune de ses branches."

Il n'y a aucune raison de s'écarter des motifs de l'arrêt précité de sorte que le deuxième moyen n'est fondé en aucune de ses branches.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un troisième moyen de la violation des articles 45 à 63 du statut administratif du personnel de l'ICDI, du principe général de l'impartialité, du principe général des droits de la défense et de l'excès de pouvoir. Elle soutient qu'elle n'a pas bénéficié d'une procédure disciplinaire impartiale dès lors que sa chef de service et le directeur général ont tenu le rôle de "juges-instructeurs" à son égard, alors qu'ils étaient directement impliqués dans les événements qui sont à l'origine de la procédure disciplinaire. Elle rappelle que les termes des discours pour les vœux (fait n° 1) jugés maladroits ou déplacés par la présidente ont été avalisés et prononcés par sa chef de service et le directeur général, après réécriture par eux de ses projets. Elle ajoute que sa chef de service a, dans son rapport, déformé les propos d'un témoin qui, lors de son audition, a déclaré qu'elle ne lui avait jamais donné l'ordre contraire dont on l'accusait (fait n° 2 que le conseil d'administration n'a pas retenu). Elle estime, enfin, que "la manière d'accumuler les

griefs sans les dénoncer au plus tôt et sans [lui] permettre de rectifier en temps opportun et sans même signaler certains d'entre eux pour ne les révéler qu'à l'occasion de l'intentement de la procédure disciplinaire est également révélatrice d'un manque total d'impartialité".

Elle précise, dans son mémoire en réplique, que "M^{me} L. a également passé sous silence la circonstance [que lors de] la matinée d'accueil de la délégation serbe, [elle] était en réunion avec elle."

Elle n'ajoute aucun argument dans son dernier mémoire.

VI.2. Appréciation

Dans son arrêt n° 236.476 précité, le Conseil d'État a jugé que le troisième moyen de la requête n'était *prima facie* pas sérieux, sur la base des considérations qui suivent :

" Considérant que le principe d'impartialité s'oppose à ce qu'une personne apparaisse à la fois juge et partie, soit qu'elle ait joué dans la même affaire un rôle d'accusation ou d'instruction soit qu'elle ait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens déterminé; que ce principe est violé lorsqu'une personne intervient avec un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision; qu'un soupçon de partialité, justifié dans le chef de l'agent puni, est de nature à remettre en cause la décision disciplinaire, l'autorité ayant le devoir de veiller à ne pas donner l'impression de partialité; que, toutefois, le principe d'impartialité doit être appliqué en tenant compte des structures de l'administration active; qu'en particulier, la critique d'impartialité ne peut se fonder sur une situation qui découle seulement de l'application normale de la réglementation; que lorsque l'autorité disciplinaire est un organe collégial, la mise en cause de son impartialité ne peut être retenue que si, d'une part, des faits précis peuvent être allégués, légalement constatés, de nature à faire planer le soupçon de partialité dans le chef d'un ou plusieurs membres du collège et, d'autre part, s'il ressort des circonstances que la partialité de ce ou ces membres a pu influencer l'ensemble du collège;

qu'en l'espèce, comme l'expose l'acte attaqué, le chef de service de la requérante ne peut être considéré comme ayant collaboré à la décision attaquée; qu'en tant que chef hiérarchique de celle-ci, il s'est limité à déposer, avant l'entame de la procédure disciplinaire, un rapport qui reproduit les manquements qu'il a pu constater dans le chef de la requérante; que la constitution d'un dossier disciplinaire est inhérente à toute procédure disciplinaire et ne dénote pas, par elle-même et sauf éléments contraires, un manque d'impartialité dans le chef de l'autorité qui sanctionne, la faculté de mener une enquête préalable étant inhérente au principe hiérarchique; que le chef de service a été entendu comme témoin par le comité de gestion, au même titre que d'autres agents de la partie adverse; qu'il y a, par ailleurs, lieu de relever qu'il a épinglé dans ledit rapport des manquements que la partie adverse n'a pas retenus, ce qui laisse à penser que ce rapport n'a constitué qu'un élément du dossier disciplinaire, qui a été soumis à la contradiction et qui fait l'objet d'un réel examen objectif par la partie adverse; que si le directeur général est certes intervenu lors des auditions de la requérante et des témoins et qu'il a procédé à des devoirs d'instruction, il convient de constater que l'objectif de ces mesures, décidées par le comité de gestion, était d'instruire à charge et à décharge, que la requérante ne prétend pas qu'il aurait, à cette

occasion, manifesté un quelconque parti pris qui aurait pu engendrer dans son chef un sentiment de partialité de la part de l'ensemble du comité de gestion, qu'elle n'allègue pas davantage, ni *a fortiori* n'établit, qu'il avait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens qui lui soit défavorable, et, surtout, comme le relève la partie adverse, que le directeur général n'a pas participé et n'était pas présent lors de l'adoption de l'acte attaqué; qu'enfin, contrairement à ce qu'elle affirme, ce n'est pas le directeur général qui a dû réécrire les discours qu'elle avait rédigés pour les vœux 2016 mais son chef de service et une collègue de travail; que le troisième moyen n'est pas sérieux".

Il n'y a aucune raison de s'écarter des motifs de l'arrêt précité de sorte que le troisième moyen n'est pas fondé.

VII. 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 400 euros, sont également mis à charge de la partie requérante.

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

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Jacques VANHAEVERBEEK.