

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 242.014 du 29 juin 2018

A. 222.689/VIII-10.563

En cause : **BARBENÇON** Bruno,
ayant élu domicile chez
M^{es} Jean-Claude DERZELLE et
et Anita FORMICA, avocats,
rue A. Carnière 137
6180 Courcelles,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 18 juillet 2017, Bruno BARBENÇON demande l'annulation de :

- " 1. La décision prise sur recours le 26 mai 2017 par la partie adverse uniquement en ce qu'elle inflige au requérant la peine de rétrogradation disciplinaire définitive à partir du 1^{er} juin 2017 [...], lui envoyée par recommandé et réceptionnée le 30 mai 2017 [...];
2. Pour autant que de besoin, dans la mesure où l'on considérerait que la décision antérieure, prise par la partie adverse le 24 janvier 2017 avant recours devant la chambre de recours, et qui punissait le requérant de la peine de démission par mesure disciplinaire, n'a pas été absorbée par celle du 26 mai 2017, et que l'annulation de la décision du 26 mai 2017 remet dès lors en force la décision antérieure, le requérant sollicite aussi l'annulation de la décision du 24 janvier 2017".

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Alain LEFEBVRE, 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.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 14 mai 2018, l'affaire a été fixée à l'audience du 22 juin 2018.

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

M^e Jean-Claude DERZELLE, avocat, comparaisant pour la partie requérante, et M^e Vincent VUYLSTEKE, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Alain LEFEBVRE, 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 requérant est technicien adjoint jointage statuaire au sein de la partie adverse depuis le 1^{er} mars 1982.

2. Le 27 octobre 2016, pendant les heures de travail et sur les lieux de travail, survient une altercation entre le requérant et son collègue, M. T. C., à propos d'une dette de huit euros dont celui-ci lui serait redevable. Le requérant saisit M. T. C. (par les vêtements, selon le requérant, à la gorge selon la partie adverse) et le pousse contre une camionnette à plusieurs reprises. Le même jour, M. T. C. fait une déclaration d'accident de travail comprenant un certificat médical rempli par son médecin qui mentionne "douleurs région sous-maxillaire gauche avec douleurs à la déglutition - traces de friction au niveau sous-cutané".

3. Il n'est pas contesté par les parties que l'enquête disciplinaire a été menée par T. D. N., supérieur hiérarchique direct du requérant de niveau 1, celle-ci consistant en l'envoi d'un formulaire "Question-réponse" au requérant et aux

témoins. C'est également T. D. N. qui, le 6 décembre 2016, a rédigé le rapport d'enquête transmis à l'autorité de nomination.

4. Le 7 novembre 2016, le requérant fait l'objet d'une mesure d'ordre de suspension dans l'intérêt du service prise par E. S., autorité de nomination. Sur recours du requérant, E. S. maintient cette mesure par une décision du 7 décembre 2016.

5. Le 8 novembre 2016, T. D. N. transmet au requérant une proposition de peine de la démission (formulaire T11bis) et le convie à un "entretien de justification" qui a lieu le 17 novembre 2016. Le requérant dépose une note à laquelle T. D. N. répond le 30 novembre 2016 en maintenant sa proposition de démission.

6. Le 6 décembre 2016, T. D. N. transmet le dossier à l'autorité de nomination.

7. Le 24 janvier 2017, E. S. inflige au requérant la sanction de la démission par mesure disciplinaire.

Il s'agit du second acte attaqué.

8. Le requérant introduit un recours contre cette décision auprès de la chambre de recours. Il est entendu le 7 mars 2017 et dépose des conclusions. Le même jour, la chambre de recours mentionne qu'elle s'est divisée par six voix contre six et n'a pu, à la suite de ce partage des voix, rendre un avis concluant.

9. Le 26 mai 2017, R. T., délégué du conseil d'administration de la partie adverse, inflige au requérant la peine de rétrogradation disciplinaire définitive prévue à l'article 113, 6°, du statut administratif du personnel. Le requérant est donc dégradé au grade d'aide technique rang 4B à dater du 1^{er} juin 2017.

Il s'agit du premier acte attaqué.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

Selon la partie adverse, lorsque la sanction disciplinaire initialement prononcée a été suivie d'une autre décision rendue sur recours interne, cette décision

initiale constitue un acte préparatoire qui ne peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil d'État. Elle conclut dès lors à l'irrecevabilité du recours à l'égard du second acte attaqué.

Le requérant réplique que le second acte attaqué a en principe été absorbé par le premier, mais qu'il en poursuit néanmoins l'annulation si le Conseil d'État devait considérer "que la décision du 24 janvier 2017 a repris vigueur après l'annulation de celle du 26 mai 2017".

IV.2. Appréciation

Il y a lieu de constater que le second acte attaqué est un acte préparatoire auquel le premier acte attaqué s'est, en tant que sanction disciplinaire définitive, intégralement substitué.

Le recours est, partant, irrecevable en ce qui concerne le second acte attaqué.

V. Troisième moyen, première branche

V.1. Thèses des parties

Le troisième moyen est pris de la violation de l'article 111, § 2, du statut administratif du personnel de la partie adverse, du principe *patere legem quam ipse fecisti* et du principe d'impartialité.

À l'appui de la première branche, seule examinée par l'auditeur rapporteur, le requérant expose que l'article 111, § 2, du statut administratif du personnel de la partie adverse dispose que l'enquête disciplinaire doit être menée soit par le service *Security* s'il s'agit de faits qui, pénalement, peuvent être qualifiés de délit ou de crime, soit, dans les autres cas, par le "supérieur immédiat de l'agent" (N+1). Or il relève qu'en l'espèce, l'enquête disciplinaire n'a été menée directement ni par l'un ni par l'autre, mais par son "supérieur immédiat de niveau 1, soit le N+2", T. D. N. Selon le requérant, les faits qui lui sont reprochés répondent, à la lecture qu'en fait la partie adverse, à la définition d'un délit (extorsion de fonds, contrainte physique, voire voie de fait contre un collègue, violence), de sorte que l'instruction disciplinaire aurait dû être confiée au service *Security*, service autonome et spécialisé en la matière, composé de détectives agréés, rompus aux techniques d'enquêtes, "agissant à charge et à décharge, sans parti pris et sans pression possible". Il précise qu'il avait intérêt à ce que l'enquête disciplinaire fût menée par

ce service de qualité qui aurait pu entendre tous les témoins, les confronter, procéder à une reconstitution et recueillir tous les documents nécessaires.

Il ajoute qu'en tout état de cause, si l'enquête disciplinaire ne devait pas être menée par le service *Security*, *quod non*, elle aurait dû l'être, en vertu de l'article 111, § 2, 2°, du statut précité, par son "supérieur hiérarchique immédiat", soit D.G. et non pas T. D. N. qui est son supérieur hiérarchique immédiat de niveau 1. Il estime qu'en menant lui-même l'enquête, celui-ci a "paralysé l'action [de son] supérieur hiérarchique immédiat appelé à jouer un rôle de simple courroie de transmission de certaines Q-R". Il déduit du statut que le supérieur hiérarchique de niveau 1 peut proposer une peine à l'autorité de nomination mais aussi en prononcer directement une qui devient définitive sans possibilité de recours ou considérer qu'il ne faut pas en prononcer, et en conclut qu' "il n'a donc pas qu'un pouvoir de proposition, mais un pouvoir de juge, d'appréciation de la situation au plan de la sanction", et que même lorsqu'il ne fait que proposer une peine, ce rôle "le fait appartenir à la sphère du juge de la peine et non à celle de l'enquête", dès lors que "c'est sa proposition de peine qui est à la base de la réflexion de l'autorité de nomination". Il en veut pour preuve que lorsque le supérieur hiérarchique immédiat de niveau 1 estime qu'aucune peine ne doit être prononcée, et que l'autorité de nomination est défavorable à cette position, elle doit néanmoins encore retourner le dossier au supérieur hiérarchique immédiat de niveau 1 pour qu'il formule une proposition de peine (article 115, § 5, 2°). Il en conclut que "c'est parce qu'il faut considérer le «supérieur hiérarchique immédiat de niveau 1» comme un juge et non un enquêteur, que le statut a clairement distingué les tâches, confiant l'enquête au supérieur hiérarchique immédiat de l'agent et la possibilité de juger le cas à un seuil au-dessus, auprès du «supérieur hiérarchique immédiat de niveau 1»".

Il expose que la *ratio legis* du statut est de supprimer toute confusion entre le rôle d'enquêteur et de juge et que "même si concrètement, le «supérieur hiérarchique immédiat de niveau 1» a opté pour une proposition de peine et n'a pas prononcé de peine lui-même, il fut, à un moment donné, dans la position de pouvoir juger et de prononcer une des peines prévues par l'article 113, 1° et 2°". Il ajoute que lorsqu'il s'agit de comportements réputés contraires aux devoirs statutaires de l'agent, le supérieur immédiat est le mieux placé pour recueillir les éléments à charge et à décharge relatifs à son subordonné, dans la mesure où il connaît bien son milieu de travail, les exigences de son service sur le terrain, *etc.* Il estime qu'en l'espèce, son supérieur hiérarchique immédiat aurait peut-être recueilli des éléments complémentaires ou différents, à charge mais aussi à décharge, ou relativisé les faits, ou, comme il l'a demandé, aurait opéré une confrontation et vérifié les circonstances de la dette, la réconciliation entre les deux hommes, la volonté de M. T. C. de

minimiser les faits, *etc.* Il en conclut que "les éléments recueillis auraient donc pu modifier la vision du dossier et entraîner une peine moins lourde que celle retenue" mais qu'il n'est plus possible de revenir en arrière, et que la procédure est irrémédiablement viciée.

Il reproduit son argumentation dans son mémoire en réplique et son dernier mémoire, et ajoute que l'usage de l'indicatif dans le texte du statut implique que l'intervention du service *Security* est obligatoire lorsque les faits peuvent potentiellement être qualifiés pénalement de délit ou de crime, et qu'il incombait à la partie adverse de le saisir pour diligenter l'enquête. Il rappelle que tant dans son entretien de justification du 17 novembre 2016 que dans ses conclusions devant la chambre de recours, il avait invoqué l'incompétence de T. D. N. pour mener l'enquête et rédiger le rapport d'enquête, et invoque un arrêt n° 232.030 du 12 août 2015 selon lequel un moyen qui met en cause la régularité de la composition du collège que constitue la commission de nomination touche à la compétence de l'auteur de l'avis sur lequel s'est fondé l'acte attaqué, et est dès lors d'ordre public.

La partie adverse répond que le requérant n'a pas intérêt au moyen parce qu'elle n'aperçoit pas en quoi la circonstance que l'enquête est menée par le service *Security* lui serait plus favorable qu'une enquête menée par son supérieur hiérarchique, ni en quoi il lui serait plus favorable qu'il soit considéré que les faits reprochés sont constitutifs d'un délit ou d'un crime. Elle estime, au contraire, que le requérant a intérêt à ce que les faits ne soient pas qualifiés pénalement dès lors qu'une telle qualification pourrait impliquer des poursuites pénales à son encontre. Elle précise que toutes les enquêtes menées au sein de ses services, qu'elles soient confiées au service *Security* ou non, sont réalisées à charge et à décharge, sans parti pris ni pressions et que si l'intervention du service *Security* peut se justifier dans certaines hypothèses (notamment lorsque les faits sont assez complexes), cela ne signifie pas que les autres enquêtes ne seraient pas impartiales. Elle considère dès lors que le requérant ne peut se prévaloir d'un intérêt à faire l'objet d'une enquête menée par le service *Security* d'autant que, comme l'indique l'acte attaqué, la matérialité des faits est confirmée par plusieurs témoins et que d'autres personnes sont intervenues dans la suite de la procédure. Elle considère également que le moyen est irrecevable parce que les arguments que le requérant développe n'ont pas été utilisés lors de la procédure disciplinaire, au cours de laquelle il s'est borné à invoquer que son supérieur hiérarchique direct aurait dû mener l'enquête.

Subsidiairement, quant au fond, elle fait valoir que le requérant ne démontre pas en quoi elle aurait commis une erreur manifeste d'appréciation susceptible de vicier la procédure en considérant, au moment de lancer l'enquête,

que les faits ne semblaient pas pouvoir être qualifiés de délit ou de crime. Elle précise que cette appréciation est réalisée au moment de confier l'enquête, donc lorsque la connaissance des faits est encore incertaine, et qu'il est possible que des faits pouvant être qualifiés de crime ou délit apparaissent à l'occasion de celle-ci ou à l'occasion de la procédure disciplinaire. Selon la partie adverse, l'interprétation que le requérant donne à la notion de "faits pouvant être qualifiés de délit ou de crime", est trop large parce que considérer que tout fait disciplinaire, quel qu'il soit, pourrait théoriquement aboutir à une qualification pénale et ne pourrait, dès lors, entrer dans le champ d'application de l'article 111, § 2, 2°, reviendrait à vider cet article de sa substance. Elle fait valoir que le raisonnement du requérant ne peut pas non plus être suivi lorsqu'il considère que le statut opèrerait une distinction entre deux types de comportements, à savoir "d'une part, celui qui pourrait être qualifié de délit (vols, menaces, bousculades, *etc.*...); d'autre part celui qui est contraire aux exigences reprises entre autres à certains alinéas de l'article 101 (loyauté, obéir aux directives, au règlement, à ses supérieurs), et à l'article 103 (occupation professionnelle exercée en dehors de la partie adverse sans autorisation)". Elle constate que l'article 111, § 2, n'opère en effet pas de distinction entre des faits pénaux et des faits non pénaux et que le 1° vise plusieurs types de faits, pénaux et non pénaux, à savoir :

- ceux qui peuvent être qualifiés de délit ou de crime;
- ceux qui concernent le non-respect des règles en matière de cumul;
- la fraude dans l'utilisation du système informatique;
- d'autres cas pour lesquels la division HRL a donné son accord préalable pour l'enquête.

Elle relève que l'énumération de types de faits différents au 1° de l'article 111, § 2, démontre la volonté de l'autorité de restreindre cette catégorie à certains faits spécifiques, ce qui implique nécessairement une interprétation restrictive de cette catégorie. Enfin, les termes utilisés par l'article 111, § 2, 2°, à savoir "dans tous les autres cas", démontrent selon elle que cette catégorie de faits est une catégorie résiduelle, qui rassemble l'ensemble des faits ne répondant pas à la définition spécifique du 1°, et qui est donc nécessairement d'interprétation large.

Dans son dernier mémoire, elle réitère son argumentation, en précisant qu'elle conteste l'intérêt au moyen "tant en ce qui concerne le fait que *Security* ne soit pas intervenu qu'en ce qui concerne l'intervention de M. [D. N.], le supérieur hiérarchique de niveau 1". Elle répète que le requérant n'a, au cours de la procédure disciplinaire, pas critiqué l'absence d'intervention de *Security*, en invoquant à ce propos deux arrêts du Conseil d'État, et qu'il n'a pas intérêt à ce que son comportement soit qualifié de délit ou de crime. Elle rappelle que les enquêtes sont menées de façon impartiale par tous ses services ainsi que les raisons pour lesquelles

celle menée en l'espèce l'a été par le supérieur hiérarchique de niveau 1, intervention qui n'a selon elle pas causé grief. Au regard de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, elle conteste que l'identité de l'auteur du rapport d'enquête puisse être assimilée à la compétence de l'auteur de l'acte attaqué, rappelle que les droits de la défense ne s'appliquent pas à l'enquête préalable, et fait valoir qu' "une procédure disciplinaire ne peut être viciée par des éléments intervenus au stade de l'enquête préalable". Elle expose encore, au regard d'un arrêt n° 235.181 du 22 juin 2016, qu'à supposer que le grief touche à l'ordre public, le requérant doit faire montre d'un intérêt à l'invoquer. Elle estime encore que ce grief n'a pu exercer une quelconque influence en l'espèce dès lors qu'à le supposer établi, *quod non*, il a été couvert par les étapes ultérieures de la procédure disciplinaire. Elle se réfère à ce propos à un arrêt n° 166.266 du 21 décembre 2006 dont elle déduit qu' "à partir du moment où la partialité prétendue de l'auteur d'une proposition de peine est couverte par l'intervention ultérieure d'autres personnes, l'on n'aperçoit pas en quoi l'identité de l'auteur ayant coordonné l'enquête vicierait nécessairement l'ensemble de la procédure disciplinaire". Elle conteste la jurisprudence citée dans le rapport de l'auditeur rapporteur dès lors qu'elle ne vise pas des cas d'enquête préalable à une procédure disciplinaire et rappelle que celui-ci conclut que le premier moyen, pris de l'incompétence de l'auteur de l'acte attaqué, n'est pas fondé. Elle réitère pour le surplus que le moyen ne peut, sur le fond, être retenu.

V.2. Appréciation quant à la première branche du troisième moyen

L'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, dispose comme suit :

" Les irrégularités visées à l'alinéa 1^{er}, ne donnent lieu à une annulation que si elles ont été susceptibles d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise, ont privé les intéressés d'une garantie ou ont pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte".

En vertu de cette disposition, une partie requérante présente un intérêt procédural à invoquer un moyen lorsque celui-ci dénonce une irrégularité qui, soit a été susceptible d'influencer le sens de l'acte attaqué, soit l'a privée d'une garantie, soit a eu pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte.

Lorsque la réglementation ou le statut prescrivent, en identifiant son auteur, la rédaction d'un rapport d'enquête qui a pour effet de lancer la procédure disciplinaire, cette rédaction constitue une formalité obligatoire qui sert l'intérêt de l'agent, de sorte que l'absence d'un tel rapport signé par la personne ainsi désignée implique qu'une formalité obligatoire n'a pas été respectée, viciant l'ensemble de la procédure. En effet, à défaut d'un tel rapport, l'autorité disciplinaire n'est pas en

mesure d'adopter régulièrement la sanction disciplinaire finale dès lors que c'est ce rapport d'enquête qui la saisit des poursuites et lui fournit des informations objectives et complètes sur les faits reprochés et sur leur qualification disciplinaire. Un tel vice est dès lors susceptible d'avoir exercé une influence sur le sens de l'acte attaqué au sens de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, susvisé. En l'espèce, le requérant allègue que l'enquête et le rapport d'enquête sur lesquels se fonde l'acte attaqué auraient été réalisés par une autorité incompétente au regard des statuts de la partie adverse. Un tel grief concerne l'une des hypothèses visées par la disposition précitée de sorte que le requérant est recevable à l'invoquer, l'examen de ce grief étant toutefois lié au fond.

Le statut des agents de la partie adverse, prévoit notamment ce qui suit, sous le titre "Du régime disciplinaire" :

" Art. 111 - § 1^{er}. Tout fait pouvant entraîner une peine disciplinaire doit faire l'objet d'une enquête urgente et approfondie afin d'établir la matérialité des faits et la nature des fautes dans le chef du membre du personnel à l'égard de ces faits. L'enquête est menée aussi bien à la charge qu'à la décharge du membre du personnel.

Les explications qui, dans le cadre de cette enquête, sont demandées au stagiaire ou au membre statutaire du personnel, doivent être consignées par écrit. Ce document contient les questions posées et les réponses données. Le membre du personnel interrogé doit avoir la possibilité de noter ses remarques sur le document. Le document lui est soumis pour signature et il en reçoit une copie.

Lorsqu'il est interrogé oralement, le stagiaire ou le membre statutaire du personnel peut être accompagné d'un représentant d'une organisation syndicale agréée ou représentative ou une personne au choix. Ces derniers ne participent pas activement aux discussions. L'absence d'un représentant d'une organisation syndicale agréée ou représentative ou d'une personne au choix, n'empêche pas d'interroger le stagiaire ou le membre statutaire du personnel.

§ 2. L'enquête est menée par:

- 1°) le service *Security*, s'il s'agit de faits qui, pénalement, peuvent être qualifiés de délit ou de crime, ou s'il s'agit de faits qui concernent le non-respect des règles en matière de cumul ou la fraude dans l'utilisation du système informatique ou si, dans d'autres cas, la division HRL a donné son accord préalable pour l'enquête de certains faits; le service *Security* mène l'enquête en respectant les dispositions de la loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé. Les conditions et les modalités selon lesquelles le service *Security* mène l'enquête et les moyens dont dispose le service *Security* pour mener l'enquête sont prévus par le Règlement sur le rôle de *Security* dans des enquêtes relatifs à des faits commis par des membres du personnel;
- 2°) le supérieur hiérarchique immédiat, dans tous les autres cas.

§ 3. L'enquête débute au moment où l'autorité compétente pour réaliser l'enquête prend connaissance des faits. La durée de l'enquête ne peut être supérieure à six mois. Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, ce délai peut être prolongé jusqu'à un an, lorsque la complexité de l'enquête l'exige. L'attribution de ce délai est décidée par le *General Manager* de *Group Hunnan Resources* ou son

délégué au sein de *Group Human Resources*, sur proposition motivée de l'autorité compétente pour réaliser l'enquête.

§ 4. L'enquête fait l'objet d'un rapport d'enquête. Ce rapport est transmis au supérieur hiérarchique immédiat du niveau 1 ou, à défaut et selon le cas, à l'autorité visée à l'article 93, § 2, alinéa 2 et à l'autorité de nomination. Une copie est transmise au Directeur des Ressources Humaines de la division. Le rapport d'enquête mentionne la date du début de l'enquête ainsi que la date d'envoi aux autorités visées au présent paragraphe. Celles-ci sont censées avoir pris connaissance du rapport au plus tard le troisième jour ouvrable à compter de la date d'envoi.

§ 5. Lorsque l'autorité de nomination estime que les faits peuvent être qualifiés de faute constituant un motif grave, elle signifie son projet d'infliger une des peines visées à l'article 113, 7° et 8° à l'intéressé, dans les trois jours ouvrables à compter de la réception du rapport d'enquête, et informe le supérieur hiérarchique du niveau 1 ou, à défaut et selon le cas, l'autorité visée à l'article 93, § 2, alinéa 2, et le Directeur des Ressources Humaines de la division, de cette notification.

Si l'autorité de nomination n'exerce pas la compétence visée à l'alinéa précédent, le supérieur hiérarchique du niveau 1 ou, à défaut et selon le cas, l'autorité visée à l'article 93, § 2, alinéa 2, établit un projet de proposition de peine dans le mois qui suit la réception du rapport d'enquête, à moins :

1°) qu'il (elle) inflige une des peines visées à l'article 113, 1° et 2°.

2°) qu'il (elle) estime qu'aucune peine ne doit être proposée. Dans ce cas, dans les dix jours à compter de la réception du rapport d'enquête, il (elle) adresse, par l'intermédiaire du Directeur des Ressources Humaines de la division, une proposition écrite à l'autorité de nomination qui prend une décision concernant la proposition. En cas de décision défavorable, le supérieur hiérarchique du niveau 1 ou, à défaut et selon le cas, l'autorité visée à l'article 93, § 2, alinéa 2, établit encore un projet de proposition de peine.

Le projet de proposition de peine est signifié à l'intéressé dans les deux jours ouvrables. Dès ce moment, l'intéressé a le droit de consulter le dossier disciplinaire".

Il résulte de cette disposition que l'enquête préalable à d'éventuelles poursuites disciplinaires vise à établir la matérialité des faits et la nature des fautes, et débute dès que "l'autorité compétente pour réaliser l'enquête" en prend connaissance. Cette autorité est clairement identifiée par le statut qui prescrit expressément que l'enquête est menée, soit par le service *Security* "s'il s'agit de faits qui, pénalement, peuvent être qualifiés de délit ou de crime", soit, "dans tous les autres cas", par "le supérieur hiérarchique immédiat". Cette enquête fait ensuite l'objet d'un rapport d'enquête qui "est transmis au supérieur hiérarchique immédiat du niveau 1". Il s'ensuit qu'au regard des statuts de la partie adverse, sont seuls compétents pour intervenir dans le cadre de l'enquête préalable à la procédure disciplinaire, le service *Security* ou le supérieur hiérarchique immédiat de l'agent, aucun rôle spécifique ou quelconque n'étant attribué à ce stade au "supérieur hiérarchique immédiat du niveau 1", qui est uniquement compétent pour recevoir le rapport d'enquête établi par l'une de ces deux autorités.

Dès lors qu'il n'est pas contesté qu'en l'espèce, aucune de ces deux autorités n'est intervenue dans le cadre de l'enquête préalable, laquelle a été diligentée par le seul supérieur hiérarchique immédiat du niveau 1 qui a en outre rédigé le rapport d'enquête qu'il a communiqué à l'autorité disciplinaire, il convient de constater que l'acte attaqué a été adopté au terme d'une procédure viciée *ab initio*, l'autorité disciplinaire n'ayant pas été saisie sur la base d'un rapport d'enquête établi par la personne ou le service compétent.

Le troisième moyen est recevable et fondé en sa première branche.

VI. Autres moyens

L'annulation pouvant être prononcée sur la base de la première branche du troisième moyen, il n'y a pas lieu d'examiner sa seconde branche ni les autres moyens.

VII. Indemnité de procédure

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

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

Le recours est irrecevable en ce qu'il est dirigé contre la décision d'Etienne STAQUET du 24 janvier 2017 infligeant à Bruno BARBENÇON la démission par mesure disciplinaire.

Article 2.

La décision de Renaud TILMANS, délégué du conseil d'administration de la société anonyme Proximus, du 26 mai 2017 infligeant la rétrogradation disciplinaire à Bruno BARBENÇON à dater du 1^{er} juin 2017, est annulée.

Article 3.

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

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

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

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE.

Jacques VANHAEVERBEEK.