CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^{e} CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R Ê T

n^{o} 242.130 du 19 juillet 2018

A. 225.023/VIII-10.792

En cause : **BRAHY** Georges,
ayant élu domicile chez
M^{e} Julien BONAVENTURE, avocat,
rue Hullos 103-105
4000 Liège,

contre :

l'État belge, représenté par le
ministre de la Justice,
ayant élu domicile chez
M^{e} Bernard RENSON, avocat,
rue Père Eudore Devroye 47
1040 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 20 avril 2018, Georges BRAHY demande, d'une part, la suspension de l'exécution de "la décision du 19 février 2018 de Monsieur le Président du Comité de Direction du Service Public Fédéral Justice, […], lui infligeant la sanction de la démission d'office" et d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par la même requête, Georges BRAHY demande le bénéfice de la procédure gratuite. Une ordonnance du 17 mai 2018 le lui a accordé.

La partie adverse a déposé une note d'observations et le dossier administratif.

M. Erik BOSQUET, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État.

Le rapport a été notifié aux parties.

Par une ordonnance du 29 juin 2018, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 juillet 2018.

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

M^e^ Benjamin LEGROS, *loco* M^e^ Julien BONAVENTURE, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Bernard RENSON, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Erik BOSQUET, 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 agent de surveillance pénitentiaire depuis 1995, et nommé à titre définitif depuis 1997. Il est affecté depuis 2002 à l'établissement de défense sociale de Paifve.

2. Dans le courant de l'année 2016, une première procédure disciplinaire est entamée à son encontre pour divers faits ayant trait au non respect de la procédure d'avertissement préalable de l'employeur en cas d'absence pour raisons médicales (trois manquements datant respectivement du 26 décembre 2015, du 6 janvier et du 12 janvier 2016) .

Dans le cadre de cette première procédure, diligentée selon les anciennes dispositions du statut disciplinaire en vigueur jusqu'au 30 septembre 2016, le requérant est auditionné par sa supérieure hiérarchique le 14 août 2016. Au cours de cette audition, il ne conteste pas les faits, mais expose qu'ils sont liés à des problèmes personnels (notamment sa séparation d'avec son épouse en 2012, le fait d'avoir été mis à la porte par son bailleur, d'avoir logé à divers endroits chez des amis voire dans sa voiture, qu'il fait l'objet d'une saisie sur salaire, et qu'il est alors

toujours à la recherche d'un domicile). Il termine son audition en s'engageant par écrit à être présent au travail et en demandant une chance pour prouver sa bonne foi.

À la suite de cette audition, une proposition provisoire de peine de déplacement disciplinaire est émise par la supérieure hiérarchique le 17 novembre 2016, et notifiée au requérant le 18 novembre 2016. Cette proposition est motivée notamment comme suit :

" […]

> Ne désirant cependant pas (encore) avoir recours et donc proposer l'application de la sanction disciplinaire ultime, nous nous orientons donc vers la proposition de déplacement disciplinaire. Toutes les sanctions financières n'auraient aucune raison d'être puisque l'intéressé (il le déclare lors de l'audition) est insolvable. Un changement d'environnement, un établissement plus cadrant (de par le type de population y accueillie et le régime lui appliqué) pourrait apporter à Mr. BRAHY un nouveau dynamisme et donc une volonté de reprendre sa vie professionnelle en main".

Le 8 février 2017, le comité de direction auditionne le requérant et la supérieure hiérarchique. Suite à cette audition, le comité de direction émet à l'unanimité, le 10 mars 2017, une proposition définitive de déplacement disciplinaire vers la prison de Forest. Parmi les motifs de cette proposition, il est notamment indiqué que "le Comité de Direction attend de Monsieur BRAHY qu'il soit suivi médicalement par rapport à ses troubles de confusion spatio-temporelle", que "Monsieur BRAHY reconnaît ses torts et accepte les remarques", qu'il "s'agit d'une première procédure disciplinaire à l'encontre de l'intéressé", et qu'il lui est laissé "une dernière chance […] d'adopter désormais une attitude respectueuse envers ses obligations administratives".

Le 26 juin 2017, le président du comité de direction inflige au requérant la sanction de déplacement disciplinaire vers la prison de Forest. Parmi les motifs de cette décision, il est à nouveau notamment indiqué qu'il est "recommandé à Monsieur BRAHY de se faire suivre médicalement par rapport à ses troubles de confusion spatio-temporelle", qu'il "s'agit d'une première procédure disciplinaire à l'encontre de l'intéressé", et qu'il est "laissé ainsi une dernière chance à Monsieur BRAHY d'adopter désormais une attitude respectueuse envers ses obligations administratives".

3. Dans l'intervalle, une première série de dix nouveaux manquements de même nature sont reprochés au requérant. Ces manquements datent respectivement des 1er, 2, 3, 11, 17 et 19 août 2016, et des 16, 17, 18 et 19 septembre 2016. Pour les deux premiers jours, il lui est reproché de ne pas avoir averti son employeur de ses absences, et pour les autres, d'avoir averti avec retard, c'est-à-dire

moins d'une heure avant le début du service et parfois même après le début du service.

En raison de ces nouveaux reproches, une deuxième procédure disciplinaire est intentée à l'encontre du requérant le 31 janvier 2017.

Dans le cadre de cette deuxième procédure, diligentée selon les nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1er octobre 2016, le requérant est auditionné par sa supérieure hiérarchique le 22 février 2017. Au cours de cette audition il explique ses manquements par son état dépressif, sa situation familiale et l'absence d'aide venant de l'extérieur, mais précise qu'il va à présent mieux, a retrouvé une compagne, et qu'il est sûr de vite remonter la pente si on lui laisse encore une chance.

Par un courrier daté du 13 mars 2017, la supérieure hiérarchique transmet le deuxième dossier disciplinaire accompagné de son rapport au président du comité de direction. Dans le rapport, il est indiqué au titre des circonstances aggravantes que l'intéressé est "en récidive" et qu'il nuit au bon fonctionnement du service étant donné qu'il empêche la gestion efficace de la feuille de service et que de surcroît, il ne peut être remplacé "au pied levé", ce qui place ses collègues - en nombre insuffisant - en insécurité. Sur ce courrier est apposé un cachet de réception daté du 23 mars 2017.

4. Dans l'intervalle, une deuxième série de trois nouveaux manquements de même nature sont reprochés au requérant. Ces manquements datent du 4 février 2017 pour le premier, et du 5 février 2017 pour les deux suivants. Pour le premier, il est reproché au requérant d'avoir fait téléphoner un de ses amis pour prévenir l'employeur de la prolongation de son absence, pour le deuxième, d'avoir fait téléphoner son neveu pour prévenir l'employeur de son absence (de surcroît moins d'une heure avant le début du service), et pour le troisième, de ne pas avoir averti l'établissement de la prolongation - de deux jours supplémentaires - de son absence.

En raison de ces nouveaux reproches une troisième procédure disciplinaire est intentée à son encontre le 22 février 2017.

Dans le cadre de cette troisième procédure, le requérant est auditionné par sa supérieure hiérarchique le 16 mars 2017. Au cours de cette audition il explique ses manquements par une dispute avec sa nouvelle compagne le premier jour, et par le fait de ne pas avoir eu de crédit suffisant sur sa carte GSM prépayée pour téléphoner à la prison ce qui explique qu'il en ait chargé des tiers pas SMS.

Par un courrier daté du 7 avril 2017, la supérieure hiérarchique transmet le troisième dossier disciplinaire accompagné de son rapport au président du comité de direction.

Dans le rapport, il est indiqué au titre des circonstances aggravantes qu'une "procédure disciplinaire pour faits similaires a abouti le 10/03/2017 à une proposition définitive de peine disciplinaire de déplacement disciplinaire", qu'une "deuxième procédure disciplinaire pour faits similaires est en attente de passage devant le Comité de Direction", et que "celle-ci constitue donc une troisième procédure pour faits similaires". Sur ce courrier est apposé un cachet de réception daté du 12 avril 2017.

5. Par un courrier daté du 27 avril 2017, réceptionné le lendemain, la secrétaire du comité de direction informe le requérant de ce que "le Comité de direction a été saisi le 26 avril 2017 de deux dossiers disciplinaires" et qu'il est convoqué à une audition disciplinaire le 22 mai 2017.

6. Le 30 mai 2017, à la suite d'un report demandé par le requérant, celui-ci et sa supérieure hiérarchique sont auditionnés par le comité de direction. À la suite de cette audition, le comité de direction émet à l'unanimité, le 3 juillet 2017, une proposition de démission d'office sur les deuxième et troisième dossiers disciplinaires. Parmi les motifs de cette proposition, il est notamment indiqué que "le comité de direction avait laissé une dernière chance à Monsieur BRAHY d'adopter une attitude respectueuse envers ses obligations administratives par décision du 10 mars 2017", que "l'intéressé ne témoigne d'aucune amélioration dans son comportement", que "même si Monsieur BRAHY dit avoir pris rendez-vous chez un psychiatre, il n'a pas encore été suivi médicalement depuis la décision du 10 mars 2017 et aucune pièce attestant de ce suivi n'a été fournie", et que "dès lors, toute confiance est rompue, tant avec la direction qu'avec les collègues de Monsieur BRAHY".

7. Par un courrier recommandé avec accusé de réception daté du 6 juillet 2017, réceptionné le 24 juillet 2017, la proposition du comité de direction du 3 juillet 2017 est notifiée au requérant.

8. Par un courrier du 31 juillet 2017, le requérant introduit un recours devant la chambre de recours contre la proposition du comité de direction du 3 juillet 2017.

9. Par un courrier du 14 décembre 2017, l'un des conseils du requérant adresse au président de la chambre de recours une demande de report de l'audition prévue le 18 décembre 2017 justifiée par un état de *burn-out* jusqu'au 10 janvier 2018, "date à laquelle il a rendez-vous chez le spécialiste le suivant". À cette lettre est joint un certificat médical rédigé le 12 décembre 2017 par le docteur T., neuropsychiatre de l'intéressé. Dans le dossier de pièces du requérant figure un autre certificat médical, rédigé le même jour par le même médecin, qui indique notamment ce qui suit :

" Antécédents :

Cholécystectomie.

Anamnèse :

En 2016, chassé de son logis par son propriétaire, plusieurs mois, logement chez des amis ou en voiture. Il avait loué un appartement suite à son divorce mais qui était insalubre. En 2017, le patient travaille comme gardien de prison à Paifve.

Plusieurs opérations ces derniers temps, (cholécystectomie). Par mesure disciplinaire, il a été muté à Bruxelles.

Sa mère a été étranglée par son père. Divorcé. 2 Filles.
Insomnies, baisse de l'humeur, anxiété, angoisses fréquentes, anthédonie. Difficultés relationnelles avec ses collègues.

Traitement :

[…]

Conclusions :

Burn-out. Dysthymie".

10. L'audition devant la chambre de recours est reportée au 30 janvier 2018.

11. Le 5 février 2018, la chambre de recours émet un avis, par dix voix contre une, défavorable à l'infliction d'une sanction de démission d'office, et à l'unanimité, en faveur d'une sanction de déplacement disciplinaire.

Parmi les motifs de l'avis, il est notamment indiqué ce qui suit :

" […]

Considérant que l'attitude du requérant est, certes, de nature non seulement à rendre difficile l'organisation du service mais également à porter préjudice à ses collègues, voire à l'ensemble de la population de l'établissement;

Considérant également que le requérant semble n'avoir pas compris en son temps les différents signaux qui lui ont été donnés par l'Administration (avertissements, demandes d'explications, mise en œuvre d'une procédure disciplinaire avec ses auditions);

Considérant toutefois que tant ses auditions dans le cadre de l'instruction disciplinaire, montrent que le requérant est un homme particulièrement fragilisé par les expériences qu'il a dû traverser et que l'aide d'un psychiatre - qu'il a acceptée - permettent de forger l'espoir non seulement d'une prise de responsabilité, mais aussi d'une prise de conscience de la nécessité de respecter toutes les consignes en matière de retard ou d'absence - à supposer qu'elles viendraient encore à devoir s'appliquer;

Qu'à cet égard, la concentration des griefs dans le temps démontre à suffisance le mal-être du requérant".

12. Par une décision du 19 février 2018, le président du comité de direction inflige au requérant la sanction disciplinaire de démission d'office.

Cette décision, qui constitue l'acte attaqué, est rédigée comme suit :

" […];

Considérant qu'il ressort des dossiers que Monsieur Georges BRAHY a été absent sans avertissement préalable en date des 01/08 et 02/08/2016; qu'il s'est excusé tardivement pour des absences les 03/08; 11/08; 18/08; 19/08; 16/09; 17/09; 18/09; 19/09/2016; d'avoir fait téléphon[er] une tierce personne le 05/02/2017 pour communiquer son absence et avertir de son retour le 05/02/2017; d'avoir prévenu tardivement son absence du 05/02/2017 et ne pas avoir signalé la durée de son absence;

Considérant le Statut des agents de l'État et plus particulièrement l'article 7 § 1 qui précise que : «L'agent de l'État remplit ses fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques. À cet effet, il doit respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives qui lui sont données dans le cadre de ces lois et règlements (…)»;

Considérant que Monsieur BRAHY a transgressé l'article 11 de l'arrêté ministériel du 12 juillet 1971 portant instructions générales pour les Établissements pénitentiaires selon lequel : «Tout Membre du personnel qui se trouve empêché de se rendre à son poste en temps utile par suite de maladie, d'indisposition ou pour quel qu'autre motif que ce soit, doit en aviser le directeur avant l'heure fixée pour le commencement de son service. Le cas échéant, il se conforme en outre aux instructions relatives aux absences pour cause de maladie ou d'accident»;

Considérant l'article 3 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État qui mentionne : «L'agent ne peut s'absenter de son service s'il n'a obtenu au préalable un congé ou une dispense de service»;

Considérant que le comportement de l'intéressé va à l'encontre de l'article 61 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État selon lequel : «Pour une absence pour maladie ou accident d'une durée supérieure à un jour, l'agent doit introduire le plus rapidement possible un certificat médical auprès de l'Administration de l'expertise médicale. Le certificat médical mentionne la maladie, la durée probable de celle-ci, la résidence de l'agent et si l'agent peut se déplacer ou non en vue d'un contrôle»;

Considérant les multiples efforts de la Direction et des services P&O relatifs aux demandes de justificatifs et aux rappels de la réglementation;

Considérant que les faits reprochés causent de la surcharge administrative au personnel en ne donnant aucune réponse aux multiples lettres envoyées ainsi qu'une implication de ses collègues qui doivent pallier au [sic] remplacement de l'intéressé en sacrifiant des jours de congé puisque le service nécessite un suivi continu;

Considérant que le comportement de l'intéressé perturbe dès lors le bon fonctionnement du service et met à mal la sécurité de l'établissement;

Considérant la négligence manifeste des obligations administratives en cas d'absence pour raisons médicales;

Considérant que, même si Monsieur BRAHY dit avoir pris rendez-vous chez un psychiatre, il n'a pas encore été suivi médicalement depuis la décision du 10 mars 2017 et aucune pièce attestant de ce suivi n'a été fournie;

Considérant qu'il n'est pas contestable que Monsieur BRAHY connaisse des périodes difficiles au niveau de sa vie privée; que toutefois il n'est pas admissible que la vie privée de celui-ci impacte l'organisation de son établissement ainsi que la sécurité;

Considérant que le Comité de Direction avait laissé une dernière chance à Monsieur BRAHY de respecter les consignes en matière de retard ou d'absence par décision du 10 mars 2017; que la procédure actuelle réunit deux dossiers disciplinaires portant sur des faits nouveaux et de même nature;

Considérant que Monsieur BRAHY fait, suite à cette décision, l'objet d'une peine disciplinaire de déplacement disciplinaire;

Considérant que l'intéressé ne témoigne cependant d'aucune amélioration dans son comportement;

Considérant qu'une nouvelle peine disciplinaire de déplacement disciplinaire apparaît dans un tel contexte inenvisageable;

Considérant que la sanction immédiatement supérieure est la peine disciplinaire de démission d'office;

Considérant que, dès lors, toute confiance est rompue, tant avec la direction qu'avec les collègues de Monsieur BRAHY;

[…]".

Par une seconde requête enrôlée sous le n° 225.027/VIII-10.793 le requérant demande la suspension de l'exécution ainsi que l'annulation de la même décision.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse de la partie adverse

La partie adverse relève, dans sa note d'observation, que bien que la présente requête ait été enrôlée antérieurement à la requête enrôlée sous le n° 225.027/VIII-10.793, elle lui a été notifiée postérieurement à cette dernière.

Elle soutient qu'une "partie requérante ne peut évidemment pas introduire le même jour deux requêtes en annulation et en suspension contre un même acte" et que "l'une des deux requêtes est à l'évidence irrecevable".

Elle estime que dès lors qu'il a été notifié postérieurement, le présent recours pourrait être déclaré irrecevable.

Elle précise à l'audience que seule doit être prise en considération la requête enrôlée sous le n° 225.027/VIII-10.793 et qu'en introduisant celle-ci, le requérant est censé s'être désisté du présent recours.

IV.2. Appréciation

Aucune disposition des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État ou de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État n'interdit d'introduire plusieurs requêtes successives contre un même acte.

Par ailleurs aucun effet n'est accordé par ces dispositions à l'ordre dans lequel le greffe du Conseil d'État notifie les requêtes à la partie adverse.

La présente requête, introduite dans le délai de recours, est dès lors recevable.

V. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1er, des lois précitées sur le Conseil d'État, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèses des parties

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de la contrariété des motifs, de la violation de la foi due aux actes et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Il critique la motivation de l'acte attaqué en ce qu'elle indique qu'une "dernière chance" lui avait été laissée par le comité de direction "par décision du 10 mars 2017", qu'à la suite de cette décision une peine de déplacement disciplinaire lui avait été infligée, que "la procédure actuelle réunit deux dossiers disciplinaires portant sur des faits nouveaux et de même nature", et que "l'intéressé ne témoigne aucune amélioration dans son comportement".

Il soutient en substance que les faits qui lui ont été reprochés dans le cadre des deux nouvelles procédures disciplinaires ayant abouti à l'acte attaqué sont tous antérieurs à la "décision" du 10 mars 2017 et étaient à cette date bien connus de la partie adverse, en sorte qu'il ne saurait être question de "faits nouveaux", et que la prise en compte de ces faits pour justifier l'absence d'amélioration revient à le priver de cette "dernière chance" et constitue dans le chef de la partie adverse un revirement d'attitude. Il précise que trois jours seulement après le déplacement disciplinaire dont il a fait l'objet le 10 mars 2017, la partie adverse a transmis deux nouveaux dossiers disciplinaires relatifs à des faits antérieurs, et qu'en estimant dans un premier temps qu'une "dernière chance" lui a été laissée, puis dans un deuxième temps "qu'il n'a fait preuve d'aucune amélioration dans son comportement", l'acte attaqué contient une contradiction.

La partie adverse répond, dans sa note d'observation, que "la chance donnée, lors de la première procédure disciplinaire, à la partie requérante d'adopter un comportement respectueux des règlements ne doit pas être appréciée au départ de la proposition de sanction disciplinaire du 10 mars 2017" mais "dès […] l'entame de la première procédure disciplinaire", que dans le cadre de cette première procédure, le requérant a été convoqué à une audition devant sa supérieure hiérarchique dès le 16 février 2016, qu'à la suite de plusieurs demandes de report, ladite audition n'a pu avoir lieu que le 14 août 2016, et qu'au cours de cette audition, le requérant a lui-même demandé à pouvoir bénéficier d'une dernière chance alors qu'il "recommençait déjà ses comportements répréhensibles dès le début du mois d'août

2016 et que ceux-ci se poursuivirent jusqu'en février 2017". Elle soutient que "les faits pour lesquels les deux procédures disciplinaires suivantes ont été ouvertes, démontrent que loin de s'amender, la partie requérante a continué d'adopter un comportement de même nature, preuve de sa négligence et du peu de respect envers sa hiérarchie, ses collègues et l'institution dans laquelle il travaillait", et que "l'acte attaqué ne viole dès lors pas les dispositions et/ou principes visés au moyen en ce qu'elle relève que «l'intéressé ne témoigne cependant d'aucune amélioration dans son comportement» et que «dès lors, toute confiance est rompue tant avec la direction qu'avec les collègues de Monsieur BRAHY»". Elle ajoute que le requérant "savait, ou devait savoir, dès le jour où il fut avisé de l'ouverture d'une première instruction disciplinaire, qu'il lui appartenait de respecter scrupuleusement les règlements et consignes en matière d'absences et de tenir ses engagements à cet égard, sous peine d'encourir de nouvelles sanctions, nécessairement plus graves".

VI.2. Appréciation

Immédiatement après avoir évoqué la "dernière chance" laissée au requérant par le comité de direction, le 10 mars 2017, de respecter les consignes en matière de retard et d'absence, l'acte attaqué se réfère d'abord aux "faits nouveaux et de même nature" qui lui sont reprochés dans le cadre des deuxième et troisième procédures disciplinaires. Il poursuit en évoquant la sanction du déplacement disciplinaire, prononcée le 26 juin 2017, et indique que "l'intéressé ne témoigne cependant d'aucune amélioration dans son comportement". Il en déduit qu' "une nouvelle peine de déplacement disciplinaire apparaît dans un tel contexte inenvisageable" et que, "toute confiance [étant] rompue" la sanction de démission d'office s'impose.

Toutefois, tous les manquements mis à charge du requérant dans le cadre de la deuxième procédure disciplinaire (ces manquements datent du 1er août 2016 au 19 septembre 2016) ont été commis avant la notification par la supérieure hiérarchique, le 18 novembre 2016, de sa proposition du 17 novembre 2016 de sanction de déplacement disciplinaire, donc forcément avant l' "entame" de la première procédure disciplinaire. Ces manquements ne pouvaient dès lors être présentés, dans le rapport disciplinaire que la supérieure hiérarchique a transmis au président du comité de direction, le 13 mars 2017, comme des faits de "récidive", constitutifs de circonstances aggravantes.

Quant aux nouveaux manquements mis à charge du requérant (ces manquements datent du 4 et du 5 février 2017) dans le cadre de la troisième procédure disciplinaire, ils ont tous été commis avant même qu'il ne soit auditionné,

le 9 février 2017, par le comité de direction dans le cadre de la première procédure disciplinaire et donc forcément avant la mise en œuvre de la première sanction disciplinaire proposée par le comité de direction, le 10 mars 2017, et finalement décidée par le président du comité de direction, le 26 juin 2017.

En considérant que les "faits nouveaux et de même nature" justifiaient qu'une décision disciplinaire de démission d'office soit prise à l'égard du requérant, alors que tous ces faits sont intervenus avant la "dernière chance" laissée au requérant par le comité de direction, le 10 mars 2017, l'acte attaqué contient une motivation contradictoire laquelle constitue en outre un revirement d'attitude. Ce revirement d'attitude se comprend d'autant moins que le déplacement disciplinaire proposé par la supérieure hiérarchique du requérant le 17 novembre 2016 était notamment justifié par l'espoir qu'un nouvel environnement de travail apporte au requérant un "nouveau dynamisme" et lui permette de "reprendre sa vie professionnelle en main".

Il résulte de ce qui précède que le moyen est sérieux.

VII. Condition de l'urgence

VII.1. Thèses des parties

Le requérant soutient d'abord que dans l'attente du traitement au fond de son recours il risque d'être projeté dans la précarité, étant donné qu'il est locataire de son habitation, qu'il ne dispose pas d'autre revenu que son salaire, qu'il a déjà épuisé la maigre épargne dont il disposait pour la procédure devant la chambre de recours, et qu'il vit seul. Il précise que compte tenu de la démission d'office, son dossier sera automatiquement transmis au service juridique de l'ONEm, qu'il a introduit dans l'attente une demande de revenu d'intégration sociale au CPAS, qu'au taux isolé un tel revenu s'élève à huit cent cinquante virgule trente-neuf euros, que son loyer charges comprises s'élève à quatre cent cinquante euros, que ses frais de téléphone s'élèvent à quarante-six euros par mois, que ses frais médicaux s'élèvent à cinquante euros par mois (après déduction du remboursement INAMI), que ses courses mensuelles (nourriture et autres) lui coûtent deux cents euros, et qu'il faut encore y ajouter ses frais de déplacement (en transports en commun) qui ne sont plus pris en charge par son employeur. Il ajoute encore que le revenu d'intégration sociale ne lui permettra plus de poursuivre son traitement médical chez le docteur D. T.

Il soutient ensuite que les effets de l'exécution de l'acte attaqué sont importants sur sa psyché et ses relations interpersonnelles, que tout au long de la

procédure disciplinaire il a fait part d'un état psychologique particulier, qu'ainsi, dans son jeune âge sa mère a été assassinée par son père, que récemment son frère est décédé, qu'il se trouve actuellement dans un état psychologique fragilisé, et que son emploi constitue une véritable vocation et sa seule source de contact et de collaboration avec des tiers.

Sur la crainte de tomber dans la précarité, la partie adverse répond, dans sa note d'observation, que le requérant ne produit aucune évaluation suffisamment précise quant à ses revenus, en particulier son patrimoine mobilier et immobilier et ses éventuels revenus autres que professionnels, ni non plus aucun état détaillé et étayé de documents probants quant à ses charges mensuelles et sa situation familiale. Elle en déduit que le requérant n'apporte pas la preuve que dans l'attente d'une décision du CPAS, il ne puisse continuer à mener une existence conforme à la dignité humaine.

Sur la crainte de désocialisation, elle répond que compte tenu du peu d'investissement dont a fait preuve le requérant dans son travail, il est douteux que celui-ci constitue pour lui une véritable vocation ni qu'il lui permette un contact régulier avec ses collègues, lesquels, au demeurant, sont surtout impactés négativement par ses absences irrégulières. Elle ajoute que cet impact psychologique n'est étayé par aucune pièce probante.

Surabondamment, elle soutient qu'en attendant quasiment le dernier jour du délai de recours pour introduire sa demande de suspension, le requérant a adopté une attitude démentant l'urgence qu'il invoque.

VII.2. Appréciation

Il résulte de différentes pièces, notamment d'un certificat médical rédigé par le neuropsychiatre du requérant le 12 décembre 2017 figurant au dossier de pièces de ce dernier, ainsi que de l'avis de la chambre de recours, que le requérant éprouve les pires difficultés, tant en ce qui concerne sa situation financière que son état psychologique.

En ce qui concerne sa situation financière en particulier, le requérant s'est retrouvé un moment sans domicile, ce qui a même pu le conduire à loger dans sa voiture, et son état d'insolvabilité a même amené la partie adverse à renoncer à lui infliger une sanction financière. Il est donc vain de vouloir reprocher au requérant de ne pas avoir apporté davantage de précisions quant à son état de fortune mobilière ou immobilière ou à sa situation familiale.

En ce qui concerne son état psychologique, il est manifeste que le requérant est en voie de marginalisation. Sans pour autant les excuser, les manquements disciplinaires qui lui ont été reprochés sont liés à cet état. S'il est donc vrai que l'acte attaqué n'est pas à l'origine de ses problèmes, il est certain que l'absence de travail et de revenus suffisants pendant la durée de la procédure en annulation risque d'aggraver irrémédiablement cette situation et d'empêcher le requérant de continuer sa thérapie.

L'urgence est établie.

Les conditions requises par l'article 17, § 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué, sont réunies.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La suspension de l'exécution de la décision du 19 février 2018 du président du comité de direction du Service public fédéral Justice infligeant à Georges BRAHY la sanction disciplinaire de la démission d'office est ordonnée.

Article 2.

Les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIIIe chambre siégeant en référé, le dix-neuf juillet deux mille dix-huit, par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Florence VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Florence VAN HOVE.	Jacques VANHAEVERBEEK.