

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 245.981 du 5 novembre 2019

A. 225.722/VIII-10.876

En cause : **MEURICE Yves**,
ayant élu domicile à la
Centrale générale des services publics (CGSP)
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

la Communauté française,
représentée par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Anne FEYT, avocat,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles,

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 13 juillet 2018, Yves MEURICE demande l'annulation de « l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 mai 2018, par lequel la sanction disciplinaire de démission d'office lui est infligée ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Claudine MERTES, 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 13 septembre 2019, l'affaire a été fixée à l'audience du 25 octobre 2019.

M. Frédéric GOSSELIN, conseiller d'État, a fait rapport.

M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante et M^e Hélène DEBATY, *loco* M^e Anne FEYT, avocat, comparaissant pour la partie adverse ont été entendues en leurs observations.

M^{me} Claudine MERTES, premier auditeur, a été entendue en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. Le requérant est nommé au grade d'attaché, niveau 1, par un arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 16 juin 2006.

Il exerce la fonction d'attaché à la direction du Théâtre - administration générale de la Culture de la Communauté française, dont les objectifs consistent notamment à assurer la « gestion quotidienne et suivi du théâtre pour adultes » et à contribuer « au bon fonctionnement et à l'image de marque de l'Administration ».

2. Le 8 mai 2013, il obtient une évaluation « réservée » en raison notamment de ses absences intempestives, de son non-respect de la plage horaire, de sa susceptibilité, de son « attitude négative et démotivée » et de la circonstance qu'il n'est pas capable de travailler lorsqu'il rentre de son heure de table.

3. Le 11 mars 2014, un « deuxième rappel à l'ordre » est établi pour des faits similaires, auquel est joint le procès-verbal d'un entretien s'étant déroulé le 27 novembre 2013 dans le but de discuter de ses absences irrégulières.

4. Le 2 juin 2014, le requérant obtient un rapport d'évaluation « favorable » mais « sous réserve d'un nouvel entretien de fin d'année », qui pointe « une amélioration par rapport à l'évaluation du mois de mai 2013 » et la circonstance qu'il a « pris conscience qu'une sonnette d'alarme avait été tirée et

accepté l'encadrement. Il contribue au bon fonctionnement du service et a retrouvé une motivation ».

5. Selon le rapport d'évaluation réalisé le 15 juillet 2015 d'après l'inventaire du dossier administratif, une mention « favorable », sous réserve d'un nouvel entretien de fin d'année est attribuée au requérant. Les objectifs sont les suivants :

- « - améliorer sa fiabilité en respectant les horaires tant à son arrivée le matin qu'au retour de la pause midi; afin de respecter cet objectif, il lui est demandé de pointer à midi et de signaler et motiver ses arrivées tardives. Il doit se donner des éléments de comparaison entre la charge de travail et le temps de travail à respecter pour l'accomplir.
- prendre plus de distance par rapport au travail à accomplir pour les instances en reprenant la main et en prenant conscience de ce qui est attendu à temps et heure en anticipant les débats et en fournissant des tableaux et synthèses selon les items fournis par l'Administration ».

6. Le 5 août 2016, un entretien de suivi d'évaluation est organisé, au cours duquel les points suivants sont notamment abordés :

« [...]

Suite à cette évaluation, il a été constaté que les plages horaires ne sont toujours pas respectées; de plus, il ne s'est pas présenté par deux fois à la consultation de la médecine du travail qui était passée à son domicile en son absence.

Il s'avère qu'il est toujours difficile de compter sur sa présence car il n'avertit que tardivement de ses absences ou arrivées tardives (après 10h voire à 15h) sans justification, ce qui pose problème à l'équipe par rapport au suivi de son travail. Il avait épuisé tous ses congés au cours du premier semestre 2015 et il lui a été proposé de prendre des congés sans solde en fin d'année afin de repartir d'un bon pied mais cela n'a pas été le cas en 2016 car à nouveau ses congés étaient épuisés au cours du premier semestre.

[...]

Il lui est conseillé de se faire prendre en charge le plus tôt possible car le service ne peut se passer d'un niveau 1 à temps plein et ne peut non plus accepter de le voir à temps partiel à son poste de travail alors qu'il est engagé et payé à temps plein.

[...]

Il lui est demandé de réfléchir si une dérogation éventuelle aux plages horaires (arrivées au plus tard à 10h au lieu de 9h, départ au plus tôt à 18h) l'aiderait et s'il peut s'y tenir.

Il lui est également proposé de travailler à mi-temps, pour autant qu'il soit capable de respecter ces horaires journaliers

[...] ».

7. Un autre entretien de suivi d'évaluation est organisé le 23 janvier 2017. À cette occasion, il est constaté qu'aucune demande de dérogation par rapport

aux plages horaires n'est parvenue à sa hiérarchie, malgré les propositions faites en ce sens lors de l'entretien du 5 août 2016. Constatant que les objectifs fixés lors de celui-ci n'ont pas été respectés, la supérieure hiérarchique du requérant déplore l'impact du comportement du requérant « sur la gestion quotidienne des collègues qui, eux, font face au travail demandé et aux urgences » et relève qu'« il devient difficile de gérer un service avec ses absences répétées et le non suivi des travaux qu'on lui donne ». Dans le cadre de cet entretien, le requérant explique qu'il « aura un premier rendez-vous avec une personne du corps médical/psychologique compétent à la fin du mois ».

8. Le 6 décembre 2016, l'administrateur général interpelle la direction générale des Ressources humaines pour indiquer que « l'état des prestations [du requérant] pose problème à la direction du théâtre » compte tenu de la multiplication de ses congés de maladie et congés d'un jour depuis le début de l'année, et de son « problème d'assuétude ».

9. Le 22 mai 2017, le requérant est mis sous contrôle spontané à la suite d'une demande préalablement formulée par l'administrateur général faisant état de son absentéisme et de son non-respect des horaires de travail.

10. Le 21 juin 2017, une action disciplinaire est entamée à l'encontre du requérant, qui reçoit une « notification à personne avec accusé de réception » à propos de l'ouverture d'une action disciplinaire sur la base des éléments suivants :

- l'agression par le requérant de ses collègues le 19 avril 2017;
- les absences injustifiées et non-respect des horaires de travail multiples depuis décembre 2016;
- [l]a violation de l'obligation de remplir les feuilles de congés depuis janvier 2017, et ce malgré de nombreux rappels.

Cette notification le convoque pour une première audition le 29 juin 2017. À cette date, il est constaté que le requérant a appelé à 9 heures 24 pour prévenir de son absence pour maladie.

11. Le 11 août 2017, une seconde notification lui est adressée et il est entendu le 23 août suivant.

12. Le 12 octobre 2017, la supérieure hiérarchique directe du requérant émet une proposition provisoire de démission d'office fondée sur les faits énoncés dans le courrier du 21 juin 2017. Elle joint à cette proposition plusieurs documents

démontrant la répétition des manquements commis par le requérant depuis janvier 2017.

13. Le 20 novembre 2017, après avoir entendu le requérant, le comité de direction émet à l'unanimité la proposition définitive de la démission d'office. Cette décision est motivée comme suit :

« Considérant que Monsieur MEURICE est Attaché au Service Théâtre de la Communauté française;

Considérant que, dans l'exercice de cette fonction, l'agent est notamment amené à représenter ledit Service auprès d'instances extérieures et que, à ce titre, un comportement digne et respectueux de l'image de l'Administration est attendu dans son chef;

Considérant que Monsieur MEURICE a, à de nombreuses reprises, été mis en garde sur sa manière de fonctionner;

Que ses obligations d'ordre déontologique lui ont souvent été rappelées y compris l'existence de certaines réglementations, telle la réglementation en matière de congé et d'absence;

Que des rapports d'évaluation ont été rédigés en ce sens;

Que lors d'entretiens d'évaluation réalisés ces dernières années, même si de petites améliorations ont parfois pu être constatées, l'agent a continué à perpétuer ses dysfonctionnements en ayant parfois des attitudes inadéquates envers ses collègues mais aussi envers des instances extérieures;

Que lors de ces entretiens, de nombreux retards et absences injustifiées, qui ont eu pour effet de désorganiser le Service, ont aussi été épinglés;

Que de nombreuses notes d'avertissement en ce sens lui sont parvenues;

Que l'agent, reconnaissant tous ses dysfonctionnements, a attribué ceux-ci, principalement, à un souci d'alcool qu'il ne parvient pas à "soigner";

Considérant l'encadrement fonctionnel que lui a offert sa hiérarchie pour tenter de l'aider lors de l'accomplissement de ses tâches tenant compte des problèmes personnels dont il a fait part;

Que l'agent a souvent laissé entendre qu'une amélioration pouvait être attendue dans son chef dès lors qu'il aurait conscientisé la nécessité d'améliorer urgemment sa manière de fonctionner et de prendre ses dispositions sur le plan privé;

Que des objectifs clairs et précis lui ont été fixés et que des entretiens de suivi ont été effectués de manière à lui offrir un encadrement maximal;

Que lors de son évaluation statutaire de 2016, les mêmes manquements fonctionnels ont de nouveau dû être soulignés : pointage à toute heure, absences injustifiées, non présentation à la Médecine du Travail à deux reprises, états d'alcoolémie fréquents reconnus par l'agent et qui le rendent indisponible;

Considérant que lors d'un entretien de suivi du 5 août 2016, sa hiérarchie lui a proposé d'adapter son horaire de travail dès lors qu'il faisait de nouveau état de sa volonté d'être pris en charge médicalement;

Qu'il a reconnu poser problème mais ne pas pouvoir s'en sortir;

Que, conformément à ce qui a été acté dans l'entretien de suivi du 23 janvier 2017, l'agent n'a fait aucune demande d'adaptation de son horaire en vue de se prendre en mains et a continué à perpétuer ses manquements fonctionnels;

Considérant le dossier de la procédure et les nombreux avertissements exprimés à Monsieur MEURICE dès lors que les dysfonctionnements de ce dernier n'ont cessé de mettre à mal le bon fonctionnement du Service et l'image du Service du Théâtre auprès de certains opérateurs culturels, tel qu'attesté dans le dossier de procédure;

Considérant la jurisprudence du Conseil d'État visant à opérer une distinction entre le système de l'évaluation statutaire et la procédure disciplinaire en ce que cette dernière suppose une intention de punir;

Que, conformément à la jurisprudence [P.] (arrêt n° 184.400 du 20 juin 2008), jurisprudence de référence, il se déduit du caractère répétitif des manquements et de l'incapacité, dans le chef de l'agent, de conscientiser que l'autorité ne commet pas d'erreur d'appréciation en appréciant lesdits manquements à la lumière d'une procédure disciplinaire dont l'intention de punir est manifeste;

Considérant l'action disciplinaire ouverte à l'encontre de l'intéressé en date du 21 juin 2017;

Que cette action a fait suite à un comportement inacceptable de l'agent en date du 19 avril 2017 dès lors que celui-ci a agressé, dans un état d'alcoolémie, diverses personnes de l'Administration dont la secrétaire de sa hiérarchie, Madame [V. E.] et Monsieur [D. J.], assistant à l'AGE;

Considérant la reconnaissance des faits par l'intéressé lors de son audition qui n'a pu se faire, vu son indisponibilité, qu'en date du 23 août 2017;

Considérant que les droits de la défense ont été respectés et que l'agent a disposé du temps nécessaire pour préparer sa défense;

Considérant que lors de cette audition, Monsieur MEURICE a reconnu qu'il n'avait pas respecté les règles inhérentes au bon fonctionnement de l'Administration mais aussi, en violation à ses obligations d'ordre déontologique, les directives répétées de sa hiérarchie et ce, malgré les chances de se ressaisir qui lui ont été offertes tout au long de son parcours professionnel;

Qu'il est aussi revenu sur ses problèmes d'assuétude tout en reconnaissant la gravité de ses dysfonctionnements au niveau professionnel;

Qu'il a encore exprimé ne plus supporter les échéances, les réunions des instances d'avis, les membres des instances d'avis qui semblent ne pas le prendre au sérieux bref, le fonctionnement global du système au sein duquel il se doit de fonctionner;

Qu'il a encore exprimé sa "rancœur" pour l'Administration mais qu'il ne peut changer le système et souhaite retrouver "un sens à sa vie" sur le plan personnel;

Considérant qu'un agent qui persiste à méconnaître consciemment les règles applicables au bon fonctionnement de l'Administration, à adopter un comportement de nature à nuire à l'image de son Service et à nuire au travail de ses collègues, finit par rompre le lien de confiance nécessaire à la poursuite de la relation professionnelle;

Considérant que, suite à cette audition, la hiérarchie a proposé une proposition de démission d'office à laquelle a été annexé un dossier probant;

Considérant que l'agent a été entendu à tous stades de la procédure et a pu faire valoir sa défense utilement;

Qu'il n'expose pas en quoi ses droits de la défense n'ont pas été respectés du fait que la hiérarchie a proposé une sanction plus forte dans sa proposition de sanction que celle mentionnée dans la convocation à l'audition disciplinaire;

Que lors de l'audition en Comité de Direction - audition à laquelle il a participé, la possibilité de démissionner d'office Monsieur MEURICE était connue de celui-ci et qu'il a pu organiser sa défense en ce sens;

Que concernant la mention des faits exposés dans la convocation du 21 juin 2017, il y a lieu de tenir compte, outre le fait déclencheur du 19 avril 2017, de l'application de la jurisprudence [P.] précédemment mentionnée en ce qui concerne la référence aux manquements fonctionnels plus anciens relativement à l'appréciation de la prescription de l'action disciplinaire;

Considérant que la bonne continuité du Service public ne peut être mise à mal par la prise en considération d'intérêts particuliers qui plus est dès lors que ceux-ci sont de nature à porter atteinte au bon fonctionnement mais aussi à l'image de l'Administration;

Considérant par conséquent que le Comité de Direction retient l'ensemble des éléments d'analyse ainsi que la motivation qui s'en suit comme pertinents;

Considérant que complémentaiement aux développements qui précèdent, il fait sien, au titre de proposition définitive de sanction, l'ensemble des éléments de fait et de droit formalisés par la proposition provisoire de sanction de démission d'office émise le 12 octobre 2017 à l'endroit de Monsieur MEURICE ».

14. Le requérant introduit un recours contre cette proposition le 12 janvier 2018. À son appui, il demande à la chambre de recours de prononcer « au mieux une peine de suspension disciplinaire [...] qui devrait lui permettre de faire le point et de prendre du recul », et « au plus une peine de rétrogradation qui lui permettrait d'avoir un travail plus encadré et plus structuré ».

15. La chambre de recours se réunit le 20 février 2018 en présence du requérant. À la suite des délibérations, la proposition suivante est soumise au vote :

« Eu égard aux éléments du dossier et aux débats qui se sont déroulés, en Chambre de recours ce 20 février 2018, compte tenu de la reconnaissance des faits retenus par l'autorité pour motiver sa sanction consistant en une proposition définitive de sanction de démission d'office, celle-ci est-elle proportionnée, actuelle et adéquate? ».

À la majorité de trois membres sur cinq votants, la chambre de recours « déclare la proposition définitive de sanction de démission d'office comme non proportionnée, non actuelle et non adéquate ».

16. Par un arrêté du 2 mai 2018, la partie adverse démet d'office le requérant de ses fonctions, selon la motivation suivante :

« [...] »

Considérant que cette proposition définitive a été dûment notifiée à l'intéressé en date du 2 janvier 2018 avec mention expresse de la faculté que lui offre le statut d'introduire contre celle-ci un recours devant la Chambre de recours, mention incluant les coordonnées de ladite Chambre de recours ainsi que les délais endéans lesquels le recours pouvait y être déposé;

Considérant que l'article 103, § 5 du statut des agents des Services du Gouvernement porte que l'autorité compétente pour prononcer la sanction, en l'espèce le Gouvernement lui-même, prend sa décision motivée qui est conforme à la proposition définitive ou qui suit l'avis émis par la Chambre de recours;

Considérant que l'agent a introduit un recours en date du 12 janvier 2018;

Considérant que ce recours a été examiné en date du 20 février 2018;

Considérant que l'agent a, par ses faits et le contexte dans lequel ceux-ci sont survenus, porté atteinte à son devoir général de loyauté vis-à-vis de l'institution;

Qu'il n'a pas respecté les règles notamment en matière de présence ni les directives de sa hiérarchie quant à sa manière de fonctionner principalement, quant à son manque de fiabilité et quant à l'attitude à avoir envers ses interlocuteurs;

Considérant l'avis rendu par la Chambre de recours en date du 20 février 2018 qui ne confirme pas la proposition définitive de sanction de démission d'office comme étant proportionnée à la gravité des faits reconnus;

Considérant la reconnaissance des faits par l'intéressé ainsi que leur gravité au point de suggérer aux membres de la Chambre de recours de proposer une rétrogradation, sanction immédiatement inférieure à la démission d'office;

Considérant que si pareille sanction devait être considérée comme proportionnée, celle-ci ne serait en aucun cas adéquate;

Qu'en effet, le Conseil d'État demande à l'autorité de choisir sa sanction sur base de certains critères dont la proportionnalité, l'actualité de la sanction au moment où l'autorité statue et l'adéquation de celle-ci par rapport au fait;

Qu'au regard du dossier de procédure et de ce qui a été reconnu dans le cadre de la Chambre de recours, il peut être admis que toutes les chances ont été données à l'agent de se ressaisir et qu'il n'en a saisie aucune au point même de reconnaître que cela fait longtemps qu'il ne se fait plus "soigner" (avis de la Chambre de recours p. 5, § 8);

Que la gravité des faits retenus ressort non seulement de la répétition des manquements fonctionnels (nombreuses absences injustifiées, arrivées tardives et dans des états résultant de l'alcoolisme, arrogance avec certains usagers, agressivité avec des collègues);

Que la gravité ressort aussi de la non-conscientisation par l'intéressé dès lors que celui-ci n'a manifesté à aucun moment une orientation qu'il compterait prendre pour faire face aux problèmes soulevés tant personnels que professionnels;

Qu'il n'y a dès lors rien à attendre de l'agent et que, en ce sens, une rétrogradation ne rencontre pas davantage le problème;

Qu'en ce sens, il ne s'agit pas d'une sanction adéquate;

Que le travail de l'agent ne pose pas problème dans son contenu mais bien dans sa réalisation;

Que l'agent reconnaît lui-même n'être pas fiable alors qu'il reconnaît que la Direction du Théâtre compte sur lui;

Que l'agent, même en Chambre de recours, n'a pas exprimé qu'il serait plus fiable s'il était rétrogradé voire s'il changeait de Service et qu'il a au contraire exprimé souhaiter garder un travail avec des responsabilités même si sa demande est d'être davantage "plus cadré" ce qu'il a été tel qu'en atteste le dossier de procédure;

Que bien que sa charge de travail ait quelque peu augmenté suite au décès d'une collègue et au surcroît de travail au sein du Secteur, cette augmentation a concerné tous ses collègues et il n'a pas dû en supporter une responsabilité particulière;

Que ce contexte de travail aurait dû davantage le sensibiliser en tant que niveau 1 à assurer une bonne continuité du Service plutôt que de se rendre indisponible de par ses absences injustifiées et non contestées dans son chef;

Qu'il n'a rien mis en œuvre pour aller dans le sens d'un fonctionnement plus constructif;

Considérant malgré le surcroît de travail connu par le Secteur la disponibilité de sa hiérarchie et la patience de celle-ci allant même jusqu'à lui proposer une adaptation de son régime de travail;

Considérant que l'agent n'a jamais répondu à cette proposition;

Considérant aussi les avertissements de la hiérarchie et ses rapports d'évaluation parfois avec mention réservée;

Que l'agent n'a jamais eu de "déclic" malgré les avertissements mais aussi les chances qui lui ont été données;

Que, conformément à ce que l'avis de la Chambre de recours indique, l'agent a été orienté auprès de différents services (médecine du Travail, médiation, ...) sans succès cependant;

Considérant le manque de conscientisation de Monsieur MEURICE et son manque de perspective quant à son avenir professionnel;

Que l'avis de la Chambre de recours retient encore que Monsieur MEURICE préfère expliquer son comportement fautif à cause du mode de fonctionnement imposé par la Ministre de la Culture à l'endroit des Instances d'avis que par des éléments qui lui sont propres;

Qu'il a encore fait savoir dans ce cadre mais déjà lors de son audition du 23 août 2017 que bien que ces comportements soient inacceptables, il ne supporte plus le fonctionnement du Service et de son Administration;

Que l'agent n'exprime pas clairement en quoi ni pourquoi ce fonctionnement est à ce point problématique que cela l'empêche d'être fiable dans le cadre de l'accomplissement de son travail et agressif vis-à-vis de ses collègues;

Qu'il lui a déjà été demandé de lâcher prise quant à cette réglementation qui l'irrite;

Que certains membres de la Chambre de recours n'ont pas compris le fondement des critiques émises par l'agent dès lors que des règles existent en matière de conflits d'intérêt concernant le fonctionnement des Instances d'avis;

Considérant que l'agent a reconnu ne pas savoir pourquoi il n'avait jamais fait état de cette problématique dans le cadre de ses entretiens d'évaluation;

Considérant que les moyens de défense apportés par l'agent en Chambre de recours n'ont pas été convaincants dès lors qu'outre le fait d'évoquer qu'on l'a remercié quant à la réalisation d'un travail d'équipe, il n'a pas mis en avant un mode d'action qu'il comptait entreprendre pour l'avenir au regard de sa situation;

Que ce n'est pas le contenu du travail de l'agent qui est critiqué, en ce cas il s'agirait d'un problème d'évaluation mais bien une manière inadéquate de se comporter et qualifiée comme telle de fautive au vu du contexte;

Qu'enfin, outre ce qui a été dit, au lieu de mettre en avant une ligne de conduite pour l'avenir, Monsieur MEURICE, a préféré conclure en Chambre de recours par la mention de ses problèmes d'ordre personnel desquels il ne peut "échapper";

Que si on observe sa manière de se comporter avec le temps, on se doit de constater une aggravation de son comportement dès lors que celui-ci est devenu particulièrement agressif avec ses collègues;

Que, outre son problème d'alcoolémie dont il ne peut faire face, Monsieur MEURICE n'explique pas son comportement du 19 avril 2017 ni d'ailleurs ses attitudes récurrentes passées;

Considérant le dossier de la procédure;

Considérant la matérialité ainsi que la gravité des faits reconnues par l'agent et étayées par le dossier annexé au présent arrêté;

Considérant qu'un agent qui persiste à méconnaître consciemment les règles applicables au bon fonctionnement de l'Administration, à adopter un comportement de nature à nuire à l'image de son Service et à nuire au travail de ses collègues, finit par rompre le lien de confiance nécessaire à la poursuite de la relation professionnelle;

Considérant que pour tous ces motifs de droit et de fait retenus, il y a bien lieu d'infliger la sanction disciplinaire de démission d'office à Monsieur MEURICE Yves, Attaché;

Considérant que la bonne continuité du Service public ne peut effectivement être mise à mal par la prise en considération d'intérêts particuliers qui plus est dès lors que ceux-ci sont de nature à porter atteinte au bon fonctionnement de l'Administration;

Qu'en cela, une peine inférieure à celle de la démission d'office ne peut se concevoir en termes d'adéquation et de proportionnalité;

Considérant que la proportionnalité de la sanction de démission d'office doit s'entendre du fait du comportement de nature disciplinaire qu'a commis l'agent en date du 19 avril 2017 mais aussi des faits répétés pour lesquels la hiérarchie a manifesté, lors de sa convocation en date du 16 août 2017, son intention de punir conformément à la jurisprudence [P.] mentionnée dans la motivation de la proposition définitive de sanction (arrêt 184.400 du 20 juin 2008);

Que cette précision est importante quant à la prise en compte de la prescription de l'action disciplinaire

Vu la délibération du Gouvernement du 2 mai 2018.

[...] ».

Il s'agit de l'acte attaqué, dont le requérant a reçu copie le 22 mai 2018.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation des principes généraux du droit administratif, particulièrement des principes de proportionnalité, « de gradation des sanctions » et du raisonnable, de la motivation interne fausse et abusive, de la violation du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en particulier son article 5, « de la discrimination indirecte fondée sur l'état de santé présent ou futur », et de l'excès de pouvoir.

Le requérant estime que l'acte attaqué est fondé sur des faits « qui trouvent à s'expliquer par son état de santé passé et actuel » et qu'il est démis d'office « pour des faits certes fautifs par eux-mêmes mais qui ne peuvent raisonnablement justifier une sanction aussi sévère ». Dans une première branche, il indique qu'il souffre d'une assuétude à l'alcool, qu'il s'est efforcé de traiter avec peu de succès, que ses absences et ses retards au travail sont les conséquences directes de cette assuétude, de même que les « états résultant de l'alcoolisme » indiqués par l'autorité et les problèmes d'attitude qu'il a pu avoir au travail. Il explique qu'il ressort du dossier que l'autorité considère qu'il n'y a « plus rien à attendre » de lui au point que la seule sanction envisagée est la démission d'office, la rétrogradation n'étant pas jugée adéquate, ce qui exprime bien des considérations portant sur son attitude future, qui sera nécessairement influencée par son assuétude tant que celle-ci persiste, et se fonde donc sur son état de santé futur. Il soutient que « les motifs de l'acte attaqué mettent en œuvre des critères et pratiques apparemment neutres (la présence au travail et l'attitude au travail) d'une manière susceptible d'entraîner, chez les agents souffrant d'assuétudes, un désavantage particulier, à savoir des sanctions disciplinaires ».

Dans une seconde branche, il reconnaît que son attitude au travail « a certes posé des problèmes » et qu'il « s'agit incontestablement de négligences - causées par son assuétude - qui se sont produites au cours d'une longue période ». Il fait valoir que ces problèmes de retards récurrents ont d'abord été abordés par l'autorité sous l'angle des processus d'évaluation, « c'est-à-dire un traitement non punitif mais aussi peu adéquat en fin de compte », qu'il n'a bénéficié d'aucune mesure de prise en charge « autre qu'une relative tolérance pendant plusieurs années et des mises en garde », qu'il n'a jamais été sanctionné pour ces faits et que l'acte attaqué ne respecte donc pas le « principe de gradation des sanctions », corollaire du principe du raisonnable. Selon lui, la partie adverse est ainsi « brusquement passée d'une approche relativement bienveillante à l'approche punitive », en infligeant directement la sanction majeure de démission d'office, alors qu'elle dispose d'un choix de sanctions approprié, et que cette sanction est disproportionnée eu égard aux faits retenus. Il soutient qu'il n'a jamais agressé ses collègues, qu'il a déclaré ne pas bien se souvenir de ce qu'il s'était passé, qu'il aurait « simplement saisi, sans violence, le bras d'une collègue, ce qui l'a peut-être surprise », et qu'il se serait exprimé avec une certaine véhémence sous l'emprise de l'alcool. Il est d'avis qu'un tel fait n'est pas de nature à motiver adéquatement et dans le respect du principe de proportionnalité une sanction aussi lourde que la démission d'office. Il soutient enfin que l'attitude de la partie adverse dément une rupture totale de confiance dans la mesure où il s'est écoulé plus d'un an entre le dernier fait et l'adoption d'une sanction définitive, sans qu'il soit suspendu préventivement.

Il réplique, quant à la première branche, que la partie adverse ne conteste pas le rôle joué par son assuétude dans les manquements lui reprochés et soutient que ces manquements ne sont pas uniquement dus à son état de santé mais qu'elle ne cite cependant aucun manquement disciplinaire qui serait dépourvu de tout lien avec son assuétude. Il en conclut qu'il existe bien un lien entre l'assuétude et les manquements reprochés. Il ajoute que la partie adverse « échoue à démontrer que l'adoption de l'acte attaqué ne ressortirait pas d'un processus dans lequel des critères apparemment neutres ont eu pour effet indirect de discriminer les agents souffrant d'une assuétude à l'alcool ». S'agissant de la deuxième branche, il indique qu'il soigne son assuétude et les troubles obsessionnels compulsifs dont il souffre, qu'il s'agit d'une entreprise difficile alors qu'il est âgé de cinquante-cinq ans, que la charge de travail ne cesse d'augmenter et s'est aggravée depuis le décès d'un collègue, et qu'il est « personnellement en désaccord avec l'orientation prise dans la gestion du service, ce qui le perturbe profondément ». Il estime qu'il est fallacieux de soutenir qu'il n'a développé aucune conscientisation de ses problèmes et qu'il n'aurait manifesté aucune orientation qu'il compterait prendre pour y faire face. Il précise que lors de l'audition disciplinaire du 23 août 2017, il a indiqué qu'il a

consulté un psychiatre spécialisé et un psychologue pour se faire aider et qu'il comptait reprendre ces consultations dès le mois de septembre, qu'il a reconnu que son comportement devait changer et que c'est peu après, le 12 octobre 2017, que la partie adverse a proposé de lui infliger la démission d'office, proposition qui « n'est pas de nature à encourager un agent à s'amender et il n'est dès lors guère surprenant qu'il ait renoncé, pendant quelque temps, à poursuivre ses traitements ». Il fait valoir qu'il convient de distinguer les cas semblables au sien, dans lesquels l'agent a pu commettre une série de fautes sur une longue période mais, n'étant pas sanctionné, a pu croire - à tort - qu'une certaine tolérance était de mise, des cas où un agent, jusque-là irréprochable ou presque, commet soudain une faute grave qui conduit, à elle seule, l'autorité à infliger une sanction lourde. Il estime que « l'impunité dont [il] a joui durant une longue période a par elle-même contribué au maintien d'une situation problématique et ne [l']a pas aidé à prendre conscience de la gravité de la situation ». Il soutient que « l'infliction d'une sanction légère, voire de plusieurs sanctions de sévérité éventuellement croissante, l'aurait incité à s'amender, d'une manière plus efficace que l'infliction directe de la sanction la plus lourde ». Il en conclut que l'absence de toute sanction préalable « participe d'une gestion défailante du dossier disciplinaire et de la violation du principe du raisonnable ». Il soutient que les arrêts cités dans le mémoire en réponse sont peu pertinents en l'espèce notamment parce qu'il a conservé les mêmes attributions durant toute la durée de la procédure disciplinaire, fréquenté les mêmes collègues et n'a pas été absent du travail pour de longues périodes. Il indique qu'il n'a pas reconnu l'agression physique lors de son audition et qu'il a déclaré que, sous l'effet de l'alcool, il ne se rappelait pas d'avoir agressé physiquement sa collègue.

Dans son dernier mémoire, il fait valoir que l'acte attaqué est adopté « comme suite à la mise en œuvre de critères et pratiques apparemment neutres (la présence au travail et l'attitude au travail) d'une manière susceptible d'entraîner, chez les agents souffrant d'assuétudes, un désavantage particulier, [à] savoir des sanctions disciplinaires ». Il indique qu'il est indéniable qu'il est sanctionné en raison de son assuétude, laquelle n'a pu être traitée de manière satisfaisante et a perduré, ce qui a eu un impact sur sa manière de servir. Il estime que la circonstance qu'il n'aurait pas mis tout en œuvre pour soigner ce trouble ne peut être considérée comme une faute disciplinaire, de manière directe ou indirecte. Il fait grief à la partie adverse d'avoir privilégié une approche disciplinaire au lieu d'un « trajet de réintégration » ou du recours à la médecine du travail. Il compare sa situation avec celle d'un agent atteint d'un syndrome maniaco-dépressif aigu qui présenterait les mêmes symptômes que lui et s'interroge sur la normalité d'une sanction à l'égard de cet agent. Quant à la deuxième branche, il estime qu'il a démontré que le reproche de « non-conscientisation » lui adressé par la partie adverse n'est pas fondé, que

l'acte attaqué ne respecte pas la gradation des sanctions et qu'il s'agit d'une sanction disproportionnée.

IV.2. Appréciation quant aux deux branches réunies

Les dispositions visées au moyen ne peuvent justifier, dans l'hypothèse d'un état d'assuétude comme celui dont souffre le requérant, qu'un agent ne puisse être sanctionné en raison des répercussions de cet état sur sa manière de servir lorsqu'il ne prend pas lui-même les mesures tendant à éviter ces effets négatifs ou refuse celles qui lui sont proposées par l'autorité. Ces dispositions n'ont en effet nullement pour objet d'instaurer une impunité disciplinaire et n'ont pas davantage pour finalité, contrairement à ce que plaide le requérant, d'imposer à l'autorité la charge d'accomplir elle-même, à la place de son agent, les démarches que celui-ci s'abstient d'effectuer.

En l'espèce, il ressort incontestablement du dossier administratif que, depuis plusieurs années, la partie adverse a tenté, en vain, d'amener le requérant à prendre conscience des effets néfastes de son assuétude sur son travail. Il a ainsi fait l'objet d'une évaluation réservée le 8 mai 2013 mettant en lumière ses absences de dernière minute, le non-respect des plages horaires et des heures à prester, son attitude négative et démotivée et une certaine agressivité vis-à-vis de ses collègues, et d'un rappel à l'ordre le 11 mars 2014 faisant suite à un avertissement reçu le 8 mai 2013 et à un rappel de l'entretien du 27 novembre 2013 en raison de ses absences impromptues et du non-respect de l'horaire. À cette occasion, la partie adverse n'a pas manqué de lui rappeler que le *Vade-Mecum* « prévenir les assuétudes » fait état de ce que le non-respect des directives est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires. L'entretien du 27 novembre 2013 rappelait au requérant « de se prendre en charge et de se faire suivre par un service de médiation psycho-médico-social voire une structure thérapeutique adaptée à son problème ». À la suite de ces avertissements, le requérant s'est « repris en main », a pris conscience de ses problèmes et a pris rendez-vous avec un spécialiste. Une évaluation favorable lui a été donnée le 2 juin 2014 ainsi que le 5 août 2016. Lors de cette dernière évaluation, il lui était néanmoins demandé « d'améliorer sa fiabilité en respectant les horaires tant à son arrivée le matin qu'au retour de la pause de midi; afin de respecter cet objectif, il lui est demandé de pointer à midi et de signaler et motiver ses arrivées tardives [...], de prendre plus de distance par rapport au travail à accomplir pour les instances [...] ».

En outre, un courrier du 6 décembre 2016 de l'administrateur général indique notamment que « [...] lors du dernier entretien suivant son évaluation, en

août dernier, Monsieur Yves MEURICE n'a pas souhaité se mettre à mi-temps et a accepté de prendre comme objectif de veiller à respecter les horaires de travail. Mais il a continué à arriver tardivement et ses absences sont injustifiées. Même s'il a un problème d'assuétude, dont la Direction du Théâtre a tenu compte en l'encourageant à se prendre en charge par un encadrement médical, cet état de fait n'est pas excusable et est discriminatoire pour les agents de la Direction du Théâtre, dont certains sont présents à 7h30 du matin ». Par ailleurs, l'entretien de suivi de l'évaluation effectué le 23 janvier 2017 mentionne en conclusion que le requérant n'a pas respecté les objectifs fixés (horaire, encadrement, sevrage de l'assuétude, évaluations à mi-parcours des conventionnés non finalisée, présence lors des réunions préparatoires aux échéanciers) et qu'en termes d'objectifs, « il doit être très attentif à respecter les plages fixes des horaires de travail et à finaliser le travail qui lui est confié [...] un soutien ne pourra lui être accordé que s'il y a un changement notoire dans son attitude et le suivi du travail demandé ». Le dossier administratif atteste encore qu'il a été soumis, à partir du 22 mai 2017, au contrôle spontané. Il ressort de ce qui précède qu'à de nombreuses reprises, il été averti par la partie adverse des problèmes engendrés par son assuétude à l'alcool et qu'elle lui a proposé des solutions pour résoudre ces problèmes, notamment en termes d'aménagement du temps de travail, lui suggérant d'opter pour un mi-temps. Elle l'a également averti des conséquences que les effets de son assuétude sur sa manière de travailler pourraient avoir sur le plan disciplinaire. Le requérant a donc fait l'objet, eu égard à son assuétude et aux répercussions de celle-ci sur son travail, d'un suivi particulier et de propositions individualisées de la part de la partie adverse, de sorte que la discrimination alléguée en raison de son état de santé actuel ou futur manque de tout fondement.

Le requérant reconnaît, dans sa requête, que son attitude au travail a posé problème, et qu'il s'agit de négligences causées par son assuétude qui se sont produites au cours d'une longue période et à de multiples reprises. L'acte attaqué relève expressément que « la gravité des faits retenus ressort [...] de la répétition des manquements fonctionnels (nombreuses absences injustifiées, arrivées tardives et dans des états résultant de l'alcoolisme, arrogance avec certains usagers, agressivité avec des collègues) ». Une telle multiplication de négligences quant aux obligations en matière d'horaire et d'absences ne peut être considérée comme un fait isolé et constitue la manifestation d'un même comportement continu qui peut justifier des poursuites disciplinaires nonobstant une certaine tolérance, même prolongée, que le requérant est par ailleurs malvenu de critiquer. La partie adverse a ainsi raisonnablement pu considérer que le refus de respecter ses horaires et de prendre conscience des problèmes posés par son assuétude sur sa manière de fonctionner constituait une faute disciplinaire après plusieurs années et après plusieurs mises en

garde. Le dossier administratif démontre que la partie adverse a tenté, à plusieurs reprises, d'amener le requérant à se conscientiser par rapport aux effets de son assuétude sur sa manière de travailler et que ses diverses tentatives se sont soldées par un échec puisqu'il a continué à adopter un comportement négligent en arrivant tardivement ou en étant absent régulièrement. L'acte attaqué est donc dépourvu de toute erreur manifeste d'appréciation lorsqu'il indique que « la gravité ressort aussi de la non-conscientisation par l'intéressé dès lors que celui-ci n'a manifesté à aucun moment une orientation qu'il compterait prendre pour faire face aux problèmes soulevés tant personnels que professionnels ». Il ressort encore du dossier que l'acte attaqué fait uniquement mention d'agressivité vis-à-vis de collègues et que, lors de son audition du 23 août 2017, le requérant n'a pas contesté avoir fait preuve d'agressivité envers des collègues le 19 avril 2017, même s'il indique en réplique n'avoir pas reconnu une agression physique. Le dossier administratif établit encore que les faits commis aboutissent, par leur réitération et leur persistance, à « nuire à l'image de son service et à nuire au travail de ses collègues » et finissent « par rompre le lien de confiance nécessaire à la poursuite de la relation professionnelle ». N'est dès lors pas révélateur d'une quelconque erreur manifeste d'appréciation, le fait de considérer qu'il convient de mettre un terme à la relation avec le requérant en lui infligeant la démission d'office. Eu égard au contexte longuement décrit dans l'acte attaqué, une telle conclusion ne méconnaît pas le principe général de proportionnalité. Enfin, ce n'est pas parce que le requérant n'a pas fait l'objet d'une mesure de suspension préventive ou qu'il n'a pas été écarté de son service qu'une sanction disciplinaire lourde ne pouvait lui être infligée, dès lors que la suspension préventive et la sanction disciplinaire constituent des mesures autonomes et qu'elles ne poursuivent nullement le même objet, le prononcé d'une sanction disciplinaire, fût-elle lourde, n'étant nullement subordonné à une suspension préventive préalable. Les motifs de l'acte attaqué sont suffisamment clairs quant aux raisons pour lesquelles la sanction de la démission d'office a été retenue en l'espèce, celle-ci ne résultant nullement d'une appréciation manifestement déraisonnable.

Le premier moyen n'est fondé en aucune de ses branches.

V. Second moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation de l'article 105 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française (ci-après : le

statut), de la violation du principe général *patere legem quam ipse fecisti* et de l'excès de pouvoir.

Après avoir rappelé le prescrit de l'article 105 susvisé, le requérant indique que la partie adverse ne peut déroger, dans un acte à portée individuelle, à cet arrêté sans violer le principe général *patere legem quam ipse fecisti*. Il souligne que l'action disciplinaire a été entamée le 21 juin 2017 et estime que les griefs cités dans la notification du 21 juin 2017 ne concernaient que des faits constatés dans la période de six mois précédant l'entame de l'action disciplinaire à savoir des faits du 19 avril 2017, des arrivées tardives depuis le mois de décembre 2016 et des négligences dans les formes de demandes de congés. Il expose encore qu'à ce stade, C. B. n'envisageait, au maximum, qu'une suspension disciplinaire. Or il constate que la proposition provisoire du 12 octobre 2017, la proposition définitive du 20 novembre 2017 et l'acte attaqué, font clairement état de faits qui se sont produits au cours de toute l'année 2016, voire durant les années 2014 et 2015. Il soutient que ces faits anciens ont été pris en considération dans l'appréciation par la partie adverse des fautes disciplinaires commises depuis décembre 2016 et qu'il aurait eu quelque chance de bénéficier d'une sanction plus clémentine si ces faits anciens n'avaient pas été pris en considération.

Il réplique que les références jurisprudentielles du mémoire en réponse ne sont pas pertinentes, parce que les arrêts cités ne font qu'admettre que la répétition de manquements sans gravité peut être considérée comme un manquement disciplinaire et sont dès lors sans rapport avec la prescription de l'action disciplinaire, et avec les données de la présente espèce.

Dans son dernier mémoire, il conteste les conclusions de l'auditeur rapporteur et précise que l'arrêt n° 92.180 du 12 janvier 2001 n'est pas relatif à la prescription de l'action disciplinaire, mais à la prise en considération d'un ensemble de faits dans une même procédure disciplinaire et soutient donc que l'enseignement de cet arrêt n'est pas transposable en l'espèce. Il ajoute que l'enseignement de l'arrêt n° 134.957 du 15 septembre 2004 n'est pas davantage transposable, en ce qu'il s'agissait de la prise en compte de faits pour lesquels des poursuites pénales avaient été entamées et donc non prescrits conformément au statut en vigueur.

V.2. Appréciation

L'article 105, alinéa 1^{er}, du statut dispose que « l'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui se sont produits ou qui ont été constatés dans les

six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée ». En l'espèce, l'action disciplinaire a été entamée le 21 juin 2017 sur la base des faits suivants :

- l'agression de ses collègues par le requérant le 19 avril 2017;
- les absences injustifiées et non-respect des horaires de travail multiples depuis décembre 2016;
- la violation de l'obligation de remplir les feuilles de congés depuis janvier 2017, et ce malgré de nombreux rappels.

Il s'agit donc bien de faits qui se sont produits ou qui ont été constatés dans les six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée.

À propos des faits qui se sont produits au cours de toute l'année 2016, voire durant les années 2014 et 2015, la convocation disciplinaire précitée du 21 juin 2017, indique ce qui suit :

« Il vous a été rappelé lors du dernier entretien de suivi d'évaluation, daté du 23 janvier 2017, que le non-respect répétitif des plages horaires était inacceptable, que vous deviez avertir de vos arrivées tardives et que vous ne respectiez pas les objectifs fixés dans votre évaluation du 15 juillet 2015.

Ceci, outre le fait que vous ne respectez pas ces objectifs, permet de conclure également que vous ne respectez ni l'article 2 du code de déontologie ni la réglementation relative aux congés (circulaire des congés et horaires variables du 22 juillet 2013 – AGCF du 2/6/2004) ni les directives de votre hiérarchie puisque de manière répétitive, vous ne donnez toujours pas suite aux différents mails que je vous ai envoyé concernant vos manquements.

Ce n'est pas la première fois que vous avez été rappelé à l'ordre puisqu'en date du 22 mars 2014, une note, ayant pour objet vos assuétudes et le non-respect du code de déontologie (AGCF du 18 avril 2003), vous avait déjà été adressée.

Du fait de la répétition de ces manquements, j'estime à ce stade et sans préjudice de ce que vous pourrez soumettre à ma réflexion, que votre comportement est fautif et vaut éventuellement une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à une suspension disciplinaire [...] ».

La proposition définitive de sanction indique quant à elle : « [...] concernant la mention des faits exposés dans la convocation du 21 juin 2017, il y a lieu de tenir compte, outre le fait déclencheur du 19 avril 2017, de l'application de la jurisprudence [P.] précédemment mentionnée en ce qui concerne la référence aux manquements fonctionnels plus anciens relativement à l'appréciation de la prescription disciplinaire ». Enfin, l'acte attaqué énonce que « [...] la proportionnalité de la sanction de démission d'office doit s'entendre du fait du comportement de nature disciplinaire qu'a commis l'agent en date du 19 avril 2017 mais aussi des faits répétés pour lesquels la hiérarchie a manifesté, lors de sa convocation en date du 16 août 2017, son intention de punir conformément à la jurisprudence [P.] mentionnée dans la motivation de la proposition définitive de

sanction (arrêt n° 184.400 du 20 juin 2008); Que cette précision est importante quant à la prise en compte de la prescription de l'action disciplinaire [...] ».

Il ressort de ce qui précède que la partie adverse a, dès l'entame de la procédure, indiqué qu'elle appréhendait les derniers manquements du requérant comme s'inscrivant dans le cadre d'une répétition de manquements identiques antérieurs. Il n'est nullement déraisonnable de retenir à charge d'un agent des faits qui, pris isolément, n'appellent pas nécessairement une sanction disciplinaire, mais dont la répétition et la persistance dans le temps démontrent que l'agent concerné ne s'amende pas, et lorsque l'ensemble des faits reprochés constitue un manquement continu, la prescription de ces faits ne commence à courir qu'au moment de la constatation du dernier d'entre eux. Enfin, la convocation précitée met bien en exergue le caractère éventuel de la sanction envisagée, dès lors que son auteur précise clairement que « du fait de la répétition de ces manquements, j'estime à ce stade et sans préjudice de ce que vous pourrez soumettre à ma réflexion, que votre comportement est fautif et vaut éventuellement une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à une suspension disciplinaire [...] ». Les motifs pour lesquels la partie adverse a finalement décidé d'émettre une proposition provisoire de démission d'office sont quant à eux clairement indiquées dans la proposition définitive de sanction qui énonce :

« [...] Considérant que lors de cette audition, Monsieur MEURICE a reconnu qu'il n'avait pas respecté les règles inhérentes au bon fonctionnement de l'Administration mais aussi, en violation à ses obligations d'ordre déontologique, les directives répétées de sa hiérarchie et ce, malgré les chances de se ressaisir qui lui ont été offertes tout au long de son parcours professionnel;

Qu'il est aussi revenu sur ses problèmes d'assuétude tout en reconnaissant la gravité de ses dysfonctionnements au niveau professionnel;

Qu'il a encore exprimé ne plus supporter les échéances, les réunions des instances d'avis, les membres des instances d'avis qui semblent ne pas le prendre au sérieux bref, le fonctionnement global du système au sein duquel il se doit de fonctionner;

Qu'il a encore exprimé sa "rancœur" pour l'Administration mais qu'il ne peut changer le système et souhaite retrouver "un sens à sa vie" sur le plan personnel;

Considérant qu'un agent qui persiste à méconnaître consciemment les règles applicables au bon fonctionnement de l'Administration, à adopter un comportement de nature à nuire à l'image de son Service et à nuire au travail de ses collègues, finit par rompre le lien de confiance nécessaire à la poursuite de la relation professionnelle;

Considérant que, suite à cette audition, la hiérarchie a proposé une proposition de démission d'office à laquelle a été annexé un dossier probant, (...) ».

Le second moyen n'est pas fondé.

VI. Indemnité de procédure

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

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée à la partie adverse.

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

Luc DETROUX,
David DE ROY,
Frédéric GOSSELIN,
Florence VAN HOVE,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence VAN HOVE

Luc DETROUX