

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ
A R R Ê T

n^o 246.450 du 18 décembre 2019

A. 228.878/VIII-11.238

En cause : **DELO** Michel,
 ayant élu domicile chez
 M^e Benoît CAMBIER, avocat,
 avenue Winston Churchill 253/40
 1180 Bruxelles,

contre :

la commune d'Anderlecht,
 représentée par son collègue des bourgmestre et échevins,
 ayant élu domicile chez
 M^e Maxime CHOMÉ, avocat,
 place Eugène Flagey 7
 1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite par la voie électronique le 21 août 2019, Michel DELO demande, d'une part, la suspension de l'exécution des "effets de la décision du conseil communal de la commune d'Anderlecht du 20 juin 2019 par laquelle il décide, d'une part, de prendre une sanction disciplinaire à [son] égard et, d'autre part, de prononcer la sanction disciplinaire de la démission d'office" et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

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

M^{me} Florence PIRET, 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.

Par une ordonnance du 14 novembre 2019, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 décembre 2019 et le rapport a été notifié aux parties.

VIIIr - 11.238 - 1/21

M. Luc DETROUX, président de chambre, a exposé son rapport.

M^{es} Benoît CAMBIER et Noémie CAMBIER, avocats, comparaissant pour le requérant, et M^e Maxime CHOMÉ, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Florence PIRET, 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 un agent de la partie adverse depuis le 1^{er} novembre 1999. Il est nommé à titre définitif depuis le 15 janvier 2002 en qualité d'adjoint ouvrier.

Depuis l'année 2015, il travaille à l'atelier "Reliure" de la bibliothèque communale d'Anderlecht.

2. Le 25 septembre 2018, un incident survient entre le requérant et un collègue de travail, Monsieur D.V. Le supérieur hiérarchique des deux hommes, Monsieur D.B., relate l'événement dans une note qu'il adresse à la directrice du service G.R.H. :

" Ce mardi 25 septembre 2018, M^{me} [V.L.] est venue rapporter des jeux de la ludothèque à plastifier d'urgence pour une animation. M. Michel DELO les a transmis à M. [D.V.]. Ce dernier a répondu qu'il ne faisait pas le travail, pour, je cite : "cette petite tapette" et a jeté les jeux à la poubelle.

M. [G.P.], relieur, est témoin des propos tenus et du jet de jeux à la poubelle.

M. Michel DELO est venu faire part à M^{me} [V.L.] (sans mentionner les propos homophobes à son encontre pour ne pas la blesser) et à M^{me} [M.H.] du refus de tâches à effectuer par M. [D.V.].

M^{me} [M.H.] a décidé d'intervenir et est descendue à la Reliure afin de demander à M. [D.V.] de justifier son comportement. Il a rétorqué, je cite à nouveau : «C'est la petite tapette qui est venue pleurer chez toi c'est ça». Cette fois, par ces propos injurieux, il visait M. Michel DELO.
Mon adjointe a sermonné M. [D.V.] concernant les propos homophobes tenus.

M. Michel DELO affirme que M. [D.V.] avait déjà tenu de tels propos à l'encontre de M^{me} [V.L.] auparavant. Cette dernière, d'ailleurs, n'osait plus

descendre à l'Atelier de Reliure quand M. [D.V.] y était présent tant elle sentait son animosité à son encontre.

Par ailleurs, d'autres collègues bibliothécaires m'ont informé qu'elles ne passaient plus depuis plusieurs mois par l'Atelier tant M. [D.V.] les intimidait par des blagues graveleuses.

S'en est ensuite suivi un début d'incident physique entre les 2 relieurs, M. DELO et M. [D.V.].

Ce dernier a envoyé un SMS à mon adjointe, lui faisant part d'une agression physique.

M^{me} [M.H.] est immédiatement redescendue et n'a rien constaté d'anormal dans le comportement des 3 relieurs présents. Néanmoins, M. DELO reconnaît avoir attrapé son collègue par son tee-shirt et s'être emporté verbalement suite aux propos homophobes tenus par M. [D.V.].

M. [D.V.] a annoncé qu'il allait faire constater l'agression par son médecin traitant et qu'il irait ensuite porter plainte auprès de la Police.

Au lendemain de cet incident, M. [D.V.] ne s'est pas présenté à son poste de travail sans en avertir ses responsables. Il existe d'ailleurs déjà un précédent pour cet agent qui a reçu un recommandé en date du 7/08/2017 du GRH rappelant l'article 21.1 du règlement communal.

M^{me} [M.H.] s'est immédiatement rendue chez M.N. qui l'a informé que M. [D.V.] avait remis un certificat pour accident du travail".

3. Le 5 octobre 2018, M.B. adresse une nouvelle note à la directrice du service G.R.H., relative au "fonctionnement de Monsieur Michel DELO". Il indique notamment que "malgré de très lourds soucis de santé, M. Michel DELO a une attitude professionnelle irréprochable et réalise des tâches qui lui sont demandées avec rigueur et un très grand sens du devoir" et qu'il "a toujours donné entière satisfaction tant au niveau de ses compétences professionnelles que de son implication dans le bon fonctionnement de notre service et de son entente et sa disponibilité avec le reste de l'équipe".

4. Par un courrier recommandé daté du 21 novembre 2018, le requérant est informé du fait qu'une procédure disciplinaire est engagée à son encontre à la suite d'un rapport établi le 20 novembre 2018 par le secrétaire communal.

Ce rapport relate l'incident du 25 septembre 2018, renseigne que "Monsieur [D.V.] a déclaré à Monsieur [N.] que Monsieur DELO avait tenté de l'étrangler", rappelle les dispositions applicables en la matière, en ce compris l'article 34 du règlement de travail qui dispose notamment qu'"il est interdit à tout agent de poser un acte quelconque de violence [...] lors de l'exécution du travail à l'égard de quiconque (collègue, [...])", indique que "le manquement relevé dans le chef de Monsieur DELO est une situation de fait pouvant être considérée comme un

manquement professionnel", que l'acte posé "peut être qualifié au sens courant de coups et blessures à un collègue", que "ce type d'agression porte atteinte à l'intégrité physique d'un être humain et peut perturber le bon fonctionnement du service et ternir l'image de marque et la réputation de la bibliothèque auprès des usagers" et que, "sur la base du principe de la gradation des peines disciplinaires, l'intéressé est susceptible d'encourir une sanction disciplinaire majeure".

Le courrier du 21 novembre 2018 convoque le requérant pour une audition disciplinaire, le 18 décembre 2018, devant le collège des bourgmestre et échevins.

5. Par un courrier recommandé du 14 décembre 2018, le secrétaire communal informe le requérant de la décision du collège de suspendre la procédure disciplinaire "afin d'entamer des devoirs complémentaires". Il est précisé que la procédure reprendra à l'issue de ces devoirs et qu'une nouvelle convocation lui sera envoyée.

Dans sa note d'observations, la partie adverse explique que le collège a demandé à ARISTA de réaliser une analyse des risques psychosociaux dans le service du requérant.

6. Le 1^{er} février 2019, le requérant reprend le travail après une absence de deux mois pour raisons de santé.

7. Le 2 février 2019, Monsieur [D.B.] adresse une note à monsieur [D.C.], responsable du service Enseignement, pour lui fait part d'un incident survenu la veille entre le requérant et un agent chargé du nettoyage, M^{me} [B.I.]. Il expose ce qui suit :

" Je me dois de vous faire part de l'incident (altercation verbale) entre les 2 Agents [...] de ce vendredi 1^{er} février aux alentours de 11h.

Faits :

M. Michel DELO a repris le travail ce vendredi 1^{er} février après une absence de plus de 2 mois pour raison médicale.

À son arrivée à l'Atelier de Reliure, il a constaté que plusieurs armoires avaient été forcées, ainsi que son bloc tiroirs «personnel».

Il a aussi constaté qu'un grand ménage avait été fait durant son absence et que plusieurs outils et fournitures avaient disparu de l'Atelier de Reliure et ont été rangés dans d'autres locaux du bâtiment.

Il était conscient qu'un grand nettoyage était nécessaire au sein de l'Atelier de Reliure mais avait demandé expressément d'attendre son retour pour être présent.

VIIIr - 11.238 - 4/21

Il s'en est donc pris verbalement à M^{me} [B.I.], à ses yeux responsable de ce grand nettoyage.

M^{me} [B.I.] avance des raisons urgentes de sécurité du bâtiment pour avoir procédé à ce rangement et ne pas attendre le retour de M. Michel DELO.

Elle déplore également l'agressivité de M. Michel DELO à son égard lors de cette altercation.

La discussion a été houleuse – chacun arguant son bon droit – et au final, chacun est resté sur ses positions.

Dispositions :

Dès la prise de connaissance de l'incident, j'ai convoqué les 2 agents dans mon bureau afin de tenter une conciliation.

J'ai laissé la parole à chacun afin qu'ils puissent exprimer leur ressenti.

Les Agents se sont exprimés librement, chacun à leur tour, et j'ai veillé à ce que chacun ait son temps de parole sans être interrompu.

Ils ont pu ainsi dialoguer dans le respect par rapport aux "accusations" de l'autre.

A la fin de l'entretien, les 2 Agents se sont engagés à ce que ça ne se reproduise plus et à observer les règles élémentaires de savoir-vivre.

Témoins :

Selon mes informations, un seul témoin a assisté à l'altercation verbale : [B.V.] (concierge *bis* - relieur)".

8. Le 5 février 2019, Monsieur [D.B.] décrit un nouvel incident survenu le matin même entre le requérant et Madame [B.I.], lors duquel la police est intervenue. Cette note qu'il adresse au secrétaire communal est rédigée comme il suit :

" Je me dois de vous faire part du nouvel incident (altercation verbale) entre les 2 Agents [...] de ce mardi 5 février [...]

Faits :

Ce matin, j'ai reçu un coup de téléphone paniqué de M^{me} [B.D.R.] me signalant une nouvelle altercation verbale très violente entre M. Michel DELO et [M^{me} B.I.].

Cette altercation portait à nouveau sur le grand nettoyage entrepris par les techniciennes de surface à l'Atelier de Reliure pendant l'absence de longue durée pour raisons médicales de M. Michel DELO.

Cette nouvelle altercation s'est produite alors qu'une conciliation avait pourtant été menée entre les 2 agents ce vendredi 1^{er} décembre, lors de la reprise au travail de M. Michel DELO.

L'altercation verbale étant encore plus violente que vendredi dernier, la présence de la police a été requise et M. Michel DELO a été embarqué pour audition.

M^{me} [B.I.] a pu également être entendue mais sur place.

Pour info, voici le n° de PV : [...]

Suite à ce nouvel incident, M. [Y.D.] s'est directement rendu sur place à la Bib. FR".

Quatre témoignages sont annexés à cette note : ceux de Mesdames [S.R.] et [B.D.R.] techniciennes de surface, et de Mesdames [A.D.] et [J.H.], membres du personnel attachées au service Tourisme de la commune.

Le compte-rendu des déclarations de Madame [S.R.] se présente comme il suit:

- " Aux alentours de 7h30, M^{me} [S.R.] était en train de nettoyer le couloir du 1^{er} étage lorsqu'elle a entendu des cris violents proférés par M. Michel DELO qui était à l'étage 0.
Elle est directement descendue avec sa collègue (M^{me} [B.D.R.]) et ont vu M. Michel DELO agresser verbalement M^{me} [B.I.] concernant le grand nettoyage entrepris dans l'Atelier de Reliure pendant son absence.
M. Michel DELO s'en est ensuite pris aux 2 techniciennes de surface pour les mêmes griefs.
Des accusations de vol ont été proférées.
M^{me} Maria [S.R.] déclare avoir eu très peur.
Paniquées, les 2 agents ont été chercher de l'aide au 3^e étage auprès du service du Tourisme.
M^{me} [S.R.] n'est également pas rassurée car on lui a rapporté que M. Michel DELO (ancien ouvrier des Bâtiments communaux) possède toujours toutes les clés du bâtiment".

Le témoignage de Madame B.D.R. est presque identique à celui de Madame S.R., à l'exception de ceci :

- " Madame [B.D.R.] déclare ne plus se sentir à l'aise dans le bâtiment en la présence de M. Michel DELO et trouve que l'ambiance s'est très vite dégradée depuis le retour de ce dernier au travail, à savoir, le vendredi 1^{er} février 2019".

Le compte-rendu des déclarations de Madame [A.D.] se présente comme il suit :

- " Aux alentours de 7h45, M^{me} [A.D.] (bureau du 3^e étage) a également entendu des cris provenant de l'étage 0 via la cage d'escaliers.
Étant donné que sa collègue directe – M^{me} [J.H.] – est très vite descendue (suite à l'appel à l'aide de M^{me} [B.D.R.]), M^{me} [A.D.] n'est pas intervenue directement.
Dès que les 2 techniciennes de surface sont montées trouver refuge au 3^e étage, M^{me} [A.D.] a essayé de joindre sa hiérarchie directe et le Secrétaire communal.
En leur absence, elle a téléphoné au Président de la CGSP, [D.L.]. Celui-ci a

immédiatement pris action en contactant le Secrétaire communal. Le secrétaire du Secrétaire communal a alors donné son feu vert pour que M^{me} [A.D.] appelle la police. Chose qui fut immédiatement mise en œuvre.

Elle a ensuite coordonné l'arrivée des 2 patrouilles de Police et est restée auprès de M^{me} [B.I.] pour la rassurer jusqu'à la mise en présence des deux parties par les 4 policiers.

M^{me} [A.D.] tient quand même à souligner qu'on lui avait régulièrement rapporté des plaintes diverses et ce, depuis plusieurs années, à intervalles réguliers, à l'encontre de M. Michel DELO, dans le cadre de ses fonctions syndicales.

M^{me} [A.D.] a également entendu dire que M. Michel DELO posséderait un double de toutes les clés du bâtiment".

Quant au compte-rendu des déclarations de Madame [J.H.], il est rédigé comme il suit :

" Ce mardi matin 5 février 2019, aux alentours de 7h45, M^{me} [J.H.] a reçu un appel à l'aide par téléphone de M^{me} [B.D.R.] lui demandant de descendre le plus rapidement possible.

M^{me} [J.H.] est directement descendue au rez-de-chaussée et a constaté l'état de panique dans lequel étaient plongées M^{mes} [B.I.], [B.D.R.] et [S.R.].

Une violente altercation avait eu lieu entre elles et M. Michel DELO qui entre-temps était parti dans le garage. Lorsqu'il est revenu du garage, il a refermé, violemment et de colère, la double porte du couloir.

Lorsqu'il a vu M^{me} [J.H.] dans le couloir, il s'est tu et s'est calmé. Il est rentré dans l'atelier de reliure. Entre temps, M. [G.P.] est rentré dans l'atelier de reliure où M. Michel DELO a réitéré, à haute voix, ses accusations de vols de matériel et qu'il allait en informer son avocat.

Par sécurité, M^{me} [J.H.] est restée avec M^{me} [B.I.] jusqu'à l'arrivée de la police.

Tout comme sa collègue directe – M^{me} [A.D.] – M^{me} [J.H.] souhaite rajouter qu'elle a également entendu dire que M. Michel DELO posséderait toutes les clés du bâtiment et que ceci l'angoisse.

Elle tient également à préciser que le retour dans le bâtiment de M. Michel DELO (vendredi 1^{er} février 2019) coïncide avec la recrudescence d'un sentiment de tension et d'insécurité permanent dans le bâtiment".

Dans sa déclaration à la police, le requérant expose ce qui suit :

" Ce 05/02/2019, à 7h00, je suis arrivé au garage, j'ai vu que [M^{me} B.I.] était au niveau du volet du garage, je lui ai dit bonjour et lui ai demandé ce qu'elle faisait. Elle m'a signalé qu'elle attendait pour faire sortir les véhicules parce que la porte était cassée. Elle semblait déjà nerveuse. Je lui ai demandé où se trouvaient les élastiques car je ne les trouvais pas. Elle s'est énervée et m'a dit qu'il fallait que je lui demande car ils étaient dans une armoire dont elle avait la clé. Je lui ai dit que ce n'était pas nécessaire, que j'avais également la clé de cette armoire. [B.I.] a continué à monter le ton et à s'énervé sur moi, elle m'a insulté notamment de "PD enculé". Je vous le dis honnêtement, je l'ai envoyé sur les roses en lui disant "fous-moi la paix, connasse". Je suis parti près de mon collègue et n'ai plus

cherché à avoir de contact avec elle. Vos collègues sont arrivés plus tard et m'ont amené en vos locaux".

9. Par un courrier du même jour, le requérant est informé de sa suspension préventive dans l'intérêt du service "en raison des faits survenus à la bibliothèque [...] et afin d'y préserver la sérénité" et que son audition interviendra «dans les prochains jours». L'audition se tient le 11 février 2019.

10. Par une délibération du 12 février 2019, le collège des bourgmestre et échevins confirme la mesure de suspension préventive sans retenue de traitement "pour ramener le calme au sein du service et permettre à Monsieur DELO de préparer sereinement sa défense, le temps de la procédure disciplinaire le cas échéant". Le collège prend également acte "[d]e la demande de Monsieur le Secrétaire communal d'entamer dans le respect des droits de la défense, une procédure disciplinaire à l'encontre de Monsieur Michel DELO".

11. Le même jour, Madame [B.I.] précise certains éléments concernant les altercations qu'elle a eues avec le requérant, notamment le fait qu'aucune armoire, ni aucun tiroir, n'ont été forcés à l'occasion du nettoyage, que les objets encombrants ont été déplacés dans le fond du garage et qu'il ne lui a jamais été demandé d'attendre le retour du requérant pour faire le nettoyage litigieux. Elle déclare, par ailleurs, que le requérant aurait, lors de l'altercation du 1^{er} février 2019, proféré des menaces de mort à son encontre, à savoir qu'"un de ses amis du service des transports [l']écrasera s'il [la] voit dehors".

12. Le 19 février 2019, le secrétaire communal, dresse un rapport concernant les faits du 25 septembre 2018 et des 1^{er} et 5 février 2019.

Il relate les faits sur la base des notes rédigées par le chef hiérarchique du requérant, Monsieur [D.B.] Le secrétaire communal rappelle avoir été informé le 5 octobre 2018 de l'incident survenu le 25 septembre 2018, qu'une procédure disciplinaire avait été engagée pour ces faits à l'encontre du requérant mais qu'elle avait été suspendue, à la demande du collège, "le temps qu'une évaluation des risques du service par notre prestataire externe [...] soit effectuée".

Il expose ensuite que les incidents des 1^{er} et 5 février ont été portés à sa connaissance le 5 février 2019, jour de la tenue du collège et que ceux-ci ont conduit, le jour même, à l'adoption d'une mesure de suspension immédiate qui a été confirmée par le collège lors de sa séance du 12 février 2019.

Il mentionne qu' "[à] sa décharge, Monsieur DELO n'a pas d'antécédent disciplinaire et qu'il rencontre des problèmes personnel de santé et conjugaux".

Il rappelle les termes de l'article 34 du règlement du travail, selon lesquels "[t]oute forme de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel sur les lieux de travail ne peut être admise ni tolérée" et "[i]l est absolument interdit à tout agent de poser par un acte quelconque de violence, de harcèlement moral ou sexuel lors de l'exécution du travail à l'égard de quiconque (collègue, [...])" et ajoute ce qui suit :

" Considérant que les manquements relevés dans le chef de Monsieur DELO sont des situations de fait pouvant être considérées comme des manquements aux devoirs professionnels et des agissements qui compromettent la dignité de la fonction; Que les actes posés par Monsieur DELO peuvent être qualifiés au sens courant de coups et blessures portés à un collègue et d'agression psychologiques; Que ce type d'agression porte atteinte à l'intégrité physique d'un être humain, peut perturber le bon fonctionnement du service et ternir l'image de marque et la réputation de la bibliothèque auprès des usagers, *a fortiori* vu la privation de liberté de l'intéressé.

Que sur la base du principe de gradation des peines disciplinaires, l'intéressé est susceptible d'encourir une sanction disciplinaire majeure voire maximale".

Il mentionne enfin qu' «à l'appui de la demande du Collège du 12 février 2019», le requérant sera entendu par le conseil communal, eu égard au respect des droits de la défense.

13. Par un courrier du 28 février 2019, le requérant est informé de ce qu' "un dossier disciplinaire est constitué" et qu' "une sanction disciplinaire maximale [est] envisagée". Les faits reprochés sont les trois altercations des 25 septembre 2018 et 1^{er} et 5 février 2019. Il est convoqué, le 25 avril 2019, à une audience disciplinaire devant le conseil communal.

Il est précisé, dans ce courrier, que le requérant peut "solliciter l'audition d'un ou plusieurs témoins, demander la publicité de la séance et [se] faire assister par un défenseur de [son] choix, oralement ou par écrit".

14. Par un courriel du 4 mars 2019, la partie adverse transmet au conseil du requérant le dossier disciplinaire.

15. Le 25 avril 2019, le requérant et son conseil sont entendus par la partie adverse. Le procès-verbal de cette audition est transmis au conseil du requérant par un courrier du 3 mai 2019.

Concernant l'altercation du 25 septembre 2018 avec Monsieur [D.V.], le procès-verbal de l'audition mentionne ce qui suit :

" Monsieur DELO dit que Monsieur [D.V.] l'a insulté copieusement, solidement et cela a duré une demi-heure, trois quarts d'heure avant que Monsieur [D.V.] n'arrête. Il dit le lui avoir demandé en l'attrapant par son t-shirt. Il dit qu'il n'y a pas que lui, son ancien collègue [D.G.] lui a demandé aussi d'arrêter d'insulter Monsieur DELO et puis la petite [V.L.] qui est descendue déposer des jeux. Il lui a donné les jeux à faire, parce que c'est la tâche de Monsieur [D.V.], et celui-ci les a jetés à la poubelle. Il a dit à Monsieur [D.V.] qu'il montait en haut chez [M. H.], Monsieur l'a insulté. Monsieur DELO dit s'être retourné et l'avoir empoigné, lui avoir dit que cela suffisait.

[F.C.] demande si avant cet incident là, ses relations avec Monsieur [D.V.] étaient normales.

Monsieur DELO dit que cela allait, qu'il avait une bonne communication avec Monsieur [D.V.], qu'il n'avait pas de soucis. Il se pose la question de savoir la raison du pourquoi Monsieur [D.V.] a commencé comme ça. Il dit n'avoir aucune idée. Il dit que Monsieur [D.V.] a insulté copieusement plusieurs personnes ici présentes dans la salle.

[F.C.] demande si Monsieur DELO pense après réflexion, que le fait de l'étrangler... [sic]

Monsieur DELO dit qu'il n'a pas étranglé Monsieur [D.V.] mais juste pris par son t-shirt et lui a tenu la main en dessous de son menton et il lui a dit "maintenant, tu arrêtes" pour que Monsieur [D.V.] le regarde dans les yeux. Il dit que c'est tout ce qui s'est passé, rien de plus.

[F.C.] lui dit que Monsieur [D.V.] a quand même eu une incapacité de travail à l'issue de cette altercation.

Monsieur DELO dit que mis à part son t-shirt qu'il aurait pu froisser, c'est tout ce qu'il voit.

[F.C.] ne pense pas qu'un médecin fasse un certificat médical pour incapacité de travail parce qu'un t-shirt est froissé.

Monsieur DELO pense que le t-shirt de Monsieur [D.V.] pouvait être mis en accident de travail mais pas Monsieur [D.V.]. Il dit qu'il a juste touché le dessous du menton de Monsieur [D.V.].

M^e Dupuis estime qu'il n'y a pas eu de lésions.

[F.C.] dit que Monsieur [D.V.] a quand même une incapacité de travail.

M^e Dupuis dit que sur base des relations qu'a un patient à son médecin, un certificat d'une semaine peut se délivrer".

S'agissant des altercations des 1^{er} et 5 février 2019 avec Madame B.I., le procès-verbal de l'audition indique ce qui suit :

" Monsieur DELO dit que, pendant qu'il était en incapacité de travail, Madame [B.I.] a rangé l'atelier, il se demande même pourquoi et Madame [B.I.] s'est permise de jeter les affaires privées de Monsieur DELO, plus des affaires qui appartiennent à l'atelier. Madame [B.I.] a jeté les affaires à la poubelle pour

VIIIr - 11.238 - 10/21

mettre de l'ordre; il a demandé à Madame [B.I.] où se trouvaient ses affaires personnelles et en plus de ça, il y avait des affaires qui étaient enfermées dans une armoire qu'il retrouvera dans une autre armoire; il dit que les deux armoires ont été forcées pendant son absence.

[...]

Monsieur DELO dit que Madame [B.I.] a jeté sa tasse de café, des couteaux qui se trouvaient dans son tiroir de bureau, une planche, un bol pour boire de la soupe plus les affaires qui se trouvaient dessus. Il dit que Madame [B.I.] a déplacé un compresseur qu'il avait apporté avant de se faire opérer pour nettoyer la machine avec laquelle on coupe le papier, car cela fait vraiment de la fine poussière; il l'avait laissé là, Madame [B.I.] a mis le compresseur au fond du garage.

[F.C.] s'étonne que le fait que la concierge ait jeté une tasse de café et un bol l'ait motivé à une telle violence.

Monsieur DELO dit que Madame [B.I.] a jeté un appareil à croque-monsieur aussi.

[F.C.] demande si cela a motivé une altercation qui a nécessité l'intervention de la police.

Monsieur DELO dit avoir juste demandé à Madame [B.I.] où cela se trouvait et que Madame [B.I.] a commencé à hausser le ton de la voix, il l'a levé aussi, il lui a dit qu'elle pouvait aller se faire voir et entretemps la police est arrivée. Il a aussi appris par une nettoyeuse qu'il aurait menacé Madame [B.I.] de la tuer.

[F.C.] lui demande si c'est vrai.

Monsieur DELO dit que ce n'est pas vrai du tout. Il dit que du temps où elle travaillait comme nettoyeuse, il s'entendait bien avec Madame [B.I.]".

En fin d'audition, le conseil du requérant prend la parole pour expliquer notamment que les agressions physique ou verbale de son client, âgé de 57 ans, répondent, à chaque fois, à des actes de provocation qui sont dirigés contre lui, alors qu'il a des ennuis de santé, qu'il est diabétique, venait d'être opéré et qu'il a des problèmes de couple actuellement, étant sur le point de se séparer. Il expose que son client souhaite reprendre son service calmement, pense que l'on fait de tous ces incidents une tempête dans un verre d'eau et demande que le conseil communal fasse preuve de clémence à l'égard du requérant.

16. Le 7 mai 2019, le collège des bourgmestre et échevins propose, "vu les faits de violence", la sanction disciplinaire de "la démission d'office (le cas échéant, retenue de traitement de 3 mois)".

17. Par une délibération de la partie adverse du 20 juin 2019, il est décidé d'infliger au requérant une sanction disciplinaire, après un vote au scrutin secret, par 18 voix pour, 10 voix contre et 6 abstentions.

Cette décision est motivée comme il suit :

- " Considérant que le Collège ne prendra en compte dans le cadre de la présente procédure que les rapports portant sur l'incident se rapportant à Monsieur [D.V.] et les deux incidents survenus avec Madame [B.I.];

Considérant qu'à ce propos, il ressort clairement du dossier administratif et des éléments factuels exposés ci-avant que si le travail de l'agent n'est pas mis en cause, c'est exclusivement son comportement violent et incontrôlable et répétitif à l'égard de ses collègues qui a été mis en exergue de façon défavorable dans les rapports précités;

Considérant que Monsieur DELO s'était engagé suite au premier incident survenu avec Madame [B.I.] «à ce que cela ne se reproduise plus et à observer les règles élémentaires de savoir-vivre»;

Qu'en dépit de la conciliation menée par son supérieur hiérarchique, une autre altercation «très violente» avec sa collègue est intervenue trois jours plus tard alors «même qu'une conciliation avait pourtant été menée entre les deux agents»; Que le témoignage de 4 agents confirme la violence de l'altercation; Qu'à la suite de l'altercation, Monsieur DELO s'en est pris également à deux autres techniciennes de surface pour les mêmes griefs; Que, selon le témoignage de Madame [J.H.], «le retour de Monsieur DELO Michel coïncide avec la recrudescence d'un sentiment de tension et d'insécurité permanent dans le bâtiment»;

Vu la répétition d'attitudes de violence dans le chef de l'agent et les interventions du supérieur hiérarchique tendant à tempérer son agressivité; Qu'à la suite de ces agressions, il y a une dégradation de l'ambiance au sein du service liée exclusivement au comportement général de l'agent;

Considérant que les agressions physiques/verbales sont des actes qui portent atteinte à l'intégrité physique/psychique d'un être humain; que, dès lors, l'employeur a l'obligation légale de prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs;

Considérant que l'employeur ne peut tolérer aucune forme de violence au sein du personnel et considère également que le retour de l'intéressé au sein de l'administration serait de nature à mettre en péril le bien-être des membres du personnel, lequel a déjà été particulièrement choqué au point de devoir faire intervenir les forces de police lors du dernier retour de l'agent au sein du service; Que, de plus, les altercations avec ses collègues sont chaque fois de plus en plus violentes, raison pour laquelle l'intéressé a été suspendu à titre préventif par mesure d'ordre;

Considérant que la répétition de ces comportements, malgré les diverses interventions du supérieur hiérarchique, rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle future avec l'agent;

Vu que l'article 317 de la nouvelle Loi communale régissant la prescription de l'action disciplinaire dispose que : «L'autorité disciplinaire ne peut plus intenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois après la date à laquelle elle a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance [...]»; Que, dans les travaux préparatoires le terme de «constater» vise «l'hypothèse où l'autorité disciplinaire constate elle-même les faits répréhensibles» et l'expression «a pris connaissance» l'hypothèse «où elle a été informée par un tiers». Lorsque l'autorité est informée par un tiers du comportement d'un agent, le délai de prescription de l'action disciplinaire ne commence à courir qu'à partir de ce

moment (Doc. Parl., Sénat, sess. Ord. 1990-1991, n° 1278/2, p. 17). Le Conseil communal a pris connaissance des faits le 25 avril 2019".

Le conseil communal décide, ensuite, d'infliger au requérant la sanction de la démission d'office, après un vote au scrutin secret, par 16 voix pour, 13 voix contre et 4 abstentions. Le choix de la sanction de la démission d'office est motivé comme il suit :

" Il appert de la jurisprudence constante que : «S'il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle de l'autorité disciplinaire, il lui appartient toutefois, en tant que juge de l'excès de pouvoir, de vérifier, d'une part, si les faits retenus à charge de l'agent sont établis et susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire et, d'autre part, si la sanction effectivement prononcée n'est pas hors de toute proportion raisonnable avec les faits qui peuvent être "tenus pour établis"»;

Considérant qu'il ressort de la jurisprudence du Conseil d'État qu'il «existe une gradation des peines parmi lesquelles l'autorité disciplinaire peut choisir celle qui correspond le mieux à la gravité des manquements». Rien ne lui interdit d'infliger d'emblée la sanction la plus lourde si celle-ci est proportionnée aux manquements. Des peines plus légères peuvent aussi se révéler efficaces. Le souhait de pouvoir infliger la sanction la plus lourde ne justifie pas la méconnaissance de la prescription de l'action disciplinaire;

Considérant que de tels agissements sont considérés comme une faute grave dans le comportement de l'intéressé, qui ne correspondent pas aux valeurs véhiculées par l'administration et que, lors de son audition, celui-ci a surtout voulu minimiser les faits ce qui n'a pas permis à l'employeur de le rassurer quant à la poursuite d'une collaboration professionnelle avec M. DELO;

Conformément à l'article 1^{er} du protocole n° 1 de la CEDH, et après l'audition, après avoir procédé à la balance des intérêts le conseil communal, au scrutin secret, vote pour la sanction disciplinaire : démission d'office.

[...]

Considérant que cette sanction permettra à Monsieur DELO de conserver ses droits à la pension de même que ses droits en matière de chômage".

Cette décision est notifiée au requérant par un courrier daté du 21 juin 2019. Un avis de passage est laissé dans sa boîte aux lettres le 27 juin 2019.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, 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.

V. Exposé de l'urgence

V.1. Thèses des parties

Le requérant fait valoir que l'acte attaqué le prive d'un traitement mensuel de 2.128,30 euros, qu'il vient de se séparer de son épouse et qu'il ne dispose d'aucune économie. Il expose qu'outre les frais alimentaires et médicaux, il doit seul faire face à des charges mensuelles d'un montant de +/- 1.763,15 euros. Il joint, en annexe de sa requête, plusieurs pièces pour justifier ces montants. Il déclare ne plus disposer d'aucune entrée d'argent depuis le mois de juillet 2019 et souligne qu'il n'exerce plus d'activité en qualité d'indépendant depuis son opération au genou. Il ajoute qu'il pourrait être exclu, de manière temporaire, du bénéfice des allocations de chômage, eu égard au motif de la perte de son emploi et que, vu son âge et son état de santé, il lui sera très difficile, voire impossible, de retrouver du travail. Il expose se trouver dans une situation très précaire et se voit dans l'impossibilité croissante de subvenir à ses besoins, ce qui justifie, selon lui, l'urgence à statuer. Il fait encore valoir que l'acte attaqué jette le discrédit sur sa personne, tant dans son milieu professionnel, où il évolue depuis vingt ans, qu'auprès de ses proches.

La partie adverse répond qu'en ce qui concerne le préjudice financier, le requérant n'apporte aucun élément concret concernant l'introduction d'une demande d'allocations de chômage, leurs versements, et n'établit nullement que l'ONEM aurait décidé de l'exclure du bénéfice de ces allocations, alors qu'elle a fait toutes les démarches pour qu'il puisse les obtenir. Elle fait valoir que si le requérant percevait des allocations de chômage, même temporairement dans l'attente de l'issue de la procédure au fond, il ne se trouverait pas *de facto* dans la situation financière précaire qu'il décrit à l'appui de son recours. Quant au préjudice moral, la partie adverse répond qu'il n'est pas établi. Selon elle, le discrédit allégué découle plutôt de l'intervention de la police sur le lieu de travail du requérant ou de la mesure de suspension provisoire prise à son encontre, qu'il n'a pas contestée et qui l'a éloigné de son service. Elle souligne encore que l'acte attaqué n'a fait l'objet d'aucune publicité.

V.2. Appréciation

L'urgence, qui est à la base du référé ordinaire, suppose qu'il y ait une crainte d'un dommage irréparable, que subirait le requérant s'il devait attendre l'issue de la procédure en annulation. Cette crainte doit porter sur une atteinte aux intérêts dont le requérant se prévaut.

Il est raisonnable de considérer qu'en principe, lorsqu'elle est invoquée à l'appui d'une requête en suspension ordinaire et sauf éléments contraires qu'il appartient à la partie adverse de rapporter, la perte totale de la rémunération d'un agent en raison de sa démission d'office porte atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile si, privé de tout revenu professionnel alors que ses charges financières demeurent, il doit attendre l'issue d'une procédure en annulation qui, au contentieux de la fonction publique et en l'état actuel, varie entre douze et quinze mois compte tenu notamment des délais de procédure légalement imposés.

En l'espèce, le requérant fait valoir qu'il se retrouve du jour au lendemain sans revenus, ce qui risque de compromettre sa situation sur le plan matériel. Ce constat suffit pour conclure que l'exigence légale de l'urgence est rencontrée, ce d'autant que la partie adverse n'établit pas qu'il disposerait d'autres sources de revenus.

L'urgence est établie.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation des articles 10, 11 et 33 de la Constitution, de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, notamment de ses articles 2 et 3, du principe de motivation formelle et au fond des actes administratifs, des principes généraux de droit, notamment du délai raisonnable, de l'absence, l'erreur, l'insuffisance ou la contrariété dans les causes ou les motifs. Il soutient que le conseil communal de la partie adverse a perdu toute compétence pour prononcer une sanction disciplinaire concernant les faits litigieux en raison du dépassement du délai raisonnable. Il fait valoir que les délais de neuf et de quatre mois pris pour statuer sur les faits de septembre 2018 et février 2019 comprennent plusieurs périodes d'inactivité non justifiées, qui ont duré plusieurs mois, à savoir :

- concernant les faits du 25 septembre 2018, le délai de 56 jours, après les faits litigieux, pris par le secrétaire communal pour établir, le 20 novembre 2018, un rapport, lequel se base uniquement sur la note rédigée le 29 septembre 2018, par son supérieur hiérarchique et le délai de sept mois pris par le conseil communal pour statuer sur ces faits, alors qu'aucune autre mesure d'instruction n'a été réalisée;

- concernant les faits des 1^{er} et 5 février 2019, le délai de deux mois entre la convocation à l'audition et son audition, le 25 avril 2019, devant le conseil communal, alors que l'ensemble des pièces et témoignages sur la base desquels se fonde la décision étaient récoltés le 19 février 2019;
- le délai de deux mois entre son audition du 25 avril 2019, et l'adoption de la décision attaquée, le 20 juin 2019.

Il ajoute que l'affaire revêtait un caractère d'urgence, vu ses implications humaines et la gravité de la sanction, qu'il est resté dans l'incertitude pendant plusieurs mois, alors que, menacé de la sanction la plus lourde et suspendu préventivement de ses fonctions depuis le 5 février 2019, il avait intérêt à être fixé le plus rapidement possible sur son sort.

VI.2. *Appréciation*

Dans le cadre d'une action disciplinaire, le principe général du délai raisonnable implique notamment que, dès que l'autorité compétente a connaissance de faits susceptibles de donner lieu à une sanction, elle a l'obligation d'entamer et de poursuivre la procédure avec célérité, faute de quoi elle perd la possibilité de prononcer toute sanction. Le caractère raisonnable de la durée d'une procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, de sorte que le respect des délais légaux ou réglementaires n'implique pas *ipso facto* celui dudit principe général. En raison de l'importance de son enjeu, une procédure disciplinaire fondée sur une proposition de sanction disciplinaire maximale doit être traitée, sauf circonstances particulières, comme une affaire urgente.

En établissant le 19 février 2019 un rapport sur une série de faits de violence reprochés au requérant et dont le dernier s'est produit le 5 février 2019, le secrétaire communal ne peut encourir le reproche d'avoir manqué de diligence. En entendant le requérant le 25 avril 2019, ce qui a permis à son conseil de préparer sa défense, et en prononçant la sanction lors de sa séance du 20 juin 2019, l'autorité disciplinaire, qui disposait d'un délai légal de trois mois à partir de la clôture du procès-verbal d'audition, n'a pas davantage témoigné d'un manque de diligence.

Il reste à examiner si l'autorité disciplinaire pouvait encore dans cette procédure prendre en considération le fait qui a eu lieu le 25 septembre 2018 sans méconnaître le principe du délai raisonnable. À cet égard, il y a lieu de relever tout d'abord qu'en vertu de l'article 317 de la nouvelle loi communale, l'autorité disciplinaire ne peut plus intenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois après la date à laquelle elle a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance. Lorsque la procédure qui a conduit à l'acte attaqué a été intentée, en février 2019, ce délai de prescription n'était en tout état de cause pas écoulé. Certes, une première procédure avait été entamée à la suite de ce fait, mais elle n'a pas entraîné la saisine du conseil communal, dès lors que ce fait, alors isolé, n'était pas, selon l'auteur du rapport disciplinaire, à savoir le secrétaire communal, susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire maximale. L'autorité disciplinaire saisie, à savoir le Collège des bourgmestre et échevins, n'a pas auditionné le requérant, mais lui a fait savoir, par courrier du 14 décembre 2018, ce qui suit : "le Collège a décidé en sa séance du 11 décembre 2018 de suspendre la procédure disciplinaire entamée à [votre] rencontre afin d'entamer des devoirs complémentaires. La procédure disciplinaire reprendra à l'issue des devoirs complémentaires. Vous recevrez une nouvelle convocation en temps opportun". Quel que soit le bien-fondé d'une telle attitude, cette première procédure, dès lors qu'elle a été interrompue avant que le requérant n'ait été auditionné, ne s'opposait pas à ce que ce fait de violence, non disciplinairement prescrit, soit pris en considération dans la série de faits de même nature qui ont conduit l'autorité disciplinaire, compétente pour prononcer une sanction maximale, à adopter, dans un délai raisonnable à partir du dernier fait de la série, l'acte attaqué.

Le premier moyen n'est pas sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèses des parties

Le requérant prend un troisième moyen de la violation des articles 10, 11 et 33 de la Constitution, de la loi du 29 juillet 1991 "relative à la motivation formelle des actes administratifs", notamment de ses articles 2 et 3, des principes généraux et de bonne administration, dont les principes d'égalité, de non-discrimination et de proportionnalité, du principe de motivation formelle et au fond des actes administratifs, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'absence, l'erreur, l'insuffisance ou la contrariété dans les causes ou les motifs.

Il soutient que la sanction disciplinaire de la démission d'office est manifestement disproportionnée par rapport aux faits qui lui sont reprochés et aux contextes dans lesquels ils se sont déroulés. Concernant les faits du 25 septembre 2018, le requérant reconnaît s'être emporté et émet des regrets mais explique être intervenu en réaction au comportement très irritant de Monsieur D.V. qui manque régulièrement de respect à ses collègues et supérieurs hiérarchiques. Il conteste cependant avoir étranglé celui-ci, en soulignant que, dans sa note du 29 septembre 2019, son supérieur hiérarchique ne fait état que d'un "début d'incident physique". Il fait valoir qu'aucune pièce du dossier ne permet d'établir le lien entre l'incapacité de travail subie par Monsieur D.V. et cette altercation. Concernant les faits du 1^{er} février 2019, le requérant relève que son supérieur hiérarchique, dans sa note, fait état d'une altercation verbale survenue entre deux personnes, que Madame B.I. s'est également énervée contre lui, qu'il a procédé à une "conciliation" entre les deux agents, que ces derniers ont pu dialoguer "dans le respect" et qu'ils se sont engagés à ce que ça ne se reproduise pas. Concernant les faits du 5 février 2019, le requérant regrette sa manière d'agir, reconnaît qu'il s'est emporté verbalement et qu'il a eu des propos inadéquats mais estime que Madame B.I. a également participé à l'altercation en l'insultant et en s'énervant. Il expose que lorsque la conversation a dégénéré, il a rapidement quitté les lieux. Il fait valoir que Mesdames S.R. et B.D.R. n'ont pas assisté à l'entièreté de l'incident, qu'elles ne précisent pas comment l'altercation s'est déroulée et n'indiquent pas non plus qui a engagé cette conversation houleuse. Il précise que Madame A.D. n'est pas intervenue directement mais qu'elle a appelé la police et que Madame J.H. n'a pas assisté aux faits puisqu'il était seul dans le garage quand elle est arrivée et qu'il est directement parti vers l'atelier de reliure. Il estime que la sanction est d'autant plus disproportionnée, si l'on tient compte de la situation médicale et familiale dans laquelle il se trouvait au moment des faits. Il explique que ces éléments peuvent permettre de comprendre une certaine irritabilité dans son chef, surtout lorsqu'il est pris violemment à partie par un collègue ou ressent un manque total de considération de la part de Madame B.I. Il relève qu'il n'a jamais fait l'objet de sanction disciplinaire et que son supérieur hiérarchique a reconnu la qualité de son travail, son implication dans celui-ci, son entente et sa disponibilité avec le reste de l'équipe. Il fait enfin grief à l'acte attaqué de ne pas motiver le choix de la sanction de la démission d'office au regard des sanctions moins sévères prévues par la réglementation, d'autant que la hauteur de la sanction n'a pas été adoptée avec la même majorité que la décision de lui infliger une sanction disciplinaire. Il soutient que la décision n'est pas adéquatement motivée, dès lors qu'elle ne tient aucun compte des éléments de santé et de vie familiale pourtant exposés par son conseil, lors de son audition, devant le conseil communal.

Dans sa note d'observations, la partie adverse répond que la décision attaquée est très détaillée, tant sur les raisons pour lesquelles elle estime que les faits sont inadmissibles que sur le choix de la sanction. Elle note que les éléments à décharge sont repris dans le rapport du secrétaire communal qui figure *in extenso* dans la décision attaquée, ce qui établit, selon elle, qu'elle les a pris en compte. Elle affirme que si le requérant n'a pas d'antécédents disciplinaires, la gravité des faits est augmentée par la circonstance que les griefs reprochés concernent trois événements distincts avec des personnes différentes. Elle estime que la sanction de la démission d'office est suffisamment motivée et que ses motifs permettent d'établir que la sanction est proportionnée. Elle précise que la sanction se fonde sur les faits commis les 25 septembre 2018, 1^{er} et 5 février 2019, que ce qui est mis en cause, c'est le comportement "violent et incontrôlable et répétitif" du requérant, qu'il n'a pas respecté son engagement de ne plus se comporter de manière violente après l'incident du 1^{er} février 2019, que son comportement a un impact négatif sur le service, qu'un employeur ne peut tolérer des agressions physiques ou verbales de la part de ses agents, que la répétition de ces comportements rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle future avec l'agent, que de tels agissements sont considérés comme des fautes graves, que, lors de son audition, le requérant a surtout voulu minimiser les faits et qu'il ne perd pas ses droits à la pension et ses droits en matière de chômage. Elle ajoute que la décision attaquée ne prend pas position sur les responsabilités des uns et des autres dans les disputes, mais se borne à pointer que la violence, répétée, quel qu'en soit le contexte, qu'elle soit verbale ou physique est inacceptable, ce qui ne paraît pas relever d'une erreur manifeste d'appréciation. Quant à l'avis positif du supérieur hiérarchique, elle fait valoir qu'il a été rendu avant les deux nouveaux incidents des 1^{er} et 5 février 2019. Elle estime que le conseil communal n'a pas fait abstraction de cet avis rédigé le 5 octobre 2018 mais qu'elle a également pris en compte les autres éléments intervenus postérieurement.

VII.2. *Appréciation*

Il n'appartient pas au juge de l'excès de pouvoir, dont le contrôle doit rester marginal, de substituer son appréciation à celle de l'autorité disciplinaire quant à la gravité des faits et au choix de la sanction infligée. Le principe de proportionnalité ne lui permet de censurer l'adoption d'une sanction disciplinaire que lorsque celle-ci est, dans les circonstances de la cause, manifestement hors de proportion avec les faits reprochés. La proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis.

L'acte attaqué motive notamment le choix de la sanction par référence au "comportement général" du requérant et à un sentiment d'insécurité "permanent" dans le bâtiment qui coïnciderait "avec son retour", et "qu'à la suite de ces agressions, il y a une dégradation de l'ambiance au sein du service liée exclusivement au comportement général de l'agent". Ces affirmations, qui reposent exclusivement sur les déclarations des témoins interrogés après l'incident du 5 février 2019, sont manifestement déraisonnables, eu égard à la chronologie des événements. En effet, le requérant est revenu de congé de maladie le vendredi 1^{er} février 2019. Les faits qui lui sont reprochés datent du même jour et du mardi 5 février 2019, date à laquelle il a été suspendu. Cette affirmation est, *prima facie*, en contradiction avec le fait qu'avant son départ en congé, et postérieurement à l'incident du 25 septembre 2018, son supérieur hiérarchique vantait l'implication du requérant dans son travail et notamment "son entente et sa disponibilité avec le reste de l'équipe". Il paraît en outre déraisonnable de considérer que les trois faits procèdent d'un "comportement général", alors que, dans le premier incident, la violence physique, certes inacceptable, dont a fait preuve le requérant, fait suite à une violence verbale répétée dont il est l'objet de la part d'un collègue, violence verbale que la partie adverse ne semble pas avoir pris en considération, alors que dans les deux faits de février 2019, il s'agit exclusivement de violence verbale. En déduisant des seuls faits établis, un "comportement général" du requérant qui serait la cause exclusive de la dégradation de l'ambiance au sein du service, la partie adverse a, *prima facie*, commis une erreur manifeste d'appréciation.

En outre, il ne ressort pas de la motivation du choix de la sanction que l'acte attaqué ait pris en compte les vingt années de carrière du requérant au sein de la partie adverse et l'absence d'antécédents disciplinaires dans son chef, pas plus que son état de santé et la situation familiale dans laquelle il se trouvait, alors que ces derniers éléments ont été invoqués, lors de son audition, par son conseil pour solliciter du conseil communal qu'il fasse preuve de clémence. Le seul fait que le rapport du secrétaire communal soit reproduit *in extenso* dans l'instrumentum de l'acte attaqué ne suffit pas à démontrer que le conseil communal aurait pris en compte ces éléments lorsqu'il a choisi la sanction à infliger. En ne prenant pas en considération ces circonstances dans le choix de la sanction, sans s'en expliquer, alors que des faits ponctuels de violence essentiellement verbale tels que ceux reprochés au requérant doivent pour pouvoir justifier une sanction maximale, être placés dans leur contexte, la partie adverse a, *prima facie*, méconnu le principe de proportionnalité.

Dans cette mesure, le troisième moyen est sérieux.

Le caractère sérieux du troisième moyen suffisant à justifier la suspension de l'exécution de l'acte attaqué, il n'y a pas lieu d'examiner le deuxième moyen.

Les conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, 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 1^{er}.

La suspension de l'exécution de la décision du conseil communal de la commune d'Anderlecht du 20 juin 2019 prononçant à l'égard de Michel DELO 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 VIII^e chambre siégeant en référé, le dix-huit décembre deux mille dix-neuf, par :

Luc DETROUX,	président de chambre,
Frédéric QUINTIN,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,	Le Président,
---------------------	---------------

Frédéric QUINTIN

Luc DETROUX