CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 247.010 du 7 février 2020

A. 226.290/VIII-10.958

En cause : **DEREUMAUX** Gilles,
ayant élu domicile chez
M^e Antoine GRÉGOIRE, avocat,
rue Defacqz 78-80
1060 Bruxelles,

contre :

Bruxelles-Environnement,
ayant élu domicile chez
M^es Dominique LAGASSE et
Séverine PERIN, avocats,
chaussée de La Hulpe 187
1170 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête unique introduite le 28 septembre 2018, Gilles DEREUMAUX demande, d'une part, la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de « la sanction de démission d'office, notifiée par un courrier du 20 septembre 2018 […] et reçue le 22 septembre 2018 » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

Par une requête introduite le 4 décembre 2018, la partie requérante a demandé le bénéfice de la procédure gratuite dans la procédure en annulation. Une ordonnance du 13 décembre 2018 le lui a accordé.

Un arrêt n° 242.546 du 5 octobre 2018 a rejeté la demande en suspension d'extrême urgence. Il a été notifié aux parties.

La partie requérante a demandé la poursuite de la procédure.

Le dossier administratif a été déposé.

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

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

M. Edward LANGOHR, 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 18 décembre 2019, l'affaire a été fixée à l'audience du 24 janvier 2020 à 9 heures 30.

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

M^e^ Marine WILMET, *loco* M^e^ Antoine GRÉGOIRE, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Séverine PERIN, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M. Edward LANGOHR, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

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

III. Faits

Les faits utiles à l'examen de la requête ont été exposés dans l'arrêt n° 242.546 précité.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation du principe d'impartialité et du principe de la présomption d'innocence.

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

Le requérant fait valoir que le principe général de droit d'impartialité requiert que l'autorité administrative offre les apparences de l'impartialité (impartialité objective) et qu'elle soit effectivement impartiale (impartialité subjective). Il déduit de la description des faits dans sa convocation disciplinaire du 12 février 2018, des termes de son entretien d'évaluation du 20 février 2018 et de ceux de son rapport d'évaluation du même jour qu'à cette date, la partie adverse avait déjà décidé que les faits reprochés étaient établis et fautifs alors qu'il n'avait pas encore été entendu et ne le sera que le 22 mars suivant. Il en conclut un manque d'impartialité dans le chef de la partie adverse. Il ajoute qu'en versant au dossier disciplinaire le rapport d'évaluation précité, elle a préjugé de son innocence. Il expose que la chambre de recours a annulé l'évaluation « insuffisant » et l'a remplacée par une évaluation « avec réserve ». Il reproche encore à la partie adverse d'avoir écarté les témoignages favorables qu'il avait produits, et de n'avoir pas poursuivi disciplinairement son collègue M.T. pour ne avoir pas fait part, en violation de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, de ce qu'un membre de son équipe achèterait et vendrait de la drogue dans l'espace public alors qu'il le savait depuis un an. Il soutient que sa supérieure hiérarchique a instruit uniquement à charge, notamment en ne sollicitant pas l'avis de la médecine du travail alors que le débat a porté sur sa santé et en ne consultant pas son nouveau chef d'équipe et ses nouveaux collègues sur son comportement après sa mutation alors que, dans son avis sur la proposition de sanction, la chambre de recours a souligné le manque d'avis extérieurs.

Dans son mémoire en réplique, le requérant soutient que le parallélisme des procédures et, plus particulièrement, la circonstance que l'ensemble des faits qui fondent l'acte attaqué ont été considérés comme établis – et sanctionnés – dans le cadre des procédures d'évaluation de décembre 2017 et février 2018, soit avant même qu'il ait pu être entendu dans le cadre de la procédure disciplinaire, entraîne une apparence de partialité qui entache l'acte attaqué. Il estime avoir légitimement pu avoir l'impression que la plupart des faits retenus à sa charge dans le cadre de la procédure disciplinaire étaient, dès l'entame de celle-ci, déjà considérés par la partie adverse comme établis. Il fait valoir que cette impression de partialité est renforcée par le fait que le dossier disciplinaire ne contient pas les témoignages favorables qu'il a produits ni des devoirs d'instruction qui auraient été réalisés à décharge. Il soutient que même si la partie adverse estimait que ces témoignages n'étaient pas probants, elle devait les verser au dossier disciplinaire, comme le prescrit l'article 292, § 2, quatrième tiret, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018. Il estime qu'elle ne justifie pas adéquatement la raison pour laquelle elle s'est limitée à recueillir les témoignages des seuls membres de l'équipe du parc de la Porte de Hal alors que B.W., chargée de l'instruction de la

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

procédure disciplinaire, savait ou ne pouvait raisonnablement ignorer que les témoignages qui en ressortiraient seraient défavorables et corroboreraient les faits reprochés dès lors qu'elle les avait déjà tous interrogés près d'un mois avant le début de la procédure disciplinaire. Il affirme que le fait que la partie adverse n'ait pas procédé à l'audition de personnes tierces, comme ses collègues du parc Elisabeth, quand bien même il n'aurait travaillé avec eux que 235 heures, renforce son impression de partialité et d'instruction à charge.

Dans son dernier mémoire, le requérant maintient ses griefs d'impartialité. En particulier, il soutient que le parallélisme des procédures d'évaluation et disciplinaire a pu raisonnablement créer la crainte dans son chef que sa culpabilité était déjà acquise par la partie adverse avant qu'il n'ait pu se défendre. Il allègue que le rapport adressé par B.W. à sa hiérarchie le 21 décembre 2017 et dans lequel elle demande l'ouverture d'une procédure disciplinaire démontre qu'elle considérait dès cette date que les faits sont établis.

IV.2. Appréciation

Il y a lieu de relever tout d'abord que le fait qu'un supérieur hiérarchique dénonce le comportement d'un de ses agents à ses propres supérieurs et instruise, à la demande de ceux-ci, un dossier en vue de soumettre une proposition de sanction disciplinaire à l'autorité habilitée à prononcer une sanction ne peut en soi être l'indice d'une violation du principe d'impartialité dans le chef de cette autorité. Par nature, un rapport disciplinaire établi par un supérieur hiérarchique porte sur des griefs adressés à un agent. Sous peine de rendre toute procédure disciplinaire impossible, la circonstance que ce rapport tiendrait les faits pour établis, contiendrait des erreurs d'appréciation ou adopterait un ton sévère à l'égard de l'agent ne prouve pas nécessairement un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision disciplinaire.

Une violation du principe d'impartialité ne peut résulter du comportement du supérieur hiérarchique instructeur que s'il est démontré que celui-ci fait preuve d'un parti pris en instruisant le dossier exclusivement à charge ou s'il fait une présentation du dossier telle que l'autorité chargée de statuer n'a pas pu se prononcer en toute objectivité, même après avoir entendu l'agent poursuivi dans ses moyens de défense.

Par ailleurs, aucune disposition de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

Capitale, ni de l'arrêté du 21 mars 2018 qui a le même objet, qui a abrogé et remplacé le précédent et qui est entré en vigueur le 1er avril 2018, ne prévoit qu'il soit sursis à statuer sur l'évaluation de l'agent qui fait l'objet de poursuites disciplinaires fondées sur des faits de nature à influer sur le sens de l'évaluation. L'évaluation est en effet obligatoire et soumise à des délais de rigueur tant dans l'ancien que dans le nouveau statut. La procédure disciplinaire est également soumise à des délais de rigueur tant dans l'ancien que dans le nouveau statut. Par conséquent, il ne peut être déduit aucun reproche de partialité de la circonstance que les procédures relatives à l'évaluation et à la discipline ont être menées parallèlement. Il convient au surplus de souligner que ces deux procédures n'ont pas en l'espèce été menées par les mêmes agents, que l'un n'était pas tenu par les conclusions de l'autre et qu'il leur appartenait au contraire de vérifier, chacun en ce qui le concerne, la matérialité des faits sur lesquels reposaient leurs conclusions. Le supérieur hiérarchique habilité pour mener l'enquête disciplinaire et pour établir une proposition de peine disciplinaire (ci-après le supérieur hiérarchique habilité) pouvait légitimement verser au dossier disciplinaire le rapport d'évaluation, qui sera ensuite réformé par la chambre de recours, dès lors que celui-ci constituait une pièce relative à la manière de servir du requérant. Ce faisant, ce supérieur hiérarchique ne préjugeait d'aucune manière de la matérialité et de l'imputabilité des faits. Au demeurant, la chambre de recours saisie du recours du requérant contre son évaluation insuffisante n'a pas réformé cette mention pour le motif que les faits communs aux deux procédures n'auraient pas été établis mais parce que « la manière dont ces objectifs était analysée par l'IBGE n'a pas été communiquée clairement et préalablement à l'agent Dereumaux » (sic).

D'autre part, il ne ressort d'aucune manière des termes de la convocation disciplinaire du 12 février 2018 que le supérieur hiérarchique habilité aurait préjugé de la matérialité et de l'imputabilité des faits.

La partie adverse a indiqué dans l'acte attaqué les raisons pour lesquelles elle a estimé que les trois témoignages produits par le requérant et qu'elle a joints au dossier n'étaient pas crédibles ou pertinents. Le requérant n'expose aucun argument de nature à établir que ces justifications sont erronées et de parti pris.

Par ailleurs, la partie adverse dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour entamer une procédure disciplinaire. Par conséquent, l'absence d'entame de poursuite disciplinaire à l'encontre d'un collègue pour avoir tardé à dénoncer les manquements du requérant dont ce collègue avait connaissance, même à supposer que ce retard soit établi et imputable à ce collègue, ne constitue pas en soi une indication d'un parti pris de la partie adverse à l'encontre du requérant.

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

Le requérant ne peut davantage faire grief à la partie adverse de ne pas avoir investigué sur son état de santé auprès de la médecine du travail, dès lors qu'il n'a produit, au cours de la procédure disciplinaire, aucune attestation médicale de nature à établir qu'un ou plusieurs reproches trouveraient leur origine dans son état de santé, lequel aurait pu, le cas échéant, constituer une cause d'excuse ou une circonstance atténuante. Au demeurant, la partie adverse n'a pas reproché un comportement résultant de sa consommation de drogue, mais bien d'en consommer et de réaliser des transactions commerciales de drogue sur son lieu de travail et pendant ses heures de travail. Partant, aucun parti pris ne peut être déduit de ce que la partie adverse n'a pas fait appel à la médecine du travail quand elle a constaté qu'il en consommait.

Enfin, dès lors que les faits reprochés au requérant se sont déroulés sur son ancien lieu de travail, la partie adverse a pu valablement estimer sans faire preuve de parti pris qu'il était inutile d'interroger le nouveau chef d'équipe et les nouveaux collègues du requérant quant à son comportement sur son nouveau lieu de travail.

Le fait que la partie adverse ait considéré que les témoignages qu'elle avait recueillis suffisaient à fonder les griefs ne révèle aucun parti pris eu égard à leur pertinence comme cela apparaîtra à l'examen du deuxième moyen. Si le requérant et la chambre de recours estiment que des témoignages de personnes « extérieures », non précisées, ou d'usagers auraient été nécessaires pour établir la matérialité des griefs de consommation et de trafic de drogue, ces appréciations concernent l'établissement des faits et elles ne peuvent suffire à démontrer la violation du principe d'impartialité dans le chef de la partie adverse.

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

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation du principe général de droit du raisonnable.

Il rappelle le libellé de l'article 287 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 précité et fait valoir que l'erreur manifeste d'appréciation constitue une violation du principe général de droit du raisonnable, qui interdit à l'autorité d'agir contrairement à toute raison et qu'en

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

matière disciplinaire, la charge de la preuve incombe à l'autorité disciplinaire. Il expose que la sanction litigieuse est fondée sur les reproches suivants :

- avoir consommé, acheté et revendu de la drogue pendant ses heures de travail;
- avoir été grossier envers son supérieur direct dont il aurait filmé puis diffusé la vidéo d'un coma diabétique et avoir tenu des propos racistes à l'encontre de ses collègues;
- avoir désorganisé le service par ses nombreux retards.

Il soutient que les faits relatifs à la consommation et au trafic de drogue ne sont pas établis. Il affirme que la partie adverse se fonde sur les témoignages de collègues qui entretiennent une relation conflictuelle avec lui. Il prétend que leurs témoignages ne sont pas crédibles pour les motifs suivants :

- il s'étonne que son responsable direct et les membres de son équipe aient retenu pendant une année l'information selon laquelle il était à l'un des maillons d'un trafic de drogue dans le parc de la Porte de Hal;
- son responsable direct a dénoncé ces faits un an après leur survenance et après une altercation entre eux;
- sa supérieure hiérarchique était informée de la situation depuis novembre 2017, dit avoir effectué une inspection en décembre 2017 et n'a pas dénoncé ces faits alors qu'elle aurait dû le faire par application de l'article 29 du Code d'instruction criminelle;
- nonobstant le fait qu'il est accusé de consommer de la drogue du soir au matin, aucun dysfonctionnement dans son comportement ou dans sa manière de travailler n'a été relevé par la partie adverse;
- il n'a pas été suspendu alors que la circonstance qu'il participe à un trafic de drogue à proximité d'une école l'aurait sans doute justifié;
- il a été affecté à une autre équipe dans un autre parc sans que ses nouveaux collègues se plaignent de son attitude.

Il ajoute que la chambre de recours a estimé que les faits de toxicomanie et de trafic n'étaient pas suffisamment établis. Il affirme que la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation en le sanctionnant sur la base de ces faits et a violé l'article 287 de l'arrête du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 précité en décidant de poursuivre la procédure disciplinaire nonobstant l'existence d'une procédure pénale. Il fait valoir que la partie adverse connaissait ses problèmes relationnels avec son chef direct et ses collègues et qu'une plainte avait été formée de ce chef entre les mains du conseiller en prévention pour les risques psychosociaux. Il estime qu'il aurait été pertinent d'attendre le résultat de cette enquête avant de décider d'emblée de l'imputabilité de la responsabilité du conflit susvisé, d'autant qu'un problème de communication et de

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

clarté dans la fixation des objectifs et des règles de travail avait été épinglée par la chambre de recours dans sa décision du 24 avril 2018 relative à l'évaluation. Il soutient que lui imputer les problèmes qui semblaient exister au sein de l'équipe des gardiens du parc de la Porte de Hal ne repose sur aucun constat objectif et constitue une erreur manifeste d'appréciation. Il ajoute qu'une partie des retards est prescrite comme il le fait valoir dans son cinquième moyen. Il en déduit que la partie adverse n'accorde pas une importance telle à ce grief qu'il justifierait à lui seul la démission d'office. Il en conclut que la sanction de démission d'office résulte d'une erreur manifeste d'appréciation. Il ajoute néanmoins que ses soucis semblent être liés à la manière de fonctionner de son ancienne équipe et qu'il n'a fait l'objet d'aucun rappel à l'ordre par son nouveau chef d'équipe et qu'aucune plainte n'a été émise par ses nouveaux collègues. Il conclut que « l'acte attaqué est entaché de nullité pour ce motif ».

Dans son mémoire en réplique, il allègue que le principe du raisonnable est violé quand il existe une inadéquation manifeste entre les motifs et la teneur de la décision, c'est-à-dire lorsque l'administration a commis une erreur manifeste d'appréciation. Il en déduit que le moyen pris de sa violation est recevable. Il soutient qu'une autorité normalement prudente et diligente qui envisage de prendre une sanction aussi grave que la démission d'office a l'obligation de mener une instruction minutieuse de manière à établir que les faits reprochés sont avérés. Il répète que les faits de toxicomanie, considérés comme étant les plus graves par la partie adverse, ne reposent que sur six témoignages dont un, celui de l'agent S.A., n'est pas pertinent dès lors qu'il ne l'a jamais vu consommer de la drogue, que ces six témoignages sont ceux des collègues du parc de la Porte de Hal avec lesquels il entretenait des relations à tel point tendues qu'il a été déplacé de parc en décembre 2017 et qu'aucun témoignage de tiers externe ni d'usager n'est produit. Il prétend que la partie adverse a pris pour argent comptant les témoignages de personnes en conflit dont elle ne pouvait ignorer qu'ils seraient nécessairement en sa défaveur. Il fait valoir que la chambre de recours a exclu les faits de toxicomanie dans sa décision du 24 avril 2018 et a estimé que le dossier n'était pas suffisamment instruit dans son avis du 20 juillet 2018. Il en déduit qu'en ne procédant pas à des devoirs complémentaires, la partie adverse ne s'est pas comportée comme une autorité normalement prudente et diligente. Il conteste avoir introduit une plainte auprès du conseiller en prévention uniquement pour les besoins de sa défense. Il estime qu'en tout état de cause, la partie adverse aurait dû attendre le résultat des procédures pénales et de harcèlement et qu'elle a spéculé sur leurs résultats alors qu'il pourrait être blanchi des faits de toxicomanie dans la procédure pénale et que le conseiller en prévention pourrait confirmer l'existence d'un hyperconflit au sein de l'équipe du

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

parc de la Porte de Hal. Il en conclut que la partie adverse n'a pas adopté l'attitude d'une autorité normalement prudente et diligente.

Dans son dernier mémoire, le requérant maintient que les faits reprochés, au regard de leur gravité, ne sont pas prouvés avec certitude et allègue que l'incertitude et le doute subsistant doivent nécessairement être retenus au détriment de la partie adverse qui a la charge de la preuve. Il fait valoir qu'un des témoins déclare ne l'avoir jamais vu fumer et vendre de la drogue, que les cinq autres témoins qui affirment le contraire étaient en conflit avéré avec le requérant, ainsi que cela ressort selon lui de ces témoignages, que le requérant a toujours contesté les accusations, qu'il n'a jamais eu un souci avec la police, qu'il est surprenant que la partie adverse « n'ait pas cherché à recueillir des attestations des usagers du parc, voire des "jeunes" ayant prétendument commencé avec le requérant », ou d'autres collègues du requérant. Il soutient qu'il en résulte que la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant que les cinq témoignages sont précis et concordants et qu'en basant sa décision sur la base de ces seuls témoignages, elle n'a pas agi comme une autorité normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances de l'espèce. Il allègue que cette conclusion est renforcée par le fait que l'information ouverte à la suite de la plainte déposée par M.T. en décembre 2017 a débouché le 9 juillet 2018 sur un classement sans suite.

V.2. Appréciation

Le Conseil d'État, qui est le juge de la légalité, ne peut substituer son appréciation à celle de l'autorité administrative et ne peut que sanctionner l'erreur manifeste d'appréciation. Une décision relève d'une erreur manifeste lorsqu'aucune autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pu l'adopter.

L'article 287 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 précité dispose comme suit :

« Lorsqu'une action pénale est intentée et que le ministère public a communiqué la décision judiciaire définitive, l'action disciplinaire ne peut être entamée au-delà des six mois qui suivent la réception de cette communication par l'organe compétent pour initier la procédure disciplinaire.

L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire peut être suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire.

Il appartient à l'autorité disciplinaire d'apprécier l'opportunité de suspendre ou non la procédure disciplinaire en fonction des éléments dont elle dispose. Si elle estime ces éléments insuffisants, elle suspend la procédure. Cette décision doit être formalisée dans un acte administratif. Elle prend également en considération le principe du délai raisonnable ».

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

Il en résulte que l'autorité disciplinaire dispose de la faculté de suspendre la procédure disciplinaire et d'attendre l'issue de la procédure pénale, sous réserve du respect du délai raisonnable, si elle estime qu'elle ne dispose pas d'éléments suffisants pour apprécier le caractère fondé ou non des griefs. La circonstance que la chambre de recours ait pour sa part estimé que les faits n'étaient pas suffisamment établis n'implique pas pour ce seul motif que l'autorité aurait commis une erreur manifeste d'appréciation. En outre, L'autorité disciplinaire n'a pas à détailler les raisons pour lesquelles elle accorde davantage foi aux dires de certains collègues qu'aux dénégations de l'agent poursuivi. Lorsqu'elle dispose d'éléments qu'elle juge crédibles, elle peut, même si l'agent n'est pas en aveu, considérer les faits comme établis sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce, la partie adverse a estimé que les témoignages concordants des collègues du requérant établissaient à suffisance la matérialité des trois premiers griefs.

Il ressort de ces témoignages que cinq agents ont vu le requérant consommer de la drogue sur son lieu de travail pendant son temps de travail, que deux d'entre eux l'ont vu consommer et commercer avec des usagers sur son lieu de travail pendant son temps de travail, que trois d'entre eux ont affirmé avoir su par des usagers qu'il consommait de la drogue devant ou avec des usagers sur son lieu de travail pendant son temps de travail, que deux de ces collègues ont affirmé avoir appris d'usagers qu'il achetait et vendait de la drogue avec des usagers sur son lieu de travail pendant son temps de travail et le sixième a affirmé avoir appris par des collègues que le requérant, sur son lieu de travail pendant son temps de travail, consommait de la drogue, seul ou avec des usagers, et en faisait le commerce. Ces témoignages directs ou indirects sont précis et concordants et il n'est donc pas établi que la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation, en choisissant de ne pas suivre l'avis de la chambre de recours et de ne pas attendre l'avis du conseiller en prévention ni l'issue de l'information judiciaire pour considérer comme établie la matérialité des griefs liés à la consommation, l'achat et la vente de drogue sur le lieu de travail et durant les heures de travail.

Le requérant ne démontre pas ni même n'apporte un commencement de preuve que ces témoignages ne correspondraient pas à la réalité et résulteraient d'une volonté délibérée et concertée de lui nuire, quand bien même ils ne s'entendraient pas avec lui.

Il importe peu que l'information de ces faits à l'autorité disciplinaire n'ait pas été immédiate et résulterait d'une altercation dès lors que ce retard est sans

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

rapport avec la matérialité des faits. La circonstance que la hiérarchie du requérant n'aurait pas dénoncé ces faits au Parquet est également sans pertinence dès lors qu'elle n'est pas de nature à remettre en cause la matérialité des faits.

La partie adverse n'a pas davantage commis d'erreur manifeste d'appréciation en considérant que des faits de consommation et de commerce de drogue sur le lieu de travail pendant les heures de travail étaient des faits graves indépendamment de toute conséquence sur la manière dont le requérant exécutait son travail.

Il n'est pas non plus déraisonnable ou contradictoire d'avoir démis d'office le requérant sans l'avoir préalablement suspendu préventivement, ces deux procédures étant juridiquement autonomes. Il en va d'autant plus ainsi que la partie adverse l'a déplacé dès le 22 décembre 2017 et que, lorsqu'elle lui a adressé une convocation pour l'entendre disciplinairement, le requérant, réceptionnant le pli le jeudi 22 février 2018, lui a fait parvenir un certificat médical d'incapacité de travail qui prenait cours le lundi suivant 26 février 2018 et qu'il fera renouveler jusqu'à l'adoption de l'acte attaqué.

Par ailleurs est sans pertinence l'argument du requérant selon lequel aucun grief ne concerne son comportement sur le lieu de travail où il a été muté dès lors qu'ils ne sont pas susceptibles d'interférer sur la matérialité et la gravité des faits reprochés sur son lieu de travail précédent. On n'aperçoit pas davantage en quoi un problème de communication et de clarté dans la fixation des objectifs et des règles de travail relevé par la chambre de recours dans le cadre de l'évaluation du requérant - qui à cette occasion ne s'est pas prononcée sur la matérialité des faits reprochés - serait de nature à mettre en doute la fiabilité des témoignages susvisés, lesquels sont précis et concordants et permettaient également, sans erreur manifeste d'appréciation, d'établir la matérialité du sixième grief (« absence d'esprit d'équipe et tenue de propos à caractère raciste »).

S'agissant du septième grief (« Les retards – Non-respect des procédures – Désorganisation du travail »), le requérant ne soutient pas que l'autorité aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en le considérant comme établi. Il fait seulement valoir que certains faits liés à ce grief étaient prescrits, ce qui fera l'objet de l'examen du cinquième moyen. L'acte attaqué n'indique pas que ce grief, pris isolément et contrairement aux cinq premiers griefs, justifiait à lui seul la sanction de la démission d'office, de telle sorte que l'argument du requérant selon lequel cette sanction résulte d'une erreur manifeste d'appréciation pour ce motif ne peut être retenu.

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

La circonstance, invoquée par le requérant dans son dernier mémoire, que l'information pénale ouverte à la suite de la plainte d'un collègue aurait débouché sur un classement sans suite, est sans pertinence sur l'appréciation des faits par la partie adverse, puisqu'il s'agissait d'une plainte pour harcèlement et que l'acte attaqué n'est pas basé sur un tel grief.

Enfin, il y lieu de relever que le cinquième grief (« Non-assistance envers un collègue faisant un malaise en votre présence, et non-respect de la vie privée de ce collègue par la prise et la diffusion d'une vidéo d'un collègue en posture affaiblie ») est également établi, ce que le requérant ne conteste nullement, et que la partie adverse ne commet pas d'erreur manifeste d'appréciation en considérant que ce fait est suffisamment grave pour justifier à lui seul la peine disciplinaire de la démission d'office.

Le moyen n'est pas fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un troisième moyen de la violation du principe de proportionnalité.

Il fait valoir qu'il est de jurisprudence que 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; que, pour la détermination du taux de la sanction, le principe de proportionnalité requiert que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée et ne procède pas d'un quelconque arbitraire; que la sanction de la démission d'office est une sanction majeure qui ne peut être infligée que pour des faits tels qu'ils remettent en cause la persistance du lien de confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail; que tel est le cas lorsque les faits sanctionnés sont d'une gravité indéniable et que rien n'établit qu'une autorité raisonnable placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pris la même décision. Il soutient que la partie adverse ne peut se prévaloir d'une rupture du lien de confiance avec son agent sur la base de faits dont la matérialité n'est pas établie et rappelle avoir soutenu que les faits de drogue et l'imputabilité des conflits au sein de son ancienne équipe ne sont pas établis et qu'une partie des retards reprochés est prescrite. Il répète que la partie adverse estime que les faits sont extrêmement graves et rompent le lien de confiance entre l'administration et son agent mais le maintient

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

en service et ne dénonce pas les faits au Parquet en violation de l'article 29 du Code d'instruction criminelle. Il prétend que le principe de proportionnalité est violé dès lors qu'il n'a pas d'antécédents disciplinaires, que les faits et leur imputabilité ne sont que très partiellement établis, que la partie adverse n'a pris aucune mesure conservatoire lorsqu'elle a eu connaissance des faits, que les faits semblent liés à une situation ponctuelle dès lors qu'ils n'ont plus été identifiés après son déplacement et que ses retards sont partiellement prescrits et dus à des problèmes familiaux. Il fait valoir que la chambre de recours a considéré que la proposition de démission d'office n'était pas fondée et rappelle la motivation de son avis.

Dans son mémoire en réplique, il rappelle contester la matérialité des faits de drogue et l'avis de la chambre de recours à cet égard et considérer qu'ils ne peuvent être tenus pour établis. Il soutient que les autres reproches ne sont pas de nature à fonder la hauteur de la sanction. Il expose que la partie adverse admet que les retards reprochés ne constituent qu'une circonstance aggravante des cinq premiers griefs. Il estime que la partie adverse reste en défaut d'exposer les motifs qui justifient de mettre fin définitivement à la relation de travail, compte tenu du contexte dans lequel se sont inscrits les griefs, à savoir que les griefs d'ordre comportemental se sont déroulés durant une période bien précise et limitée dans le temps, et s'expliquent par les tensions existantes avec ses anciens collègues et qu'il ne s'est plus vu reprocher de griefs similaires depuis son changement d'équipe. Il souligne avoir douze années de service, avoir toujours eu jusqu'alors des évaluations positives et n'avoir pas d'antécédent disciplinaire. Il en déduit que les griefs ne constituent pas des faits récurrents. Il soutient que les motifs de l'acte attaqué ne permettent pas de justifier le choix de la sanction retenue au regard des conséquences professionnelles et familiales qu'implique la démission d'office. Il répète que la chambre de recours a estimé que les conséquences de cette sanction seraient disproportionnées par rapport à sa carrière, à ses circonstances particulières de vie et au caractère ponctuel des faits avérés. Il en conclut que la sanction de démission d'office est manifestement disproportionnée et déraisonnable. Il ajoute que la rupture du lien de confiance - à supposer qu'elle puisse constituer à elle seule un motif suffisant - n'est pas formellement constatée dans l'acte attaqué. Il fait valoir que la sanction retenue est justifiée par des faits dont « la multiplicité et leur gravité remettent en cause le lien de confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail ». Il répète avoir été maintenu dans ses fonctions durant la procédure disciplinaire et qu'aucun manquement n'a été constaté dans son chef depuis son déplacement dans le parc Elisabeth. Il conclut que la décision de mettre fin définitivement à ses douze années de travail n'est pas justifiée.

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

Dans son dernier mémoire, le requérant rappelle ce qu'il a exposé à l'occasion du deuxième moyen et soutient qu'il conteste tous les griefs, à l'exception du grief liée aux absences, et que ce seul grief ne peut justifier la sanction de la démission d'office.

VI.2. Appréciation

Pour la détermination du taux d'une sanction, le principe de proportionnalité requiert qu'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les motifs de fait fondant la décision et son objet. Appliqué en matière disciplinaire, il requiert que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée, et ne procède pas d'un quelconque arbitraire. S'agissant de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité, le Conseil d'État n'exerce qu'un contrôle marginal et ne peut sanctionner un défaut de proportionnalité que s'il est manifeste, c'est-à-dire tel qu'aucune autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pu prendre la même décision. Ainsi, 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.

En l'espèce, l'acte attaqué indique ce qui suit :

« En consommant de la drogue durant ses heures de service, qui plus est avec des jeunes usagers du parc de la Porte de Hal, et en procédant à un commerce de drogue avec certains usagers du parc (griefs n° 1 et 3), M. DEREUMAUX n'a clairement pas rempli ses fonctions avec loyauté, conscience et intégrité et a adopté un comportement contraire à la dignité de sa fonction. Par son comportement, il a gravement porté atteinte à l'image de Bruxelles Environnement ainsi que de ses collègues gardiens de parc.

Le fait que la consommation de drogue se soit faite en public, dans le parc (et pas "seulement" dans le local des gardiens), et avec certains usagers et qu'elle se soit accompagnée d'un commerce de drogue (grief n° 2) est pour la hiérarchie un facteur aggravant au vu de la mission de sécurité et de prévention inhérente a la fonction de gardien de parc.

Le fait que M. DEREUMAUX ait eu ces comportements en tant qu'agent représentant le service public, en uniforme, dans l'exercice de ses fonctions, devant être le garant de la règle dans les espaces verts, est intolérable et ne nous permet en aucun cas de poursuivre une collaboration avec cet agent. Le comportement de M. DEREUMAUX a remis en question la crédibilité de ses collègues, du métier de gardien de parc et de Bruxelles Environnement plus largement.

En insultant de manière virulente son supérieur hiérarchique, [M.T.], M. DEREUMAUX a également manqué à ses devoirs de loyauté, de dignité et de courtoisie envers son supérieur hiérarchique.

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

> En filmant [M.T.] alors qu'il faisait un malaise hypoglycémique, au lieu de lui porter secours, et en divulguant cette vidéo, [M.T.] (*sic*) a adopté un comportement contraire à ses devoirs de loyauté, de dignité et de courtoisie, il a par là adopté un comportement que Bruxelles Environnement ne peut tolérer, inacceptable dans un service public.
>
> Chacun des cinq premiers griefs retenus à charge de M. DEREUMAUX est suffisamment grave pour justifier à lui seul la peine disciplinaire de la démission d'office dès lors qu'il a pour effet de rompre toute confiance de l'autorité envers M. DEREUMAUX. Il en va a fortiori ainsi du cumul de ces griefs.
>
> Quant aux sixième et septième griefs, à savoir l'absence d'esprit d'équipe de M. DEREUMAUX et son attitude provocatrice ainsi que les nombreux retards au travail de M. DEREUMAUX, ils s'ajoutent à chacun des autres griefs, en en constituant des circonstances aggravantes, dans la mesure où ils démontrent que l'attitude générale de M. DEREUMAUX nuit au bon fonctionnement du service.
>
> La tentative de retournement complet de la situation par M. DEREUMAUX lors de son audition, celui-ci se présentant en victime, renforce notre conviction en son manque de loyauté envers son employeur, en sa capacité à manipuler ses collègues, en son incapacité à faire amende honorable et à poursuivre une collaboration avec nos équipes et plus largement avec Bruxelles Environnement.
>
> La charge psychosociale invoquée par M. DEREUMAUX a surtout été endurée par ses collègues II est de notre responsabilité d'y mettre fin.
>
> Le fait que M. DEREUMAUX n'a pas d'antécédents disciplinaires, qu'il aurait fait l'objet de plusieurs recommandations positives (non précisées) et qu'il a en outre participé à plusieurs stages pilotes dans le domaine de la jeunesse (formation payée par Bruxelles Environnement et à laquelle d'autres agents ont également participé), n'enlève rien au fait qu'il a commis des manquements graves dans l'exercice de sa fonction de gardien de parc au parc de la Porte de Hal et que ces manquements ont rompu de manière irrémédiable la confiance qui lui avait été donnée, comme la chambre de recours l'a admis à la page 13 de son avis du 20 juillet 2018 ».

Il a déjà été constaté, à l'occasion de l'examen du deuxième moyen, qu'au regard des circonstances de l'espèce, le fait que la partie adverse ne l'ait pas suspendu préventivement ne pouvait laisser croire au requérant qu'il n'était pas susceptible d'encourir la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office. Il en va de même de l'absence de dénonciation de faits susceptibles d'être punis pénalement, absence qui n'était pas de nature à faire croire au requérant qu'il n'encourait pas la sanction litigieuse et ne constitue pas un comportement contradictoire quand bien même il pourrait être reproché à la partie adverse de n'avoir pas dénoncé les faits au Parquet.

Il a également déjà été dit que le grief « Achat et vente de drogue à des usagers de parc sur le lieu et durant les heures de travail » était établi à suffisance.

La partie adverse a indiqué dans l'acte attaqué que ce grief, notamment, à lui seul entraînait une perte de confiance définitive et justifiait la sanction litigieuse. Il n'est pas manifeste que toute autorité disciplinaire confrontée à un agent

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

se livrant à un trafic de drogue, *a fortiori* sur son lieu de travail et pendant ses heures de travail, aurait pas adopté une sanction moins lourde que la sanction contestée, quelle qu'ait été la manière de servir de l'agent jusqu'alors ou ensuite. Ce grief suffit à lui seul à fonder la sanction litigieuse.

Il en va certainement de même du cinquième grief (« Non-assistance envers un collègue faisant un malaise en votre présence, et non-respect de la vie privée de ce collègue par la prise et la diffusion d'une vidéo d'un collègue en posture affaiblie »), ainsi que cela a déjà été constaté à l'occasion de l'examen du deuxième moyen.

Le moyen n'est pas fondé.

VII. Quatrième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le quatrième moyen est pris de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 « sur la motivation de formelle des actes administratifs ».

Il fait valoir que le principe général de droit de motivation des actes administratifs et les articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 requièrent que les actes administratifs fassent l'objet d'une motivation formelle, laquelle doit être adéquate et consister en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Il rappelle soutenir que la motivation de l'acte attaqué repose sur des considérations de fait dont la matérialité est contestée. Il en déduit une violation des dispositions visées au moyen.

Dans son mémoire en réplique et dans son dernier mémoire, il se réfère à sa requête.

VII.2. Appréciation

Il résulte de la lecture de l'acte attaqué qu'il contient une motivation formelle et de l'examen des autres moyens du recours que cette motivation est adéquate.

Le moyen n'est pas fondé.

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

VIII. Cinquième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un cinquième moyen de la violation de l'article 286 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

Le requérant déduit de la disposition visée au moyen que la partie adverse ne peut le sanctionner pour des faits partiellement prescrits. Il fait valoir qu'en l'espèce, elle lui a adressé une proposition de sanction le 9 mai 2018. Il en déduit que cette proposition ne pouvait porter que sur des faits qui remontaient à moins de six mois, soit au 9 novembre 2017. Il expose avoir été poursuivi en raison de retards au travail compris entre le 14 mars et le 10 décembre 2017. Il considère que les retards entre le 14 mars et le 1er novembre 2017 sont prescrits. Il en déduit que la partie adverse ne pouvait les prendre en considération pour le sanctionner. Il en conclut que l'acte attaqué est illégal.

Dans son mémoire en réplique, le requérant relève que la partie adverse ne conteste pas que les retards précédant le 8 ou le 9 novembre 2017 sont prescrits et il en conclut que le moyen est fondé.

Dans son dernier mémoire, il s'en réfère à ses écrits précédents.

VIII.2. Appréciation

L'article 296 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 « portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale », en vigueur au moment où l'action disciplinaire a été entamée, dispose comme suit :

« 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 ».

Cet arrêté a été abrogé et remplacé par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 « portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale », qui est entré en vigueur le 1er avril 2018 et qui ne contient aucune mesure transitoire en ce qui concerne les procédures disciplinaires en cours. L'article 286 de cet arrêté dispose comme suit :

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

« L'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui se sont produits ou qui ont été constatés par l'organe compétent pour initier la procédure disciplinaire dans les six mois précédant la proposition de peine visée à l'article 292, § 5, alinéa 1er ».

Le septième grief reproché au requérant par l'acte attaqué est libellée comme suit : « les retards – non-respect des procédures – désorganisation du travail ».

L'acte attaqué précise que les retards reprochés ont eu lieu les 14, 15 et 22 mars 2017, 16, 17 et 28 octobre 2017, 1er, 11, 13, 20, 22, 28 et 29 novembre 2017 et 10 décembre 2017. La matérialité des faits n'est pas contestée.

Les retards intervenus entre le 16 octobre 2017 et le 10 décembre 2017, au vu de leur rapprochement, constituent un comportement récurrent et inadéquat, démontrent à suffisance que l'attitude du requérant peut être qualifiée de manquement continu et que ces retards suffisent à établir le grief. En conséquence, les faits plus anciens qui, pris séparément, seraient prescrits, peuvent être pris en considération dès lors qu'ils participent au constat de ce manquement continu.

Dès lors que ce manquement continu n'a pas pris fin plus de six mois avant la proposition de peine disciplinaire visée à l'article 292, § 5, alinéa 1er, formulée le 8 mai 2018, ni, *a fortiori*¸ plus de six mois avant que l'action disciplinaire a été entamée, les faits, sans qu'il faille s'interroger sur le moment où ils ont été constatés par l'organe compétent pour initier la procédure disciplinaire, ne sont pas prescrits.

Le cinquième moyen n'est pas fondé.

IX. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 840 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande mais de réduire le montant de l'indemnité de procédure à 140 euros, en application de l'article 30/1, § 2, alinéa 2, des lois coordonnées sur le Conseil d'État majorés de 20 pourcents, conformément à l'article 67, § 2, du règlement général de procédure, soit un total de 168 euros.

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 400 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 168 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIIIe chambre, le sept février deux mille vingt, par :

Luc DETROUX,	président de chambre,
Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État,
Raphaël BORN,	conseiller d'État,
Xavier DUPONT,	greffier.

Le Greffier, Le Président,

Xavier DUPONT Luc DETROUX

‡AHCUOBCAJ-BEAHGDV‡