CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE

A R R Ê T

n^o^ 247.239 du 5 mars 2020

A. 223.403/VIII-10.621

En cause : **STUBBE** Madisson,
ayant élu domicile chez
M^e^ Roger CHAIDRON, avocat,
rue Courtejoie 47
5590 Ciney,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre de la Justice,
ayant élu domicile chez
M^e^ Philippe SCHAFFNER, avocat,
avenue Brugmann 451
1180 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 27 septembre 2017, Madisson STUBBE demande l'annulation de :

« l'arrêté du Président du Comité de Direction du 27 juillet 2017 ainsi libellé :

Article 1. : Madame Stubbe Madisson, née le 25 juillet 1992, assistant de surveillance pénitentiaire stagiaire, affectée à la prison d'Arlon, perd d'office et sans préavis la qualité d'agent de l'État ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Erik BOSQUET, 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 7 février 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 3 mars 2020 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M. Raphaël BORN, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M[e] Diego GUTIERREZ CACERES, *loco* M[e] Philippe SCHAFFNER, avocat, comparaissant pour la partie adverse, a été entendu en ses observations.

M. Erik BOSQUET, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

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

III. Faits

1. Le 1er septembre 2016, la requérante entame son stage d'assistante de surveillance pénitentiaire à la prison d'Arlon.

2. Le 22 décembre 2016, le chef fonctionnel de la requérante, [D. M.], adresse à celle-ci une demande d'explications formulées comme suit :

« Objet : DGEPI - Prison de Arlon - Demande d'explications

Faits reprochés à l'agent :

Le vendredi 09 décembre 2016 vous étiez de service sur la 1ère section, vers 7h30 vous avez quitté votre section afin de vous rendre sur la 6ème section. Arrivée sur cette section vous avez été dans le frigo qui se trouve sur la section (frigo réservé aux détenus) vous avez pris une ou deux boîtes qui se trouvaient dans ce frigo, vous aviez un sac avec vous pour les mettre dedans.
Pourquoi avoir pris ce ou ces boîtes dans le frigo d'une section où vous n'étiez pas affectée ?
Quel était le contenu de cette ou de ces boîtes ?
Qu'avez-vous fait avec cette ou ces boîtes ?
À qui appartenaient cette ou ces boîtes et qui les avait placées dans le frigo ?

Dois-je vous rappeler que dans le règlement général, il est stipulé dans les rapports avec les détenus qu'il est notamment défendu aux agents :

1- d'accepter pour eux-mêmes ou pour autrui, d'un détenu ou d'une personne agissant en sa faveur, des dons ou promesses sous quelque prétexte que ce soit ou de faire des dons ou promesses pour un détenu ou une personne agissant en sa faveur;

2- d'introduire à l'établissement ou d'en faire sortir aucun objet destiné ou appartenant à des détenus ou de se charger pour eux d'aucune commission sans l'autorisation d'un directeur.

Veuillez fournir des explications par écrit dans les 10 jours.

[…] ».

3. Par un courrier du 26 décembre 2016, la requérante répond au courrier précité du 22 décembre 2016 en ces termes :

« Monsieur, Madame,

Je vous écris suite à votre demande d'explications datant du 22 décembre 2016.

Concernant les faits qui me sont reprochés, la réponse est simple. Je me suis rendue ce 9 décembre 2016, sur la 6ème section afin de récupérer deux boîtes de *Tupperware* m'appartenant qui contenaient des restes de nourriture que j'avais oublié quelques jours auparavant. Je prends régulièrement à manger chez moi, afin de garder ma nourriture au frais, je la dépose dans le frigo de section sur laquelle je travaille (habituellement 3e et 6e).

J'étais convaincue que le frigo et le micro-onde de section étaient disponibles pour tout le monde et que seul le frigo avec cadenas était réservé aux détenus.

Je ne pensais pas que déposer ma nourriture dans un frigo vous poserait autant de soucis. Il aurait été plus judicieux ce jour là, que la personne qui m'a vue prendre mes boîtes dans le frigo de section m'interpelle directement, histoire d'enlever toute suspicion désagréable à subir car, à aucun moment, je n'avais quoi que ce soit à me reprocher.

Sachez que cette erreur de ma part ne se reproduira plus.

[…] ».

4. Le dossier administratif de la partie adverse contient, au sujet des faits dont il est question dans le courrier précité du 22 décembre 2016, deux témoignages écrits rédigés par des collègues de la requérante.

Le premier, émanant de [N. B.], est rédigé comme suit :

« Madame, Monsieur,

Je tiens à vous rapporter les faits suivants :

Le mardi 06 décembre 2016, j'étais en pause matin sur la 6ème section.
À son retour des cuisines, en fin de matinée, [W. M.] a ramené deux boîtes en plastique contenant du gingembre.
Celui-ci me précise immédiatement qu'une des deux boîtes est destinée à [I. H.], et que la deuxième est destinée à une certain [F.].
Je réfléchis brièvement, et lui fais la remarque qu'aucun détenu ne répondant au nom de [F.] n'occupe la 6ème section.
[W. M.] me corrige en ces termes "Non non, je parle du chef, [F. S.]", et il me stipule ensuite que c'est sa compagne, Madame Stubbe Madisson, qui viendra la chercher dans les jours qui suivent.

Sur cette boîte est d'ailleurs apposé un petit papier avec la mention “pour Madi”.

D'après mes souvenirs, au moins une des deux boîtes a été placée par [W. M.] dans le frigo de la section ».

Le deuxième, émanant de [S. C.], est rédigé comme suit :

« Ce vendredi 9 décembre 2016 j'étais en poste 6/14 sur la 6ème section.
Vers 7h30, Mme Stubbe s'est présentée sur la 6ème section avec un sachet à la main.
Elle s'est dirigée vers le frigo des détenus et en a sorti deux boîtes en plastique qu'elle a mises dans son sachet.
Etant assise dans le bureau de section, je lui ai demandé ce qu'elle faisait et elle m'a répondu : “je récupère des boîtes que [I. H.] a laissé pour [F. S.]”. Je lui ai demandé : “des boîtes de quoi ?”... “Quel [F.] ?” Réponse : “Du gingembre râpé….ben ...[F. S.]”.
Elle est ensuite repartie sur sa section avec son sachet et ses boîtes ».

5. Le 17 janvier 2017, une perquisition a lieu à la prison d’Arlon dans le cadre d’une affaire de trafic international de stupéfiants dont une branche se déroulerait à la prison d’Arlon. Des GSM et des stupéfiants y seraient introduits par l’intermédiaire du personnel pénitentiaire, au bénéfice du détenu susmentionné [I. H.]. Ce dernier est arrêté à l’issue de la perquisition.

6. Dans ce même contexte, deux agents pénitentiaires sont également privés de liberté, à savoir [B. B.] qui est la mère de la requérante et [P. G.] qui cohabite avec le couple formé par la requérante et la personne précitée, dénommée [F. S.].

7. Le 18 janvier 2017, la requérante est auditionnée par la directrice de la prison, [E.-M. D.-V.], en présence de son chef fonctionnel, [D. M.]. Au cours de cette audition, la requérante maintient l’explication donnée dans le courrier précité du 22 décembre 2016 et soutient que les deux « rapports » de témoignage sont des faux. Comme elle soutient dans ledit courrier être venue rechercher ses boîtes contenant des restes de nourriture oubliées « quelques jours auparavant », il lui est demandé ce qu’elle entend par « quelques jours », ce à quoi elle répond « plus ou moins une semaine ». Lorsqu’il lui est alors rétorqué qu’elle n’avait « plus fait la 6ème section depuis 23 jours (soit le 17 novembre) », elle répond « c’est possible ».

8. À l’issue de l’audition, la directrice prend à son égard une mesure d’ordre d’interdiction d’accès à la prison avec effet immédiat, motivée comme suit :

« […]

Cette mesure d'ordre prise dans l'intérêt du service en vertu de l'article 1er des Instructions spéciales aux Agents des Services extérieurs de l'Administration des Etablissements pénitentiaires est dictée par la circonstance exceptionnelle qu'un

fuseau [*sic*] de suspicions quant à son implication dans un trafic de stupéfiants impliquant plusieurs agents et un détenu de l'établissement d'Arlon. Suite à une série de perquisitions, d'interpellations et d'arrestations, et au vu des agents arrêtés dans cette affaire, il est nécessaire de s'assurer que l'intéressée ne représente pas un danger pour la sécurité de l'établissement ».

9. Par un courrier du 29 mars 2017, la requérante est convoquée à une audition disciplinaire, en raison des faits suivants : « avoir accepté des boîtes qui appartenaient au détenu [I. H.] », « avoir pris celles-ci dans le frigo des détenus », « sur une section sur laquelle [elle n'était] pas affectée ce jour-là », et de « les faire sortir de l'établissement en vue de les donner à [F. S.], ancien agent de la prison ».

10. Le 3 mai 2017, la requérante est auditionnée par la directrice de la prison dans le cadre de la procédure disciplinaire. Il lui est reproché « de s'être rendue sur une section qui n'est pas la (sienne), d'y prendre (dans le frigo des détenus) deux boîtes qui appartenaient au détenu [I. H.], d'être sortie de l'établissement avec ces dites boîtes et ce, pour les remettre à un ancien agent [F. S.], qui se trouve à St Hubert depuis le 1er novembre 2016 ».

On lit, dans le procès-verbal d'audition établi le 10 mai 2017, le passage suivant :

« […]

Direction : le lien de confiance entre les collègues et vous ainsi que le lien de confiance entre la direction et vous sont rompus. Au vu du contexte particulier dans lequel ces deux boîtes ont été prises, le nombre de jours où vous n'aviez plus été sur cette section, la version de deux agents (dont un délégué syndical) qui contredit la vôtre, agents qui travaillent depuis de nombreuses années à l'établissement, le fait que vous savez très bien quelle est la destination des frigos cadenassés et des frigos de section, il m'est impossible de poursuivre la confiance en vous et vos propos.

M. Stubbe : je comprends bien. Mais je n'ai plus confiance en vous non plus puisque tout ceci est faux.

[…] ».

Le même procès-verbal d'audition relève, par ailleurs, au sujet de l'audition du 18 janvier 2017, qu'il s'agit d'une « audition préalable informative » tandis que celle du 3 mai 2017 constitue l'« audition disciplinaire définitive ». La direction y précise, en outre, que :

« la suite de la procédure est d'envoyer le dossier au Comité de Direction en vue de la suite de la procédure disciplinaire engagée à votre encontre. La procédure disciplinaire modifiée en ce début d'année, prévoit que le directeur ne fasse plus de proposition mais que ce soit le Comité de Direction qui décide de la sanction, s'il y en a une, dans le panel des sanctions prévues par la réglementation ».

11. Le dossier disciplinaire contenant un rapport disciplinaire sera transmis au président du comité de direction par une note du 24 mai 2017. On lit dans ce rapport que :

« […]

2. Présentation basée sur l'examen préliminaire

Des recherches, nous pouvons retenir les éléments suivants :

a) Concernant les faits

Il ressort que le détenu [I. H.] est impliqué dans un trafic international de stupéfiants dont une branche "secondaire" se déroulait à la prison d'Arlon : ce détenu faisait entrer des GSM et des stupéfiants *via* le personnel. Lors d'une perquisition à la prison le 17 janvier 2017, le détenu a été arrêté ainsi que deux autres agents : [P. G.] (trafic de stupéfiants) et [B. B] (trafic de GSM à la prison d'Arlon mutée à la prison de Marche fin d'année 2016). Vivent dans un même logement fin d'année 2016, [P. G.], [F. S.] (ancien ASP d'Arlon) et Stubbe M. Cette situation, au moment de la rédaction de la demande d'explications ne prend évidemment pas le même sens que lorsque la police informe la Direction du trafic et des personnes impliquées dans celui-ci.
Madame Stubbe a suivi le cours de déontologie à Marneffe et a obtenu de bons points et travaillait depuis plus de 3 mois à l'établissement pour connaître le fonctionnement des différents frigos sur section et au mess du personnel. Le fait que Madame Stubbe continue à nier les faits est bien plus dommageable en ce sens que cela n'inspire plus la confiance et dépasse le cadre d'une faute de "jeunesse" mais qu'elle s'entête malgré les évidences, que son mode de fonctionnement pose question en ce sens qu'elle dénigre et calomnie ses collègues plutôt que de se remettre en question, que la manière de gérer cette situation aurait probablement été différente en cas de reconnaissance des faits, qu'il n'y a aucune raison de remettre en cause les deux rapports rédigés et que tout cela s'imbrique dans un contexte global et une situation particulière à la prison d'Arlon à un moment donné. Cette attitude lors des auditions démontre […] un manque de discernement quant aux relations à avoir avec la population détenue mais aussi celle à avoir vis-à-vis de ses collègues. L'intéressée critique également la Direction tentant de nous faire tomber ainsi dans l'émotionnel et dans l'amalgame des faits complètement distincts.
Madame Stubbe a mentionné que [S. C.] avait fait couper un jambon par des détenus de la cuisine. La Direction a pris des renseignements d'une manière la plus neutre possible et a demandé par téléphone au chef cuisinier à ce sujet (en congé actuellement). Il a déclaré qu'en effet ils discutaient et [S. C.] lui a dit qu'elle avait un jambon trop gros à couper dans sa trancheuse et [R.] lui a proposé de [le] lui trancher à la cuisine de la prison. Il lui a donné un jour précis et l'a coupé lui-même. Madame Stubbe, encore une fois, a déformé la réalité.

b) Concernant la faute disciplinaire

Les faits établis ne sont pas permis et constituent une infraction aux articles 7, 8 et 9 de l'AR du 2 octobre 1937 sur le statut des agents; l'article 3 des instructions spéciales aux agents des services extérieurs de l'administration des établissements pénitentiaires et les notions d'impartialité et de loyauté mentionnés dans le code de déontologie.

3. Éléments d'évaluation

a) Circonstances atténuantes

- Il s'agit d'une première faute connue de l'intéressée

b) Circonstances aggravantes

Ce genre de relation avec les détenus a pour conséquence de mettre en péril la sécurité du personnel de l'établissement.

[…] ».

Cette procédure disciplinaire ne sera toutefois pas poursuivie, compte tenu de la proposition de licenciement pour faute grave formulée simultanément.

12. L'audition disciplinaire du 3 mai 2017 est, en effet, aussitôt suivie du second entretien de fonctionnement de la requérante qui se tient le même jour. Il en ressort que les objectifs de prestation, de développement, relatifs à la disponibilité pour les usagers du service ou à la contribution aux prestations de l'équipe y sont passés en revue, sans qu'aucun ne soit considéré comme atteint. La requérante se voit, dès lors, attribuer la mention de fonctionnement « insuffisante ».

13. Le compte-rendu de l'entretien décrit, en conclusion, le fonctionnement général de la stagiaire en ces termes :

« […]

Le fait commis, son incompatibilité avec un exercice adéquat de la fonction, sur le plan de l'exécution stricte des tâches et sur le plan déontologique, aggravés par le fait que la stagiaire a menti à ses supérieurs à propos de ce fait, font que le contrat de confiance qui existait avec elle est dorénavant tout à fait rompu.

La stagiaire n'a clairement pas pris la responsabilité de ses tâches avec la loyauté, la rigueur et la distance professionnelle requises.

Comme largement expliqué ci-avant, tout cela a impacté et impacte encore très négativement son intégration dans l'équipe et dans l'établissement, plus personne ne lui faisant confiance (ni ses collègues ni sa hiérarchie). La stagiaire n'est pas non plus intégrée à la fonction publique générale, puisqu'elle n'en respecte pas les lois, règlements et cadre déontologique alors que ceux-ci ont fait l'objet des cours qu'elle a suivi[s] dans les 1ères semaines de son stage ».

14. Ces conclusions s'accompagnent, par ailleurs, des commentaires résumés comme suit de la requérante :

« Les premiers commentaires sont en lien avec les faits : l'intéressée nie les deux rapports écrits par ses collègues, nie les menaces proférées à leur encontre faisant suite à l'audition informative du 18 janvier et ne veut pas faire l'objet d'un amalgame entre ses collègues arrêtés pour trafic de stupéfiants et […] sa mère pour trafic de GSM. Elle n'accepte pas ce qu'ils ont fait. Elle pense que la Direction fait l'amalgame avec sa mère et elle n'a plus confiance en la Direction ».

15. Par un courriel du 5 mai 2017, la requérante est invitée par sa responsable des stages, [T. D.], à participer en sa présence, le 11 mai 2017, à un entretien faisant « suite à la mention “insuffisant” qui [lui] a été attribuée par [son] évaluateur à [son] deuxième entretien de fonctionnement et la demande de licenciement pour faute grave qui l’accompagne ». Cet entretien « a pour objectif de [l’]entendre sur les faits qui [lui] sont reprochés et sur le contenu de [son] dossier d’évaluation (notamment les 2 PV d’entretiens de fonctionnement) ».

La requérante dépose plusieurs documents lors de cette audition.

16. À une date indéterminée, antérieure au 15 mai 2017, la directrice de la requérante, [E.-M. D.-V.], participe à son tour à un entretien avec la responsable des stages, lequel se conclut par ces termes :

« Certes, elle a obtenu d’excellents résultats à ses cours théoriques, mais en terme de “savoir-être” (se comporter déontologiquement), Mme Stubbe a zéro partout ! Si encore elle ne connaissait pas les lois, règlements, *etc*. on pourrait lui donner comme point d’amélioration : “Assimiler la matière/les législations” par exemple. Mais ici, il s’agit de savoir-être et de faute grave commise en toute connaissance de cause. => On doute fort d’une évaluation favorable possible. (…) En persi[s]tant dans sa version des faits, Mme Stubbe témoigne d’un manque de loyauté vis-à-vis de sa hiérarchie, dont elle a perdu toute la confiance. (…) Il s’agit d’une faute grave, qui se traduit au niveau des objectifs du cycle d’évaluation. En effet, pour nous, c’est la preuve qu’elle manque de distance professionnelle avec les détenus et qu’elle se place en conflit d’intérêt pouvant avoir un impact sur la sécurité, qu’elle n’applique pas correctement les législations, instructions et règlements et qu’elle ne respecte ni le cadre déontologique, ni ses collègues… et donc, qu’elle n’atteint pas 50% de ses objectifs. En conséquence, nous ne pouvons que lui attribuer une mention “Insuffisant” et demander son licenciement pour faute grave. ».

17. Le 15 mai 2017, la responsable des stages et la directrice du service d’encadrement P&O, [E. V.], signent conjointement une note de synthèse qui reprend le compte-rendu des entretiens précités et à laquelle est annexé le dossier d’évaluation de la requérante. Cette note de synthèse se termine par la conclusion suivante :

« Madame Madisson STUBBE a débuté son stage le 1/09/2016. Elle n'a pas atteint la moitié de ses objectifs et a reçu, de ses évaluateurs, la mention ‘insuffisant’ à son 2ème entretien de fonctionnement.

Le 9 décembre 2016, Madame Madisson STUBBE s'est rendue coupable d'une faute grave, qui témoigne du fait que les compétences liées aux missions de la fonction d'ASP ne sont pas développées chez la stagiaire. En effet, il est reproché à la stagiaire de ne pas:

° appliquer les législations relatives à la déontologie;
° garder la bonne distance avec les détenus, ce qui peut se retourner contre elle et mettre en péril sa propre sécurité, et celle de son établissement;
° traiter ses collègues avec courtoisie;

° faire preuve de loyauté vis-à-vis de sa hiérarchie.

Cela a occasionné une perte de confiance à son égard, tant de la part des collègues, que de la hiérarchie.

Les réponses fournies par la stagiaire ne démontrent pas qu'elle est capable de se remettre en question et de modifier son comportement. En outre, cela révèle également que la stagiaire :
° ne fait pas preuve d'intégrité et de professionnalisme dans l'exécution de ses tâches;
° ne met pas en pratique les instructions relatives à la sécurité et à la déontologie.

Eu égard aux éléments précités, le directeur du service d'encadrement P&O marque son accord pour la mention “Insuffisant” attribuée à Madame Madisson STUBBE et saisit la Commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation, afin que cette dernière examine le cas de cette stagiaire et soumette, le cas échéant, à l'autorité compétente une proposition de licenciement pour faute grave ».

18. Par un courriel du 19 mai 2017, la responsable des stages transmet à la requérante le rapport du second entretien de fonctionnement, comportant la mention « insuffisant » et signé par la directrice du service d’encadrement P&O. Elle l’informe également, entre autres, de ce que la demande de licenciement pour faute grave est transmise à la commission interdépartementale des recours en matière d’évaluation et lui précise les modalités de cette procédure.

19. À une date que le dossier ne permet pas de déterminer, la présidente de la commission interdépartementale de recours en matière d’évaluation, [L. S.], invite la requérante à être entendue, le 15 juin 2017, par cette commission, « dans le cadre de la procédure de licenciement initiée à [son] encontre pour faute grave commise dans l’accomplissement de [son] stage ou à l’occasion de celui-ci ». Il lui est notamment précisé qu’elle pourra s’y faire assister par la personne de son choix et qu’elle peut demander son dossier d’évaluation complet.

20. Le 15 juin 2017, après l’audition de la requérante, la commission interdépartementale des recours en matière d’évaluation décide, par trois voix contre une, d’émettre une proposition de licenciement pour faute grave. Cette proposition est rédigée comme suit :

« Sur la demande de licenciement de Madame Madisson STUBBE, assistante de surveillance pénitentiaire stagiaire au SPF Justice (niveau C), pour faute grave commise dans l'accomplissement du stage ou à l'occasion de celui-ci (article 10/6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale), introduite par le Service d'Encadrement Personnel et Organisation du SPF Justice.

La Commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation, réunie le 15 juin 2017 dans les locaux du S.P.F. Intérieur, rue de Louvain, 1-3 à 1000 Bruxelles, étant composée comme suit :

[L. S.], présidente,
[P. M.],
[C. B.], représentants de l'autorité,
[G. L.],
[M. S.], représentants des organisations syndicales;

Vu l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale;

Vu la demande de licenciement pour faute grave introduite le 19 mai 2017 auprès de la Commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation;

Vu le dossier de stage de Madame STUBBE et la note de synthèse établie par [E. V.] et [T. D.], respectivement Directrice du Service d'encadrement P&O et responsable des stages, qui conclut à une demande de licenciement pour faute grave;

Vu l'invitation à être entendu lors de la réunion de la Commission du 15 juin 2017 transmise par courriel en date du 19 mai 2017;

Vu les pièces complémentaires transmises à la Commission par la stagiaire le 09 juin 2017;

Entendu [E.-M. D. V.], évaluatrice,

Entendu, avec l'accord de la stagiaire, [T. D.], représentante du Directeur fonctionnel du service d'encadrement P&O du SPF Justice;

Entendu Madame Madisson STUBBE, stagiaire, accompagnée de son défendeur [A.];

Quant à la procédure

Considérant que la convocation à l'audience a été transmise par courriel du 29 mai 2017; que la stagiaire pouvait communiquer son éventuelle motivation écrite, voire des pièces complémentaires à son dossier au plus tard le cinquième jour ouvrable qui précède la date d'audience, soit au plus tard le 8 juin 2017, selon l'article 2 de l'arrêté ministériel établissant le règlement d'ordre intérieur commun des commissions de recours en matière d'évaluation;

Que les pièces complémentaires ayant été transmises à la Commission par courriel du 09 juin 2017, il y a dès lors lieu de les écarter des débats;

Quant aux faits

Considérant que Madame STUBBE est entrée en stage le 1er septembre 2016 en tant qu'assistante de surveillance pénitentiaire;

Considérant que l'autorité reproche à l'agent

° De ne pas avoir appliqué les législations relatives à la déontologie;
° Ne pas avoir gardé la bonne distance avec les détenus, ce qui peut se retourner contre elle et mettre en péril sa propre sécurité et celle de l'établissement;
° Ne pas avoir traité ses collègues avec courtoisie (menaces de mort);
° Ne pas avoir fait preuve de loyauté vis-à-vis de sa hiérarchie;

Que ces faits se fondent sur le comportement de l'agent; que l'autorité lui reproche d'avoir sorti de l'institution pénitentiaire deux boîtes appartenant à un détenu; que ces faits sont interdits par le règlement;

Qu'un témoin a aperçu Madame STUBBE sortir deux boîtes en plastique des frigos des détenus; que selon ce même témoignage, la stagiaire a précisé récupérer “des boîtes que [I. H.] a laissées pour [F. S.]”.

Qu'un second témoin a précisé que la personne qui a amené les boîtes lui a affirmé qu'une des deux boîtes était destinée à un détenu et que l'autre était destinée à [F. S.], que c'était sa compagne, Madame Madisson STUBBE, qui devait venir la chercher dans les jours qui suivent;

Que toujours selon les témoignages, le contenu de ces boîtes était du gingembre, ce que conteste fermement la stagiaire, précisant qu'il s'agissait de restes alimentaires;

Considérant en outre que le logeur et le compagnon de Madame STUBBE sont concernés par une enquête en matière de trafic de drogue;

Considérant que l'agent a fait l'objet d'une interdiction d'entrée dans l'établissement pénitentiaire; que cette interdiction fait suite à des perquisitions, interpellation et arrestation d'agents et à un faisceau de suspicions quant à son implication dans un trafic de drogue;

Que, sur base des déclarations de son avocat datées du 10 mai 2017, l'enquête n'incrimine pas Madame STUBBE et que celle-ci ne fait l'objet d'aucune procédure pénale à sa charge;

Considérant par ailleurs que l'agent a proféré des menaces de mort à l'endroit des collègues qui ont témoigné en sa défaveur, ce que la stagiaire nie;

Que ces menaces ont été rapportées par un témoin;

Considérant que la stagiaire invoque l'existence d'un complot contre elle;

Considérant qu'il n'appartient pas à la Commission de se substituer ni aux enquêteurs ni aux institutions judiciaires;

Considérant néanmoins le caractère spécifique de la fonction, en particulier en termes de sécurité pour les différents agents et pour la stagiaire elle-même;

Que cette profession implique une relation de confiance absolue entre les collègues; que même une petite négligence peut mettre en péril la sécurité de l'établissement;

Qu'il résulte de l'ensemble des éléments ci-avant, du dossier et des auditions que la relation de confiance de l'autorité envers la stagiaire est gravement altérée;

Qu'en conséquence la Commission propose son licenciement pour faute grave;

Après avoir délibéré :

Après avoir rétabli, par tirage au sort, la parité entre les représentants de l'Autorité et les représentants des organisations syndicales selon la procédure décrite à l'arrêté royal de 2013 susmentionné;

A ainsi été exclu du vote, [P. M.];

Par trois voix contre une, à l'issue du vote au scrutin secret;

Émet la proposition de licencier Madame Madisson STUBBE pour faute grave ».

21. Par un arrêté du 27 juillet 2017, le président du comité de direction décide de licencier la requérante pour faute grave sans préavis.

Cette décision est rédigée comme suit :

« Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, tel que modifié à plusieurs reprises;

Vu l'arrêté royal du 14 mai 1971 portant instructions spéciales applicables aux agents des services extérieurs de l'Administration des établissements pénitentiaires, tel que modifié à plusieurs reprises;

Vu l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, tel que modifié à plusieurs reprises,

Vu l'arrêté ministériel du 13 janvier 2016 fixant la composition de la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation;

Vu l'arrêté ministériel du 13 janvier 2016 établissant le règlement d'ordre intérieur commun des commissions de recours en matière d'évaluation;

Vu l'arrêté du Président du Comité de Direction du 01 janvier 2016 fixant l'entrée en stage de Madame STUBBE Madisson en qualité d'assistant de surveillance pénitentiaire stagiaire, affectée à la prison d'Arlon;

Vu la demande de licenciement pour faute grave introduite le 19 mai 2017 auprès de la Commission Interdépartementale des recours en matière d'évaluation;

Considérant que la Commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation a, en sa séance du 15 juin 2017, décidé par trois voix contre une de proposer le licenciement pour faute grave de l'intéressée;

Considérant que Madame STUBBE Madisson est entrée en stage le 1er septembre 2016 en tant qu'assistante de surveillance pénitentiaire;

Considérant qu'il est reproché à l'intéressé :

- De ne pas avoir appliqué les législations relatives à la déontologie
- De ne pas avoir gardé la bonne distance avec les détenus
- D'avoir sorti de l'établissement deux boîtes appartenant à un détenu
- De ne pas avoir traité ses collègues avec respect (menaces de mort)
- De ne pas avoir fait preuve de loyauté vis-à-vis de sa hiérarchie;

Considérant que ces faits se fondent sur le comportement de l'agent qui va à l'encontre de la réglementation;

Considérant que l'intéressée fait l'objet d'une interdiction d'entrée en date du 18 janvier 2017 suite à des perquisitions et arrestations d'agents dans le cadre de suspicions dans un trafic de drogue;

Considérant pourtant que, sur base des déclarations de l'avocat de l'intéressée datées du 10 mai 2017, l'enquête n'incrimine pas Madame STUBBE qui ne fait dès lors l'objet d'aucune procédure pénale;

Considérant toutefois que Madame STUBBE a proféré des menaces de mort à l'encontre de ses collègues, menaces rapportées par un témoin;

Considérant que le comportement a mis en péril sa propre sécurité ainsi que celle de ses collègues;

Considérant le caractère spécifique de la fonction d'assistant de surveillance pénitentiaire, en particulier en termes de sécurité;

Considérant l'importance majeure de la sécurité dans le milieu des établissements pénitentiaires;

Considérant que la profession implique une relation de confiance absolue entre les collègues et avec la hiérarchie,

Considérant que la relation de confiance est gravement altérée tant avec les collègues de l'intéressée qu'avec la direction de l'établissement;

ARRÊTE :

Article 1er : Madame STUBBE Madisson, née le 25 juillet 1992, assistant de surveillance pénitentiaire stagiaire, affectée à la prison d'Arlon, perd d'office et sans préavis la qualité d'agent de l'État ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèses des parties

La requérante prend un moyen, le premier de sa requête, « de l'erreur ou du défaut de motif, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de la violation des droits de la défense et du principe du contradictoire et de l'excès de pouvoir ».

Elle soutient que les faits qui lui sont reprochés et qui ressortent de manière plus factuelle du procès-verbal de son audition disciplinaire du « 10 mai 2017 (page 78) », ne sont ni avérés ni certains, qu'il résulte d'ailleurs du procès-verbal de sa précédente audition du 18 janvier 2017 que c'est un faisceau de suspicions de lien avec un trafic de drogue qui aurait justifié les poursuites disciplinaires et la procédure de licenciement contre elle alors qu'elle-même n'a en rien été inquiétée par les enquêteurs en ce qui concerne ce trafic. Au sujet des faits qui lui ont été reprochés lors de ladite audition disciplinaire, elle considère que le passage d'une section à l'autre n'est pas interdit et n'a rien d'inhabituel, met en doute que l'usage des frigos dans les établissements pénitentiaires soit « expressément et formellement organisé » et qu'elle en ait été informée, conteste

que les deux boîtes *Tupperware* appartenaient au détenu [I. H.] et non à elle, soutient que cette affirmation repose sur deux rapports d'information qu'elle qualifie de suspects, le premier émanant de [S. C.] n'étant pas daté et ayant, selon elle, été suscité par la direction et le second émanant de [N. B.] étant daté de plus d'un mois après les faits alors qu'à supposer exactes les accusations qui y sont reprises (dès lors qu'elles sont de nature à éveiller un soupçon de trafic de drogue), elles auraient dû être immédiatement communiquées à la direction, et conteste encore avoir remis les deux boîtes *Tupperware* à l'ancien agent [F. S.]. Elle réfute, par ailleurs, avoir proféré des menaces de mort à l'encontre de collègues, soutient que ces menaces ont seulement été rapportées dans la note de synthèse sans identification des auteurs de ces accusations et que, hormis dans le cadre de cette note de synthèse, lesdites accusations n'ont pas été soumises à la contradiction, que ce soit lors de l'audition du 18 janvier 2017 ou celle du 3 mai 2017. Enfin, elle critique le fait que la première de ces auditions, qualifiée de disciplinaire, n'a pas été précédée d'une convocation en bonne et due forme l'informant de ses droits de la défense, en sorte que ces droits et le principe du contradictoire ont été violés.

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse soutient, au sujet de la procédure suivie, que la requérante confond la procédure disciplinaire et la procédure de licenciement pour faute grave, que l'acte attaqué s'inscrit dans le cadre de la procédure de licenciement pour faute grave fondée sur l'article 10/6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, disposition dont la requérante n'invoque pas la violation, que la prétendue irrégularité de la première audition disciplinaire du 18 janvier 2017 n'aurait donc pu affecter la régularité de l'acte attaqué, qu'il ressort du dossier que la requérante a été interpellée et entendue avant l'adoption de l'acte attaqué, et qu'en tout état de cause, à le supposer même applicable, le principe des droits de la défense a été respecté puisque la requérante a été avisée des faits qui lui étaient reprochés et a pu être entendue sur ceux-ci en étant accompagnée d'un défenseur. Au sujet des critiques de fond, elle soutient d'abord qu'elles reposent à nouveau sur une confusion de la requérante entre des pièces du dossier administratif concernant la procédure disciplinaire avec celles concernant la procédure de licenciement pour faute grave, et que le faisceau de suspicions auquel la requérante fait référence a ainsi justifié la mesure d'ordre d'interdiction d'entrée dans la prison prise le 18 janvier 2017 et non l'acte attaqué, lequel indique d'ailleurs expressément que la requérante n'a pas été inquiétée dans le cadre de l'enquête pénale sur le trafic de drogue. Elle relève ensuite, à propos des allégations de la requérante selon lesquelles les rapports d'information des agents [S. C.] et [N. B.] seraient des faux ou auraient été suscités par la direction, qu'aucune procédure en inscription de faux n'a été initiée par ses soins à l'encontre de ces témoignages et qu'il ne ressort nullement du dossier que les

deux agents qui ont témoigné seraient liés, à défaut de travailler ensemble. Elle soutient encore que, contrairement à ce que suggère le moyen, l'acte attaqué n'est pas fondé sur la participation à un trafic de drogue ou de gingembre, mais sur les reproches de ne pas avoir respecté la déontologie, de ne pas avoir gardé la bonne distance avec les détenus, d'avoir sorti de l'établissement deux boîtes appartenant à un détenu, de ne pas avoir traité ses collègues avec respect (menaces de mort) et de ne pas avoir fait preuve de loyauté envers la hiérarchie. Elle précise que le contenu desdites boîtes importe peu, dès lors que le seul fait de les récupérer pour le compte d'un détenu et les sortir de l'établissement est contraire au règlement. Enfin, en ce qui concerne les critiques de la motivation formelle, la partie adverse reproduit des extraits de l'acte attaqué qu'elle estime suffisants pour permettre à la partie requérante de comprendre les motifs ayant conduit à l'acte attaqué au terme d'un examen complet et détaillé des circonstances de l'affaire. Elle observe que la requérante ne formule concrètement aucune critique au sujet de cette motivation formelle, en particulier en ce qui concerne les manquements reprochés.

Dans son dernier mémoire, la partie adverse relève que la requérante a pu faire ses observations au sujet du reproche de menaces de mort, ce qui signifie qu'elle en a été informée en temps utile. Elle déduit de la motivation de l'acte attaqué que la faute grave qui lui est reprochée consiste dans l'adoption d'un comportement incompatible avec la fonction d'assistant de surveillance pénitentiaire, en particulier en termes de sécurité, de sorte que la relation de confiance qu'implique ladite profession a été gravement altérée tant avec ses collègues qu'avec la direction de l'établissement pénitentiaire. Elle en déduit que la faute grave tenant à la sécurité et, dès lors, à la « relation de confiance absolue qui doit exister au sein de l'administration pénitentiaire » résulte principalement, voire exclusivement, de l'acte commis par [la requérante], le 9 décembre 2016, et ayant consisté en l'acceptation de deux boîtes provenant d'un détenu pour les faire sortir de l'institution pénitentiaire ». Elle se réfère à la note de synthèse du 15 mai 2017 et en retient que le fait d'avoir proféré des menaces et, donc, d'avoir manqué de respect et de courtoisie envers les collègues apparaît comme un élément surabondant ou un « facteur aggravant ». Il présente dès lors un caractère accessoire, qui ne pouvait empêcher, que ces menaces soient tenues ou non, de considérer comme suffisamment établies les autres fautes graves retenues contre la requérante. La partie adverse se réfère à un arrêt n° 241.876 du 21 juin 2018 qui a considéré qu'un acte ne devait être annulé en raison de l'illégalité de l'un de ses motifs s'il apparaît qu'elle aurait pris le même acte sur la base des autres motifs légaux. Partant, elle en déduit que l'illégalité éventuelle du grief de « manque de courtoisie (menaces de mort) » ne peut conduire à l'annulation de l'acte en raison de l'illégalité des autres motifs. Elle relève encore que lesdites menaces, qualifiées de manque de courtoisie

ou de respect, n’ont pas été prises au sérieux et traduisent tout au plus un manque de savoir-vivre, ce qui, d’une part, peut justifier qu’elles n’ont fait l’objet d’aucune plainte pénale et, d’autre part, confirme également leur caractère surabondant par rapport au grief principal retenu à l’encontre de la requérante. Elle fait enfin valoir, à titre subsidiaire, que ce reproche constitue à tout le moins une faute grave distincte de la première, à défaut de présenter un caractère surabondant. Or, la partie adverse estime que l’article 10/6 de l’arrêté royal du 24 septembre 2013 ne requiert qu’une seule faute grave et non plusieurs.

IV.2. Appréciation

IV.2.1. Sur le déroulement de la procédure et le respect des garanties inhérentes à celle-ci

L’acte attaqué consiste dans l’arrêté du président du comité de direction du SPF Justice du 27 juillet 2017, par lequel il est décidé de procéder au licenciement pour faute grave de la requérante. Cet acte vise, entre autres, dans son préambule, l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, dont l’article 10/6 dispose que :

« Art. 10/6. Le stagiaire peut être licencié pour cause d'inaptitude professionnelle.

Toute faute grave commise dans l'accomplissement du stage ou à l'occasion de celui-ci peut donner lieu au licenciement sans préavis du stagiaire qui s'en rend coupable. L'intéressé doit, au préalable, être entendu ou interpellé.

Le licenciement visé aux alinéas 1 et 2 est prononcé sur proposition de la commission de recours en matière d'évaluation compétente par le fonctionnaire dirigeant ».

La décision attaquée reproche à la requérante de « ne pas avoir appliqué les législations relatives à la déontologie », « ne pas avoir gardé la bonne distance avec les détenus », « avoir sorti de l’établissement deux boîtes appartenant à un détenu », « ne pas avoir traité ses collègues avec respect (menaces de mort) » et « ne pas avoir fait preuve de loyauté vis-à-vis de sa hiérarchie ».

Il est certain que, hormis les menaces de mort, les faits motivant de tels griefs recoupent ceux qui sont à l’origine de la procédure disciplinaire engagée, parallèlement, à la présente procédure et qui, selon la convocation à l’audition disciplinaire envoyée à la requérante le 29 mars 2017, consistaient dans le fait d’avoir, le 9 décembre 2016, alors qu’elle était sur la première section, « accepté des boîtes qui appartenaient au détenu [I. H.] », « pris celles-ci dans le frigo des détenus », « sur une section sur laquelle [elle n’était] pas affecté[e] ce jour-là » et « de les faire sortir de l’établissement en vue de les donner à [F. S.], ancien agent de

la prison ». Ladite convocation disciplinaire visait également, entre autres, les infractions aux articles 7, 8 et 9 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, de même que les « notions d'impartialité et de loyauté mentionnées dans le code de déontologie des agents de la fonction publique ». Partant, il ne peut être reproché à la requérante de s'être appuyée sur des pièces communes aux deux procédures.

La requérante ne peut toutefois arguer, dans son seul mémoire en réplique et au motif de découvrir les pièces du dossier administratif lors de son dépôt avec le mémoire en réponse, de l'irrégularité de la procédure mue sur la base de l'article 10/6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, non visé au moyen, en s'appuyant sur des déclarations de la directrice de la prison d'Arlon, tenues dans le cadre spécifique de cette procédure disciplinaire. Il n'était en effet pas inexact, à cet égard, que le « [p]rocès-verbal de l'audition de STUBBE Madisson (ASP stagiaire à la prison d'Arlon) dans le cadre d'une procédure disciplinaire le 03/05/2017 » conclue cette audition en soulignant que « la suite de la procédure est d'envoyer le dossier au Comité de Direction en vue de la suite de la procédure disciplinaire engagée à [son] encontre » et que, après un délai de dix jours pour que l'intéressée formule ses remarques, « la direction transmet[te] le dossier disciplinaire au Comité de Direction du SPF Justice pour suite de la procédure ».

En revanche, la requérante ne démontre pas que, dès l'entame de la procédure de licenciement pour faute grave, elle n'était pas dûment informée de la nature de la nouvelle procédure engagée à son encontre, ni qu'elle pouvait, dès lors, la confondre avec la procédure disciplinaire engagée par ailleurs, celle-ci dût-elle se dérouler pour partie concomitamment. Elle ne conteste pas avoir reçu, en date du 5 mai 2017, un courriel de sa responsable des stages, [T. D.], l'invitant à l'entretien du 11 mai 2017 qui « fait suite à la mention "insuffisant" qui [lui] a été attribuée par [son] évaluateur à [son] deuxième entretien de fonctionnement et la demande de licenciement pour faute grave qui l'accompagne ». Elle a, en outre, reçu, le 19 mai 2017, un autre courriel de la part de cette même personne auquel elle a répondu et par lequel son second entretien de fonctionnement, signé par la directrice du service d'encadrement P&O, lui a été envoyé, aux fins de signature et d'observations complémentaires. Il en ressort que cette dernière « confirme la mention "insuffisant", ainsi que la demande de licenciement pour faute grave qui l'accompagne », ce qui « signifie qu'une demande de licenciement va être introduite auprès de la CIRE (Commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation) [la] concernant », que c'est encore « la CIRE qui décide de la date et de l'heure de l'audience », « la seule date déjà connue étant la date du 15/06/2017 », sans certitude cependant quant à ce, et qu'enfin, « [c]'est la CIRE qui [lui] enverra

l'invitation/convocation officielle (avec la date, l'heure et l'adresse exacte à laquelle [se] présenter ». Dans son mémoire en réplique, la requérante écrit, par ailleurs, que : « À une date non-autrement précisée que "date du courriel", [elle] reçoit une invitation à être entendue par la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation à la date du 15 juin 2017 à 11h30. Cette convocation n'étant pas produite au dossier, il convient incontestablement de la reproduire ici pour en apprécier les termes dont la requérante n'a pas pu apprécier la portée exacte, ne fût-ce que par la manière dont les choses lui sont présentées ». Si l'on ne peut comprendre que la requérante n'en ait pas eu connaissance préalablement au dépôt du dossier administratif, elle en a, en tout état de cause, été avisée en temps utile et il en ressort expressément que « [c]ette convocation s'inscrit dans le cadre de la procédure de licenciement initiée à [son] encontre pour faute grave commise dans l'accomplissement de [son] stage ou à l'occasion de celle-ci ».

Il s'ensuit que la requérante était, dès le départ, parfaitement informée de la nature de la procédure engagée à son encontre et qui a mené à l'adoption de l'acte attaqué. Bien que fondée sur des faits, dans une large mesure, communs aux deux procédures, elle ne pouvait la confondre avec la procédure disciplinaire, par ailleurs engagée contre elle mais sans aboutir à une sanction de cet ordre. Elle ne peut, dès lors, chercher à tirer parti de cette concomitance desdites procédures pour tenter de faire invalider l'une sur la base des prétendues irrégularités de l'autre.

Dans ces conditions, elle ne peut pas davantage se prévaloir de l'irrégularité alléguée de l'audition du 18 janvier 2017, pour tenter de faire annuler l'acte attaqué. La plupart des faits étant communs aux deux procédures, il est évident que cette audition a été l'occasion pour la requérante de se faire entendre sur ces faits eux-mêmes, dussent-ils après justifier l'entame d'une procédure disciplinaire et de licenciement pour faute grave. Cette audition ne s'inscrivait, toutefois, nullement dans le cadre de la procédure qui a mené à la décision litigieuse, la précédant de plus de quatre mois. Si le procès-verbal qui en a rendu compte la qualifiait erronément de « disciplinaire », elle a immédiatement été suivie d'une mesure d'ordre de suspension dans l'intérêt du service, tandis qu'il résulte de la véritable audition disciplinaire du 3 mai 2017 qu'il ne s'agissait, en réalité, que d'une « audition préalable informative ». En outre, la requérante ne démontre nullement que cette audition aurait été la seule occasion pour elle de faire valoir ses arguments. Préalablement à cette audition, dès le 22 décembre 2016, elle a été invitée à faire parvenir ses explications par écrit dans un délai de dix jours, sur les mêmes faits qui lui ont été reprochés. Par la suite, elle a également eu de nombreuses occasions d'être réentendue à ce sujet, y compris le 15 juin 2017 lors de l'audition qui s'est tenue devant la commission interdépartementale des recours en matière

d'évaluation, en prélude à l'adoption de l'acte attaqué. Vainement, la requérante soutient-elle, dès lors, que la base de la procédure mue sur le fondement de l'article 10/6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, aurait été viciée en raison du déroulement de l'audition du 18 janvier 2017.

L'on observe, enfin, que, dans son mémoire en réplique, la requérante indique qu'elle n'a pu comprendre les motifs de fait et de droit qui ont conduit l'autorité à adopter l'acte attaqué car, lorsqu'elle a été invitée à être entendue par la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation le 15 juin 2017 (et non 2015), elle n'aurait pas reçu « la proposition qui sera faite par ladite commission à l'autorité », tout comme elle n'aurait pas non plus été notifiée après cette audience. L'on peine cependant à cerner pleinement la portée de cette critique qui revient à dire que ladite proposition formulée à l'issue de cette séance du 15 juin 2017, soit postérieurement à celle-ci, aurait dû être communiquée à la requérante avant même la tenue de cette séance. Par la suite, l'article 10/6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 ne prévoit pas la communication de cette proposition à l'intéressé, avant que l'autorité compétente ne prenne sa décision finale. Les droits de la défense ne trouvent pas à s'appliquer au licenciement pour faute grave d'un stagiaire, tandis que le principe du débat contradictoire n'impose pas davantage la communication d'une telle proposition, la requérante ayant eu l'occasion de faire valoir ses observations à suffisance de droit pour permettre à l'autorité de statuer en connaissance de cause. De plus, il convient de noter que ni ce dernier principe, ni même l'article 10/6, précité, non invoqué, qui le formalise, ne sont d'ordre public. Or, l'argument est tardif et, partant, irrecevable. La requérante pouvait le soulever dans sa requête en annulation, puisque l'acte attaqué faisait état de cette proposition dans son préambule, ce qui devait lui permettre d'en apprendre l'existence et de déplorer de ne pas se l'être vu communiquer plus tôt.

Le premier moyen est, dès lors, partiellement irrecevable ou, à tout le moins, non fondé en ce qu'il met en cause le respect des garanties procédurales inhérentes à l'adoption de l'acte attaqué.

IV.2.2. Sur la matérialité des faits

En ce qui concerne les griefs reprochés à la requérante, les trois premiers procèdent directement de l'incident survenu le 9 décembre 2016. Ils reposent sur les deux témoignages écrits et concordants de collègues de la requérante selon lesquels, d'une part, « une des deux boites est destinée à [I. H.], et […] la deuxième est destinée à un certain "[F.]" », soit le dénommé [F. S.] dont la requérante est la compagne, laquelle « viendra la chercher dans les jours qui suivent. Sur cette boîte

est d'ailleurs apposé un petit papier avec la mention "Pour Madi" » et, d'autre part, « Vers 7h30, Mme Stubbe s'est présentée sur la 6ème section avec un sachet à la main […,] s'est dirigée vers le frigo des détenus et en a sorti deux boîtes en plastique qu'elle a mises dans son sachet. […] [J]e lui ai demandé ce qu'elle faisait et elle m'a répondu : "je récupère des boîtes que [I. H.] a laissé pour [F. S.]". Je lui ai demandé : "des boîtes de quoi ?... Quel [F.] ?" Réponse : "Du gingembre râpé….ben ... [F. S.]" ».

La requérante n'a jamais cessé de qualifier ces témoignages de faux, sans avoir tenté de faire établir par la juridiction pénale compétente qu'il s'agissait de faux en écriture. L'autorité a, en revanche et par après, veillé à justifier la fiabilité de ces témoignages, sans que la requérante ne donne d'élément probant de nature à invalider ses arguments, ni ne démontre l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation dans son chef. Le compte rendu de l'entretien que la responsable des stages a eu avec la directrice de la prison, à la suite de la mention « insuffisant » attribuée à la requérante, indique à cet égard que :

« […]

Elle persiste à dire que la version donnée par ses collègues est un mensonge, que c'est un complot contre elle.

Pour nous, clairement, cette version du complot ne tient pas la route !
- *Primo*, et en toute objectivité, les 2 témoignages qui l'accusent sont extrêmement précis. Ils proviennent de 2 personnes différentes, travaillant dans 2 équipes différentes.

- *Secundo*, pourquoi ces 2 agents assermentés auraient décidé de s'unir pour élaborer un tel scénario contre elle ? Quel intérêt ont-ils à l'enfoncer ? Quand on demande à Mme Stubbe ce qui, selon elle, aurait poussé ces agents à 'comploter' contre elle, elle répond :
  ° pour la dame (qui travaille dans son équipe) : que cette dame n'aime pas sa mère et que ce sont donc des représailles indirectes contre sa mère,
  ° pour le monsieur : rien. Elle n'a pas d'explication à donner ».

- *Tertio*, après concertation avec ces 2 agents, il apparaissait clairement qu'ils vivaient très mal la situation. Il est vrai que témoigner contre un collègue est une chose difficile à faire … Mais tout agent a un devoir de signalement ! Ils ont mis un certain temps avant de témoigner contre elle. Or, si c'était quelque chose d'orchestré/un complot contre elle, pourquoi ont-ils attendu pour témoigner contre elle ? En plus, leurs témoignages tiennent parfaitement la route. En revanche, ses explications à elle ne tiennent pas du tout la route ...

[…] ».

Il ressort, par ailleurs, du compte-rendu de l'entretien de fonctionnement de la requérante, qui s'est tenu le 3 mai 2017, que :

« […]

> Lors de l'audition réalisée par la direction en date du 18 janvier 2017, la stagiaire dit confirmer cette version. Invitée à préciser, lors de cette audition, ce que représentent "quelques jours auparavant", elle répond "plus ou moins une semaine".
>
> Or, d'une part, la consultation des grilles de service de novembre et décembre 2016 montre que la stagiaire n'avait pas été affectée sur la 6è section la semaine précédant le 09/12; la dernière fois où elle avait été affectée sur cette section était le 17 novembre, soit plus de 3 semaines avant le 09/12/16. D'autre part, les 2 rapports écrits remis au chef d'établissement par des collègues ASP, tous 2 assermentés et dignes de fois, eux-mêmes affectés à la 6ème section respectivement en date des 06/12/16 et 09/12/16, contredisent explicitement la version des faits de la stagiaire […] ».

On ajoutera que, dans le procès-verbal susmentionné de l'audition du 18 janvier 2017, à la précision selon laquelle la requérante « n'avait pas fait la 6ème section depuis 23 jours (soit le 17 novembre) », elle s'est contentée de répondre : « C'est possible ». Elle n'est plus jamais revenue sur ce propos, par la suite, bien qu'elle critique la régularité de cette audition.

Enfin, contrairement à ce qu'elle relève dans son moyen, il ne lui a plus été reproché, dans le cadre de la procédure de licenciement pour faute grave ou, même, lors de la procédure disciplinaire concomitante, d'avoir participé à un trafic de drogue. Le contenu desdites boîtes, qu'il s'agisse de drogue, de gingembre ou de toute autre denrée, importe peu dans le cadre du présent dossier. Le lien que tente de faire le moyen entre la procédure disciplinaire et le « faisceau d'indices » dont il a été question lors de l'audition du 18 janvier 2017 est, pour les mêmes raisons, sans aucune pertinence sur la légalité de l'acte attaqué, lequel indique d'ailleurs expressément que « l'enquête n'incrimine pas Madame STUBBE qui ne fait dès lors l'objet d'aucune procédure pénale ».

Au vu de ces éléments, la partie adverse a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, considérer que les reproches adressés à la requérante étaient fondés et en déduire que les faits de ne pas avoir respecté la déontologie, de ne pas avoir gardé la bonne distance avec les détenus et d'avoir sorti de l'établissement deux boîtes appartenant à un détenu étaient également établis.

Les deux autres griefs, tenant au fait de ne pas avoir traité ses collègues avec respect et de ne pas avoir fait preuve de loyauté envers la hiérarchie, résultent de l'attitude de la requérante vis-à-vis des auteurs de ces témoignages ou de ses supérieurs hiérarchiques, à la suite de l'incident du 9 décembre 2016. Le compte-rendu du second entretien de fonctionnement en résume la teneur par ces termes :

« Le manque d'intégrité dans la fonction et de loyauté vis-à-vis de l'institution et de la hiérarchie qu'un tel fait met à jour, l'attitude de la stagiaire vis-à-vis de ses collègues de la 6e section ainsi que dans le cadre de son audition préalable avec les supérieurs hiérarchiques (dont la direction principale de l'établissement), et le fait qu'il est établi qu'elle leur ait menti à propos du fait sur lequel elle était amenée à s'expliquer, sont autant de signes donnés par la stagiaire de son manque de respect, de savoir-être et de déontologie dans les relations entretenues sur le lieu de travail ».

S'agissant, plus spécifiquement, des menaces de mort que la requérante aurait proférées vis-à-vis de ses collègues, il ressort de son entretien avec la responsable des stages du 11 mai 2017 que :

« Le 18/01/2017, vers 12h15, [E.-M. D.-V.] m'a appelée dans son bureau. […]. Juste avant que je ne sorte de son bureau, elle m'a dit : "Au fait, ta mère est à Lantin !" J'étais décomposée d'apprendre ça. Sincèrement, à ce moment-là, j'ai pensé plus au sort de ma mère qu'au mien. (…) J'ai attendu 1h15 qu'ils terminent la rédaction du rapport. Pendant ce temps, j'ai croisé des collègues qui regardaient la tête de ma mère sur Sidis suite. J'étais très mal. (…) Quand aurais-je pu proférer des menaces ? Ce jour-là, à aucun moment je n'ai été seule. […] Les menaces, comme tout le reste d'ailleurs, ne sont plus que suppositions, des peut-être, des on dits ».

De même, il ressort du compte rendu de son second entretien de fonctionnement du 3 mai 2017 que :

« Enfin, ceci ayant été rapporté par un agent présent qui dit l'avoir clairement entendu, la stagiaire a proféré des menaces de mort à l'encontre de ses 2 collègues, qui se sont résolus à rapporter ce qu'ils avaient vu et entendu malgré la difficulté que représentait le fait d'avoir à témoigner à l'encontre d'un "des leurs".
L'intéressée mentionne, lors de l'entretien de fonctionnement, qu'elle était fort énervée en sortant du bureau de la Direction mais contre le fait que la Direction l'avait informée de l'incarcération de sa mère, qu'elle contestait les faits reprochés et qu'elle avait été encadrée dans ses mouvements au sein de l'établissement jusqu'à la sortie. Elle dit n'avoir proféré aucune menace ou parole déplacées à l'encontre de ses collègues ».

Il s'ensuit que lesdites menaces ont pu, en partie du moins, être soumises à la contradiction des débats, et ce à deux reprises. Elles semblent également avoir été rapportées par un témoin « qui dit l'avoir clairement entendu » et viser les deux collègues dont la requérante a par ailleurs critiqué les témoignages.

Il reste que, comme le soutient la requérante, l'absence de pièce supplémentaire dans le dossier administratif empêche d'attester de la réalité de ces menaces et la prive de la possibilité de se défendre complètement et utilement à ce sujet. La motivation de l'acte attaqué ne permet pas de considérer que ce grief revêtirait une portée accessoire ou surabondante, rendant la critique susmentionnée inopérante. En effet :

« Considérant qu'il est reproché à l'intéressé :

[…]

- de ne pas avoir traité ses collègues avec respect (menaces de mort)

[…]

Considérant toutefois que Madame STUBBE a proféré des menaces de mort à l'encontre de ses collègues, menaces rapportées par un témoin;

Considérant que le comportement de Madame STUBBE a mis en péril sa propre sécurité ainsi que celle de ses collègues;

Considérant le caractère spécifique de la fonction d'assistant de surveillance pénitentiaire en particulier en termes de sécurité;

Considérant l'importance majeure de la sécurité dans le milieu des établissements pénitentiaires;

Considérant que la profession implique une relation de confiance absolue entre les collègues et avec la hiérarchie;

Considérant que la relation de confiance est gravement altérée tant avec les collègues de l'intéressée qu'avec la direction de l'établissement;

[…] ».

L'auteur de l'acte attaqué ne se limite pas à mentionner ces menaces de mort de manière accessoire. Il y revient plus largement par après et insiste sur l'importance de la « relation de confiance absolue » qui doit régner notamment entre ces personnes, tout en soulignant également « l'importance majeure de la sécurité dans le milieu des établissements pénitentiaires ». Les impératifs de confiance et de sécurité sont, dès lors, mis sur le même pied, en manière telle que le Conseil d'État ne peut les hiérarchiser et se substituer de la sorte à l'autorité compétente pour faire prévaloir un motif plutôt qu'un autre. Il importe peu, sur ce point, que lesdites menaces ne soient apparues que tardivement dans le dossier, si la partie adverse décide de leur conférer le même poids que les griefs survenus antérieurement.

Le raisonnement soulevé à titre subsidiaire par la partie adverse se fonde sur le libellé de l'article 10/6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, selon lequel « [t]oute faute grave commise dans l'accomplissement du stage à ou à l'occasion de celui-ci peut donner lieu au licenciement sans préavis du stagiaire qui s'en rend coupable ». Ce raisonnement ne peut davantage être suivi. Lorsqu'une décision administrative se fonde sur plusieurs motifs, en l'absence de précision sur le caractère déterminant de chacun de ceux-ci, ces motifs apparaissent également nécessaires. L'illégalité de l'un d'entre eux suffit à entraîner celle de l'intégralité de l'acte attaqué.

Le premier moyen est donc fondé en ce qu'il critique le défaut de matérialité de l'un des griefs reprochés à la requérante.

V. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

L'arrêté du président du comité de direction du 27 juillet 2017, par lequel Madisson STUBBE perd d'office et sans préavis la qualité d'agent de l'État, est annulé.

Article 2.

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

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

Raphaël BORN,	conseiller d'État, président f.f.,
Florence VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Florence VAN HOVE	Raphaël BORN