

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 247.864 du 23 juin 2020

A. 224.819/VIII-10.779

En cause : **JUWET** Dominique,
ayant élu domicile chez
M^e Alain MERCIER, avocat,
avenue du Col Vert 3
1170 Bruxelles,

contre :

l'Agence régionale pour la propreté,
en abrégé Bruxelles-Propreté,
ayant élu domicile chez
M^{es} Philippe LEVERT et
Lawi ORFILA, avocats,
rue Defacqz 78-80
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 19 mars 2018, Dominique Juwet demande l'annulation de la « décision prise le 18 janvier 2018 par laquelle le Directeur général de l'Agence Bruxelloise pour la Propreté décide de lui infliger la sanction de la rétrogradation au grade de conducteur de véhicule lourd ».

II. Procédure

Un arrêt n° 245.732 du 11 octobre 2019 a rouvert les débats, a chargé le membre de l'auditorat désigné par M. l'auditeur général adjoint de poursuivre l'instruction et a réservé les dépens. Il a été notifié aux parties.

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 13 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 27 mai 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 juin 2020.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Alain Mercier, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Lawi Orfila, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus 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 du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 245.732. Il y a lieu de s'y référer.

IV. Quatrième moyen

IV.1. Thèses des parties

Le moyen est pris de la violation de la Constitution, notamment de ses articles 10, 11 et 33, de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 'fixant le règlement du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté', et notamment de son annexe 'définissant les conditions de nomination aux Grades du personnel d'encadrement et du personnel ouvrier et de maîtrise de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté' et du principe de proportionnalité de la sanction disciplinaire, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'absence, de l'erreur ou de l'insuffisance dans les causes ou les motifs.

Le requérant fait valoir que le principe de proportionnalité implique que la sanction disciplinaire infligée doit être en adéquation avec la gravité des faits reprochés, que l'on tienne compte de la personnalité de l'agent poursuivi et, le cas échéant, des circonstances atténuantes qu'il invoque. Il ajoute qu'en vertu de l'obligation de motivation formelle, la décision disciplinaire doit faire apparaître, de manière formelle, que l'autorité a procédé à cette appréciation et doit indiquer les motifs du choix de la sanction. Il reproche à la partie adverse de n'avoir pas répondu à l'argument suivant lequel il n'avait aucun antécédent disciplinaire, et en déduit que l'acte attaqué ne permet pas de comprendre la sévérité de la sanction, qu'il n'est pas régulièrement motivé en la forme et qu'il est disproportionné. Il estime qu'il en va de même des circonstances atténuantes qu'il a invoquées, à savoir ses nombreuses demandes de mutation restées sans suite et ce alors même qu'elles avaient pour but d'échapper aux difficultés relationnelles rencontrées au Recypark Sud, et en déduit également un défaut de motivation formelle et de proportionnalité.

La partie adverse répond que le moyen est irrecevable en tant qu'il est pris de la violation de l'article 33 de la Constitution au motif qu'il n'indique pas en quoi cette disposition serait violée. Elle ajoute que le Conseil d'État ne peut se substituer à l'autorité administrative quant au contrôle de la proportionnalité de la sanction disciplinaire et ne peut que censurer une erreur manifeste d'appréciation. Elle fait valoir que la chambre de recours a estimé que la sanction de la rétrogradation au poste de conducteur de véhicule lourd était plus adéquate que celle proposée et soutient qu'il ressort de la motivation de l'acte attaqué qu'elle n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation. Elle ajoute qu'« à supposer qu'il faille contrôler la proportionnalité de la sanction, *quod non* », celle-ci s'avère selon elle proportionnée. Elle soutient que l'ensemble des faits reprochés démontre l'inaptitude du requérant à exercer adéquatement la fonction de brigadier, d'autant qu'au vu de son ancienneté, il ne pouvait raisonnablement ignorer les conséquences de ses actes. Elle estime que l'absence de sanction disciplinaire antérieure ne fait pas obstacle au prononcé d'une sanction et que la circonstance que le requérant a sollicité à plusieurs reprises son transfert ne justifie pas les faits reprochés et n'est pas une circonstance atténuante. Elle expose qu'elle ne doit pas motiver son choix par rapport à l'ensemble des sanctions possibles et que contrairement à ce que soutient le requérant, le grade d'ouvrier spécialisé relève du même niveau et de la même échelle barémique que le grade de brigadier en application de l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011. Elle affirme que si, avant d'être rétrogradé, le requérant bénéficiait d'un traitement plus important, c'est en raison des avantages liés à la carrière et que ces promotions par avancement barémique sont des avantages pécuniaires liés à l'exercice de la fonction. Elle considère que le grade d'ouvrier qualifié est un grade d'extinction

visant uniquement les agents porteurs des grades de conducteurs-mécaniciens, mécaniciens spécialistes, peintres au pistolet ou encore garnisseurs de véhicule, repris dans l'ancien arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mars 1993 fixant le règlement de son personnel et que ces différents métiers nécessitaient des qualifications professionnelles dont ne dispose pas le requérant. Elle ajoute s'être rangée à l'avis de la chambre de recours, qu'elle a procédé à un examen raisonnable et circonstancié du dossier disciplinaire, qu'elle a motivé adéquatement et proportionnellement sa décision, et que toute autorité normalement prudente et diligente, confrontée aux mêmes faits, aurait raisonnablement pu prendre la même décision.

Dans son dernier mémoire, elle rappelle la liste des sanctions qui peuvent être infligées et fait valoir que la rétrogradation attaquée est « très clairement » justifiée « par la gravité des faits reprochés, par la rupture irrémédiable du lien de confiance et par l'impossibilité d'attribuer des responsabilités inhérentes à la fonction de brigadier ». Elle explique que dans ces circonstances, un rappel à l'ordre, un blâme, une retenue de traitement ou une suspension disciplinaire ne constituaient nullement des sanctions adaptées puisqu'elles supposent que l'agent continue à exercer ses fonctions, ce qui était exclu en l'espèce, selon elle. Elle considère que ce faisant, elle a très précisément expliqué les raisons pour lesquelles la sanction de la rétrogradation s'imposait et constituait la sanction la plus appropriée, et en conclut que le requérant était parfaitement en mesure de comprendre pourquoi l'absence d'antécédent n'est pas un argument qui a été retenu, compte tenu de la rupture du lien de confiance et de l'impossibilité de lui confier des missions de brigadier, « sans qu'il ne soit requis de mentionner *expressis verbis* la non pertinence de l'absence d'antécédents disciplinaires » sous peine d'exiger qu'elle précise les motifs de ses motifs. Elle relève que l'auditeur rapporteur ne met pas en cause la proportionnalité de la sanction et que « dès lors que le choix de la sanction de rétrogradation n'est pas critiqué, l'absence de prise en compte des antécédents disciplinaires par Bruxelles-Propreté, *quod non*, est, en réalité, sans conséquence aucune. En effet, la rétrogradation demeure la seule sanction adéquate ». Elle en conclut que le requérant n'a pas intérêt au moyen.

IV.2. Appréciation

La loi du 29 juillet 1991 impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son

encontre. Pour être adéquate, cette motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'obligation de motiver instaurée par cette loi n'implique toutefois pas l'obligation de répondre point par point à tous les arguments soulevés dans les recours dont elle est saisie tout au long de la procédure. L'exigence de motivation ne va pas davantage jusqu'à imposer à l'autorité qu'elle motive son choix par rapport à l'ensemble des peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées.

L'absence d'antécédents disciplinaires constitue un élément de la carrière et de la manière de servir de l'agent qui doit être pris en compte pour apprécier la hauteur de la sanction, *a fortiori* lorsque, comme en l'espèce, il ressort du dossier que le requérant a fait valoir, devant l'autorité disciplinaire le 3 novembre 2017 puis devant la chambre de recours le 24 novembre suivant, qu'il n'avait « aucun antécédent disciplinaire » et qu'il a, à cette occasion, expressément sollicité que cet élément soit pris en considération quant à la proportionnalité de la sanction. L'acte attaqué est toutefois motivé comme suit à ce propos :

« En tant que brigadier et membre de la hiérarchie, vous êtes tenu au strict respect du règlement de travail en vigueur à l'Agence; vous devez faire preuve de neutralité, de professionnalisme et de respect envers vos collègues de travail.

Votre comportement a contribué à une mauvaise ambiance dans le secteur. Il démontre également le peu d'estime que vous portez à l'égard du bon fonctionnement de votre service et de vos collègues, ainsi que des clients et clientes du Recypark. Ce faisant, votre comportement a gravement porté atteinte à la dignité de la fonction de brigadier et à l'image de l'Agence.

Vous avez contrevenu à l'article 45 du règlement de travail qui vous demande d'instaurer un esprit de collaboration, d'entente et d'entraide mutuelle dans l'exécution des différentes tâches.

Étant donné votre ancienneté à l'Agence, vous ne pouvez ignorer les conséquences de vos actes.

Vos manquements se doivent d'être sanctionnés d'autant plus fermement que vous êtes membre de l'encadrement au grade de brigadier. En tant que brigadier, vous êtes investi de nombreuses responsabilités et vous vous trouvez souvent sur le terrain. Il est dès lors impératif que vos supérieurs puissent avoir pleinement confiance en vous lors de l'accomplissement de vos missions. De plus, vous êtes [c]ensé montrer le bon exemple.

La sanction proposée est en adéquation avec le dommage causé au bon fonctionnement d'un secteur important de l'Agence ainsi qu'à l'encontre de plusieurs collègues de travail.

Conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de l'Agence Régionale pour la Propreté, "Bruxelles Propreté" et notamment le chapitre 1^{er}, article 5, à savoir "la

rétrogradation consiste en l'attribution d'un grade du même rang dans une échelle de traitement inférieur classé dans le même niveau ou dans un niveau inférieur”;

Considérant donc que nous ne pouvons plus vous attribuer des responsabilités de brigadier, puisque le lien de confiance avec votre hiérarchie est rompu et que vous ne semblez pas en mesure d'exercer avec toute la rigueur attendue les responsabilités liées à cette fonction;

Considérant que nous ne pouvons pas vous attribuer le grade d'ouvrier spécialisé, puisque ce grade, de même niveau que celui que vous occupez à présent, à savoir le niveau 3, a la même échelle barémique que celle dont vous bénéficiez actuellement;

Que le grade d'ouvrier qualifié requiert des qualifications professionnelles validées par un titre ou un diplôme que vous n'avez pas;

Par ces motifs, compte tenu de la nature et de la gravité des faits établis qui vous sont reprochés et de la rupture irrémédiable du lien de confiance dans l'occupation de la fonction de brigadier au sein de l'Agence, j'ai décidé, en fonction de ce qui précède, et en application des articles 2, 5°, et 8, 1^{er} alinéa, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension, dans l'intérêt du service, du personnel de l'Agence régionale pour la Propreté “Bruxelles-Propreté” de vous infliger la sanction de la rétrogradation au grade de conducteur de véhicule lourd. »

Si l'obligation de motivation formelle n'oblige pas l'autorité disciplinaire à répondre point par point et dans le détail à toute l'argumentation soulevée par l'agent poursuivi, force est de constater que l'acte attaqué ne contient pas, fût-ce succinctement, la moindre réponse relative à l'absence d'antécédents disciplinaires et aux circonstances qui, selon le requérant, devaient être considérées comme atténuantes, nonobstant l'argumentation qu'il avait expressément soulevée à ce propos dans le cadre de la procédure disciplinaire. L'acte attaqué n'expose ainsi pas formellement dans quelle mesure la partie adverse a eu égard à ces éléments ni pourquoi ils ne lui ont pas permis d'atténuer la hauteur de la sanction finalement choisie.

Le quatrième moyen est fondé en ce qu'il est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991.

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation de la Constitution, notamment de ses articles 10, 11 et 33, de la loi du 29 juillet 1991 et du principe de proportionnalité, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'absence, de l'erreur ou de l'insuffisance dans les causes ou les motifs.

En substance, le requérant fait valoir qu'à chaque stade de la procédure disciplinaire, il a contesté la matérialité des faits reprochés et présenté de nombreux arguments auxquels l'acte attaqué ne répond pas. Il soutient que les motifs qui fondent l'acte attaqué sont inexacts. Il prétend que la partie adverse donne aux témoignages qu'elle invoque une portée qu'ils n'ont pas. Concernant le premier grief, il nie avoir commis des actes de harcèlement à l'égard de R.-L. A. et fait valoir que les témoignages repris en pièces n^{os} 10, 14, 15, 18 et 19 du dossier disciplinaire confirment la véracité de ses affirmations dans la mesure où les agents interrogés indiquent ne pas avoir eu connaissance de tels actes. Il estime que, ni dans la proposition de sanction ni dans l'acte attaqué, la partie adverse ne rencontre cet argument et en déduit que celui-ci est irrégulièrement motivé en la forme et résulte d'une erreur manifeste d'appréciation quant à la portée des témoignages. Il souligne avoir fait valoir que, tandis qu'il a déposé une plainte pénale aussitôt que les propos de R.-L. A. ont été portés à sa connaissance, celle-ci aurait attendu près d'un an avant de dénoncer les prétendus actes de harcèlement sexuel et que contrairement à ses affirmations, elle n'a pas jugé utile de saisir le conseiller en prévention. Selon lui, les plaintes de R.-L. A. sont à mettre en relation avec le bulletin de signalement qu'il a rédigé à son encontre au mois d'août 2017. Il estime que l'acte attaqué ne répond pas à ces éléments et se limite à affirmer que les plaintes de R.-L. A. ne constitueraient pas un acte de représailles. Il ajoute avoir également fait valoir qu'il n'était pas le seul à se plaindre de son travail, comme cela ressortirait du témoignage de F. O. et que l'acte attaqué rejette cet argument au motif que, de par sa fonction, F. O. ne serait pas qualifié pour juger du travail de l'intéressée, ce qu'il conteste. Il affirme encore avoir fait valoir devant la chambre de recours qu'il n'avait jamais commis d'acte à connotation sexuelle à l'encontre de R.-L. A. et que les propos de celle-ci n'étaient établis par aucun élément du dossier, si ce n'est par certains témoignages indirects d'agents rapportant des confidences qu'elle leur aurait faites. Il soutient que l'acte attaqué ne répond pas à cet argument et considère qu'il ressort d'autres témoignages que c'est à tort que la partie adverse en déduit que l'intéressée ne refuserait pas d'exécuter ses instructions. Il estime que rien dans les témoignages invoqués ne permettrait de remettre en cause son affirmation selon laquelle R.-L. A. ne respecte pas l'autorité liée à son grade. Il en conclut que la partie adverse ne pouvait pas, sans commettre une erreur manifeste d'appréciation, considérer que les éléments du dossier démontreraient à suffisance qu'il aurait eu une attitude inappropriée à l'encontre de cette personne.

Concernant le deuxième grief, il fait valoir qu'il a nié avoir abusé de son autorité et qu'il a, notamment, invoqué le fait que le directeur des ressources humaines a, le 15 mars 2017, exigé qu'il établisse systématiquement un bulletin de

signalement lorsqu'il constatait un comportement anormal au travail de la part de ses subordonnés. Il soutient que ni la proposition de sanction ni l'acte attaqué ne rencontrent ce moyen de défense. Il ajoute que l'acte attaqué est erroné en ce qu'il indique que tous les agents auraient témoigné contre lui, dès lors que certains agents interrogés sont d'avis que même s'il se montre parfois rigide, ses remarques à ses subordonnés sont justifiées. Il affirme avoir produit de nombreux témoignages élogieux d'autres personnes travaillant au Recypark Sud ou dans d'autres services de la partie adverse. Il estime que c'est de manière manifestement déraisonnable que la partie adverse écarte ces témoignages en s'abstenant d'entendre les témoins pour vérifier si, comme elle l'affirme, ils sont dépourvus de crédibilité. Il soutient, en ce qui concerne la question de savoir si le bulletin de signalement émis à l'encontre de l'agent D. était fondé ou non, avoir insisté dans son recours et lors de son audition devant la chambre de recours sur le fait que les images de vidéosurveillance n'avaient pas été examinées, alors qu'elles permettraient de constater que des véhicules étaient bien présents sur la zone de travail de cet agent, ce qui démontrerait le bien-fondé du bulletin de signalement. Il considère que l'acte attaqué ne répond pas à ce moyen, en violation de l'obligation de motivation formelle, et s'abstient de procéder à l'examen desdites images vidéo, ce qui constitue en outre une violation des droits de la défense et du principe de minutie. Il conteste en outre n'avoir pas, dans le passé, signalé de problèmes rencontrés avec les agents pour lesquels il a émis des bulletins de signalement et affirme avoir produit plusieurs courriels, adressés *in tempore non suspecto* à sa hiérarchie, sans que la partie adverse n'en tienne compte. Il en conclut que l'acte attaqué n'est pas valablement motivé et procède d'une erreur manifeste d'appréciation. Il ajoute que si la partie adverse lui avait laissé la possibilité d'accéder à son lieu de travail pour y prendre possession de ses rapports d'activité, il aurait pu démontrer plus amplement encore que des problèmes avaient bien été signalés à sa hiérarchie. Il affirme, en ce qui concerne ses demandes d'obtenir les clefs des toilettes réservées aux dames, avoir fait valoir qu'il s'agissait de permettre à des clientes d'y accéder ou d'y stocker des « EPI » ou de laver le local. Il souligne que les assesseurs de la chambre de recours siégeant en qualité de représentants des organisations syndicales ont confirmé que l'état des toilettes au Recypark Sud était tel que son intervention était salubre et ont unanimement déploré que la partie adverse n'ait toujours prévu de local pour ranger les « EPI ». Il soutient que c'est à tort et en violation de ses droits de la défense que la partie adverse écarte ce moyen au motif que l'autorité aurait précisé qu'il serait inenvisageable de stocker des « EPI » dans les toilettes. Il ajoute avoir également invoqué que ses difficultés relationnelles avec les agents du Recypark Sud n'étaient pas nouvelles, raison pour laquelle il avait demandé à plusieurs reprises une mutation dans un autre secteur, mais que la partie adverse n'a jamais donné suite à ses demandes, laissant de la sorte la situation s'aggraver. Il estime que ni la

proposition de sanction, ni l'acte attaqué ne répondent à ce moyen de défense et en déduit que c'est de manière déraisonnable et en violation de l'obligation légale de motivation formelle que l'acte attaqué considère que le deuxième grief serait suffisamment établi.

Il fait valoir, en ce qui concerne le troisième grief, qu'il a soutenu qu'il n'était pas sérieux de lui reprocher la présence d'une vingtaine d'images litigieuses sur un répertoire informatique accessible à tous les agents du Recypark Sud, ce d'autant que ces images auraient été téléchargées en 2006 et qu'aucun élément du dossier disciplinaire ne démontre qu'elles auraient été visionnées depuis lors, qu'il a contesté avoir téléchargé ces images et avoir connaissance de leur présence sur ledit répertoire et que ce n'est pas parce que les ouvriers actuels du Recypark ne travaillaient pas avec lui en 2006 que ce serait lui qui les aurait téléchargées. Il ajoute que l'analyse du contenu du répertoire informatique n'a pas été réalisée de manière contradictoire. Il affirme avoir demandé en vain dans son recours devant la chambre de recours que la partie adverse investigue davantage et que celle-ci n'invoque aucun élément qui permettrait de tenir pour établi qu'il a visionné les images litigieuses. Il en déduit qu'il n'est pas établi qu'il serait responsable de la présence de ces images sur l'ordinateur. Il ajoute avoir insisté sur le fait que le responsable du service informatique de la partie adverse, interrogé par celle-ci, confirme que tous les agents du Recypark Sud peuvent avoir accès aux dossiers repris sur les répertoires « *Waste Center* » et « *juwetd* ». Il s'étonne que l'acte attaqué ne tienne aucunement compte de l'avis dudit responsable informatique. Il en déduit que seuls les éléments à charge ont été retenus, que la procédure n'a pas été menée de manière équitable et que la partie adverse ne pouvait pas, sans commettre une erreur manifeste d'appréciation, considérer que le troisième grief disciplinaire était suffisamment établi. Il fait encore valoir que l'acte attaqué est fondé sur l'ensemble des faits reprochés et que si l'un d'eux n'est pas établi, la partie adverse a commis une erreur manifeste d'appréciation et a violé le principe de proportionnalité en lui infligeant une sanction aussi lourde que la rétrogradation de 6 grades.

En réplique, il se réfère à sa requête et il n'ajoute rien dans son dernier mémoire.

V.2. Appréciation

L'autorité disciplinaire ne peut fonder une action disciplinaire que sur des faits avérés et certains, de sorte qu'il lui appartient d'établir à suffisance leur matérialité et leur imputabilité à l'agent poursuivi. Il revient en conséquence au

Conseil d'État d'apprécier s'ils sont exacts, pertinents et s'ils n'ont pas été appréciés de manière manifestement déraisonnable par l'autorité.

En l'espèce, les faits reprochés qui fondent la sanction litigieuse sont énoncés comme suit dans l'acte attaqué :

- « Fait 1 : avoir créé un environnement de travail malsain notamment en ayant une attitude inappropriée avec votre collègue estimatrice, Madame [A.] et fait pression sur les agents (*mail* du 14/09/17);
- Fait 2 : avoir utilisé de manière abusive votre position de brigadier, notamment en rédigeant des bulletins de signalement excessifs;
- Fait 3 : avoir dans votre répertoire de travail « juwetd » des images à caractère sexuel ».

La partie adverse s'est fondée sur les éléments suivants pour estimer les deux premiers reproches établis :

- « Les témoignages de Messieurs [D.], [D.], [A.], [S.], [S.], OPP, disent que vous exercez sur eux des pressions et menaces. Vous avez tenté à plusieurs reprises de les intimider. Vous vous montrez agressif et vous faites notamment des remarques aux agents qui discutent ensemble lors de périodes d'accalmie. Vous vous êtes à plusieurs reprises emporté vis-à-vis de vos agents devant les clients. Vous leur intimez l'ordre de ne pas bouger de leur place.

Cependant, votre surveillant, Monsieur [E. O.], vous avait rappelé que les agents de quai, peuvent, lorsqu'il n'y a pas de client dans leur zone, prendre une pause de 5 minutes toutes les 50 minutes afin de s'asseoir, boire un verre d'eau ou un café. Vous n'êtes pas sans savoir que les agents de quai restent debout, à l'extérieur, pendant de longues périodes au cours de leurs prestations.

Selon les témoignages de Messieurs [D.] et [A.], vous avez demandé à ce premier, lors d'une journée pluvieuse, de rejoindre sa zone d'affectation, alors que Monsieur [D.] venait de se mettre momentanément à l'abri en attendant qu'un client se présente sur sa zone.

Lorsque Monsieur [D.] a été transféré sur le site du Recypark, vous avez exigé, qu'il fasse votre vaisselle, ce qu'il a refusé, comme avait également refusé Monsieur [S.]. Selon leurs témoignages, vous les avez menacés d'établir un bulletin de signalement pour refus d'ordre s'ils ne s'exécutaient pas.

Vous imposiez également cette pratique à Monsieur [S.].

Messieurs [S.] et [D.] en ont référé à leurs organisations syndicales qui ont rappelé à l'autorité et notamment à Monsieur [E. O.], surveillant, que ça ne faisait pas partie des tâches des agents. Votre hiérarchie vous a clairement spécifié que ce genre de tâches ne pouvait être demandé aux agents.

Votre défense explique qu'il ne s'agissait pas uniquement de votre vaisselle personnelle, mais aussi de celles des autres OPP.

Nous vous rappelons, que les vaisselles personnelles doivent être effectuées par la personne à laquelle appartient cette vaisselle.

Depuis lors, vous vous montrez particulièrement exigeant avec Monsieur [D.], vous lui mettez régulièrement la pression. Vous lui faites des remarques lorsqu'il veut prendre un café ou prendre une pause.

Selon le témoignage de Madame [A.] du 4 octobre 2017, corroboré par d'autres témoignages d'agents (Messieurs [S.] et [D.]), vous auriez eu des agissements hostiles à son encontre.

Vous reprochez régulièrement et depuis près d'un an à Madame [A.] de ne pas réaliser correctement son travail, de ne pas écouter les consignes que vous lui donnez.

Vous en avez fait part à votre hiérarchie qui a décidé de vérifier la véracité de vos affirmations en transférant cette agente au Recypark Nord, à raison de deux périodes de deux semaines pendant les mois de décembre 2016 et janvier 2017.

Par ailleurs et pendant vos absences, le brigadier de la pause AM au Recypark Sud ainsi que le surveillant, Monsieur [E. O.], l'ont également supervisée.

Monsieur [G.] du Recypark Nord PM et Monsieur [O. H.] du Recypark Sud AM, tous deux brigadiers ainsi que le surveillant, Monsieur [E. O.], ont été contents du travail de Madame [A.] et n'ont eu aucune remarque à lui faire concernant son travail ou son attitude professionnelle, tant vis-à-vis de la hiérarchie que de la clientèle.

Les estimateurs-administratifs, Monsieur [C.] qui a formé Madame [A.] et Messieurs [B.] et [E. H.] qui ont travaillé avec elle se disent satisfaits de son travail.

Tous ces témoignages sont en contradiction avec vos affirmations concernant son manque de professionnalisme et le fait qu'elle refuse d'obéir à vos ordres.

Le témoignage fourni par votre conseil, à savoir, un courriel du 5 juin 2017, de Monsieur [O. F.], contrôleur Recherche et Verbalisation est non recevable. En effet et de par sa fonction, cet agent n'est pas en mesure d'émettre un jugement pertinent sur le travail d'un estimateur.

Au contraire, Madame [A.] a correctement suivi la procédure. Elle a refusé que le client cité pénètre sur le site avec des sacs non triés. De plus, comme l'indique Monsieur [O.], le client a manqué de respect envers notre agente en ayant des paroles insultantes vis-à-vis d'elle, lui ayant dit : "elle se fout de ma gueule". Ce contrôleur a permis l'entrée sur le site d'un véhicule contenant des sacs de déchets non triés enfreignant ainsi la réglementation.

Il est contradictoire que vous ayez fourni cette pièce pour votre défense alors que vous aviez demandé aux administratifs de la pause AM, Messieurs [E. H.] et [B.], de vous signaler sur le champ toute estimation incorrecte de la part de Madame [A.] et notamment, s'ils constataient qu'elle laissait passer des véhicules contenant des mélanges de déchets ou des produits non admis sur le site.

Vous avez aussi demandé à plusieurs agents de la pause PM qu'ils vous signalent toute erreur commise par Madame [A.], ce que vous n'avez demandé pour aucun autre agent administratif du Recypark Sud.

Lorsque Monsieur [E. H.] a constaté une erreur d'encodage de Madame [A.], vous aviez exigé qu'il en fasse part à la hiérarchie. Celui-ci a refusé de répondre à votre demande et vous lui avez dit : "si c'est comme ça, on en parlera à la prochaine réunion".

Il semble donc que les problèmes relationnels existant entre vous et cette agente vous poussent à exiger une forme de délation de la part de ses collègues et entraînent donc un climat de travail très malsain au sein du Recypark.

Par ailleurs, il apparaît que vous demandez régulièrement à votre estimatrice d'exécuter un travail qui vous est dévolu; comme la signature des volontariats, la gestion du Gesop ou encore, l'envoi de vos *mails*.

Or, votre surveillant vous avait déjà mis en garde contre cette pratique.

M. [S.], [D.] et [H.] affirment qu'ils vous ont vu à plusieurs reprises faire des gestes menaçants dans le dos de Madame [A.] alors qu'elle ne pouvait vous voir.

Ce comportement est inacceptable.

Selon les témoignages de Messieurs [C.] et [B.], vous avez à plusieurs reprises exigé la clef des toilettes des femmes à Madame [A.] afin d'utiliser celles-ci.

Pour l'obtenir, vous avez fait usage de votre position hiérarchique. D'ailleurs, Monsieur [B.], admet avoir conseillé à Madame [A.] de s'exécuter si elle ne voulait pas de problème avec vous.

Or, vous saviez pertinemment qu'user de ces toilettes en tant qu'homme est interdit pour des raisons d'intimité. Malgré cela, vous avez persisté à demander ces clefs.

Monsieur [E. O.], surveillant vous a rappelé cette interdiction par *mail* en avril 2017 et Monsieur [G.], 1^{er} surveillant a dû à nouveau vous la rappeler au mois d'août 2017.

Lorsque Madame [A.] s'est présentée en octobre 2016 au Recypark, vous l'avez accueillie par ces termes : "Encore une gonzesse que Broqueville nous envoie".

En octobre 2016, vous lui avez montré une caricature de femme seins nus sur votre ordinateur.

Lorsque vous lui faisiez la bise, vous la reniflez. Vous avez notamment dit à M. [S.] qu'il était difficile de travailler avec elle l'été parce qu'elle dégageait une forte odeur.

Vous lui faites des remarques sur ses tenues, sur sa coiffure et vous en parlez aussi aux agents. Vous avez dit notamment à M. [S.] que "ces gens-là portent tous des perruques".

En novembre 2016, vous êtes venu au Bempt dans son vestiaire pour récupérer les clefs du WC dames. Lorsqu'elle vous a tendu les clefs, vous avez pris sa main pour la mettre sur votre sexe et vous l'avez regardée en esquissant un "rictus".

Entre novembre et décembre 2016, alors que vous regardiez un film sur votre téléphone, vous lui avez montré une scène à caractère sexuel.

Selon Monsieur [D.], vous la chronométrez lorsqu'elle se rend aux toilettes et vous en donnez le résultat devant les agents présents.

Lorsque Madame [A.] mange à la cafeteria, vous insistez pour goûter ses plats. Lorsqu'elle a commencé à refuser, vous l'avez mal pris et vous vous êtes mis à la regarder manger, debout, bras croisés, provoquant ainsi un certain malaise.

Ces comportements entre autres à connotation sexuelle et absolument non souhaités par Madame [A.] sont inadmissibles et portent atteinte à sa dignité.

D'ailleurs, Madame [A.] a refusé jusqu'à son témoignage du 4 octobre 2017 de faire acter, pour des motifs personnels, les faits à connotation sexuelle précédemment décrits.

Par vos regards insistants, vos remarques équivoques, l'exposition de photos à caractère sexuel et vos attouchements, vous créez un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant.

Après vérifications auprès de différents agents de Recypark, ceux-ci confirment le profond mal-être de Madame [A.] en votre présence.

Les agents [D.], [S.], [A.] et [H.] dénoncent une attitude irrespectueuse de votre part depuis que vous avez constaté qu'ils ont de bons rapports professionnels avec Madame [A.] Ils se plaignent du fait que vous ne les saluez plus.

De plus, au mois d'août 2017, sachant que Madame [A.] serait auditionnée suite au bulletin de signalement que vous aviez rédigé le 1^{er} août 2017 à son rencontre, vous avez appelé Monsieur [D.]. Vous lui avez dit qu'il serait peut-être appelé dans le cadre d'une enquête et vous lui avez demandé de dire "qu'elle avait inventé l'histoire des films pornographiques". Selon Monsieur [D.], vous auriez fait la même demande à Monsieur [S.].

Les agents constatent que par vos remarques, vos tentatives d'intimidation et votre comportement, vous essayez d'isoler Mme [A.]. Dès que vous voyez qu'ils se parlent, vous venez vers eux et vous les dispersez.

Messieurs [D.], [S.], [A.] et [H.] sont allés vous trouver au mois d'août 2017 pour essayer d'aplanir les différends et de résoudre les problèmes.

Vous les avez menacés. Vous leur avez dit que s'ils prenaient parti pour Mme [A.], ils allaient avoir des problèmes, qu'ils pouvaient aller à Broqueville ou au syndicat pour se plaindre de vous, que vous aviez de bons avocats et que vous ne risquiez qu'un blâme. Vous avez aussi menacé Monsieur [D.]; en lui disant que s'il témoignait, il y aurait des représailles si cela avait des conséquences pour vous.

Vous avez eu des propos désobligeants envers Monsieur [S.], OPP, à la cantine, au cours du mois d'août, en présence de Messieurs [S.] et [D.], Monsieur [S.] était en ligne avec sa femme et lorsqu'il a raccroché, vous lui avez dit : "Est-ce que ta femme a remis sa culotte ? Elle chasse son amant ?".

L'agent est sorti bouleversé en présence de Messieurs [S.] et [D.]. Vous ne vous êtes jamais excusé.

La tenue de tels propos n'est pas tolérable et est choquante.

Monsieur [S.] se plaint qu'à plusieurs reprises, vous lui ayez manqué de respect. Lorsqu'il vous parle sérieusement, vous riez.

Il ne laisse donc aucun doute sur le fait que vos remarques équivoques prononcées à l'égard d'un membre du personnel légèrement handicapé (Monsieur [S.]), constitue non seulement un abus de votre fonction de responsable hiérarchique, mais crée un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant.

Selon Messieurs [D.] et [S.], vous émettez des remarques sexistes sur les clientes du Recypark. Vous dites de clientes : « elle a un beau cul, elle est bonne à baiser, sûrement que son mari ne la baise pas, j'espère qu'elle a une carte visa pour assurer ses beaux jours ».

Certains agents (Messieurs [D.] et [S.]) font référence à des propos déplacés de votre part vis-à-vis de votre encadrement.

En parlant des Marocains (votre surveillant, Monsieur [E. O.] et vos ingénieurs, Messieurs [A.] et [S.] sont d'origine marocaine), vous avez dit « ces gens-là, quand ils gagnent un poste plus haut, il faut agrandir les bâtiments et les portes ».

Ce sont des propos extrêmement désobligeants et à connotation raciste.

L'Agence est une institution publique promouvant la multi-culturalité et a en son sein des agents d'origines diverses, elle condamne fortement tout type de propos incitant à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison notamment de la couleur de peau, de leur sexe, de la race, de la conviction religieuse.

Il y a, contrairement aux allégations de votre conseil, plusieurs témoins directs, notamment de paroles malvenues ou grossières, tant à l'égard de membres masculins que féminins du personnel. Certes, vous produisez des témoignages positifs et parfois élogieux à votre égard, émanant de collègues proches, l'ayant été mais aussi n'ayant que très peu travaillé avec vous.

Il n'en reste pas moins que les victimes de votre comportement livrent, quant à elles, des témoignages précis, modérés, éminemment crédibles et convergents.

Par l'ensemble des faits relatés par les différents témoins, preuve est apportée que vous instaurez un climat malsain et que vous créez une tension difficilement supportable pour les agents. Vous faites aussi un usage abusif de votre autorité et de votre position hiérarchique.

Le 12 septembre 2017, vous avez établi deux bulletins de signalement à l'encontre des agents [S. H.] et [H. D. M.] (agents de quai au Recypark Sud).

Vous y indiquez que les agents étaient affalés dans un fauteuil et cela, devant les clients. Vous notez qu'il y avait 6 véhicules présents.

Selon les divers témoignages dont celui de Monsieur [A.], agent de quai, il n'y avait pas de client dans leur zone, la 5. Les clients se partageaient entre la zone 1 et la zone 3 et leurs véhicules étaient déjà pris en charge par les collègues travaillant sur les zones précitées.

Sur base de ces divers témoignages, Monsieur [S.], ingénieur opérationnel, a dès lors demandé qu'aucune suite ne soit donnée à ces bulletins de signalement puisqu'ils avaient été abusivement dressés.

De plus, vous n'aviez jamais adressé de remontrances verbales auparavant à ces agents et ils n'avaient jusque-là jamais fait l'objet d'une quelconque remarque au sujet de leur comportement et/ou travail. Vos rapports d'activité où doivent être consignés ces faits ne font état d'aucun problème rencontré avec ces deux agents.

Il semble donc que vous avez fait un mauvais usage de votre autorité en établissant ces bulletins de signalement susceptibles d'entraîner des sanctions graves à leur encontre ».

Il en résulte que, quand bien même le caractère abusif des bulletins de signalement litigieux ou le comportement reproché à l'encontre de R.-L. A. ne seraient pas établis, les autres comportements visés dans l'acte attaqué suffisent manifestement et largement à établir qu'il a créé un environnement de travail malsain et qu'il a utilisé de manière abusive sa position hiérarchique.

En conséquence, les faits n^{os} 1 et 2 sont établis à suffisance.

Quant au troisième grief, la partie adverse s'est fondée sur les éléments suivants pour estimer qu'il était établi :

« Selon le témoignage du 4 octobre 2017 de Madame [A.] indiquant que vous montrez sur votre lieu de travail des images à caractère sexuel, votre ingénieur a vérifié les répertoires de stockage des Recyparks. Deux endroits de stockage d'images à caractère sexuel existent sur votre dossier personnel "juwetd".

Vingt photos de femmes dénudées et aux positions lascives s'y trouvent.

Ce type de photos est inacceptable sur un lieu de travail.

Vous contestez avoir téléchargé, visionné ou utilisé ces images litigieuses, de quelque manière que ce soit.

Les 20 photos portent toutes la date du 31/10/2006, dans la rubrique "modifié le". Ce qui ne signifie en rien qu'elles n'aient pas été visionnées, une ou plusieurs fois après cette date, la date de modification ne variant pas en cas de visionnement.

Nous vous rappelons que vous avez la responsabilité de votre session informatique et de son contenu.

Les images versées dans le dossier disciplinaire datent de 2006. Si ces images n'avaient pas été placées dans votre répertoire par vous-même ou avec votre assentiment, vous auriez eu largement le temps de les effacer ou de porter plainte contre une utilisation abusive de votre répertoire ».

La partie adverse n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en considérant que ses agents sont responsables du contenu du répertoire informatique qui leur est attribué et que le requérant, s'il n'était pas l'auteur du téléchargement litigieux comme il l'allègue, avait eu la possibilité et le temps - en l'occurrence 11 ans - de s'en apercevoir et d'agir en conséquence.

Le premier moyen n'est pas fondé.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation de la Constitution, notamment de ses articles 33 et 159, de la loi du 29 juillet 1991, et de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale du 29 octobre 2011 'fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté', notamment de ses articles 7 et 10, de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de l'absence, de l'erreur ou de l'insuffisance dans les causes ou les motifs.

Dans une première branche, le requérant fait valoir que, s'agissant du personnel de maîtrise et ouvrier, il résulte des articles 7, § 1^{er}, et 10, § 3, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale du 29 octobre 2011, que l'autorité disciplinaire est censée avoir renoncé aux poursuites disciplinaires lorsqu'aucune proposition de sanction n'est, dans les 60 jours qui suivent le début de l'enquête, prise par l'ingénieur industriel de propreté publique responsable des activités dans le cadre desquelles le fait reproché s'est déroulé. Il affirme qu'en l'espèce, l'acte attaqué n'a pas été précédé d'une proposition de sanction disciplinaire prise par ledit ingénieur industriel ni par le fonctionnaire dirigeant adjoint s'il fallait appliquer l'article 7, § 1^{er}, alinéa 2, du même arrêté, dès lors que la proposition de sanction a été prise par le directeur des ressources humaines, qui est, selon lui, sans compétence pour prendre une telle décision à son encontre. Il ajoute qu'à supposer qu'une délégation de compétence ait été conférée à ce dernier, celle-ci serait illégale et devrait donc être écartée puisque les alinéas 1^{er} et 2 de l'article 7, § 1^{er}, de l'arrêté du 29 octobre 2011 ne la permettent pas et que s'il fallait faire application des alinéas 3 et 4 de la même disposition, aucune délégation de compétence n'a été dûment portée à sa connaissance ni publiée au *Moniteur belge*, de sorte qu'une éventuelle délégation en faveur du directeur des ressources humaines lui serait, en toute hypothèse, inopposable. Il en conclut qu'à défaut de proposition de sanction prise dans le délai susvisé, l'autorité a renoncé aux poursuites de sorte que l'acte attaqué viole les articles 7 et 10 de l'arrêté du 29 octobre 2011. Il fait encore valoir qu'il invoquait l'absence de proposition de sanction dans son recours auprès de la chambre de recours et que l'acte attaqué ne répond pas à ce moyen de défense, l'empêchant ainsi de comprendre pourquoi il n'y a pas été fait droit et méconnaissant en conséquence l'obligation de motivation formelle.

Dans une seconde branche, il fait valoir qu'en vertu de l'article 10, §§ 1^{er} et 3, de l'arrêté du 29 octobre 2011, la proposition de sanction doit intervenir dans les 60 jours qui suivent le début de l'enquête, qui est réputée être entamée dès qu'un membre de l'encadrement a pris connaissance des faits reprochés au membre du personnel. Il observe qu'en l'espèce, la proposition de sanction a été formulée le 10 novembre 2017 et lui notifiée par une lettre recommandée datée du même jour qui n'a pas pu lui parvenir avant le 13 novembre 2017. Il soutient que plusieurs membres de l'encadrement ont pris connaissance des faits reprochés avant le 8 septembre 2017. Il affirme qu'il n'est ni contestable ni contesté que la partie adverse connaissait, de très longue date, les faits reprochés et les difficultés relationnelles existant entre lui et certains de ses collègues. Il fait valoir que R.-L. A. a porté les premier et troisième faits reprochés à la connaissance du surveillant M. E. O. en janvier 2017, et que le directeur des ressources humaines P. K. l'a accusé le 22 mars 2017 devant les agents S. et A. d'avoir des problèmes relationnels avec les femmes et de visionner sur son téléphone portable des vidéos à caractère sexuel. Il ajoute que l'encadrement avait connaissance du grief suivant lequel il aurait exigé de certains agents placés sous son autorité qu'ils effectuent sa vaisselle personnelle dès le mois mars 2017, date à laquelle le surveillant M. E. O. se serait adressé à lui et aurait fait un discours à l'ensemble du personnel affecté au Recypark Sud. Il soutient que ce surveillant avait également connaissance du grief suivant lequel il aurait exigé, à une date et pour des motifs indéterminés, les clefs des sanitaires réservés aux dames dès le 8 février 2017, date à laquelle il lui a adressé un courrier pour interdire l'accès de ces sanitaires à l'ensemble du personnel masculin. Il affirme que le reproche suivant lequel il aurait sollicité de certains agents qu'ils effectuent, pour son compte, certaines tâches ne relevant pas directement de leur fonction était connu de l'encadrement dès le 9 mars 2017, date à laquelle le surveillant susvisé lui a adressé un courriel de remontrances. Il ajoute avoir établi depuis au moins le mois de février 2017 plusieurs bulletins de signalement à l'encontre des agents placés sous sa responsabilité pour des motifs similaires à ceux du 12 septembre 2017, systématiquement portés à la connaissance de l'encadrement, qui a fait savoir, dès le 7 février 2017, qu'ils ne devaient pas entraîner de suites disciplinaires. Il en déduit qu'à supposer qu'il ait abusé de sa position au moyen de bulletins de signalement intempestifs, l'encadrement avait connaissance de ce fait depuis au moins le 7 février 2017. Il en conclut que la partie adverse doit être tenue comme ayant renoncé aux poursuites pour ces faits et ne pouvait plus les sanctionner. Il fait encore valoir qu'en ne répondant pas à l'argument suivant lequel la procédure disciplinaire était prescrite, l'acte attaqué l'empêche de comprendre pourquoi il n'y a pas été fait droit et viole la loi du 29 juillet 1991.

Dans son mémoire en réplique, il renvoie à sa requête et il n'ajoute rien dans son dernier mémoire.

VI.2.Appréciation

En ce qui concerne la première branche, les dispositions utiles de l'arrêté du 29 octobre 2011 sont les suivantes :

« CHAPITRE II. - Les autorités compétentes

Section I^{re}. - L'autorité qui propose la sanction

Art. 7. § 1^{er}. Pour le personnel de maîtrise et ouvrier, la sanction est proposée par l'ingénieur industriel de propreté publique responsable des activités dans le cadre desquelles le fait reproché s'est déroulé.

Toutefois, pour le chef contrôleur et son équipe, la sanction est proposée par le fonctionnaire dirigeant adjoint.

Pour les membres du personnel d'encadrement d'un rang inférieur au rang 15, la sanction est proposée par le fonctionnaire dirigeant adjoint ou, en cas d'absence, le fonctionnaire de niveau 1 d'un rang au moins égal au rang 15 auquel il délègue ce pouvoir.

Lorsque les faits reprochés à un membre du personnel d'un rang inférieur au rang 15 sont constitutifs d'une infraction aux règles applicables en matière de congés ou d'un comportement portant atteinte à la dignité de la fonction, la sanction est proposée par le membre du personnel de niveau 1 d'un rang au moins égal au rang 10 désigné par le fonctionnaire dirigeant. Le membre du personnel qui propose la sanction est d'un grade supérieur ou égal à celui du membre du personnel concerné.

Pour les membres du personnel d'encadrement d'un rang égal ou supérieur au rang 15, la sanction est proposée par le Ministre ou le Secrétaire d'État qui a la Propreté publique dans ses attributions.

§ 2. Lorsque les faits commis par un membre du personnel d'un rang inférieur au rang 15, qui peuvent donner lieu à l'ouverture d'une enquête disciplinaire ont fait l'objet d'un rapport du chef contrôleur, l'enquête est menée et la sanction est proposée par l'autorité compétente visée au § 1^{er}, et, en son absence, par le fonctionnaire dirigeant adjoint.

Section II. - L'autorité qui prononce la sanction

Art. 8. Pour les membres du personnel de niveau 2+, 2, 3 et 4 y compris le chef contrôleur et son équipe, la sanction est prononcée par le fonctionnaire dirigeant et, en son absence, par le fonctionnaire dirigeant adjoint.

Pour les membres du personnel de niveau 1 d'un rang inférieur au rang 15, la sanction est prononcée par le fonctionnaire dirigeant et, en son absence, par le fonctionnaire dirigeant adjoint, à l'exception de la révocation et de la démission d'office qui sont prononcées par le Gouvernement.

Pour les membres du personnel d'un rang égal ou supérieur au rang 15, la sanction est prononcée par le Gouvernement.

CHAPITRE III. - La procédure disciplinaire

Art. 9. Les délais prévus par le présent arrêté se comptent de minuit à minuit. Ils sont calculés depuis le lendemain du jour de l'acte ou de l'événement qui y donne

cours et comprennent tous les jours, même le samedi, le dimanche et les jours fériés légaux.

Le jour de l'échéance du délai est compris dans les délais. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.

Par jour ouvrable, il faut entendre chaque jour de la semaine, sauf le dimanche et les jours fériés légaux.

Les délais établis en mois ou en année se comptent de quantième à veille de quantième.

Art. 10. § 1^{er}. Le dossier disciplinaire constitué durant l'enquête, contient toutes les pièces et les déclarations du membre du personnel relatives aux faits mis à sa charge.

L'enquête est réputée entamée dès qu'un membre de l'encadrement a pris connaissance des faits reprochés au membre du personnel.

Lorsque plusieurs faits sont reprochés au membre du personnel, il n'est toutefois entamé qu'une seule procédure qui peut donner lieu au prononcé d'une seule peine disciplinaire.

Si un nouveau fait est reproché au membre du personnel pendant le déroulement d'une procédure disciplinaire, une nouvelle procédure peut être entamée, sans que la procédure en cours soit interrompue pour autant.

En cas d'action pénale et si le ministère public a communiqué la décision judiciaire définitive au fonctionnaire dirigeant, la procédure disciplinaire doit être entamée dans les soixante jours qui suivent la date de la communication.

§ 2. Avant de proposer une sanction, l'autorité entend le membre du personnel.

Ce dernier peut consulter les pièces de son dossier disciplinaire et en recevoir une copie au moins 6 jours ouvrables avant l'audition. Il peut être assisté de la personne de son choix.

§ 3. L'enquête se termine par la notification de la proposition de sanction au membre du personnel par un envoi postal recommandé ou remise à l'agent contre accusé de réception.

Si cette notification n'a pas lieu dans les soixante jours qui suivent le début de l'enquête, l'autorité est censée avoir renoncé aux poursuites ».

L'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 'relatif au classement hiérarchique des grades que peuvent porter les membres du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté' dispose comme suit :

« En vue de l'application de l'article 43, § 2, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, les grades que peuvent porter les membres du personnel de l'Agence régionale pour la Propreté sont classés selon la hiérarchie suivante :

A. Personnel d'encadrement	
Niveau 1	
directeur général	rang 16
directeur général adjoint inspecteur général	rang 15
directeur ingénieur en chef-directeur ingénieur industriel-directeur	rang 13

ingénieur principal ingénieur industriel principal de propreté publique conseiller adjoint	rang 11
ingénieur ingénieur industriel de propreté publique secrétaire d'administration	rang 10
Niveau 2+	
analyste de programmation	rang 29
expert en chef assistant social en chef infirmier en chef traducteur chef secrétaire de direction en chef chef programmeur	rang 28
expert principal assistant sociale principal infirmier principal traducteur principal secrétaire principal de direction programmeur	rang 27
expert assistant social infirmier traducteur secrétaire de direction	rang 26
Niveau 2	
premier assistant principal	rang 24
premier assistant	rang 22
assistant de propreté publique contrôleur "recherche et verbalisation" agent de proximité chimiste assistant de direction	rang 20
Niveau 3	
premier adjoint de propreté publique	rang 34
adjoint de propreté publique	rang 30
B. Personnel de maîtrise et ouvrier	
Niveau 3	
chef contrôleur	rang 35
premier surveillant de propreté publique premier ouvrier spécialisé de propreté publique	rang 34
surveillant de propreté publique ouvrier spécialisé principal de propreté publique	rang 32
brigadier ouvrier spécialisé de propreté publique ouvrier qualifié	rang 30
Niveau 4	
conducteur de véhicule lourd principal	rang 44

premier ouvrier de propreté publique	
ouvrier principal de propreté publique	rang 43
conducteur de véhicule lourd ouvrier de propreté publique	rang 42

».

En l'espèce, le requérant est membre du personnel de maîtrise et ouvrier, et, avant l'adoption de l'acte attaqué, brigadier, de rang 30. L'acte attaqué considère par ailleurs que son « comportement a gravement porté atteinte à la dignité de la fonction de brigadier et à l'image de l'Agence ». En conséquence, en application de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 4, de l'arrêté du 29 octobre 2011 'fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté', la sanction litigieuse ne pouvait être proposée que par le membre du personnel de niveau 1 d'un rang au moins égal au rang 10 désigné par le fonctionnaire dirigeant. Il ressort du dossier administratif que l'article 5, alinéa 1^{er}, de l'arrêté, non daté, des fonctionnaires dirigeants portant délégation de pouvoirs et de signatures, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2017 et publié sur l'intranet de la partie adverse d'après le mémoire en réponse sans que cela ne soit contesté par le requérant, dispose comme suit :

« Délégation de compétence est accordée au fonctionnaire dirigeant adjoint ainsi qu'à Messieurs [P. K.], [A. M.] et [E. C.] dans les limites prévues par l'article 7, § 1^{er}, 4^{ème} alinéa, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale du 29 octobre 2011 fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté, pour proposer une sanction à un membre du personnel d'encadrement d'un rang inférieur au rang 15 ».

En l'espèce, la proposition de sanction a été formulée par P. K., directeur des ressources humaines de la partie adverse, conformément aux normes susvisées. Le moyen n'identifie pas la norme qui imposerait à la partie adverse de faire publier au *Moniteur belge* la délégation litigieuse, qui n'a qu'une portée interne et n'intéresse dès lors pas la généralité des citoyens, et il ne conteste pas qu'elle a été publiée sur l'intranet de la partie adverse de sorte qu'elle lui est opposable. Enfin, il ressort du dossier que le requérant s'est bien vu notifier une proposition de sanction à laquelle il a réagi de sorte que la partie adverse n'était pas tenue de répondre à l'absence de proposition de sanction qu'il alléguait devant la chambre de recours.

Quant à la seconde branche, l'enquête est réputée entamée dès qu'un membre de l'encadrement a pris connaissance des faits reprochés au membre du personnel, conformément à l'article 10, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté du 29 octobre 2011 'fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté'. En application

de l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du même jour 'relatif au classement hiérarchique des grades que peuvent porter les membres du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté', la fonction de surveillant n'est pas un poste d'encadrement. En conséquence, la prise de connaissances de certains faits par le surveillant M. E. O. n'a pas fait débiter le délai de prescription de l'action disciplinaire et le requérant n'établit pas que le directeur des ressources humaines P. K. ou d'autres membres de l'encadrement auraient eu connaissance des faits plus de 60 jours avant la notification de la proposition de sanction. En indiquant que c'est la communication du rapport du surveillant susvisé qui a fait débiter l'enquête disciplinaire, l'acte attaqué répond adéquatement à l'argument suivant lequel la procédure disciplinaire était prescrite.

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

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation de la Constitution, notamment de son article 33, de la violation de la loi du 29 juillet 1991, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale du 29 octobre 2011 'fixant le régime disciplinaire et organisant la suspension dans l'intérêt du service du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté', et notamment de ses articles 7 et 10, de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, du principe général des droits de la défense, des principes généraux du droit administratif, notamment ceux de bonne administration et d'équitable procédure, ainsi que ceux de minutie et d'impartialité, de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'absence, de l'erreur ou de l'insuffisance dans les causes ou les motifs.

Dans une première branche, le requérant fait valoir qu'en vertu des principes de minutie et d'impartialité, la partie adverse devait procéder aux auditions de témoins et aux devoirs d'enquête complémentaires qu'il a sollicités. Il soutient qu'elle a écarté les témoignages le disculpant sans avoir convoqué ni entendu leurs auteurs alors qu'il en avait fait la demande lors de son audition devant la chambre de recours. Il indique avoir contesté le caractère abusif des bulletins de signalement dressés contre les agents S. et H. et reproche à la partie adverse de l'avoir tenu pour acquis sans avoir procédé à l'analyse des images de vidéosurveillance comme il l'avait pourtant demandé. Il reproche encore à la partie adverse de n'avoir pas vérifié si les images à caractère sexuel litigieuses avaient bien été visionnées alors qu'il l'avait demandé devant la chambre de recours et conclut qu'elle a instruit le

dossier disciplinaire uniquement à charge, ce qui est étayé selon lui par l'absence de convocation durant l'enquête. Il rappelle encore qu'il a contesté devant la chambre de recours que ses témoins n'auraient que très peu travaillé avec lui et estime que la partie adverse devait vérifier les activités sur son ordinateur dès lors que son responsable informatique a déclaré que tous les agents du Recypark Sud avaient accès à son répertoire informatique. Il considère qu'en ne procédant pas à l'audition de ces témoins et à la vérification des activités sur son ordinateur, la partie adverse a violé ses droits de la défense au terme d'une procédure inéquitable et sur la base d'un dossier administratif incomplet et partial. Il ajoute que l'acte attaqué n'indique pas les raisons pour lesquelles la partie adverse aurait estimé ne pas devoir procéder aux auditions de témoins et à la réalisation des devoirs d'enquête qu'il avait demandés, de sorte qu'elle a violé son obligation légale de motivation formelle.

À l'appui d'une deuxième branche, il reproche à l'autorité disciplinaire d'avoir refusé de reporter son audition à un moment où son état de santé physique et mentale lui aurait permis de se défendre utilement alors qu'il avait sollicité ce report, certificat médical à l'appui. Il affirme que le respect des droits de la défense est d'ordre public et qu'il a une valeur supérieure à la Constitution et soutient que l'audition ne peut être remplacée par une défense uniquement écrite, que l'agent poursuivi doit avoir la possibilité de se défendre et d'être entendu utilement par l'autorité disciplinaire lorsque son état de santé le permet. Il en déduit que lorsque l'agent poursuivi sollicite une remise de son audition pour une raison impérieuse et attestée, l'autorité reste tenue de l'entendre ultérieurement avant de prendre une décision. Il en conclut que le refus de reporter son audition viole les dispositions et principes visés au moyen quand bien même il a eu un délai supplémentaire pour présenter une défense écrite dès lors que, selon lui, il lui était tout aussi impossible de se défendre par écrit et que le recours à un conseil n'est pas de nature à remédier à cette impossibilité. Il considère que le fait d'être couvert par un certificat médical attestant de son impossibilité à comparaître n'est pas de nature à lui interdire de se rendre sur son lieu de travail pour tenter d'organiser sa défense future et que l'autorité disciplinaire n'entendait pas lui permettre de se défendre adéquatement. Il indique qu'il n'aperçoit pas ce qui empêchait la partie adverse d'organiser ultérieurement une audition puisque, selon elle, l'enquête disciplinaire n'aurait débuté qu'en date du 14 septembre 2017 de sorte qu'elle disposait d'un délai expirant le 13 novembre 2017 pour l'entendre et formuler une éventuelle proposition de sanction. Il en conclut que le refus de reporter l'audition est irrégulièrement motivé et que l'acte attaqué est, par voie de conséquence, illégal.

Il ajoute, dans une troisième branche, que l'autorité disciplinaire doit offrir à l'agent la possibilité d'établir utilement sa défense et qu'alors qu'il n'a pas

fait l'objet d'une mesure de suspension dans l'intérêt du service, il s'est vu interdire l'accès à son lieu de travail, même en dehors des horaires de travail des collègues l'ayant incriminé, ce qui, selon lui, l'a empêché de réunir des témoignages supplémentaires et les pièces qui lui auraient permis d'établir le non-fondement des faits qui lui sont reprochés. Il ajoute que le principe d'équitable procédure et le devoir de minutie imposaient à tout le moins que la partie adverse interroge l'ensemble des agents présents sur le site, et ce d'autant plus qu'il avait fait valoir que les ouvriers de propreté publique interrogés par la partie adverse et ayant témoigné contre lui s'étaient entendus pour l'accabler de sorte que leurs témoignages étaient sujets à caution.

En réplique, il s'en réfère à sa requête quant aux deuxième et troisième branches, et ajoute, quant à la première, qu'il a demandé en temps utile l'accomplissement de devoirs d'enquête complémentaires. Il répète, s'agissant de la présence des images à caractère sexuel sur son ordinateur, qu'il a contesté les avoir téléchargées, visionnées ou utilisées de quelque manière que ce soit et que, en outre, les pièces produites par la partie adverse indiquaient que les images étaient vieilles de 11 ans. Il ajoute avoir indiqué dans son recours et au cours de son audition devant la chambre de recours que l'autorité administrative n'avait pas établi la date à laquelle les images avaient été consultées et demandé qu'un devoir complémentaire soit réalisé. Il répète qu'il a contesté le caractère abusif des bulletins de signalement adressés aux agents S. et H. et rappelle l'argumentation soutenue à ce propos ainsi que celle défendue au sujet des témoignages qu'il a sollicités. Il en conclut avoir demandé ces devoirs complémentaires en temps utile. Il estime que la pièce n° 55 du dossier administratif n'est pas un procès-verbal de l'audition devant la chambre de recours et qu'à défaut de procès-verbal, la charge de la preuve pèse sur la partie adverse et pas sur lui. Il fait valoir qu'il a écrit dans son courrier du 22 janvier 2018, à un moment où il ignorait l'existence de l'acte attaqué, qu'il s'étonnait que la chambre de recours ait rendu son avis sans qu'un procès-verbal de l'audition n'ait été établi et sans que les devoirs complémentaires n'aient été réalisés. Il fait encore valoir que les devoirs complémentaires avaient déjà été demandés dans la lettre du 3 novembre 2017 ou dans son recours devant la chambre de recours, qu'alors qu'il a introduit son recours devant celle-ci le 24 novembre 2017 et qu'elle aurait dû rendre son avis dans le mois, il n'a été auditionné que le 11 janvier 2018, après que la séance prévue le 4 janvier a été déplacée en raison de l'absence de la personne remplaçant le directeur des ressources humaines de la partie adverse. Il en déduit qu'il n'est pas responsable du retard mis par la partie adverse à organiser l'audition devant la chambre de recours. Il estime qu'en raison des contestations relatives à la matérialité des faits, les devoirs susvisés étaient nécessaires. Il répète que le dossier disciplinaire ne permet pas de tenir pour établi qu'il a téléchargé les images

litigieuses, ni qu'il les aurait visionnées ni qu'il les aurait exposées à R.-L. A., de sorte que l'expertise demandée était pertinente. Il insiste également sur la circonstance que les images de vidéo-surveillance auraient permis d'établir s'il y avait ou non des véhicules dans la zone des agents S. et H. Il s'étonne que la partie adverse puisse contester lui avoir donné instruction de dresser des bulletins de signalement alors que cette instruction figure dans une décision du 15 mars 2017 du directeur des ressources humaines qu'il joint en annexe et que la partie adverse s'abstient de verser au dossier administratif, et qu'elle aurait été réitérée lors d'un entretien du 22 mars 2017 réunissant le directeur des ressources humaines, les agents A. et S. et lui-même. Il produit plusieurs bulletins de signalement et rapports d'activité afin de démontrer qu'il n'a pas attendu le mois de septembre 2017 pour faire remonter à sa hiérarchie des critiques concernant le comportement de certains agents du Recypark Sud. Il soutient en outre que la partie adverse n'agit pas avec l'impartialité requise lorsqu'elle écarte les témoignages contredisant les reproches formulés quant à son attitude avec R.-L. A. au motif que leurs auteurs ne le connaîtraient pas suffisamment et sans même les entendre. Il ajoute que l'acte attaqué n'est pas adéquatement motivé dès lors qu'il n'indique pas les raisons pour lesquelles la partie adverse a refusé de procéder à une expertise informatique permettant de vérifier si c'est bien lui qui aurait téléchargé des images à caractère sexuel et si celles-ci ont été visionnées durant la période suspecte, et de procéder à l'examen des images des caméras de surveillance. Il critique encore la motivation de l'acte attaqué en ce qu'elle indique que les personnes dont il a sollicité l'audition n'auraient pas suffisamment travaillé avec lui et ne seraient donc pas en mesure de fournir un témoignage éclairant alors que leurs témoignages auraient pu aussi renseigner la partie adverse sur la mesure dans laquelle ces témoins le connaissaient.

Il n'ajoute rien dans son dernier mémoire.

VII.2. Appréciation quant aux trois branches réunies

Il ressort de l'examen du premier moyen que, quand bien même le caractère abusif des bulletins de signalement litigieux ou le comportement reproché à l'encontre de R.-L. A. ne seraient pas établis, les autres comportements visés dans l'acte attaqué suffisent à établir les 2 premiers faits reprochés, et que le troisième fait reproché consiste en la présence des photos litigieuses dans le répertoire informatique du requérant et non leur téléchargement ou leur visionnage. Il s'ensuit que la partie adverse n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation et n'a pas davantage agi de manière partielle en ne procédant pas à des devoirs complémentaires. Il ressort encore du dossier administratif que la date de remise à 3 semaines expressément demandée par le conseil du requérant le 26 octobre 2017

aurait abouti au-delà du délai légal de prescription et que, le 29 octobre suivant, la veille de l'audience, il a avisé la partie adverse que le requérant ne se présentera pas à celle-ci et a sollicité son report « à un moment où l'état de santé de mon client lui permettra de se défendre », en se fondant sur 2 certificats médicaux du 27 octobre, l'un certifiant que le requérant était incapable de travailler du 29 octobre au 30 novembre 2017 tout en l'autorisant à sortir et l'autre, sans limite dans le temps, certifiant qu'il « est dans un état de santé physique et psychique qui ne lui permet pas de se défendre de manière adéquate et de comparaître dans le cadre d'une convocation disciplinaire ». Dans un tel contexte, la partie adverse a pu valablement en déduire qu'il ne lui était plus possible de procéder à une audition dans le délai de rigueur fixé par l'article 10, § 3, de l'arrêté du 29 octobre 2011 et, a pu, sans violer les normes et principes visés au moyen, poursuivre la procédure sans entendre oralement le requérant, lequel a néanmoins exercé ses droits de la défense en déposant une note de défense 4 jours après la date prévue de l'audition et avant l'adoption de la proposition de sanction. Enfin, le requérant ne démontre pas que l'interdiction d'accès aux locaux a réduit son exercice des droits de la défense, tandis qu'il ressort de l'arrêt n° 245.732 du 11 octobre 2019 qu'il a eu différentes possibilités de faire produire les rapports d'activité litigieux mais qu'il n'en a pas usé et, eu égard à l'examen réalisé plus haut au sujet de la matérialité des faits, l'utilité des témoignages qu'il a sollicités et qui n'ont pas été recueillis par la partie adverse n'est pas établie.

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

VIII. 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 1^{er}.

La décision prise le 18 janvier 2018 par le directeur général de l'Agence régionale pour la Propreté, qui inflige à Dominique Juwet la sanction de la rétrogradation au grade de conducteur de véhicule lourd, est annulée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé le 23 juin 2020 par la VIII^e chambre, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Louise Ernoux-Neufcoeur,	greffier assumé.

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

Louise Ernoux-Neufcoeur	Luc Detroux
-------------------------	-------------