

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 249.802 du 9 février 2021

A. 227.017/VIII-11.040

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

contre :

la société anonyme de droit public BPOST,
ayant élu domicile chez
M^{es} Chris VAN OLMEN et
Vincent VUYLSTEKE, avocats,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 19 décembre 2018, Roland Terve demande l'annulation de « la décision prise par [N. H.], “*Cluster Manager*”, chef immédiat du requérant, de lui infliger la sanction disciplinaire de la suspension disciplinaire pour une période de 3 jours ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Alain Lefebvre, 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 23 décembre 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 5 février 2021.

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

M^e Marine Wilmet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Barbara Marissens, *loco* M^{es} Chris Van Olmen et Vincent Vuylsteke, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Alain Lefebvre, 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 requérant est agent statutaire de la partie adverse depuis 1995.

Il occupe la fonction de collaborateur commercial-E2, au sein de l'*Intervention team* de Waremme dépendant du *Cluster* Wavre-Waremme, sous l'autorité de N. H., sa *Cluster Manager*. Il expose que sa fonction consiste à assumer, dans une équipe mobile, la gérance de bureaux de poste en remplacement des titulaires absents.

Il est, par ailleurs, délégué syndical de la C.G.S.P.

2. Dans le courant des mois de décembre 2017 et janvier 2018, il indique qu'il est détaché de son *Cluster* pour effectuer des remplacements dans celui de Verviers-Eupen, dirigé par D. P.

Il relève que ce *Cluster* n'est pas géographiquement limitrophe de celui dont il est détaché et qu'il y effectue des remplacements à Sart-lez-Spa, Trois-Ponts et Vielsalm.

3. Le 20 décembre 2017, il indique avoir eu une discussion orageuse avec D. P., au sujet de la manière dont celui-ci organise ses services et des

conséquences de cette organisation sur les possibilités d'assumer simultanément toutes les tâches assignées et de servir la clientèle.

4. Le 22 janvier 2018, D. P. adresse au requérant cinq formulaires intitulés « Demande d'informations » et qui portent sur les faits suivants :

- « Le 20/12/17, vous avez effectué le contrôle de l'alarme de l'agence de Trois-Ponts.
2 vitres de boîtiers d'alarme ont été brisées, le câble reliant la sirène d'alarme incendie à la centrale du bureau a été sectionné »;
- « Une différence de caisse de - 100 euros du 19/12/2017 figure à votre nom dans le *reporting* de l'agence Trois-Ponts. Cette différence a été constatée lors de la reprise de la caisse n° 1 de cette agence le 22/12/2017 »;
- « Le 19/12/2017, une différence de caisse de - 32 euros dans la caisse n° 1 de l'agence de Trois-Ponts est constatée à votre nom »;
- « Vous avez assuré le remplacement du gérant de l'agence de Vielsalm aux dates mentionnées ci-dessous [13 dates comprises entre le 26 décembre 2017 et le 13 janvier 2018], l'heure d'ouverture de session ne correspond pas à l'horaire prévu (8:30 du lundi au jeudi et 9:50 le samedi) »;
- « Le vendredi 19 janvier 2018, vous assuriez le service de l'agence de Sart-lez-Spa (de 9:15 à 12:15). Vous deviez ensuite vous rendre l'après midi à l'agence de Trois-Ponts. Je suis arrivé à l'agence de Sart-lez-Spa vers 15:45. Vous attendiez dans la salle du public et ne pouviez pas réintégrer le local de service (pas de badge ou de clé) ».

5. Le requérant fait valoir ses éléments de réponse sur ces formulaires, après quoi D. P. formule ses propres observations au regard desdites réponses.

6. Le 30 janvier 2018, alors que le requérant est de retour dans son *Cluster* d'attache et se voit affecté au bureau de Waremmé, il indique avoir discuté avec deux de ses collègues sur des sujets divers, tels que les évaluations, son sentiment que sa hiérarchie ne l'apprécie pas ou encore la réception de nouvel an organisée le 15 février 2018.

7. Plusieurs de ses propos sont manifestement rapportés à sa hiérarchie.

8. Le 2 février 2018, N. H., sa *Cluster manager*, adresse une « demande d'informations » à l'une des interlocutrices du requérant, qui relate les faits comme suit :

« Monsieur Terve a parlé de son évaluation à venir en disant et je cite : ☐ Je ne sais pas si je viendrais car [N. H.] sera là ». D'après ses propos, la hiérarchie en général ne l'aime pas.

Par la suite je lui ai demandé si il venait à la soirée du 15/02/2018 pour le nouvel an et il m'a répondu: ☐ Tu si [sic], si je dois y aller ce sera pour tuer quelques personnes”.

Je lui ai demandé si il comptait me tuer aussi. Il m'a répondu calmement que si il devait tuer des personnes ce serait des supérieurs et pas des collaborateurs.

Je cite : ☐ J'en veux à tous les responsables”.

Bien plus tard dans l'après-midi, il a ajout[é] sans raison particulière qu'un jour il tuerait sa femme et se suiciderait par la suite ».

9. Le même jour, N. H. se rend à la zone de police du Brabant wallon Est et dépose plainte « suite à des menaces de mort profér[ées] par [le requérant] ».

10. Le même jour encore, elle suspend ce dernier dans l'intérêt du service suite aux faits du 30 janvier 2018. La décision est motivée comme suit : « Paroles et comportement dangereux. Profération de menaces de mort envers ses supérieurs ».

Cette suspension sera levée suite à l'entretien disciplinaire du 9 mars 2018.

11. Le 5 février 2018, N. H. lui adresse une « demande d'informations » relativement aux propos précités du 30 janvier 2018.

12. Le requérant complète ce formulaire et le retourne à sa supérieure hiérarchique.

13. Le 21 février 2018, N. H. adresse au requérant une « [l]ettre de convocation à un entretien (formulaire 12) », dès lors qu'elle envisage « de [lui] [i]nfliger 5 jours de suspension » au titre d'une sanction disciplinaire. Ledit entretien est fixé à la date du 9 mars 2018 et le « formulaire 12 » comporte notamment les indications suivantes :

- « - Le 20 décembre 2017, alors que vous étiez chargé d'effectuer le contrôle de l'alarme de l'agence de Trois-Ponts, vous avez brisé deux vitres de boîtier et avez sectionné le câble reliant la sirène d'alarme incendie à la centrale du bureau;
- Deux différences de caisse à votre nom ont été constatées à l'agence de Trois-Ponts pour la date du 19 décembre 2017;
- Entre le 26 décembre 2017 et le 13 janvier 2018, période au cours de laquelle vous assuriez le remplacement du gérant de l'agence de Vielsalm, vous avez ouvert tardivement votre session à plusieurs reprises;
- Le 30 janvier 2018, vous avez tenu des propos agressifs et menaçants. Vous avez notamment dit ceci ☐ si je dois aller à la soirée du nouvel an, ce sera pour tuer quelques personnes”, ☐ si je dois tuer des personnes, ce sera des supérieurs et pas des collaborateurs” ou ☐ j'en veux à tous les responsables”.

Ces faits et leur accumulation sont tout à fait inacceptables. En particulier, les menaces proférées ne peuvent être tolérées au sein de *bpost* ou de tout autre environnement professionnel.

Sachez que votre attitude est de nature à rompre le lien professionnel et à motiver la révocation,

Toutefois, compte tenu de votre ancienneté au sein de l'entreprise, une dernière possibilité de revoir votre attitude peut vous être offerte.

Votre comportement doit, malgré cette possibilité, être sanctionné et la sanction à infliger doit constituer un avertissement clair de nature à vous inciter à revoir radicalement votre attitude.

Parmi les peines prévues par le statut — à savoir le blâme, la retenue de traitement, la suspension, la rétrogradation et la révocation — une suspension disciplinaire de 5 jours est de nature à constituer un avertissement clair.

Enfin, votre attention est attirée sur le fait que toute récidive serait de nature à motiver votre révocation ».

14. Par des courriers identiques, mais datés respectivement des 12 et 19 mars 2018, le conseil du requérant synthétise à l'attention de N. H. et du service compétent de la partie adverse les arguments développés par le requérant lors de l'audition disciplinaire du 9 mars 2018.

15. Le 9 avril 2018, N. H. remplit un document dans lequel elle résume les déclarations tenues par le requérant lors de ladite audition disciplinaire.

Sur ce document, elle rédige la décision datée du même jour, par laquelle elle inflige une suspension disciplinaire de trois jours au requérant. Cette décision est motivée comme suit :

« Tenant compte de l'ensemble des éléments avancés dans le cadre de la procédure disciplinaire et partant du principe de la prise de conscience de Mr Terve Roland de l'importance d'un changement d'attitude dans son chef, je revois la sanction initialement proposée à la baisse et d'infliger à Mr Terve une suspension disciplinaire de trois jours ».

Le document précise cependant :

« Le membre du personnel dispose encore d'un délai de 10 jours calendrier à compter de la date de l'entretien pour introduire d'éventuelles justifications écrites complémentaires ».

16. Le 16 avril 2018, le requérant informe N. H. de ce que le dossier judiciaire a été classé sans suite.

17. Une mention, datée du 17 avril 2018, est apposée en ce sens sur le document susmentionné du 9 avril 2018.

18. Le 1^{er} juin 2018, le requérant introduit un recours auprès de la commission de recours.

19. Le 3 octobre 2018, il est entendu avec son conseil par ladite commission, et dépose des conclusions dans le cadre de ce recours.

20. Apparemment le même jour, la commission de recours rend l'avis suivant :

« Que le Conseil de M. TERVE dépose une note qui est jointe au dossier.

Que dans le comportement de M. TERVE, le défenseur de *bpost* relève, une volonté « d'embêter » son monde, l'existence d'une relation difficile avec son *Cluster Manager*, [D. P.], et une agressivité latente. Que les faits reprochés et le sarcasme qu'il met dans sa communication orale illustrent d'ailleurs cette volonté d'« embêter » son monde. Que sa relation avec la *Cluster Manager* actuelle, [N. H.] ne semble pas non plus avoir démarré sous les meilleurs auspices.

Que pour le défenseur de M. TERVE, l'origine du dossier disciplinaire se situe dans les propos tenus par l'intéressé le 30 janvier 2018 qui ont été sortis de leur contexte. Qu'ensuite une accumulation de petites maladroites y a été ajoutée pour justifier la sanction.

Qu'il s'agit de propos maladroits, sarcastiques certes, mais prononcés au terme d'une année chargée et difficile sur le plan professionnel, que hors contexte, ils apparaissent menaçants et agressifs, qu'ils ont été aggravés par des propos calomnieux et diffamatoires exprimés par [N. H.] dans sa déclaration du 2 février 2018 à la police, à savoir que M. TERVE avait une arme et un port d'arme, ce que l'enquête a démenti.

Que pour tous les membres, si les propos tenus le 30 janvier 2018 ont probablement entraîné l'ouverture d'une procédure disciplinaire, il n'en reste pas moins que les faits qui les précèdent et qui sont repris dans la globalité du dossier sont tous établis et susceptibles d'être sanctionnés. Que les propos tenus le 30 janvier sont particulièrement graves puisqu'il s'agit de menaces de mort proférées à l'encontre de la hiérarchie. Que si M. TERVE les considère comme une boutade, un sarcasme, ce n'est pas de cette manière que son entourage les a ressentis.

Que pour tous les membres, le chef immédiat se doit de veiller à garder une ambiance de travail sereine et que dans ces conditions, le comportement de M. TERVE devait clairement être remis en question. Que la proposition de mesure administrative émise dans un premier temps et la procédure disciplinaire menée ensuite par le chef immédiat sont donc une suite logique.

Que la fatigue et la lassitude ne peuvent en aucun cas justifier la tenue de propos qui sont des menaces de mort. Que c'est bien sur [la] base des manquements relevés en décembre 2017 et de la gravité des menaces proférées le 30 janvier 2018 que la procédure disciplinaire a été menée. Que la sanction infligée par le chef immédiat, punition pour laquelle il a déjà été tenu compte des remarques et des éléments avancés par M. TERVE est pleinement justifiée. Que la Commission de recours à l'unanimité estime que la suspension disciplinaire pendant trois jours doit être appliquée.

Le représentant de *bpost* n'a pas participé aux délibérations ».

21. Le 24 octobre 2018, N. H. inflige au requérant la sanction disciplinaire de trois jours de suspension.

Il s'agit de l'acte attaqué, qui reproduit la proposition de suspension disciplinaire de 5 jours du 21 février 2018 et l'avis de la commission de recours. Il précise en outre ce qui suit :

« L'avis de la commission de recours étant défavorable au requérant, la décision infligeant une suspension disciplinaire de trois jours est définitive et ce, conformément à l'article 104 du statut administratif ».

22. L'acte attaqué est notifié au requérant par un courrier du 25 octobre 2018. En bas de ce courrier, N. H. fixe la période de la suspension disciplinaire du 8 janvier 2019 au 10 janvier 2019.

IV. Moyen unique

IV.1. Thèse du requérant

Le requérant prend un moyen unique de l'application fausse, inexacte et abusive du chapitre XI « Régime disciplinaire » du statut administratif des agents de *bpost*, de la violation des principes généraux du droit administratif et, particulièrement, du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable et du principe d'impartialité, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', et plus particulièrement de ses articles 2 et 3, de la violation des droits de la défense, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir.

Il expose que, le 21 mars 2018 (lire : 21 février 2018), sa supérieure hiérarchique, N. H., a rédigé un « formulaire 12 » initiant une procédure disciplinaire contre lui sur la base des éléments contenus dans les quatre formulaires de demandes d'informations établis par D. P. le 22 janvier 2018 et du fait que le 30 janvier 2018, il aurait tenu des propos agressifs et menaçants vis-à-vis de sa hiérarchie. Il relève qu'il a été convoqué pour être entendu sur ces faits le 9 mars 2018, soit au-delà du délai de 10 jours prévu à l'article 5 des directives sur le régime disciplinaire fixées par la partie adverse en exécution du chapitre XI du statut administratif des agents de La Poste. Il ajoute que si, dans ce « formulaire 12 », N. H. a envisagé la sanction de révocation, elle a tenu compte de son ancienneté et envisagé de lui infliger plutôt une suspension disciplinaire de cinq jours, sanction finalement réduite à trois jours dans la décision du 9 avril 2018 qui a fait suite à

ladite audition, pour divers motifs qu'elle précise. Il considère néanmoins que l'on ne sait déterminer, à la lecture de cette décision, dans quelle mesure les considérations développées par son conseil dans le courrier du 12 mars 2018 ont été prises en compte par l'auteur de cet acte. Il dit également ignorer dans quelle mesure l'accumulation des reproches formulés à son égard justifie la décision en question, en quoi ces reproches peuvent être qualifiés de manquements disciplinaires, ni lesquels sont finalement retenus comme tels, au-delà de la volonté de N. H. de lui faire prendre conscience de l'importance d'un changement d'attitude, ce qui ne justifie cependant pas, à ses yeux, qu'une sanction aussi lourde soit adoptée à son encontre. Il est d'avis que la motivation de cet acte fait manifestement défaut au regard de l'obligation de motivation formelle et adéquate de tout acte administratif. Il fait par ailleurs valoir que, devant la commission de recours, il a dû s'expliquer sur des allégations du défenseur de la partie adverse en séance, selon lesquelles il aurait généralement la volonté « d'embêter » son monde, ferait preuve d'une agressivité latente, aurait eu des relations difficiles avec D. P. et des relations avec sa supérieure hiérarchique actuelle, N. H., qui n'auraient pas démarré sous les meilleurs auspices. Il estime que l'évocation, pour la première fois à l'audience, de ces éléments étrangers au dossier disciplinaire, manifestement destinés à ternir son image, constitue une violation de ses droits de la défense puisqu'il n'était pas appelé à s'expliquer à leur sujet et n'a pu préparer sa réponse. À ses yeux, cette évocation, à ce stade de la procédure, atteste également du manque d'impartialité qui a guidé la partie adverse dans la prise de décision, en manière telle que ces éléments, nullement étayés ni avérés, ne peuvent justifier la position de la commission de recours et de l'acte attaqué. Il relève encore que le motif de l'avis de cette dernière, selon lequel les faits antérieurs aux propos tenus le 30 janvier 2018 « et qui sont repris dans la globalité du dossier sont tous établis et susceptibles d'être sanctionnés » n'est pas admissible dès lors qu'une autorité administrative ne peut fonder une sanction disciplinaire sur une impression globale mais sur des faits établis, avérés et étayés, se cumulant le cas échéant pour justifier une sanction. Il estime qu'aucun des faits lui reprochés n'a été examiné isolément, sur le fondement des explications qu'il a fournies, de manière à déterminer pour chacun d'entre eux s'ils sont établis, s'ils constituent des manquements susceptibles de sanction et si des causes d'excuse ne pouvaient être admises à l'égard de chacun d'eux. Il ajoute ne pas être certain que N. H. elle-même ait estimé les faits établis puisqu'au vu de ses explications, elle a décidé de réduire la sanction envisagée tenant compte de la nécessité de lui faire prendre conscience qu'il devait généralement changer d'attitude. Il en déduit que cette motivation, tirée d'une appréciation globale, sans examen précis des éléments particuliers de la cause, ne peut constituer une motivation adéquate d'une sanction disciplinaire, au sens de la loi du 29 juillet 1991, ni une motivation raisonnable répondant aux principes généraux du droit administratif invoqués au moyen. Il fait

encore valoir que la commission de recours retient, comme seul élément justifiant la sanction disciplinaire, les propos tenus le 30 janvier 2018, qualifiés de graves dès lors qu'ils constituent des menaces de mort proférées à l'encontre de la hiérarchie, ressentis comme tels par son entourage et de nature à contrevenir au devoir de garder une ambiance de travail sereine. Selon lui, cette motivation procède néanmoins d'une erreur manifeste d'appréciation quant à la portée et la nature réelle des propos tenus dans le cadre d'une conversation privée avec deux collègues, en guise de boutade, sur un ton ironique et sarcastique, à un moment où, fatigué et désabusé par ses conditions de travail et les modes d'organisation et de *management* mis en œuvre par la hiérarchie, il indique avoir pu faire état de son agacement sans même remettre quelque autorité que ce soit en cause. Il souligne plusieurs éléments à l'appui de ce raisonnement, tels : le fait que les journées de travail qui ont suivi se sont déroulées normalement jusqu'au 2 février 2018, date à laquelle il a été suspendu dans l'intérêt du service; la levée de cette mesure de suspension intervenue aussitôt après son audition du 9 mars 2018, de même que la réduction de la sanction proposée; le classement sans suite de la plainte pénale, dont il n'a pas été tenu compte; enfin, l'appréciation manifestement déraisonnable de la partie adverse qui résulte d'une forme d'*a priori* délétère, fruit des « modèles 9 » rédigés par D. P. et des informations fausses que celui-ci a données à N. H. sur son prétendu comportement problématique au sein de la société et son soi-disant port d'arme et peut-être de munitions, et donc sur des considérations étrangères à la réalité des reproches formulés et inadmissibles par nature au regard des principes invoqués au moyen. Il en déduit que la motivation de l'acte attaqué est inadéquate, fautive, inexacte et abusive et ne saurait être tenue pour respectueuse des principes généraux de droit administratif invoqués au moyen. Il relève encore que, si cette motivation tient pour établis les faits précités évoqués par D. P., et en considérant qu'ils sont susceptibles d'engendrer, par leur accumulation, une sanction disciplinaire — *quod non* puisque N. H. ne semble finalement pas, selon lui, avoir retenu ces éléments —, il entend préciser certains points à leur égard. Il souligne qu'il a admis avoir commis une erreur de caisse de 32 euros, le 19 décembre 2017, qu'il s'agit d'une erreur qui peut arriver, qu'il a admise, qui est généralement réglée administrativement et non sanctionnée et qui ne peut donc plus lui être reprochée disciplinairement. Il ajoute que, si une différence de caisse de 100 euros a par ailleurs été constatée le 22 décembre 2017 lors de la reprise de cette même caisse du 19 décembre, elle ne peut lui être imputée dès lors qu'il lui avait été matériellement impossible, vu la quantité de tâches à effectuer avant d'ouvrir le bureau, de vérifier l'entière de la caisse. Il souligne d'ailleurs que l'autorité ne statue pas sur cette imputabilité, de sorte que ce reproche n'est, selon lui, pas établi. Concernant le fait d'avoir endommagé deux vitres de boîtiers d'alarme et coupé le câble reliant la sirène d'incendie, s'il admet ces faits, il les justifie par une certaine maladresse, par la

nécessité de pouvoir servir les usagers dans les meilleures conditions possibles et par le retard mis par les services techniques à intervenir, soit un ensemble d'éléments non pris en compte dans la motivation de l'acte attaqué, ce qui l'incite à considérer que le reproche n'est pas apprécié au regard des circonstances et n'est nullement qualifié au regard des dispositions statutaires en vigueur. Enfin, si, à plusieurs reprises entre le 26 décembre 2017 et le 13 janvier 2018, il admet ne pas avoir « ouvert sa session » à l'heure prévue, il fait valoir que c'est pour avoir accompli d'autres tâches avant d'ouvrir sa session. Il souligne qu'à cet égard, il n'est ni reproché, ni établi qu'il aurait débuté sa vacation ou aurait ouvert les bureaux de poste avec retard. Il indique avoir admis être arrivé deux fois en retard au mois de janvier, en raison d'ennuis de circulation en période hivernale enneigée, tout en relevant que ces circonstances et ces causes d'excuse n'ont pas été prises en considération, ni examinées, ni appréciées par la partie adverse. Il en déduit que ces faits ne peuvent être retenus comme éléments pertinents justifiant et motivant raisonnablement l'acte attaqué et que, de manière générale, au vu de ces considérations, la motivation de l'acte attaqué n'est pas adéquate au sens de la loi du 29 juillet 1991, qu'elle repose sur des éléments qui ne sont pas avérés, ni étayés, ni qualifiés et qu'il est manifestement déraisonnable de retenir dans ces éléments une accumulation de manquements établis susceptibles d'être sanctionnés. Il soutient enfin que la motivation de la hauteur de la sanction lourde n'apparaît pas pertinente et qu'elle s'avère disproportionnée, alors que, dans sa longue carrière, il n'a jamais encouru de sanction disciplinaire ni d'évaluation négative.

En réplique, il maintient que les faits ne pouvaient être considérés comme des fautes disciplinaires. Il considère que les retards et l'une des erreurs de caisse sont imputables, non pas à une faute ou une négligence de sa part, mais à l'organisation même du service qui a rendu matériellement impossible de procéder à leur vérification en début de service et de procéder rapidement à une ouverture de session informatique. Il estime que la partie adverse qui prétend que son attitude n'était pas conforme aux instructions, ne le démontre pas. Il rappelle que, concernant le déclenchement de l'alarme de l'agence de Trois-Ponts, celui-ci était accidentel et qu'il a fait de son mieux pour en limiter les conséquences. De même, concernant les prétendues menaces de mort, il réitère qu'il s'agissait d'une boutade lors d'une conversation entre collègues, que ces « menaces » n'ont pas été adressées à des personnes qui auraient pu se croire visées (ce qui aurait pu les inquiéter) et qu'il doit déplorer que ses propos ont été répétés sans nuance par une collègue présente auprès de N. H. qui les a entendus « littéralement ». Il en déduit que, parmi les faits reprochés, seule l'erreur de caisse de 32 euros lui est imputable, alors que la pratique au sein de la partie adverse est de ne pas sanctionner disciplinairement une légère erreur de cette nature. Partant, il considère que la sanction qui lui a été infligée n'est

pas justifiée ou, à tout le moins, s'avère disproportionnée et manifestement déraisonnable au regard de ces faits. Concernant leur examen commun par la partie adverse, il ne conteste pas qu'elle peut les examiner dans le cadre d'une seule procédure, mais insiste sur la circonstance qu'en l'occurrence, leur appréciation et leur qualification résulte d'une impression globale et non d'un examen individualisé de chacun de ces faits, ce qui a conduit, selon lui, la partie adverse à ne pas motiver en quoi ils constitueraient individuellement un manquement disciplinaire et devraient faire l'objet d'une sanction. Or, rappelle-t-il, toute sanction doit reposer sur la considération qu'un fait (ou plusieurs faits) constitue un manquement disciplinaire et mérite d'être sanctionné, étant entendu que ce n'est que dans un second temps que l'autorité peut globaliser leur examen pour apprécier l'opportunité d'infliger une sanction et la hauteur de celle-ci. Il considère enfin que la partie adverse ne répond pas au moyen en ce qu'il est pris du défaut de motivation de la hauteur de la sanction infligée, alors qu'il s'agit d'une sanction lourde dans l'échelle des peines disciplinaires prévues au statut.

Dans son dernier mémoire, il réitère l'essentiel des arguments soulevés dans ses précédents écrits de procédure. Il ne conteste pas que les éléments issus de la convocation et de l'avis de la commission de recours font partie de la motivation de fait de l'acte attaqué, mais considère que leur appropriation par l'autorité finale ne permet pas d'appréhender en quoi elle estimerait que les reproches dirigés contre lui sont avérés, étayés, correctement qualifiés et raisonnablement appréciés. Il considère que la décision qui le lèse en fin de compte est celle du 9 avril 2018, dans la mesure où, par l'avis défavorable de la commission de recours et en application de l'article 104 du statut disciplinaire, elle est devenue définitive. Or, il partage la position de l'auditeur rapporteur selon lequel le fait de viser cette décision sans autre précision « n'est pas suffisant pour conclure à la volonté de s'approprier la motivation contenue dans cette décision ». Il ajoute qu'à aucun moment, les griefs antérieurs à ses propos du 30 janvier 2018 ne « sont pris en considération, examinés et appréciés dans leur effectivité, leur véracité, leur pertinence, leur qualification au plan disciplinaire et leur importance ». Il souligne que la décision du 9 avril 2018 ne permet pas « d'appréhender quels sont les reproches réellement retenus », tandis que la mention de l'avis de la commission de recours, selon laquelle les reproches « sont établis et susceptibles d'être sanctionnés », ne permet pas de le comprendre davantage. Il ajoute qu'on ne sait comment l'autorité disciplinaire a apprécié les observations fournies par D. P., qui n'était pas son supérieur hiérarchique au moment des faits, et qu'en tirer argument reviendrait à substituer son appréciation à celle de l'autorité disciplinaire. Il réfute également l'option d'examiner le dossier administratif pour en tirer argument afin de justifier l'acte attaqué, si l'autorité administrative ne l'a pas clairement mentionné dans sa décision. Il maintient que la

motivation de l'acte attaqué ne permet pas de constater que les arguments invoqués, notamment pour justifier les retards qui lui sont imputés, ont été appréciés et pris en compte. Il relève encore qu'il demeure en défaut de savoir si la cinquième demande d'informations que D. P. lui a adressée a été prise en considération dans le cadre de l'examen global du dossier. Il conclut en considérant qu'à la lecture de la décision du 9 avril 2018, confirmée par la décision défavorable de la commission de recours et la position du représentant de la partie adverse lors de son audition du 3 octobre 2018 devant cette instance, « c'est son comportement général et sa volonté □ d'embêter son monde □ qui a été sanctionnée, et non les éléments évoqués dans la convocation ». Il en déduit qu'étant fondée sur des « prétextes », la sanction litigieuse est « manifestement déraisonnable », « mal fondée et disproportionnée ».

IV.2. Appréciation

Il résulte des articles 78, 80, § 1^{er}, 81, 84 et 104 du statut administratif des agents de La Poste que les peines disciplinaires, au nombre desquelles figure la suspension disciplinaire de cinq jours au plus, sont en principe prononcées par le chef immédiat ou un autre supérieur hiérarchique de l'agent. L'agent est interpellé au préalable au sujet des faits qui lui sont reprochés. Il dispose d'un délai de « dix jours calendrier » pour exposer par écrit ses objections éventuelles qui sont jointes au dossier. À tout moment de la procédure disciplinaire, il peut, pour sa défense, être assisté par un avocat ou un délégué d'une organisation syndicale agréée. Lorsque plusieurs faits sont reprochés à l'agent, il n'est entamé qu'une seule procédure qui peut donner lieu au prononcé d'une seule peine disciplinaire. L'agent auquel une peine disciplinaire, à l'exception du blâme, a été infligée peut introduire un recours contre cette décision auprès de la commission de recours qui donne un avis motivé. Lorsque cet avis est défavorable au requérant, la décision contestée est définitive et aucune nouvelle décision ne doit être prise.

De ces dispositions, il suit d'emblée que le requérant ne peut invoquer une violation de l'article 5 du document intitulé « Directive sur le régime disciplinaire (Application du Chapitre XII du Statut administratif des agents de LA POSTE) », au motif que N. H., sa supérieure immédiate, l'a convoqué le 21 février 2018 à une audition qui s'est tenue le 9 mars suivant. Cet article 5 prévoit certes un « délai de maximum de dix jours calendriers » pour la période qui sépare le moment où le bulletin comportant la convocation à l'audition est porté à la connaissance de l'agent et celui où a lieu son audition. Cependant, un tel texte ajoute une précision par rapport à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 2, du statut administratif précité qui précise uniquement que l'agent dispose d'un délai de « dix jours calendrier » pour exposer par écrit ses objections éventuelles. Ce dernier délai a manifestement

été conçu afin d'assurer un délai suffisant à l'agent concerné pour faire valoir ses objections et garantir ainsi le respect de ses droits de la défense. Il ne peut donc constituer qu'un délai minimum et non un délai maximum, de sorte que l'article 5 de la directive précitée, de nature indicative, doit être écarté au profit dudit article 84, de portée réglementaire, dans la mesure où il tend à en limiter la portée. Le requérant n'établit en tout état de cause pas en quoi ce délai supplémentaire pour préparer sa défense lui aurait causé grief. Si dans son dernier mémoire, il affirme que ce retard « n'avait *a priori* d'autre objet que de le tenir éloigné du service, de porter ainsi atteinte à son image et à son intégrité morale pendant un certain temps, dans la mesure où son comportement était jugé comme « embêtant » », il omet que ce n'est pas ce délai de convocation qui l'a tenu éloigné des services mais la mesure de suspension préventive dont il a fait l'objet à compter du 2 février 2018, et qu'il n'a pas contestée. Le moyen unique n'est donc pas fondé quant à ce.

Concernant le respect des droits de la défense, le requérant critique le fait que le défenseur de la partie adverse aurait soulevé des griefs qu'il qualifie de nouveaux contre lui, lors de la séance devant la commission de recours, en évoquant sa « volonté « d'embêter » son monde », son « agressivité latente », « l'existence de relations difficiles avec [D. P.] » ou le « fait que ses relations avec sa supérieure hiérarchique actuelle, [N. H.], n'auraient pas démarré sous les meilleurs auspices ». Le principe général du respect des droits de la défense implique notamment que, préalablement à son audition, la personne concernée par une procédure disciplinaire soit informée de manière claire et précise de l'ensemble des faits qui lui sont reprochés. Or, outre que les propos visés par le requérant ne sont pas repris dans la motivation de l'avis de la commission de recours, ils ne constituent en tout état de cause pas des éléments nouveaux à son encontre, mais simplement une présentation plus générale du contexte et des quatre griefs qui lui ont été reprochés dans la convocation du 21 février 2018. Le requérant n'a d'ailleurs pas pu être surpris par ces considérations, ayant fait valoir ses observations à leur sujet plus tôt dans le cadre de la procédure disciplinaire. Dans sa défense écrite devant ladite commission, il a lui-même admis que la « situation oppressante et difficile à gérer nerveusement » l'avait conduit « à quelques maladresses » et que « sortis de leur contexte [s]es propos peuvent apparaître comme menaçants et agressifs ». De même, dans ses courriers des 12 et 19 mars 2018, le conseil du requérant écrivait, « [q]uant à la problématique générale », que « [m]anifestement, les soucis rencontrés par [le requérant] trouvent leur origine dans des difficultés relationnelles avec [D. P.] » et qu'il a « donc noté que [N. H.] prendrait, dans la mesure du possible, les dispositions nécessaires pour que [le requérant] ne soit plus en contact avec [D. P.] ». Ayant eu l'occasion de faire valoir ses observations sur ces différents

points, il ne peut soutenir qu'il s'agirait d'éléments nouveaux, invoqués en violation du principe général du respect des droits de la défense.

De la même manière, le moyen unique n'est pas fondé en ce qu'il critique, sur la base de ces mêmes déclarations tenues devant la commission de recours, une violation du principe général d'impartialité. Ce principe doit être appliqué à tout organe de l'administration active et ce, même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif chargé d'éclairer l'autorité compétente par un simple avis ou une proposition de décision. Il suffit qu'une apparence de partialité ait pu susciter chez le requérant un doute légitime quant à l'aptitude à aborder sa cause en toute impartialité. Cependant, ce principe ne s'applique que dans la mesure où il se concilie avec la nature spécifique, et notamment avec la structure, de l'administration active. Par ailleurs, l'impartialité d'un organe collégial ne peut être mise en cause que si, d'une part, des faits précis qui font planer des soupçons de partialité sur un ou plusieurs membres de ce collège peuvent être légalement constatés et que, d'autre part, il ressort des circonstances que la partialité de ce ou de ces membres a pu influencer l'ensemble du collège. Or, en l'espèce, il suffit de constater que le requérant ne met nullement en cause l'attitude de la commission de recours elle-même ou de l'un de ses membres, mais uniquement celle de sa « hiérarchie » et du défenseur de la partie adverse, ce alors que l'avis défavorable de cette commission a eu pour effet de rendre la décision contestée devant elle définitive, conformément à l'article 104, § 2, alinéa 4, du statut administratif des agents de La Poste. En outre, si le requérant se fonde sur une « forme d'*a priori* délétère » de la part de sa hiérarchie, il ne la démontre nullement alors que, comme il ressort des développements ci-après, les faits disciplinaires sur lesquels reposent l'acte attaqué ont été jugés établis et avérés, le requérant n'en contestant pas la matérialité.

Concernant la motivation de l'acte attaqué, 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. La motivation d'une décision disciplinaire doit permettre à l'agent sanctionné d'identifier les faits considérés comme établis, de connaître la qualification qui leur est donnée ainsi que les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à choisir, dans l'échelle des peines, celle qui a effectivement été appliquée. Pour être adéquate, la 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'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, la motivation d'une sanction disciplinaire ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée. Enfin, l'obligation de motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991 suppose, en principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même. Il est toutefois admis que la motivation soit faite par référence à un autre document pour autant, soit que la substance du document référé soit rapportée dans l'acte, soit que le destinataire ait eu connaissance de ce document au plus tard au moment où l'acte lui est notifié.

En l'espèce, l'acte attaqué précise que « [l']avis de la commission de recours étant défavorable au requérant, la décision infligeant une suspension disciplinaire de trois jours est définitive et ce, conformément à l'article 104 du statut administratif ». Le contenu de cet avis et celui de la convocation disciplinaire du 21 février 2018 sont reproduits dans la motivation de cet acte, tandis que la décision du 9 avril 2018 y est simplement visée. Elle n'en est pas moins confirmée par l'effet de l'avis défavorable précité et forme dès lors nécessairement, conjointement avec cet avis et la convocation à l'origine des poursuites disciplinaires, la motivation formelle de l'acte attaqué.

De cette motivation, il ressort que le requérant a pu identifier précisément les manquements disciplinaires qui ont été jugés établis et avérés par les autorités compétentes et sur la base desquels il a été sanctionné. La convocation reproduite dans l'acte énonce les quatre griefs dirigés contre lui et qui consistent dans le fait d'avoir détérioré l'alarme le 20 décembre 2017, les deux différences de caisse en date du 19 décembre 2017, les ouvertures tardives de sa session entre le 26 décembre 2017 et le 13 janvier 2018 et ses propos « agressifs et menaçants » tenus le 30 janvier 2018. Cette convocation évoque également l'« accumulation » de ces faits qui a contribué à leur caractère « tout à fait inacceptable ». L'avis de la commission de recours expose ensuite les thèses de la partie adverse et du requérant, avant de se positionner sur les griefs ainsi énoncés. Or, il indique de manière très claire que « si les propos tenus le 30 janvier 2018 ont probablement entraîné l'ouverture d'une procédure disciplinaire, il n'en reste pas moins que les faits qui les précèdent et qui sont repris dans la globalité du dossier sont tous établis et susceptibles d'être sanctionnés ». Cet avis précise également que c'est « sur [la] base des manquements relevés en décembre 2017 et de la gravité des menaces proférées

le 30 janvier 2018 que la procédure disciplinaire a été menée ». Il s'ensuit que les griefs considérés comme établis à l'égard du requérant sont clairement définis dans la motivation de l'acte attaqué et il ne peut dès lors prétendre qu'il en ignorerait la teneur précise. La circonstance que, dans sa décision du 9 avril 2018, la supérieure immédiate du requérant a décidé de revoir à la baisse la sanction, passant d'une suspension de cinq jours comme envisagé dans la convocation du 21 février 2018, à une suspension de trois jours, ne permet pas au requérant de douter de la nature des charges qui ont été retenues contre lui. La motivation de cette décision ne donne aucune indication en ce sens, relevant uniquement la prise en « compte de l'ensemble des éléments avancés dans le cadre de la procédure disciplinaire et partant du principe de la prise de conscience [du requérant] de l'importance d'un changement d'attitude dans son chef ». Quant à l'envoi par son précédent *Cluster manager*, D. P., le 22 janvier 2018, d'une cinquième demande d'informations sur un fait survenu le 19 janvier 2018, le requérant ne peut pas davantage s'en prévaloir, dès lors que ce grief est étranger à ceux mentionnés dans l'avis de la commission de recours, à défaut de correspondre aux dates précitées. Il ne figure pas non plus dans la convocation du 21 février 2018 et le requérant ne l'a, au demeurant, à aucun moment, évoqué lors de ses différentes auditions. Il ne peut donc pas soutenir qu'il ne serait pas en mesure d'identifier l'ensemble des charges qui ont finalement été retenues contre lui.

Il ne peut pas davantage affirmer que ces charges n'auraient pas été appréciées séparément par les autorités compétentes, qui ne les auraient appréhendées que globalement, et que ses moyens de défense n'auraient pas été pris en compte. Comme il a été relevé ci-avant, la commission de recours a, dans un premier temps, résumé les thèses des parties, avant d'indiquer de manière explicite que « pour tous les membres, si les propos tenus le 30 janvier 2018 ont probablement entraîné l'ouverture d'une procédure disciplinaire, il n'en reste pas moins que les faits qui les précèdent et qui sont repris dans la globalité du dossier sont tous établis et susceptibles d'être sanctionnés ». Cette motivation, qui témoigne d'une position unanime des membres de cette commission qui se concentre par après sur ces propos du 30 janvier 2018, est succincte pour les autres faits, mais est adéquate et suffit à montrer que les moyens de défense du requérant ont été régulièrement examinés. Ce constat s'impose d'autant plus qu'à aucun moment, il n'a contesté la matérialité de ces faits, qu'il a qualifiés depuis le départ de « maladroites », en veillant à les replacer dans le contexte professionnel du moment et à les minimiser. Ainsi, outre les éléments de réponse donnés dans les demandes d'informations adressées par ses supérieurs hiérarchiques passé ou présent, il ressort du courrier que son conseil a adressé à la partie adverse le 19 mars 2018, à la suite de l'audition du 9 mars 2018, qu'il « ne conteste pas avoir tenu des propos

indélicats » lesquels doivent néanmoins « être reprécisés et recontextualisés ». Les faits du 20 décembre 2017 (détérioration de l'alarme) sont présentés comme « un incident de travail auquel [il] a voulu remédier dans l'intérêt du service ». « Relativement à l'erreur de caisse de 32 €, [il] [...] a précisé et ce sans détour qu'il assumait et qu'il en était responsable. Au sujet de la seconde erreur de caisse, cette dernière provient d'un phénomène de reprise que n'aurait pas dû assumer [le requérant] ». Enfin, en ce qui concerne le retard d'ouverture de session, « [c]ette problématique est pour lui la suite d'une mauvaise organisation du service ». En tant que tels, il ne conteste donc pas les griefs qui sont dirigés contre lui. Dans ses conclusions déposées devant la commission de recours, l'on observe par ailleurs que, si le point « I. Rétroactes des faits et de la procédure » corrobore cette présentation des griefs qui lui sont reprochés, le point « II. Discussion » porte exclusivement sur les propos tenus le 30 janvier 2018, le conseil du requérant écrivant « qu'il est constant qu'outre l'accumulation de petites maladroites c'est en réalité les propos tenus par le concluant le 30 janvier 2018 qui sont à l'origine de la présente procédure ». La commission de recours ne peut donc se voir reprocher d'avoir consacré l'essentiel de la motivation de son avis sur ce grief et de se prononcer de manière plus succincte sur les autres faits. Pour rappel, l'autorité disciplinaire n'a pas l'obligation de répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent, mais seulement d'énoncer les motifs sur lesquels reposent son appréciation des faits et le choix de la sanction. Il en va d'autant plus ainsi si, comme en l'espèce, cet agent reconnaît les faits qui lui sont reprochés et que les éléments de contexte qu'il a pu invoquer dans sa défense ont donné lieu à des réponses de la part de son ancien supérieur hiérarchique, qui figurent au dossier administratif. Les critiques du requérant ne sont dès lors pas fondées quant à ce.

En tant qu'il dénonce une erreur manifeste d'appréciation quant à la prise en compte de ces manquements disciplinaires, il y a lieu de souligner qu'il n'appartient pas au Conseil d'État de substituer son appréciation à celle de l'autorité lorsqu'elle exerce un pouvoir d'appréciation discrétionnaire. Il ne pourrait sanctionner qu'une erreur manifeste d'appréciation, à savoir une erreur incompréhensible qu'aucune autre autorité administrative normalement prudente et diligente, placée dans les mêmes circonstances, n'aurait commise. Lorsqu'un requérant oppose à la conception de l'autorité sa propre conception, le Conseil d'État n'a pas à privilégier l'une ou l'autre. Il ne suffit donc pas de constater qu'au regard des mêmes critères, telle autre mesure serait raisonnablement admissible ou même meilleure, dès lors qu'il n'apparaît pas du dossier administratif que l'autorité a commis une erreur manifeste d'appréciation. En l'espèce, le requérant expose différents arguments pour tenter de démontrer que la commission de recours et, avant elle, sa supérieure hiérarchique immédiate n'auraient pas dû retenir comme

manquements disciplinaires les griefs retenus contre lui. Force est, toutefois, de constater que de la sorte, il invite le Conseil d'État à substituer son appréciation à celles de ces autorités, sans faire apparaître le caractère manifeste des erreurs qu'elles auraient prétendument commises. Il ressort en outre de la convocation reproduite dans la motivation de l'acte attaqué que c'est l'« accumulation » de ces faits qui a aussi été prise en compte, laquelle a conduit la commission de recours à tenir compte de ces faits « qui sont repris dans la globalité du dossier » et « sont tous établis et susceptibles d'être sanctionnés ». Ces autorités ont ainsi pu en déduire que les éléments de contexte et les explications avancées par le requérant étaient impuissants à écarter la qualification de manquements disciplinaires de ces griefs. En ce qui concerne les propos tenus le 30 janvier 2018, l'avis de la commission de recours ajoute qu'ils sont « particulièrement graves puisqu'il s'agit de menaces de mort proférées à l'encontre de la hiérarchie ». Elle n'élude pas qu'aux yeux de l'agent, il ne s'agirait que d'« une boutade, [d']un sarcasme » mais relève que « ce n'est pas de cette manière que son entourage les a ressentis », que « le chef immédiat se doit de veiller à garder une ambiance de travail sereine et que dans ces conditions, le comportement [du requérant] devait clairement être remis en question » et que « la fatigue et la lassitude ne peuvent en aucun cas justifier la tenue de propos qui sont des menaces de mort ». Le requérant ne démontre d'aucune manière que ces motifs seraient manifestement erronés et que leur pertinence doit être remise en cause par les circonstances qu'il invoque et qui ont trait au déroulement « normal » de la journée après avoir tenu ces propos, au fait que sa supérieure hiérarchique a mis fin à la mesure de suspension préventive après avoir entendu ses explications lors de son audition du 9 mars 2018, que l'affaire a été classée sans suite au pénal ou, encore, qu'en fin de compte, cette appréciation trouverait son fondement dans une « forme d'*a priori* délétaire de cette dernière et de son prédécesseur ». Ces éléments ne permettent pas de considérer que l'appréciation qui précède témoignerait d'une erreur incompréhensible dans le chef des autorités compétentes, ni même qu'une quelconque erreur ait ainsi pu être commise. Le moyen unique n'est donc pas fondé quant à ce.

De la même manière, concernant la motivation de la sanction retenue à charge du requérant, celui-ci considère à tort qu'elle ne serait pas justifiée et ne tiendrait pas compte de sa longue carrière et de l'absence de sanction disciplinaire ou d'évaluation négative encourue jusque-là. Comme énoncé ci-avant, le Conseil d'État n'exerce, en matière disciplinaire, qu'un contrôle marginal et ne peut censurer que l'erreur manifeste d'appréciation qu'aurait commise l'autorité disciplinaire, tant quant à la détermination du taux de la sanction que pour l'admission de circonstances atténuantes. En l'espèce, la supérieure immédiate du requérant indiquait dans la convocation que son attitude était « de nature à rompre le lien

professionnel et à motiver la révocation », ce qui ne l'a pas empêchée d'y envisager la sanction moins lourde de suspension disciplinaire de cinq jours, en tenant compte, dès ce stade de la procédure, de son ancienneté au sein de l'entreprise, mais en soulignant aussi que cette sanction devait constituer, à ses yeux, « un avertissement clair de nature à [l']inciter à revoir radicalement [son] attitude ». Dans sa décision du 9 avril 2018, qui faisait suite à l'audition du 9 mars 2018, elle a revu à la baisse cette sanction, qu'elle a réduite à une suspension à trois jours, « tenant compte de l'ensemble des éléments avancés dans le cadre de la procédure disciplinaire et partant du principe de la prise de conscience [du requérant] de l'importance d'un changement d'attitude dans son chef ». Enfin, la commission de recours a considéré, dans son avis, que « la sanction infligée par le chef immédiat, punition pour laquelle il a déjà été tenu compte des remarques et des éléments avancés par [le requérant] est pleinement justifiée » et a estimé, à l'unanimité, « que la suspension disciplinaire pendant trois jours doit être appliquée ». Il s'ensuit que la sanction disciplinaire litigieuse est adéquatement motivée et proportionnée. Elle tient compte de circonstances atténuantes qui, aux yeux des autorités disciplinaires compétentes, sont apparues justifiées, sans que le requérant ne démontre qu'elles auraient commis une erreur manifeste d'appréciation en les prenant en considération, à l'exclusion d'autres.

Le moyen unique n'est pas fondé.

V. Indemnité de procédure

La partie adverse 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 requête est rejetée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé 9 février 2021 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