

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

n° 249.860 du 19 février 2021

A. 232.089/VIII-11.524

En cause : **SPRUMONT** Christine,
ayant élu domicile chez
M^e Xavier CLOSE, avocat,
avenue de l'Observatoire 10
4000 Liège,

contre :

**la radio télévision belge de
la Communauté française (RTBF),**
ayant élu domicile chez
M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 23 octobre 2020, Christine Sprumont demande d'une part, la suspension de l'exécution de la décision du conseil d'administration de la RTBF du 24 août 2020 lui infligeant « la 8^{ème} sanction disciplinaire visée à l'article 74, § 2, 8° de la coordination des dispositions réglementaires et statutaires relatives au personnel de la RTBF, à savoir la démission d'office, avec effet immédiat, impliquant la cessation définitive de toutes ses fonctions à la RTBF, en ce compris celle d'administratrice et secrétaire de l'ASBL Babymédia » et d'autre part, l'annulation de la même décision.

II. Procédure

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

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État.

Par une ordonnance du 15 janvier 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 12 février 2021 et le rapport a été notifié aux parties.

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

M^e Xavier Close, avocat, comparaisant pour la partie requérante, et M^e Jean Bourtembourg, avocat, comparaisant 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

1. Au jour de l'adoption de l'acte attaqué, la requérante est un agent statutaire de la partie adverse et occupe la fonction de conseiller - responsable des services administratifs RH auprès de la direction générale des Ressources humaines de la partie adverse.

2. Entre novembre 2019 et février 2020, la rémunération de l'administrateur général de la partie adverse dont le mandat est en cours de renouvellement est évoquée dans la presse et au Parlement de la Communauté française.

3. Le 6 février 2020, le Gouvernement de la Communauté française adopte un arrêté par lequel il renouvelle le mandat susvisé.

4. Le 21 février 2020, l'administrateur général de la partie adverse adresse le courrier suivant à sa directrice générale des technologies :

« Madame la Directrice générale,
Chère [C.],

La RTBF va devoir accomplir un certain nombre d'actes pour apprécier les suites à donner aux polémiques relatives à mon contrat de travail d'administrateur général et à ma rémunération 2014-2020.

Pour éviter tout soupçon de partialité et couper court à toute critique quant au fait que je pourrais être juge et partie, il me paraît évident que je ne puis intervenir pour apprécier les actes à poser en l'espèce. Je serai donc empêché.

Ensuite de quoi, en accord avec le Président du Conseil d'administration et avec le Président du Comité d'audit, je vous donne délégation pour accomplir, en toute autonomie et sans que vous n'ayez à m'en rendre compte, tous actes, notamment d'enquête administrative, d'audit, d'information, d'audition, d'instruction disciplinaire, de poursuite judiciaire, sous le contrôle du Conseil d'administration.

Je vous remercie de me confirmer la réception de la présente lettre ainsi que votre accord, en adressant copie aux destinataires cités ci-dessous.

Je vous prie de croire, Madame la Directrice générale, chère [C.], à l'assurance de mes sentiments les meilleurs ».

5. Le 3 avril 2020, le comité permanent de la partie adverse ratifie cette délégation.

6. Le 21 avril 2020, la directrice générale susvisée notifie une proposition provisoire de démission d'office motivée comme suit à la requérante :

« J'ai reçu délégation de l'administrateur général de la RTBF, Jean-Paul Philippot, pour apprécier les suites à donner, s'il échet, aux polémiques relatives à son contrat de travail et à sa rémunération 2014-2020.

Pour éviter tout soupçon de partialité et couper court à toute critique quant au fait qu'il pourrait être juge et partie, l'administrateur général a estimé ne pas pouvoir intervenir pour apprécier les actes à poser en l'espèce. Et, en accord avec le président du conseil d'administration et le président du comité d'audit, il m'a donné délégation pour accomplir, en toute autonomie et sans que je ne doive lui en rendre compte, tous actes, notamment d'enquête administrative, d'audit, d'information, d'audition, d'instruction disciplinaire et/ou de poursuite judiciaire, sous le contrôle du conseil d'administration.

C'est dans ce contexte, après avoir mené différentes investigations et enquêtes internes, que je me dois de vous faire état de nombreux faits susceptibles d'être qualifiés de graves – dont certains pourraient même être constitutifs d'infractions – que vous avez commis et qui m'ont décidé à vous notifier une proposition provisoire de sanction disciplinaire.

Vous trouverez les faits qui vous sont reprochés et les griefs qui y sont liés, en annexe de la présente.

Il en résulte qu'à ce stade, et sur la base des éléments constatés, et sous réserve bien entendu de l'appréciation qui sera portée sur ce dossier après votre audition, il pourrait vous être reproché d'avoir :

- violé l'article 50, § 1^{er}, alinéa 1^{er} du statut du personnel qui précise que "les membres du personnel remplissent leur fonction avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leur supérieur hiérarchique";
- violé l'article 50, § 1^{er}, alinéa 2 du statut du personnel qui précise que "les membres du personnel doivent s'abstenir de discréditer l'entreprise ou de nuire à ses intérêts matériels et moraux (...)";
- méconnu le prescrit de l'article 50, § 3 du statut du personnel, qui précise que "chaque membre du personnel a pour devoir de suggérer toute mesure d'organisation ou tout procédé susceptible d'améliorer le fonctionnement des services (...) par écrit, à l'instance compétente, avec copie à ses chefs hiérarchiques";
- violé l'obligation générale de confidentialité attachée à une consultation juridique établie pour la seule RTBF, par un avocat soumis à l'obligation de secret professionnel, et sur laquelle figure expressément la mention "strictement confidentiel", dont la circulation au sein de la RTBF était par conséquent limitée aux personnes qu'il était nécessaire d'informer du contenu, conformément à la finalité pour laquelle la consultation avait été fournie, ainsi que l'obligation générale de confidentialité attachée à un rapport des commissaires du gouvernement établi à l'attention du seul gouvernement et sur lequel figure expressément la mention "document confidentiel";
- publié un extrait apparemment caviardé du contrat de travail de l'administrateur général, ce qui pourrait, le cas échéant, être considéré par les autorités compétentes, comme constitutif d'un faux en écriture et d'un usage de faux, délits visés aux articles 194 et 197 du code pénal, et si cela est avéré, avoir violé l'article 50, § 1^{er}, alinéa 3 précité du statut du personnel;
- manqué aux devoirs de votre fonction et de votre lettre de mission de mandataire "conseiller juridique" à la direction générale des ressources humaines de la RTBF, en instrumentalisant les relations paritaires avec les organisations syndicales, en incitant les organisations syndicales à l'action sociale, et spécialement à la grève, au lieu de rechercher la paix sociale, et ce, pour servir vos intérêts personnels et vos thèses;
- exercé des menaces et chantages – sous forme de promesse à l'exercice de fonctions supérieures – sur un membre du personnel exerçant des activités de délégué syndical, ce qui relève de l'abus de pouvoir;
- vous avez violé les articles 5, 6 et 29 du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) qui prévoit plusieurs principes que vous avez bafoués en plusieurs occasions;
- et, si ces violations des articles 5, 6 et 29 du règlement européen précité sont avérées, vous avez surabondamment commis une infraction pénale susceptible d'être sanctionnée par les autorités compétentes sur la base de l'article 222 de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, et, partant, vous avez violé l'article 50, § 1^{er}, alinéa 3 précité du statut du personnel;
- violé l'article 2, alinéa 5 des principes de bonne conduite concernant la protection des données et l'utilisation des outils de communication à la RTBF qui interdit les comportements tels que, notamment, l'envoi de messages

anonymes ou l'usurpation de l'identité d'autrui, et partant, l'article 50, § 1^{er}, alinéa 3 précité du statut du personnel;

- violé les principes édictés dans le guide des bons usages des réseaux sociaux à la RTBF, qui énonce notamment que "chaque membre du personnel s'engage à remplir sa fonction avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de son supérieur hiérarchique. Il doit s'abstenir en toutes circonstances de discréditer l'entreprise ou de nuire à ses intérêts matériels et moraux notamment quand il s'exprime publiquement au sujet de la RTBF ou publie des contenus, quel que soit le support.";

Ensuite de quoi, et sous réserve de l'appréciation qui sera portée sur ce dossier après votre audition,

- sur la base des faits qui pourraient vous être reprochés et qui sont détaillés en annexe de la présente, accompagnés des griefs qui y sont liés,
- compte tenu de la gravité de ces faits, de leur répétition et de la durée pendant laquelle vous les auriez accomplis,
- compte tenu de l'intention qui semble les relier entre eux et les sous-tendre et qui peuvent donner à penser qu'ils font partie d'une opération planifiée, voire concertée avec des tiers, visant à la déstabilisation de l'administrateur général et à faire échouer le renouvellement de son mandat d'administrateur général, que l'on pourrait, à certains égards, qualifier de "cabale",
- compte tenu du fait que vous êtes juriste et donc a priori parfaitement informée de la portée de vos agissements,
- compte tenu du fait que vous occupez des fonctions de conseiller, soit de cadre supérieure de l'entreprise, en charge des matières relatives au personnel et aux relations paritaires de l'entreprise, et que l'on attend de vous une rectitude et une loyauté exemplaires,
- compte tenu de ce que la gestion des contrats de travail et des rémunérations des cadres de l'entreprise est une matière d'une extrême sensibilité, spécialement dans un secteur concurrentiel comme celui de la radio-télévision, et a fortiori s'agissant d'une entreprise publique;
- compte tenu de ce que la fonction que vous occupez requiert, plus encore que dans d'autres secteurs professionnels, rigueur, exactitude, confidentialité et loyauté, et que tout manquement dans la gestion d'un tel secteur d'activité professionnelle est de nature à rompre de manière grave et irrémédiable la confiance minimale que le management d'une entreprise est en droit d'attendre de la part d'une personne qui exerce une fonction telle que la vôtre,
- compte tenu qu'en l'espèce, des membres du management ont exprimé oralement à diverses occasions, notamment auprès du président du conseil d'administration et lors de réunions du comité exécutif, une perte totale de confiance dans votre gestion du service du SARH,

je vous informe que j'entends proposer au conseil d'administration, autorité compétente pour prendre cette décision, de vous infliger la 8^{ème} sanction disciplinaire prévue par l'article 74, § 2 du statut du personnel, à savoir la démission d'office.

Je me permets d'insister sur la circonstance que la présente proposition est formulée sur base des éléments qui paraissent ressortir du dossier disciplinaire et que je souhaite confronter à votre présentation des faits avant de déterminer si, en

ce qui me concerne, ces éléments sont définitivement établis ou non. Ce n'est qu'après vous avoir entendue que je serai à même de me prononcer sur une proposition à faire, le cas échéant, au conseil d'administration.

Dès lors, dans le cadre de ma proposition provisoire de sanction, et conformément aux dispositions de l'article 77, § 1^{er} du statut du personnel, je souhaite vous entendre avant de transmettre ma proposition au conseil d'administration.

Cette audition aura lieu le lundi 4 mai 2020 à 10h00 précises dans la salle du conseil d'administration de la RTBF au local 11 M 51, boulevard Auguste Reyers, 52 à 1044 Bruxelles.

Je vous rappelle qu'en application de l'article 79 du statut du personnel de la RTBF :

“ L'agent soumis à une procédure disciplinaire peut, à tout stade de la procédure, se faire assister de la personne de son choix.
Il peut exiger la publicité des auditions auxquelles il est amené à participer.
Il est en droit de consulter son dossier et d'en obtenir gratuitement une copie.
Il peut adresser un mémoire écrit au Conseil de Discipline ou à l'autorité compétente pour appliquer la sanction”.

Vous pouvez donc vous faire assister par la personne de votre choix pour cette audition.

Si, à cette date, nous devons encore être en situation de confinement imposée par les autorités dans le cadre de la crise du Covid-19, dès lors que la RTBF est une entreprise relevant d'un secteur crucial, vous recevrez une attestation de déplacement ad hoc, ainsi qu'une fois sur place, un masque de protection (ainsi que pour les autres personnes assistant à la réunion), pour que l'audition, entourée des mesures de distanciation requises, puisse se dérouler à cette date dans les meilleures conditions sanitaires.

Si vous ne deviez pas avoir la possibilité de vous déplacer en raison de l'obligation de confinement imposée par les autorités dans le cadre de la crise du Covid-19, votre audition se déroulera, à titre exceptionnel, par vidéo-conférence via une application à déterminer (Teams par exemple). Une invitation électronique vous sera adressée à cet effet. Il va de soi que la personne de votre choix qui vous assisterait pourra également se connecter à la vidéo-conférence en question.

Compte tenu des circonstances liées à la crise du Covid-19, une copie de l'intégralité du dossier disciplinaire inventorié vous est directement transmise en version papier en un exemplaire, en annexe du courrier recommandé envoyé à l'adresse de votre domicile.

Un procès-verbal d'audition sera soumis à votre signature dans les jours qui suivent l'audition, pour être transmis au conseil d'administration, avec ma proposition provisoire de sanction, au plus tard le samedi 9 mai 2020, soit au terme du délai de 15 jours ouvrables prenant cours le jour qui suit la présente

notification. Il vous sera donc demandé de signer ce procès-verbal d'audition au plus tard le vendredi 8 mai 2020 avant 15 heures.

Pour votre complète information, je vous joins, en annexe, copie du texte du chapitre X "mesures disciplinaires" et du chapitre XI "conseil de discipline" du statut du personnel de la RTBF, ainsi que du règlement de procédure du conseil de discipline, repris en annexe 14 du statut du personnel de la RTBF.

Enfin, à supposer fondés tout ou partie des griefs qui vous sont formulés, vous auriez fait un usage illicite et contraire aux intérêts de l'entreprise de données à caractère personnel auxquelles vous avez accès et que vous êtes amenée à traiter dans le cadre de vos fonctions.

Sans qu'il puisse, en rien, à ce stade, être présumé que vous ayez bien commis de telles fautes, il reste qu'il s'agit de protéger les intérêts du service et des membres du personnel de la RTBF, ce service que vous dirigez étant amené à gérer des données à caractère personnel particulièrement sensibles. Par mesure d'ordre, à titre purement conservatoire, j'ai pris la décision de vous supprimer, dès notification de la présente :

- tout accès aux bâtiments et locaux de la RTBF par une désactivation de votre carte d'accès aux entrées RTBF et VRT,
- tout accès à "Office 365" via votre adresse mail *cs@rtbf.be*. et à l'ensemble des documents de la DGRH, que ce soit dans O/dgrh, dans l'espace partagé "SharePoint" et le logiciel "OneDrive" de la DGRH, ou tout autre logiciel, en ce compris *Ulis*,
- que ce soit au départ de votre poste terminal dans les locaux de la RTBF, de votre MPC3225, de vos ordinateurs portables PP1298 et 849 que je vous invite à nous restituer dans les meilleurs délais et de votre *IPhone 6S+* numéro GS1761 dont l'abonnement est pris en charge par la RTBF, que je vous invite également à nous restituer dans les meilleurs délais.

Il vous est de même interdit de solliciter, de quelque manière que ce soit, auprès des membres du personnel de la RTBF, l'accès à tous courriels et documents, sous la seule exception énoncée à l'alinéa suivant.

Il va, en effet, de soi que ceci ne fait nullement obstacle à vos droits de la défense et que vous aurez le droit d'accéder aux locaux de la RTBF pour votre audition, et de demander la communication de toute pièce qui vous serait utile pour l'exercice de vos droits, sous le contrôle de l'Auditeur interne de la RTBF, M. [V. G.].

À l'occasion de votre audition du 4 mai 2020, dont question ci-dessus, il vous sera loisible d'exposer votre point de vue sur de telles mesures d'ordre, à la suite de quoi je statuerai à nouveau à ce propos.

[...] ».

Cette décision en ce qu'elle constitue une « mesure d'ordre » fait l'objet du recours en annulation enrôlé sous le numéro A. 231.088/VIII-11.444 et toujours pendant.

7. Le 22 avril 2020, la requérante adresse à l'administrateur général et à la directrice générale susvisés un courriel dans lequel elle conteste les mesures d'ordre prise à son encontre, les met en demeure de lui restituer ses accès informatiques nécessaires à son travail et de lui permettre d'accéder à ses courriels privés et constate que la date de l'audition risque de l'handicaper dans la préparation de sa défense compte tenu de l'obligation de confinement.

8. Le 23 avril 2020, la directrice générale précitée lui répond qu'elle obtiendra un accès à ses courriels privés.

9. Par un courrier daté du 25 avril 2020 réceptionné par la partie adverse le 30 avril suivant, la requérante conteste à nouveau la « mesure d'ordre » susvisée.

10. Le 30 avril 2020, son conseil demande le report de l'audition.

11. Le 2 mai 2020, la directrice générale susvisée répond au courrier de la requérante du 25 avril 2020 susvisé.

12. Le 2 mai 2020 toujours, elle propose au conseil de la requérante de reporter l'audition au 8 mai suivant à la condition que sa cliente acquiesce à cet allongement des délais de procédure non prévus par le statut du personnel et renonce à en tirer argument dans le cadre d'une procédure contentieuse ultérieure.

13. Le 4 mai 2020, elle envoie de nouvelles pièces à la requérante.

14. Le 5 mai 2020, le conseil de la requérante demande la publicité de l'audition.

15. Le 8 mai 2020, la directrice générale précitée entend la requérante accompagnée de deux conseils qui déposent un mémoire.

16. Le 12 mai 2020, elle émet une note au conseil d'administration de la partie adverse dans laquelle elle examine notamment les moyens de défense de la requérante et au terme de laquelle elle :

« [...] demande au Conseil d'administration de décider, au scrutin secret :

- de prendre acte de ce qu'[elle] n'estime pas devoir prendre une nouvelle décision s'agissant des mesures provisoires qui avaient été adoptées et, pour autant que de besoin de ratifier cette manière de voir les choses;

- de notifier à M^{me} Sprumont, dans les deux mois de la transmission de [sa] proposition provisoire de sanction, accompagnée du procès-verbal d'audition de M^{me} Sprumont et des pièces du dossier disciplinaire, la proposition définitive de lui infliger la 8^{ème} sanction prévue par le statut du personnel de la RTBF, à savoir la sanction de la démission d'office.

[Elle] propose que le Conseil d'administration [lui] délègue le soin de notifier à M^{me} Sprumont cette proposition de sanction définitive ».

17. Le 13 mai 2020, elle décide de maintenir sa « mesure d'ordre » du 21 avril 2020.

Cette décision fait l'objet du recours en annulation enrôlé sous le numéro A. 231.089/VIII-11.445 et toujours pendant.

18. Le 14 mai 2020, la requérante dépose un mémoire.

19. Le 15 mai 2020, le conseil d'administration de la partie adverse adopte une proposition de sanction définitive de démission d'office à son encontre.

20. Le 18 mai 2020, la directrice générale susvisée et M-C. O., aux titres respectivement de présidentes du conseil de discipline « section recours » et « section discipline », décident de mettre fin aux fonctions de secrétaire effective du conseil de discipline de la requérante.

21. Le 27 mai 2020, cette dernière se plaint de ce que les dossiers de sa nouvelle boîte *mail* sont vides et demande à avoir accès au dossier « [BR.] » de sa boîte *mail* cs@rtbf.be.

22. Le 28 mai 2020, la directrice générale susvisée lui répond que tous les dossiers demandés sont bien chargés et stockés et lui refuse l'accès au dossier « [BR.] » au motif que les courriels qu'il contient ne sont pas identifiés comme privés.

23. Le 29 mai 2020, un des conseils de la requérante demande l'accès à ces courriels dans le cadre de l'exercice des droits de défense devant le conseil de discipline.

24. Le 29 mai 2020 toujours, il introduit un recours au conseil de discipline contre la délibération du conseil d'administration de la partie adverse du 15 mai 2020.

25. Le 2 juin 2020, la directrice générale susvisée répond au conseil de la requérante qu'elle autorise cette dernière à consulter le dossier litigieux sur place un jour à convenir en présence des deux membres du personnel de la partie adverse.

26. Le 3 juin 2020, le conseil de discipline convoque la requérante à sa réunion du 22 juin suivant, l'invite à déposer son mémoire pour le 16 juin suivant et à lui faire part de ses éventuelles récusations d'assesseurs pour le 17 juin suivant.

27. Le 3 juin 2020 encore, la requérante conteste les conditions mises par la directrice générale précitée pour consulter les courriels susvisés et demande, en outre, l'accès à un autre courriel et une copie de ses deux dernières évaluations de conseiller faites en 2017 et 2019.

28. Le 4 juin 2020, la directrice générale précitée lui répond et lui transmet les évaluations demandées.

29. Le 4 juin 2020 toujours, un des conseils de la requérante sollicite le report de la réunion du conseil de discipline du lundi 22 juin suivant au motif que sa présence est requise à un procès d'assises à la même date.

30. Le 8 juin 2020, le conseil de discipline rejette cette demande.

31. Le 9 juin 2020, la directrice générale précitée adresse une « réaction » au mémoire de la requérante du 15 mai 2020 à cette dernière, au président du conseil de discipline et à sa secrétaire.

32. Le 9 juin 2020 toujours, la requérante consulte les courriels susvisés au siège de la partie adverse.

33. Le 11 juin 2020, elle fait part à la directrice générale susvisée d'incidents survenus lors de la consultation de ses courriels.

34. Le 11 juin 2020, le conseil de discipline communique la liste des assesseurs devant siéger lors de sa réunion du 22 juin suivant à la requérante et à ses conseils.

35. Le 12 juin 2020, un de ceux-ci demande le report de l'audition eu égard au courrier de la directrice générale précitée du 9 juin précédent.

36. Le 15 juin 2020, le conseil de discipline lui répond que la tenue de l'audience est maintenue au 22 juin suivant, qu'elle débutera par la vérification du

quorum des assesseurs présents et des éventuelles récusations et par le rapport de la secrétaire, que la parole sera ensuite donnée à la requérante et ses conseils pour toute question ou demande, notamment quant au temps de plaidoirie et à l'aménagement des délais, précisant que des disponibilités pourraient, dans ce cadre, être dégagées les mercredi 24 et/ou vendredi 26 juin 2020, que la date de remise du mémoire le mardi 16 juin 2020 n'est pas contraignante et que la directrice générale précitée fera rapport au sujet de son enquête.

37. Le 22 juin 2020, un médecin établit un certificat médical attestant que « l'état de santé de [la requérante] ne lui permet pas de se présenter pour être entendue ce vingt-deux juin 2020 dans le cadre d'une procédure disciplinaire ni de se défendre. Cette incapacité s'étend du 22/6/20 au 13/07/20 ».

38. Le 22 juin 2020 toujours, le conseil de discipline se réunit, remplace les deux assesseurs récusés et l'assesseur souhaitant se déporter et reporte l'affaire au 14 juillet suivant.

39. Le 30 juin 2020, la requérante dépose plainte auprès de la secrétaire générale de la CSC contre les délégués permanents B. C. et S. B. Interrogé par l'auditeur-rapporteur sur les suites données à cette plainte, le conseil de la requérante a répondu le 7 janvier 2021 que sa cliente n'avait « reçu aucune suite, pas même un accusé de réception ».

40. Le 13 juillet 2020, un des conseils de la requérante communique un certificat médical d'incapacité de travailler de cette dernière, avec sortie autorisée, du 14 juillet au 14 août 2020.

41. Le 14 juillet 2020, le conseil de discipline se réunit, entend un des conseils de la requérante – qui dépose un mémoire, une note de réponse de la requérante aux griefs formulés les 21 avril et 4 mai 2020 par la directrice générale précitée, une note de commentaires en réaction à la lettre du 9 juin 2020 de la directrice générale précitée et des annexes, une note de réaction aux attestations de la supérieure hiérarchique de la requérante et de l'auditeur interne de la partie adverse, une note de l'un de ses conseils et une déclaration de la directrice d'une crèche – et rend un avis au terme duquel il estime que la sanction proposée doit être maintenue.

42. Le 23 juillet 2020, la requérante dépose plainte auprès de l'Autorité de protection des données en raison de traitements de données à caractère personnel illicites la concernant effectués par la partie adverse. Interrogé par l'auditeur-

rapporteur sur les suites données à cette plainte, le conseil de la requérante a répondu le 7 janvier 2021 ce qui suit :

« La plainte a été déclarée recevable le 21 août 2020 par le Service de Première Ligne et transmise à la Chambre Contentieuse. Par un courrier du 18 septembre 2020, la Chambre Contentieuse nous a informé que sur la base du contenu de la plainte, elle a décidé de demander une enquête au Service d'Inspection avec mention d'urgence du dossier.
L'enquête est en cours.
À l'issue de cette enquête, l'inspecteur rendra un rapport et la Chambre contentieuse nous informera des suites du dossier ».

43. Le 23 juillet 2020 toujours, le fils de la requérante dépose également plainte auprès de l'Autorité de protection des données en raison de l'utilisation de son CV aux fins d'identifier l'auteur de trois courriels pseudonymes. Interrogé par l'auditeur-rapporteur sur les suites données à cette plainte, le conseil de la requérante a répondu le 7 janvier 2021 ce qui suit :

« La plainte a été déclarée recevable par le Service de Première Ligne de l'APD; elle a été transmise à la Chambre Contentieuse qui a décidé de procéder à un examen quant au fond.
La procédure est en cours.
Des conclusions écrites ont été échangées entre les parties conformément au calendrier arrêté par la Chambre. Le dernier jeu de conclusions a été déposé le 14 décembre 2020 par la partie adverse.
À l'issue de ces échanges, les parties ont demandées à être entendues par l'APD. Elles sont actuellement en attente d'une réponse de l'APD quant à la fixation d'une éventuelle audition ».

44. Le 7 août 2020, la requérante dépose plainte à la police de Namur contre les délégués permanents de la CSC B. C. et S. B. pour des faits de calomnie et diffamation. Interrogé par l'auditeur-rapporteur sur les suites données à cette plainte, le conseil de la requérante a répondu le 7 janvier 2021 être dans l'attente d'une réponse du Parquet.

45. Le 13 août 2020, la requérante dépose un mémoire.

46. Le 17 août 2020, le président du conseil d'administration de la partie adverse adresse une note au conseil d'administration accompagnée d'une proposition de décision.

47. Le 19 août 2020, la requérante envoie un courrier au conseil d'administration de la partie adverse.

48. Le 20 août 2020, un administrateur de la partie adverse se plaint de la qualité de la présentation du dossier disciplinaire.

49. Le 21 août 2020, la partie adverse lui communique une version qui le satisfait.

50. Le 24 août 2020, le périodique Le Vif publie un article intitulé « Des administrateurs de la RTBF sous pression ? » sur son site internet.

51. Le 24 août 2020 toujours, le conseil d'administration de la partie adverse inflige la sanction de la démission d'office à la requérante.

Il s'agit de l'acte attaqué.

52. Le 25 août 2020, la directrice générale précitée le notifie à la requérante et adresse à celle-ci une attestation de licenciement, un formulaire C4 et une demande de restitution de divers objets.

53. Le 27 août 2020, le périodique précité a publié un article intitulé « RTBF : la responsable des services de paie virée pour faute grave » sur son site internet.

54. Le 28 août 2020 sur son site internet et le lendemain dans son édition papier, le journal Le Soir publie un article intitulé « Salaire de Philippot : la RTBF licencie la “lanceuse d'alerte” ».

55. Le 29 août 2020, différents journaux font écho aux articles susvisés sur leurs sites internet : La Libre Belgique publie un article intitulé « La RTBF licencie la “lanceuse d'alerte” sur le salaire de Jean-Paul Philippot », La Dernière Heure un article intitulé « Elle avait lancé l'alerte sur le salaire de Jean-Paul Philippot : la RTBF la vire ! » et *The Brussels Times* un article intitulé « RTBF sacks whistle-blower who revealed CEO's salary ».

56. Le 11 septembre 2020, le conseil de la requérante communique au conseil de la partie adverse un certificat médical attestant de la prolongation de l'inaptitude à travailler de sa cliente du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

V. Urgence

V.1. Thèses des parties

Se fondant sur des arrêts n° 245.205 du 19 juillet 2019, n° 245.248 du 31 juillet 2019, n° 245.377 du 5 septembre 2019 et n° 248.153 du 19 août 2020, la requérante fait valoir que la jurisprudence est actuellement fixée en ce sens qu'il est raisonnable de considérer qu'en principe, lorsqu'elle est invoquée à l'appui d'une requête en suspension ordinaire et sauf éléments contraires qu'il appartient à la partie adverse de rapporter, la perte totale de la rémunération d'un agent en raison de sa démission d'office porte atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile si, privé de tout revenu professionnel alors que ses charges financières demeurent, il doit attendre l'issue d'une procédure en annulation qui, au contentieux de la fonction publique et en l'état actuel, varie entre douze et quinze mois compte tenu notamment des délais de procédure légalement imposés.

Elle expose être sans revenus à la suite de l'acte attaqué. Elle ajoute qu'au moment de l'introduction de sa demande en suspension, elle ignorait encore si elle percevrait immédiatement des allocations de chômage. Elle estime qu'en toute hypothèse, elle passera d'un revenu d'environ 6.000 euros nets plus les avantages à un revenu de l'ordre de 1.500 euros. Elle ajoute avoir bénéficié jusqu'alors d'un véhicule de service et avoir dû acheter une voiture. Elle affirme devoir subvenir aux besoins de ses deux enfants à charge, de quinze et dix-huit ans, que son fils aîné est inscrit dans un parcours universitaire, que le père des enfants n'a plus payé de parts contributives depuis décembre 2017, qu'une procédure judiciaire est en cours à ce sujet et que les biens qu'elle a en commun avec son ex-mari, à savoir deux appartements et un compte d'épargne, sont bloqués en raison d'un partage de communauté toujours contentieux. Elle prétend devoir recourir à des prêts chaque mois venant d'une amie pour faire face à ses dépenses et produit une attestation en ce sens. Elle ajoute avoir soixante ans et considère que cela rend difficile, sinon impossible, l'obtention d'un nouvel emploi, en particulier au moment où les

économies belge et européennes sont au plus mal en raison de la pandémie. Elle soutient que sa réputation a été très durement atteinte par l'acte attaqué et la publicité qui lui a été donnée dans et à l'extérieur de la partie adverse. Elle estime que l'acte attaqué lui a fait perdre le respect de ses collègues et de son équipe. Elle fait valoir que la sanction litigieuse a été évoquée dans la presse, parfois avec la mention de son nom, ce qui a également porté une atteinte immédiate à sa réputation. Elle ajoute être passée du statut de cadre reconnu ayant des responsabilités au statut de sans emploi en inactivité totale et être suivie, en raison du stress engendré par la procédure disciplinaire et par sa situation, par la clinique du stress du CHU Brugmann qui a établi un rapport de *burn out* professionnel avant la procédure disciplinaire et un traumatisme lié à la démission d'office.

Se fondant sur un arrêt n° 242.555 du 9 octobre 2018, la partie adverse expose que lorsqu'un agent invoque une atteinte à ses intérêts d'ordre matériel, il lui incombe d'avancer, dans sa requête, des arguments concrètement étayés permettant au Conseil d'État de constater une atteinte à ses intérêts légitimes ne lui permettant pas d'attendre l'issue de la procédure au fond de sorte qu'il doit exposer sa situation matérielle, non seulement brosser un tableau complet de celle-ci mais aussi soutenir son argumentation par des pièces justificatives adéquates dès lors que la situation de chaque requérant est particulière et que le simple constat de la perte de sa rémunération ne saurait suffire à démontrer que l'absence de suspension de l'exécution de la décision attaquée entraînerait nécessairement les graves conséquences dénoncées dans la requête et qu'un préjudice matériel n'est pas démontré lorsque la requête reste en défaut de fournir un exposé complet de la situation de l'agent. Elle fait valoir qu'en l'espèce, la rémunération mensuelle nette de la requérante n'était pas de 6.000 euros mais de 4.885,46 euros, que cette dernière devrait avoir droit aux allocations de chômage au taux isolé avec deux enfants à charge, soit « pendant les six premiers mois 1.609 euros net par mois durant les trois premiers mois, puis 1.486 euros par mois pendant au moins 9 mois », tout en conservant le bénéfice des allocations familiales d'un montant de 477 euros par mois, soit un revenu net de 2.086 euros par mois les trois premiers mois et de 1.963 euros par mois ensuite sous réserve de majorations dues à l'âge de ses enfants pour ce qui concerne les allocations familiales. Elle estime que face au risque d'être sanctionnée par l'ONEm du fait d'avoir perdu son emploi pour faute, la requérante pourrait convaincre cet organisme d'attendre l'issue de la procédure en annulation pour prendre une décision à cet égard. Elle considère que l'existence d'un revenu net de l'ordre de 2.086 euros par mois est loin de démontrer l'urgence. Elle estime qu'il en est d'autant plus ainsi lorsque la requérante ne dit pas un mot de ses économies et notamment des comptes bancaires et d'épargne qui seraient à son nom, qu'elle n'établit en rien qu'elle aurait des dettes ou des emprunts, pas même un loyer à

payer alors qu'il apparaît qu'elle est propriétaire d'une maison à Loyers, qu'elle énonce posséder deux appartements et un compte d'épargne avec son ex-mari, qu'elle n'apporte en rien la démonstration de l'affirmation selon laquelle ces biens seraient bloqués, qu'elle ne donne aucun détail sur la valeur des appartements, qu'on ne sait s'ils sont inoccupés ou s'ils sont loués et s'ils le sont vers qui vont les revenus de cette location, que sa seule information disponible est qu'un de ces deux appartements est situé à Schaerbeek et qu'elle y résidait lorsqu'elle travaillait à la RTBF, ce qui en l'espèce, ne se justifie plus et rend donc possible la location de cet appartement. Elle fait encore valoir que la requérante affirme avoir souscrit un prêt de 24.000 euros à concurrence de 3.000 euros par mois, sans intérêt, auprès d'une amie, sans aucune échéance de remboursement prévue, que rien ne s'oppose à ce que la requérante sollicite et obtienne une bourse d'études ou au moins un prêt pour les frais des études universitaires de son fils aîné, que le 18 mai 2018, elle a conclu une transaction avec la partie adverse qui lui a payé une somme de 48.561 euros net, que tenant compte du niveau de ses revenus, elle a pu épargner ce montant et il est certain qu'elle dispose encore de réserves, que si l'on additionne les revenus des allocations de chômage et des allocations familiales, le montant mensuel du prêt sans intérêt conclu pour 8 mois, les bourses ou prêts d'études qu'elle pourrait solliciter et obtenir pour ses enfants, ainsi que son épargne personnelle et les revenus locatif potentiels de son appartement de Schaerbeek, il n'est pas crédible de considérer qu'elle serait sans ressources ou dans une situation pécuniaire substantiellement difficile sans compter qu'elle ne donne aucune indication de la date à laquelle les biens qu'elle a en commun avec le père de ses enfants pourraient être débloqués. Elle ajoute que la requérante ne donne aucun détail relatif à ses charges qui serait de nature à convaincre que disposant des revenus précités, la perte totale de sa rémunération en raison de sa démission d'office porterait atteinte à son standard de vie et serait de nature à la placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile. Elle en conclut qu'en tout état de cause, aucun élément concret fourni par la requérante, preuve à l'appui, ne permet au Conseil d'État d'évaluer avec certitude sa situation pécuniaire exacte. Elle ajoute que la requérante ne produit aucun élément de nature à convaincre qu'elle est suivie par la clinique précitée ni qu'il existe un rapport de *burn out* professionnel et un traumatisme postérieurs à la décision de démission d'office. Elle expose que la requérante indique avoir eu un *burn out* professionnel avant la procédure disciplinaire mais n'a jamais rentré de certificat médical à ce propos avant le début de la procédure disciplinaire. Elle ajoute que pendant toute cette procédure, la requérante a adressé plusieurs centaines de pages de défense rédigées par elle-même, attestant de sa capacité professionnelle à écrire et à argumenter nonobstant les certificats médicaux qu'elle a rentrés depuis et attestant qu'elle était incapable de se présenter et de se défendre devant le conseil de discipline les 22 juin et 14 juillet 2020. Elle en conclut

qu’aucun document joint à la requête n’atteste d’un préjudice médical découlant directement de l’acte attaqué. Elle fait valoir, en ce qui concerne l’atteinte à la réputation, que la requérante produit un seul article de presse qui mentionne son nom – et dont la partie adverse n’est en rien responsable – et que la requérante qui a donné une large publicité aux éléments confidentiels relatifs à l’administrateur général qu’elle a divulgués vers la presse et à son rapport du SARH devait bien se douter qu’un jour, elle pourrait elle-même connaître un effet *boomerang* de ce qu’elle dénonçait. Elle ajoute que l’article du Soir n’est au demeurant pas dénigrant – elle y est qualifiée de « lanceuse d’alerte » – et ne comporte pas de propos diffamant ou offensant à son égard. Elle affirme que depuis les articles invoqués par la requérante, plus aucune information n’a été publiée à ce propos de sorte qu’elle ne peut soutenir qu’il y aurait une atteinte à sa réputation à laquelle il conviendrait de mettre fin. En ce qui concerne sa réputation au sein de la RTBF, elle expose que la requérante ne produit aucun élément particulier à cet égard sinon l’affirmation non étayée et formellement contestée que la directrice générale susvisée aurait donné aux membres de son ancienne équipe un accès à ses actes de défense. Elle estime que l’attitude de la requérante – notamment ses accusations contre son organisation syndicale – de même que son comportement ont pu ternir sa réputation auprès de collègues mais il n’y va nullement de conséquences de l’acte attaqué.

V.2. *Appréciation*

La jurisprudence à laquelle se réfère la partie adverse et qui exigeait une démonstration minutieuse de la situation financière de l’agent démis d’office qui recourait à la procédure de référé ordinaire n’est plus d’actualité.

Dans l’arrêt n° 243.379 du 11 janvier 2019, rendu par une chambre à trois juges, il a en effet été jugé ce qui suit :

« En vertu de l’article 17, § 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d’État, la suspension de l’exécution d’un acte administratif peut être ordonnée si, outre au moins un moyen sérieux, “il existe une urgence incompatible avec le traitement de l’affaire en annulation”. Cette condition légale du référé administratif remplace celle du risque de préjudice grave difficilement réparable qui, selon le législateur, donnait lieu “à une jurisprudence abondante et parfois disparate qui rend cette notion difficilement objectivable” et qui “exige un examen minutieux qui se fait au détriment de celui du caractère sérieux des moyens” (*Doc. Parl.*, Sénat, session 2012-2013, exposé des motifs, n° 5-2277/1, p. 5). La condition de l’urgence “plus claire et évolutive”, s’inspire, selon la ratio legis, “de la jurisprudence en matière de référé au judiciaire” (*ibid.*) et “pourra être facilement appréhendée, en fonction de la jurisprudence existante auprès de ces juridictions, tout en tenant compte des circonstances propres au contentieux objectif du

Conseil d'État" (*Doc. Parl.*, Sénat, session 2012-2013, commentaire des articles, n° 5-2277/1, p. 13).

Dans deux arrêts récents (n^{os} 242.749 et 242.750 du 23 octobre 2018), le Conseil d'État a rappelé la jurisprudence judiciaire, dont le législateur a précisément entendu s'inspirer pour l'appréciation de l'urgence dans le cadre du référé administratif, qui enseigne que toute réduction, baisse sensible ou perte de la rémunération porte atteinte à la qualité de vie quotidienne et justifie l'urgence, sans qu'il soit nécessaire de savoir si l'intéressé dispose ou non d'autres ressources lui permettant de faire face à la perte subite de revenus et sans qu'il ait à démontrer que le non-paiement de son salaire lui occasionne un dommage déterminé.

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

Dès lors que, comme il est indiqué dans cet arrêt, il est raisonnable de considérer qu'en principe et sauf éléments contraires qu'il appartient à la partie adverse de rapporter, la perte totale de rémunération d'un agent en raison de la démission d'office porte atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile, situation qui permet de justifier de l'urgence requise pour pouvoir demander, en référé ordinaire, la suspension de cette mesure de démission d'office, il n'est pas requis de la requérante qu'elle fasse la démonstration que cette mesure la met dans une situation d'indigence, ni même qu'elle ne bénéficie pas d'allocations de chômage, pour justifier de l'urgence à agir dans le cadre du recours ordinaire. Ce n'est que dans l'hypothèse où il est démontré que le ménage de l'agent démissionné d'office bénéficie par ailleurs de ressources qui lui permettent de faire face aux dépenses ordinaires de son standard de vie que la condition de l'urgence peut être considérée comme n'étant pas satisfaite pour ce motif.

En l'espèce, dans l'état actuel du dossier, il n'est pas établi que la requérante bénéficierait, depuis l'entrée en vigueur de l'acte attaqué, d'autres revenus, notamment professionnels, qui lui seraient suffisants pour faire face aux dépenses ordinaires de son standard de vie. Les supputations de la partie adverse quant à d'éventuelles ressources immobilières, allocations de chômage, allocations familiales, bourses d'études ou autres réserves financières, dont pourraient

éventuellement bénéficier la requérante, ne sont pas de nature à établir que la perte d'un revenu, estimé par la requérante à 6.000 euros nets (sans compter les avantages) et à 4.885,46 euros par la partie adverse, ne porte pas atteinte à son standard de vie et n'est pas de nature à la placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile.

En conséquence, sans qu'il soit nécessaire d'examiner si l'atteinte à la réputation de la requérante peut également justifier la demande de suspension de l'acte attaqué, il est établi que la condition de l'urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation est remplie.

VI. Deuxième moyen, troisième branche

VI.1. Thèses des parties

La requérante prend un deuxième moyen de l'excès de pouvoir et de la violation du principe général des droits de la défense, des principes généraux de loyauté, de bonne administration et d'équitable procédure et de l'article 77 de la coordination des dispositions réglementaires et statutaires relatives au statut du personnel.

Dans une troisième branche, elle reproche à la directrice générale des technologies d'être intervenue à tous les stades de la procédure. Elle considère qu'il ressort de l'article 77 du statut du personnel que le rôle disciplinaire de l'administrateur général de la partie adverse s'arrête au moment où il adresse sa proposition provisoire de sanction au conseil d'administration et qu'à la suite de cette communication, la procédure relève du conseil d'administration. Elle en déduit qu'il n'appartient notamment pas à l'administrateur général de s'immiscer constamment dans la procédure pour faire valoir son point de vue, pour réfuter les arguments de l'agent, pour déposer de nouvelles pièces ou pour formuler de nouvelles accusations s'ajoutant à la procédure en cours, comme il en va également du rôle du secrétaire communal en matière disciplinaire communale. Elle se réfère à cet égard à un arrêt n° 172.121 du 11 juin 2007. Elle en conclut que la directrice générale susvisée a excédé les pouvoirs que les statuts attribuent à l'administrateur général en continuant de mener, sans la moindre base réglementaire, des vérifications extrêmement invasives de sa vie privée et professionnelle et en déposant, le 9 juin 2020, un rapport complémentaire alors même que le conseil de discipline était déjà saisi. Elle ajoute que ce dernier rapport, rédigé en dehors de toute prérogative légale ou réglementaire, contenait de nouvelles accusations et 45 pièces supplémentaires et a complètement désorganisé sa défense. Elle estime

que la justification qu'en donne l'acte attaqué n'est pas conforme à l'article 77 du statut et au respect du principe général des droits de la défense et aboutit à nier au conseil d'administration l'existence de la prérogative qu'il a, dès le moment où il reçoit une proposition provisoire de sanction, d'opérer lui-même les vérifications qu'il estime utiles. Elle allègue encore que le conseil d'administration a décidé, le 15 mai 2020, trois jours seulement après avoir reçu la proposition provisoire de sanction et un dossier de plusieurs centaines de pages, de donner à cette proposition – augmentée d'une note non prévue par le statut disciplinaire – un caractère définitif, et que s'il n'avait pas agi dans une telle précipitation, il aurait pu s'apercevoir de l'utilité de vérifier l'un ou l'autre élément du dossier, et charger un agent impartial d'effectuer ces vérifications, dès lors qu'il avait un délai de deux mois pour le faire. Elle expose qu'au contraire, le conseil d'administration a fait le choix de ne pas vérifier ses arguments, qu'il a également choisi de ne pas chercher à étayer davantage la proposition provisoire de sanction avant de formuler sa proposition de sanction définitive et qu'alors qu'il aurait pu poser d'autres choix, il a repris la proposition provisoire de sanction de la directrice générale précitée. Elle ajoute que lorsqu'il a lui-même notifié sa proposition définitive de sanction disciplinaire, il a mis fin à la phase de la procédure durant laquelle il exerçait un pouvoir d'instruction du dossier, et qu'au stade de la procédure devant le conseil de discipline, il n'appartenait plus ni au conseil d'administration, ni *a fortiori* à l'administrateur général, de faire valoir de nouvelles pièces ou de nouveaux arguments pour étayer la proposition définitive de sanction de telle manière que la directrice générale susvisée ne pouvait pallier d'initiative les problèmes posés par les actes précipités du conseil d'administration qu'elle avait elle-même suscités. Elle en déduit que le courrier du 9 juin 2020 de la directrice générale précitée au conseil de discipline et les pièces jointes à ce courrier ont violé l'article 77 du statut et les droits de la défense. Elle en conclut qu'ils devaient être écartés du litige par le conseil de discipline et qu'à défaut, le conseil de discipline et le conseil d'administration, en acceptant tous deux de prendre en considération les nouveaux arguments ou les nouvelles pièces déposés le 9 juin 2020 par la directrice générale susvisée, ont violé l'article 77 du statut et le principe général des droits de la défense.

Dans sa note d'observations, la partie adverse s'interroge sur la pertinence du renvoi fait par la requérante à l'arrêt n° 172.121 du 11 juin 2007. Elle fait valoir que l'article 82, § 3, du statut autorise expressément l'instruction de faits nouveaux en corrélation avec les faits initiaux en cours de procédure. Elle ajoute qu'il ne saurait être contesté que, par exemple, des devoirs complémentaires soient effectués pour vérifier les affirmations contenues dans les écrits déposés par l'agent poursuivi au disciplinaire, cette vérification étant susceptible de conduire à l'abandon des poursuites sur tel ou tel grief. Elle estime que s'il s'avère que ces

vérifications font apparaître des faits connexes aux faits initialement reprochés et susceptibles d'être pris en considération à l'occasion de la procédure disciplinaire, le statut permet – voire contraint – de les joindre à la procédure initialement engagée ce qui ne cause aucune difficulté au regard des droits de la défense puisque l'agent en aura connaissance, en temps utile, et sera en mesure de les discuter, comme en l'espèce. Elle soutient que dans tous les cas, la directrice générale précitée avait le pouvoir – voire le devoir – de vérifier la réalité de ce qu'affirmait la requérante dans son mémoire du 14 mai 2020, cette vérification étant le cas échéant susceptible d'entraîner l'abandon de tel ou tel reproche. Elle fait ensuite valoir que les articles 78 et 86, § 2, du statut donnent des pouvoirs d'instruction à l'administrateur général et au conseil de discipline sans que le conseil d'administration ait quelque compétence en la matière. Elle affirme que l'administrateur général exerce les pouvoirs d'instruction jusqu'au moment où le conseil de discipline est installé et qu'en l'espèce, la directrice générale précitée pouvait, en conséquence, accomplir des actes d'instruction jusqu'au 22 juin 2020 et n'en a accompli aucun au-delà du 9 juin 2020. Elle expose qu'en matière disciplinaire communale, il existe un rapport du secrétaire communal qui saisit l'autorité disciplinaire et ensuite, après exercice des droits de la défense, selon le cas le collège ou le conseil statue. Elle observe qu'en ce qui concerne ses agents, une première proposition est faite par l'administrateur général, l'agent est entendu et la proposition est ensuite transmise au conseil d'administration. Elle ajoute que la proposition doit tenir compte de l'audition, que partant, des griefs peuvent être abandonnés et, dans la limite de ce qui est prévu par le statut, peuvent être ajoutés, que l'agent est entendu, ensuite, par le conseil de discipline qui fait part de ses considérations au conseil d'administration. Elle ajoute que la constitution du dossier disciplinaire ne se clôture pas au moment où la première interpellation s'effectue. Elle considère que l'arrêt n° 172.121 susvisé ne concerne nullement le rapport disciplinaire du secrétaire communal qui clôturerait la phase de constitution du dossier disciplinaire mais le cas d'un enquêteur préalable qui avait été mandaté pour enquêter sur cinq faits – ce qui n'était le cas de la directrice générale précitée – et qui était sorti de son rôle en émettant une appréciation personnelle. Elle fait valoir qu'un arrêt n° 238.488 du 13 juin 2017 a jugé qu'il résultait des travaux préparatoires relatifs à l'article 288 de la Nouvelle loi communale et de la jurisprudence constante et abondante du Conseil d'État que le terme « rapport » visait la constitution du dossier disciplinaire par le secrétaire communal en sa qualité de chef du service communal, qu'en l'espèce, il existait un deuxième rapport du secrétaire communal fondé sur des recherches mises en œuvre par diverses personnes qui avaient procédé à une instruction relative à des griefs et que « si le secrétaire communal pouvait confier à son administration des recherches concrètes pour mener à bien son devoir d'information de l'autorité disciplinaire, il devait rester circonspect quant au choix de l'agent chargé de ces

recherches et ne pas confier cette tâche à un agent qui a joué un rôle actif dans l'accusation formulée à l'encontre du requérant ». Elle en déduit que cette affaire n'est pas comparable à la présente cause. Elle soutient que vérifier la véracité des allégations d'un agent avant que le conseil d'administration se prononce une première fois fait partie des devoirs du supérieur. Elle ajoute qu'en tout état de cause, les nouvelles accusations qui ont été portées ont été écartées par le conseil de discipline et par l'acte attaqué. Elle conteste que le rapport complémentaire aurait complètement désorganisé la défense de la requérante dès lors que celle-ci a pu présenter un mémoire et plusieurs argumentaires et pièces complémentaires le 13 juillet 2020, sans la moindre difficulté. Elle conteste également qu'il appartenait au conseil d'administration d'opérer lui-même les vérifications qu'il estime utiles. Elle soutient que la mission du conseil d'administration n'est pas d'instruire un dossier, ni même de désigner qui devrait instruire un dossier, mais de se prononcer sur le dossier disciplinaire en décidant de n'infliger aucune sanction, d'infliger une sanction plus légère que ce qui lui est proposé ou de suivre la proposition provisoire de sanction qui lui est faite par l'administrateur général en application de l'article 77, § 2, du statut du personnel. Elle considère qu'en prenant une décision, trois jours après avoir reçu la proposition provisoire de sanction, alors qu'il disposait d'un délai de deux mois, le conseil d'administration s'est estimé suffisamment informé et que ce n'est pas parce qu'il n'a pas décidé d'utiliser la totalité du délai dans lequel il pouvait statuer qu'il a agi sans soin ou dans la précipitation. Elle ajoute que, dans tous les cas, il devait agir avec diligence d'autant que la sanction de la démission d'office pouvait être prononcée. Elle ne comprend pas comment il peut être prétendu que l'argumentation de la requérante aurait été rejetée sans être lue. Elle conteste que l'instruction soit terminée après la proposition définitive de sanction. Elle fait valoir que le conseil de discipline a, en application des articles 82, § 3, et 86, § 2, du statut du personnel, des pouvoirs d'instruction les plus étendus, une fois qu'il est constitué et installé, en l'espèce le 22 juin 2020.

VI.2. Appréciation

Les dispositions pertinentes du statut du personnel de la RTBF s'énoncent comme suit :

« Article 74. Sanctions disciplinaires

§ 1. Les agents qui manquent à leur devoir peuvent être soumis à une procédure disciplinaire.

§ 2 : Seules les peines disciplinaires suivantes peuvent être prononcées :

1. le rappel à l'ordre;
2. le blâme;

3. la retenue sur le traitement de maximum 1/5^e de la rémunération nette d'un mois;
4. le déplacement disciplinaire;
5. la suspension temporaire des fonctions avec privation de traitement;
6. la régression barémique;
7. la rétrogradation;
8. la démission d'office;
9. la révocation.

Le rappel à l'ordre peut être appliqué par le supérieur hiérarchique immédiat, titulaire d'un grade du rang 12bis au moins et désigné à mandat en vertu des dispositions du présent statut ou par le supérieur hiérarchique de celui-ci.

Les sanctions 2 à 5 sont appliquées par l'Administrateur général sur proposition du Directeur général concerné.

Les sanctions 6 à 9 sont appliquées par le Conseil d'Administration sur proposition de l'Administrateur général.

[...]

Article 77. Sanctions 6 à 9 - procédure

§ 1. Les sanctions disciplinaires 6 à 9 sont proposées provisoirement par l'Administrateur général.

Celui-ci transmet sa proposition au Conseil d'Administration dans un délai de quinze jours ouvrables prenant cours le jour qui suit celui où la proposition provisoire, dûment motivée, a été notifiée à l'agent concerné.

L'agent concerné en même temps que cette notification doit être convoqué pour être entendu par l'Administrateur général avant l'écoulement du délai de transmission de la proposition. L'audition fera l'objet d'un procès-verbal, signé par l'agent, joint à la proposition provisoire de sanction.

§ 2. Le Conseil d'Administration émet sa proposition définitive dans un délai de deux mois prenant cours le jour qui suit celui où la proposition provisoire lui a été communiquée.

Il peut décider :

- de suivre la proposition provisoire;
- de n'infliger aucune sanction;
- d'infliger une sanction plus légère que celle qui est contenue dans la proposition provisoire.

§ 3. La proposition définitive du Conseil d'Administration est notifiée à l'agent concerné. La notification fait mention des faits reprochés, des recours prévus et du délai dans lequel ils doivent être exercés.

§ 4. L'agent à charge duquel une sanction disciplinaire 6 à 9 est définitivement proposée peut introduire, dans les quinze jours de sa notification, un recours contre cette proposition auprès du Conseil de Discipline qui donne un avis motivé avant toute décision de l'autorité compétente. À défaut de recours dans ce délai, la proposition de décision est définitive.

§ 5. Le Conseil d'Administration, lors de la première séance qui suit la réception de l'avis du Conseil de Discipline, mais avec un minimum d'un mois, prend sa décision motivée.

Il peut décider :

- de suivre sa proposition définitive;
- de n'infliger aucune sanction;
- d'infliger une sanction plus légère que celle qui est contenue dans sa proposition définitive.

§ 6. Si aucune sanction n'est infligée dans ce délai, le Conseil d'Administration est réputé y avoir renoncé.

Article 78. Instruction

L'autorité compétente qui a instruit une procédure de sanction et émet la proposition provisoire de sanction ne peut prendre aucune part à la prise de décision de la sanction définitive.

Article 79. Droit de la défense

L'agent soumis à une procédure disciplinaire peut, à tout stade de la procédure, se faire assister de la personne de son choix.

Il peut exiger la publicité des auditions auxquelles il est amené à participer.

Il est en droit de consulter son dossier et d'en obtenir gratuitement une copie.

Il peut adresser un mémoire écrit au Conseil de Discipline ou à l'autorité compétente pour appliquer la sanction.

Article 82. Fautes multiples

[...]

§ 3. Le reproche à l'agent de plusieurs faits ne donne lieu qu'à une seule procédure disciplinaire et au prononcé d'une seule sanction disciplinaire.

Si un nouveau fait en corrélation avec les faits objets de la procédure disciplinaire en cours, est reproché à l'agent pendant le déroulement d'une procédure disciplinaire, les faits peuvent être joints ou une nouvelle procédure peut être entamée sans que la procédure en cours soit interrompue ».

Il résulte de ces dispositions que si l'administrateur général peut infliger les sanctions les plus faibles, le conseil d'administration est seul compétent pour infliger les sanctions les plus lourdes, parmi lesquelles la démission d'office. Lorsque l'administrateur général estime que des faits sont de nature à être sanctionnés d'une de ces sanctions lourdes, il émet une proposition provisoire de sanction dûment motivée qu'il notifie à l'agent et qu'il transmet ensuite au conseil d'administration après avoir entendu l'agent, le procès-verbal de l'audition étant joint à la proposition provisoire de sanction. Il appartient ensuite au conseil d'administration de se faire sa propre opinion sur les faits et sur la sanction

proposée, puisqu'il peut décider de suivre la proposition provisoire, d'infliger une sanction plus légère ou de n'infliger aucune sanction. Dans les deux premières hypothèses, la décision du conseil d'administration est, à ce stade de la procédure, une proposition définitive de sanction contre laquelle l'agent peut introduire un recours devant le conseil de discipline. Après que celui-ci a remis son avis, le conseil d'administration décide de suivre sa proposition définitive de sanction, d'infliger une sanction plus légère ou de n'infliger aucune sanction.

La mission de l'administrateur général dans la procédure aboutissant à une sanction administrative lourde telle que la démission d'office s'arrête donc au moment où il transmet au conseil d'administration sa proposition provisoire de sanction accompagnée du procès-verbal de l'audition. Comme l'indique l'article 78, il ne peut prendre aucune part à la prise de décision de la sanction définitive. Cette disposition n'est qu'une traduction du principe général d'impartialité qui s'oppose à ce que, lorsque le statut prévoit, comme c'est généralement le cas pour les sanctions lourdes, une phase d'instruction préalable à la saisine de l'autorité compétente pour infliger la sanction, l'autorité compétente pour instruire le dossier ou pour proposer une sanction n'intervienne plus d'initiative dans la suite de la procédure, sauf si elle est mandatée à cet effet par l'autorité disciplinaire compétente.

Dès que le conseil d'administration, autorité compétente pour appliquer la sanction de la démission d'office, est saisi d'une proposition provisoire en ce sens, il lui appartient de se faire sa propre opinion dans le respect du principe des droits de la défense. Par conséquent, s'il s'estime insuffisamment informé par la proposition motivée de sanction provisoire de l'administrateur général et du procès-verbal de l'audition de l'agent, il peut procéder à des devoirs d'instruction complémentaires, et ce même si aucun texte ne le prévoit expressément. En revanche, il serait contraire à ce même principe que l'administrateur général prenne encore l'initiative des mesures d'instruction ou dépose d'initiative des notes complémentaires, dès lors qu'ayant instruit préalablement le dossier et ayant formulé une proposition provisoire de sanction, il est dessaisi du dossier. Il ne peut plus intervenir que s'il est mandaté à cet effet par le conseil d'administration ou pour la présentation orale du dossier devant ce conseil en application de l'article 22, § 4, alinéa 3, du règlement d'ordre intérieur de la partie adverse.

Dans l'hypothèse où il prendrait connaissance de nouveaux faits susceptibles de constituer des transgressions disciplinaires et s'il souhaite les joindre à la procédure en cours, en application de l'article 82, § 3, du statut, il convient qu'il modifie sa proposition provisoire, entende l'agent sur ces nouveaux faits et communique sa nouvelle proposition au conseil d'administration en temps utiles,

c'est-à-dire avant la saisine par l'agent du conseil de discipline dès lors que l'autorité disciplinaire ne peut plus modifier sa proposition de sanction durant la procédure devant le conseil de discipline. Si le conseil d'administration souhaite sanctionner l'agent pour des griefs qui ne figuraient pas dans la proposition définitive dont était saisi le conseil de discipline, il devra émettre une nouvelle proposition définitive contre laquelle l'agent aura la possibilité de saisir le conseil de discipline. Une interprétation de l'article 82, § 3, selon laquelle de nouveaux faits pourraient être joints alors que la procédure en cours le serait devant le conseil de discipline priverait de manière manifestement discriminatoire le droit statutaire de l'agent de faire valoir son point de vue devant une instance de recours à la suite d'une proposition de sanction de l'autorité disciplinaire.

En l'espèce, la directrice générale précitée agissant en remplacement de l'administrateur général a transmis le 12 mai 2020 sa note au conseil d'administration faisant part, notamment, de sa proposition provisoire de sanction à l'égard de la requérante, après avoir auditionné celle-ci le 8 mai 2020.

Il apparaît cependant qu'elle a continué, sans mandat, à instruire l'affaire après cet envoi, d'une part en procédant à diverses mesures d'instruction, notamment en collectant les déclarations de 13 personnes entre le 25 mai et le 8 juin 2020 et d'autre part en déposant le 9 juin 2020, à l'attention du conseil de discipline, une « réaction », assortie de 45 annexes et comprenant trois nouvelles transgressions disciplinaires, au mémoire que la requérante avait adressé au conseil d'administration le 14 mai 2020.

Il ne ressort pas du dossier administratif que ces mesures d'instruction auraient été justifiées par la découverte de nouveaux faits répréhensibles. Dans son courrier du 9 juin 2020, la directrice générale susvisée indique en effet expressément qu'il constitue sa « réaction » au mémoire de la requérante du 14 mai 2020.

Il résulte de ce qui précède que ce ne sont pas de nouveaux faits portés à sa connaissance et susceptibles de constituer de nouveaux griefs qui auraient justifié son courrier du 9 juin 2020, ainsi que le rassemblement et la communication des pièces annexées à celui-ci, mais que c'est au contraire à la suite des mesures d'instruction qu'elle a entreprises afin de rencontrer les arguments de la requérante qu'elle a estimé avoir découvert de nouvelles transgressions disciplinaires.

Contrairement à ce qu'indique l'acte attaqué, il n'est pas vraisemblable que ces diverses déclarations qui commencent pour la plupart par « Dans le cadre de l'enquête disciplinaire relative à M^{me} Sprumont, ayant pris connaissance du mémoire

du 14 mai 2020 de M^{me} Sprumont dans lequel je suis cité, je soussigné, » ou une formule similaire auraient été spontanées et n'auraient pas résulté d'une communication dudit mémoire, en vue d'obtenir les réactions des personnes citées dans ce mémoire, ce qui constitue déjà une mesure d'instruction.

Il aurait certes été légitime et de bonne administration que le conseil d'administration, destinataire du mémoire de la requérante ou, à défaut, le conseil de discipline, à la lecture dudit mémoire, ordonne des mesures d'instruction complémentaires, telle l'audition des personnes citées dans ce mémoire. Il était toutefois contraire aux règles statutaires de compétence rappelées ci-dessus et instituées pour garantir, notamment, les principes d'impartialité et de respect des droits de la défense, que de telles mesures soient prises d'initiative par l'auteur de la proposition de sanction provisoire, sans avoir reçu de mandat à cet effet ni du conseil d'administration, ni du conseil de discipline.

Ni le « principe de diligence » invoqué dans l'acte attaqué, ni le devoir de minutie ne permettent de passer outre aux règles de compétence arrêtées par le statut pour entreprendre des mesures d'instruction complémentaires.

Il importe dès lors peu que les nouveaux faits dont a pris connaissance la directrice générale susvisée à l'occasion de ses mesures d'instruction visant à rencontrer les arguments de la requérante, pouvaient constituer des griefs et être joints à la procédure en cours sur la base de l'article 82, § 3, alinéa 2, du statut dès lors que cette prise de connaissance est intervenue après l'adoption par le conseil d'administration de sa proposition définitive de sanction. Le conseil de discipline ne pouvait donc en connaître et le conseil d'administration ne pouvait davantage fonder sa décision sur ces nouveaux faits, à défaut d'avoir émis préalablement une nouvelle proposition définitive contre laquelle la requérante aurait pu exercer son recours. Ayant été pris en considération tant dans l'avis du conseil de discipline que dans la décision finale, la circonstance que ces faits résultent de mesures d'instruction effectuées sans mandat paraît, *prima facie*, vicier la procédure de sanction des transgressions disciplinaires en cause.

La troisième branche du deuxième moyen est sérieuse.

Les conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué, sont réunies.

**PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE**

Article 1^{er}.

La suspension de l'exécution de la décision du conseil d'administration de la RTBF du 24 août 2020, infligeant à Christine Sprumont « la 8^{ème} sanction disciplinaire visée à l'article 74, § 2, 8° de la coordination des dispositions réglementaires et statutaires relatives au personnel de la RTBF, à savoir la démission d'office, avec effet immédiat, impliquant la cessation définitive de toutes ses fonctions à la RTBF, en ce compris celle d'administratrice et secrétaire de l'ASBL Babymédia », est ordonnée.

Article 2.

Les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, sont réservés.

Ainsi prononcé, le 19 février 2021, par la VIII^e chambre siégeant en référé composée de :

Luc Detroux,
Florence Van Hove,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux