

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 250.210 du 24 mars 2021

A. 226.781/VIII-11.011

En cause : **BERTEAUX** Jean-Charles,
ayant élu domicile chez
M^e Halima MOUSSADDAQ, avocat,
rue Tummelaire 93
6000 Charleroi,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 19 novembre 2018, Jean-Charles Berteaux demande l'annulation de « la décision du 11 septembre 2018 prise par le Conseil d'appel ayant pour objet d'infliger la sanction disciplinaire de révocation avec ratification de la suspension de fonctions préventives, ayant donné lieu à la décision du 24 septembre 2018 prise par [F. H.] au nom de [G. S.], de mettre fin à l'engagement avec les Chemins de fer belges ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Benoit Cuvelier, premier auditeur chef de section 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.

La partie adverse a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 29 janvier 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 19 mars 2021.

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

M^e Antonella Arasa, *loco* M^e Halima Moussaddaq, avocat, comparaisant pour la partie requérante, et M^e Vincent Vuylsteke, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Benoit Cuvelier, premier auditeur chef de section, 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 28 août 2006, le requérant est recruté comme agent statutaire au sein des services de la partie adverse, dans le grade de « Technicien mécanicien véhicules et installations », au sein de la zone de Charleroi - secteur Monceau.

2. Du 6 août au 23 novembre 2010, le requérant est incarcéré à la prison de Jamioulx.

3. Le 24 novembre 2010, il reprend son service auprès de la partie adverse et signe une déclaration l'informant que cette reprise « est subordonnée aux mesures administratives qui seront éventuellement prises à [son] égard après réception des documents judiciaires relatifs à [son] cas », et que « cette reprise en service ne peut en aucun cas être interprétée comme une mesure de clémence et ne pourra être invoquée devant la Justice comme un élément d'infirmerie des accusations portées à [sa] charge ».

4. Le 9 décembre 2010, P. P., rédacteur f.f. au sein des services de la partie adverse, sollicite auprès du Parquet une copie du dossier répressif et des

informations quant aux suites judiciaires envisagées à l'encontre du requérant, afin de pouvoir prendre les mesures administratives adéquates à son égard.

Ce courrier précise que le statut de la partie adverse prévoit qu'elle « applique des mesures disciplinaires aux faits d'ordre privé qui nuisent à la considération [qu'elle] doit inspirer ou à l'autorité dont l'agent a besoin dans l'exercice de ses fonctions. Les condamnations judiciaires du chef de peines entachant l'honneur peuvent donner lieu à l'application d'une peine disciplinaire. Si une telle condamnation comporte un emprisonnement de plus de 6 mois, elle entraîne l'introduction d'une proposition de révocation ».

5. Le 23 mars 2011, le procureur du Roi répond que la demande est prématurée, dans la mesure où le dossier est toujours à l'instruction.

6. P. P. réitère sa demande un an plus tard, le 9 mai 2012, dans des termes identiques.

7. Le 29 mai 2012, le procureur du Roi indique que le requérant est renvoyé devant le Tribunal correctionnel de Charleroi. Il autorise la consultation du dossier, tout en rappelant que le requérant bénéficie de la présomption d'innocence.

8. Par des courriers des 17 janvier et 8 août 2013 et du 5 février 2014, la partie adverse interroge le Parquet pour « connaître la suite judiciaire réservée à cette affaire ». Ces courriers, rédigés dans les mêmes termes que celui du 9 décembre 2010, est toujours adressé par P. P., personne de contact au sein du service *Legal Affairs* de la partie adverse (courriers des 17 janvier et 8 août 2013) puis en tant que « gestionnaire » du service *Legal Support* de la partie adverse (courrier du 5 février 2014).

9. Le 11 février 2014, le procureur du Roi informe la partie adverse qu'un jugement est intervenu le 19 juin 2013, qu'un appel a été interjeté de sorte que le dossier a été transmis à la Cour d'appel de Mons, et qu'aucun arrêt n'est encore intervenu à cette date.

10. Le 21 février 2014, le Parquet général près la Cour d'appel de Mons fait suite au courrier précité de la partie adverse du 5 février 2014 et confirme que l'affaire est pendante devant cette juridiction.

11. Le 6 mars 2014, P. P. adresse un nouveau courrier au Parquet général pour « connaître la suite judiciaire réservée à cette affaire ».

12. Le 24 mars 2014, le Parquet général répond que l'affaire est toujours pendante.

13. Le 25 mars 2014, le requérant demande à la partie adverse une interruption complète de carrière.

14. Le 6 mai 2014, la partie adverse lui accorde provisoirement le bénéfice de l'interruption complète de carrière professionnelle du 1^{er} mai 2014 au 30 avril 2015, sous réserve de l'octroi de l'allocation d'interruption par l'ONEM. Cette décision précise qu'en raison de cet octroi, le requérant « ne reste plus titulaire du poste qu'il occupe dans le cadre ».

Il ressort du mémoire en réponse, et il n'est pas contesté, que cette interruption de carrière a été prolongée de manière ininterrompue jusqu'au 30 avril 2018.

15. Par un arrêt définitif du 4 juin 2014, la Cour d'appel de Mons condamne le requérant à une peine de huit ans d'emprisonnement.

16. Le 15 juillet 2014, P. P. sollicite du Parquet général une « simple copie administrative de l'arrêt prononcé le 4 juin 2014 par la Cour d'appel de Mons », en demandant s'il est coulé en force de chose jugée et en reproduisant les termes des précédents courriers. Le 9 septembre suivant, il formule la même demande au greffe de la Cour d'appel de Mons, à laquelle il joint l'autorisation de copie délivrée par le Parquet général.

17. Par un courrier du 17 septembre 2014, P. P. transmet ledit arrêt à E. B., « HR 152 section 57 ». Selon le cachet figurant sur ce courrier, le bureau *Human Resources* de la partie adverse en accuse réception le lendemain.

18. Le 19 décembre 2014, P. P. demande au Parquet général si l'arrêt précité est coulé en force de chose jugée, selon le même type de courrier que les précédents. Par un courrier du 15 janvier 2015, celui-ci répond : « [j]'ai l'honneur de vous transmettre l'autorisation que vous avez sollicitée par votre lettre ci-jointe ».

19. Le 6 avril 2017, le même P. P., désormais « collaborateur juridique » au service *Administration support* de la partie adverse, interpelle le Parquet général pour savoir si le requérant est toujours incarcéré ou s'il a bénéficié d'une remise de peine, en reproduisant toujours les mêmes mentions que celles de son courrier du

9 décembre 2010. Celui-ci lui répond le 26 avril suivant que le requérant est toujours détenu, que sa peine expire le 8 janvier 2023 et qu'il est admissible à la libération conditionnelle à partir du 10 septembre 2017.

20. Faisant suite à une nouvelle demande identique de P. P. du 11 septembre 2017, le Parquet général répond le 13 septembre suivant que le requérant est toujours incarcéré.

21. P. P. réitère sa demande au Parquet général le 29 novembre 2017 qui, par un courrier du 5 décembre, lui adresse une copie de son courrier susvisé du 13 septembre 2017.

22. Selon le mémoire en réponse, dans le courant du mois de décembre 2017, la partie adverse prend connaissance « indirectement de la mesure de surveillance électronique dont bénéficie le requérant. En effet, celui-ci se présente spontanément à son siège de travail et manifeste son intention de reprendre le service dès le 1^{er} janvier 2018 (alors qu'il était en interruption de carrière jusqu'au 30 avril 2018) ».

23. Le 9 janvier 2018, C. V., Ingénieur principal - chef de division et chef immédiat du requérant, adopte une « proposition de punition » consistant en la suspension préventive de fonctions et la révocation du requérant, dans les termes suivants :

« Par arrêt définitif rendu le 04 juin 2014 par la Cour d'appel de Mons, condamnation judiciaire à une peine de huit ans d'emprisonnement pour des faits graves entachant l'honneur.

La Cour d'appel a notamment souligné que la peine infligée au prévenu était légale et juste et qu'elle tenait adéquatement compte de la gravité des faits commis, de ce que ces faits dénotent dans son chef un total mépris de l'intégrité physique et psychique d'autrui et de ce qu'il avait eu un rôle très actif dans la commission des faits motivant cette condamnation. De tels faits sont de nature à nuire à l'image des Chemins de fer belges et justifient la présente proposition de révocation comme mesure extrême suite à la nature et la gravité des fautes, en vertu des dispositions des art. 1 et 9 du Chap. XIV du Statut du personnel et des par. 53 et 94 du Règlement disciplinaire - RGPS 550.

Il est à noter que la moralité irréprochable est une des conditions d'admission à un emploi statutaire au sein des Chemins de fer belges, ainsi qu'il ressort des dispositions du RGPS 501 - Titre 1 - Partie 1 - Chap. II. Il va de soi que les Chemins de fer belges sont en droit d'attendre le respect de cette moralité irréprochable de la part des agents tout au long de leur carrière. En vertu des mêmes dispositions réglementaires, une condamnation à une peine d'emprisonnement de plus de six mois ou une interdiction de remplir des emplois ou offices publics suffit pour écarter d'office tout candidat à un emploi. En l'espèce, la condamnation à huit ans d'emprisonnement a pour effet, au vu de la

gravité des faits commis, de rompre irrémédiablement le lien de confiance entre l'employeur et l'employé. La révocation est donc la seule mesure qui s'impose à l'égard [du requérant] ».

24. Le requérant en accuse réception le même jour. Il indique, en substance, qu'il tient « à [s]'excuser de la situation » qui fut sa « seule erreur », dont il « assume pleinement [la] responsabilité », qu'il n'a pas voulu nuire à la partie adverse, à qui il demande de revoir sa position. Il demande à être entendu par le conseil d'appel et qu'il soit procédé à une enquête sociale.

25. Le 15 janvier 2018, C. V. maintient la proposition de sanction.

26. Le 24 janvier 2018, le supérieur hiérarchique de C. V., B. S., décide également de la maintenir, ajoutant qu'« [é]tant donné que l'agent est en interruption de carrière jusqu'au 30 avril 2018, la proposition de suspension de fonctions préventive n'a pas de raison d'être et est annulée ».

27. Le rapport sur l'enquête sociale est établi le 9 février 2018.

28. Le 26 mars 2018, C. V. établit un « [r]apport sur la manière de servir » du requérant. Selon ce rapport, ce dernier a toujours exécuté correctement les tâches demandées, s'est rapidement adapté au fonctionnement de l'atelier et a vite développé les compétences nécessaires aux travaux confiés. Il précise encore que son comportement est toujours resté respectueux et correct envers ses collègues ainsi qu'avec le personnel d'encadrement.

29. Le 26 mars 2018 toujours, le conseiller en chef-chef de division G. V. transmet au conseil d'appel un rapport dans lequel il confirme le rapport précité du chef immédiat du requérant. Il indique également que, nonobstant le caractère privé des faits condamnés par la Cour d'appel de Mons, la révocation est la seule sanction qui s'impose parce qu'ils « sont indéniablement de nature à entacher son honneur en l'exposant au mépris général, tant de la part de ses collègues que des personnes étrangères aux Chemins de fer belges ».

Il confirme que l'arrêt de la Cour d'appel de Mons a été communiqué « aux Chemins de fer belges » le 18 septembre 2014 et précise qu'« [é]tant donné que l'intéressé était à l'époque incarcéré, il n'était pas en mesure de pouvoir assurer correctement sa défense dans le cadre de la procédure disciplinaire. C'est pourquoi la présente proposition de révocation a été différée jusqu'à la libération de l'agent ».

30. Par un jugement du 28 mars 2018, exécutoire le 3 avril suivant, la chambre de l'application des peines du Tribunal de première instance du Hainaut, Division de Mons, octroie au requérant une libération conditionnelle.

31. Le 19 avril 2018, le requérant est entendu par le conseil d'appel de la partie adverse, qui considère qu'il ne dispose pas de tous les éléments lui permettant de prendre une décision en pleine connaissance de cause et ordonne un complément d'enquête. Il demande notamment à la partie adverse de lui procurer une copie du jugement du tribunal correctionnel du 19 juin 2013, dans la mesure où il « ne dispose que du jugement en appel, qui est peu explicite quant aux faits commis par l'agent ».

32. Le 25 avril 2018, le chef de service B. S. indique à la partie adverse que si la suspension préventive du requérant n'avait pas de raison d'être compte tenu de son interruption de carrière jusqu'au 30 avril 2018 dès lors qu'elle ne peut s'appliquer qu'aux agents en activité de service, il « estime à présent qu'en attendant les résultats de l'enquête complémentaire ainsi que la décision du Conseil d'Appel, il s'impose, dans l'intérêt du service, qu'[il] soit suspendu préventivement de ses fonctions au plus tôt à partir du 1^{er} mai 2018 ».

33. Le 7 mai 2018, la partie adverse suspend le requérant de ses fonctions.

34. Le 28 mai 2018, le requérant est invité à être entendu le 8 juin suivant dans le cadre du complément d'enquête. L'audition a lieu à cette date, en présence du requérant, de son représentant syndical et de deux assesseurs du conseil d'appel, et fait l'objet d'une « feuille d'interview ». Un rapport de complément d'enquête est établi à cette occasion le 15 juin 2018.

35. Le 1^{er} août 2018, la partie adverse transmet au conseil d'appel un nouveau rapport établi à la suite des compléments d'enquête sollicités le 19 avril 2018, qui reprend notamment ce qui suit :

« [...]

[L'arrêt de la Cour d'appel de Mons du 4 juin 2014] a été communiqué aux Chemins de fer belges le 18 septembre 2014. Étant donné que l'intéressé était à l'époque incarcéré, il n'était pas en mesure de pouvoir assurer correctement sa défense dans le cadre d'une procédure disciplinaire. C'est pourquoi la présente procédure disciplinaire a été différée jusqu'à la libération de l'agent. Celui-ci a été proposé à la révocation avec suspension de fonctions préventive par mesure d'ordre, proposition dont il a accusé réception le 09 janvier 2018. [...]

Le complément d'enquête a été clôturé le 15 juin 2018. Le rapport d'enquête comprend :

- l'audition [du requérant] par le service d'inspection H-HR.I23,
- le jugement du [T]ribunal correctionnel de Charleroi du 19 juin 2013,
- deux articles de presse qui ont évoqué l'affaire.

[...]

Avis de HR Rail

Le jugement rendu par le Tribunal correctionnel de Charleroi a permis de démontrer clairement l'extrême gravité des faits qui ont valu à l'agent sa lourde condamnation, condamnation qui a été confirmée par la Cour d'appel de Mons. Pour déterminer le niveau de la sanction, le [t]ribunal correctionnel a notamment tenu compte de l'extrême gravité des faits, du rôle plus actif du prévenu, de la violence directe, lâche et persistante, dont il usa à l'encontre de sa victime, de son mépris pour la personne humaine, de sa dangerosité sociale et de l'acharnement dont il fit preuve dans le bois, tentant de plusieurs manières d'arriver à ses fins homicides.

Cette tentative volontaire d'homicide rompt définitivement la relation de confiance qui doit exister entre l'employeur et l'employé. De surcroît, de tels actes sont indéniablement de nature à entacher l'honneur de l'intéressé et ils ne peuvent que susciter le mépris et la réprobation, tant de la part des collègues de l'intéressé que des personnes étrangères aux Chemins de fer belges.

Même si la qualité de cheminot [du requérant] n'a pas été évoquée par les journaux, la lourde condamnation de l'agent et le retentissement apporté à cette affaire par la presse sont de toute évidence nuisibles à l'image des Chemins de fer belges et de leur personnel. À cet égard, il est renvoyé pour le surplus aux motifs repris dans la proposition de révocation.

Compte tenu de ce qui précède et eu égard aux dispositions des articles 1 et 9 à 11 du Chap. XIV du Statut du personnel et des par. 46 à 48, 53 et 94 du Règlement disciplinaire - RGPS 550, la proposition de révocation et la mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive sont les seules mesures qui s'indiquent à charge [du requérant] ».

36. Le requérant est convoqué à une nouvelle séance du conseil d'appel, qui l'entend le 11 septembre 2018 en présence de son défenseur. À cette occasion, il dépose un document reprenant ses arguments.

37. Le même jour, le conseil d'appel « se rallie à la proposition de [la partie adverse] et décide d'infliger [au requérant] la révocation avec ratification de la suspension de fonctions préventive ». Cette décision, qui prend cours le 8 mai 2018, date à laquelle a débuté la suspension préventive du requérant, est libellée comme suit :

« Vu les pièces du dossier,

Attendu qu'en sa séance du 19 avril 2018, le Conseil d'appel a considéré que le dossier dont il avait pris connaissance ne contenait pas tous les éléments de nature à

lui permettre de prendre une décision en pleine connaissance de cause et qu'il a de ce fait réclamé un complément d'enquête et a remis l'affaire *sine die*;

Après avoir pris connaissance du complément d'enquête et avoir ouï, lors de la séance du 11 septembre 2018 :

- le greffier-rapporteur et son exposé;
- le requérant dans ses moyens de défense;
- le défenseur de l'agent en cause, [D. A.], délégué permanent;
- le chef immédiat de l'appelant, [C. V.], Ingénieur principal-chef de division;

Après en avoir délibéré et avoir procédé au vote secret;

Attendu que le Conseil d'appel a considéré, après avoir pris connaissance de l'enquête complémentaire, qu'il disposait à présent de tous les éléments nécessaires pour pouvoir statuer en parfaite connaissance de cause;

Attendu que les faits, tels que repris au P255A, sont établis par l'arrêt définitif du 04 juin 2014 rendu par la Cour d'appel de Mons, condamnation judiciaire à une peine de huit ans d'emprisonnement pour des faits graves entachant l'honneur, coulé en force de chose jugée;

Attendu que la sanction proposée est conforme aux dispositions de l'article 9 du Chapitre XIV du Statut du personnel des Chemins de fer belges et des par. 53 et 94 du Règlement disciplinaire qu'elle est proportionnée aux faits reprochés à l'appelant;

Attendu que le jugement rendu par le Tribunal correctionnel de Charleroi a permis de démontrer clairement l'extrême gravité des faits qui ont valu à l'agent sa lourde condamnation, condamnation qui a été confirmée par la Cour d'appel de Mons; que pour déterminer le niveau de la sanction, le [t]ribunal correctionnel a notamment tenu compte de l'extrême gravité des faits, du rôle plus actif du prévenu, de la violence directe, lâche et persistante, dont il usa à l'encontre de sa victime, de son mépris pour la personne humaine, de sa dangerosité sociale et de l'acharnement dont il fit preuve dans le bois, tentant de plusieurs manières d'arriver à ses fins homicides;

Attendu que la Cour d'appel a notamment souligné dans son arrêt que la peine infligée au prévenu était légale et juste et qu'elle tenait adéquatement compte de la gravité des faits commis, de ce que ces faits dénotaient dans son chef un total mépris de l'intégrité physique et psychique d'autrui et de ce qu'il avait eu un rôle très actif dans la commission des faits motivant cette condamnation;

Attendu que de tels actes sont indéniablement de nature à entacher l'honneur de l'intéressé et qu'ils ne peuvent que susciter le mépris et la réprobation, tant de la part de la hiérarchie et des collègues que des personnes étrangères aux Chemins de fer belges; que même si ces actes n'ont pas eu un très grand retentissement dans les médias, il n'en reste pas moins que plusieurs articles de presse, dont un cite nommément [le requérant], ont évoqué l'affaire, ce qui est incontestablement de nature à nuire à l'image des Chemins de fer belges;

Attendu que la moralité irréprochable est une des conditions d'admission à un emploi statutaire au sein des Chemins de fer belges, ainsi qu'il ressort des dispositions du RGPS – 501 – Titre 1 – Partie 1 - Chap. I; qu'il va de soi que les Chemins de fer belges sont en droit d'attendre le respect de cette moralité irréprochable de la part des agents tout au long de leur carrière; qu'en vertu des mêmes dispositions réglementaires, une condamnation à une peine d'emprisonnement de plus de six mois ou une interdiction de remplir des emplois ou

offices publics suffit pour écarter d'office tout candidat à un emploi; qu'en l'espèce, la condamnation à huit ans d'emprisonnement a pour effet, au vu de la gravité des faits commis, de rompre irrémédiablement et définitivement le lien de confiance entre l'employeur et l'employé;

Attendu que la révocation est une peine adéquate en proportion avec les faits reprochés, étant donné qu'il s'agit de la seule peine disciplinaire impliquant la fin du lien statutaire, laquelle s'impose en l'espèce compte tenu de la rupture du lien de confiance, en application des dispositions de l'article 9 du Chapitre XIV du Statut du personnel des Chemins de fer belges et des par. 53 et 94 du RGPS Fascicule 550;

Attendu que le rapport favorable sur la manière de servir de l'intéressé ne peut aucunement suffire à restaurer un lien de confiance qui a été définitivement rompu; qu'il convient d'ailleurs de remarquer à ce sujet que ce rapport porte sur une période remontant à plus de 4 ans, puisque l'agent était en interruption de carrière complète depuis le 1^{er} mai 2014 et qu'il n'a plus effectué aucune prestation depuis cette date;

Attendu qu'une proposition de révocation ayant été formulée, il s'imposait, dès la fin de l'interruption de carrière complète de l'intéressé, d'adopter une mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive, en application des dispositions des Art. 10 et 11 du Chap. XIV du Statut du personnel et du chapitre III, titre J, paragraphes 46, 47 et 48 du RGPS — Fascicule 550, afin d'aménager une situation temporaire préservant les intérêts des Chemins de fer belges dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire;

Attendu que le rapport d'enquête sociale ne fait pas ressortir d'éléments susceptibles de constituer valablement des circonstances atténuantes qui impliqueraient que l'agent puisse être réintégré;

Vu l'article 139 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges;

Vu les articles 1, 2 et 9 à 16 du chapitre XIV du Statut du Personnel;

Vu les paragraphes 46 à 48, 53 et 94 du RGPS Fascicule 550 (Règlement disciplinaire);

Par ces motifs,

Le Conseil se rallie à la proposition des Chemins de fer belges et décide d'infliger à l'intéressé la révocation avec ratification de la suspension de fonctions préventive (6 voix contre 5) ».

Il s'agit du premier acte attaqué, notifié au requérant le 22 septembre 2018.

38. Le 24 septembre 2018, la partie adverse informe le requérant qu'à la suite de sa révocation, il est mis fin à son engagement et qu'il est invité à restituer le matériel de service et les documents qui seraient encore en sa possession.

Il s'agit du second acte attaqué.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

La partie adverse estime que le second acte attaqué est un courrier purement administratif, invitant le requérant à restituer le matériel de service et les documents qui seraient encore en sa possession. Elle considère dès lors que le recours est irrecevable en son second objet, seul le premier acte attaqué causant grief au requérant.

En réplique, le requérant ne fournit aucune argumentation quant à la recevabilité du recours à l'égard du second acte attaqué et se limite à expliquer son intérêt au recours en ce qu'il vise le premier acte attaqué.

IV.2. Appréciation

Le second acte attaqué n'étant qu'une mesure d'exécution de la révocation décidée par la partie adverse, le recours est irrecevable en son second objet, seul le premier acte attaqué faisant grief au requérant.

L'exception est fondée.

V. Premier moyen

V.1. Thèses des parties

Le moyen est pris « de la violation de l'article 9 du Chapitre XIV du Statut du personnel contenant le Statut disciplinaire, des principes généraux du droit administratif et principalement de la violation du principe du délai raisonnable, des principes de sécurité juridique et de la légitime confiance, du principe de bonne administration, de l'article 6, § 1^{er}, de la Convention européenne des droits de l'homme relatif au droit à un procès équitable et des droits de la défense ».

Le requérant dénonce le délai de quatre ans et trois mois mis pour intenter la procédure disciplinaire et le délai de huit mois pour que la révocation intervienne. Dans une première branche, il cite l'article 9 du statut et fait valoir qu'il appartenait à la partie adverse d'engager la procédure disciplinaire dans un délai raisonnable à partir du moment où elle a pris connaissance des faits. Il observe qu'au regard de la jurisprudence, un délai de cinq mois et demi ou de quatre mois s'avère

déraisonnable. Il estime qu'en l'espèce, les faits étaient connus de la partie adverse depuis sa détention préventive en août 2010 mais qu'aucune procédure disciplinaire n'a alors été engagée, le cas échéant avec une décision de suspension dans l'attente d'un jugement définitif. Il ajoute que la partie adverse n'a pas davantage engagé la procédure disciplinaire ni procédé à son audition lors de sa libération préventive en novembre 2010, date à laquelle il a repris ses fonctions au sein de ses services jusqu'en 2014. Selon lui, la matérialité de certains des faits pour lesquels il était poursuivi était déjà définitivement établie, dès lors qu'il était « en aveu quant à ce ». Il invoque la jurisprudence selon laquelle le principe du délai raisonnable est violé lorsque les faits sont établis et parfaitement connus de la partie adverse et que rien ne justifie dès lors que celle-ci attende l'issue de la procédure pénale pour entamer la procédure disciplinaire. Il ajoute que l'article 9, précité, dispose que l'instruction pénale ne suspend pas l'action disciplinaire lorsque l'agent a été pris en flagrant délit ou lorsqu'il y a des preuves probantes pour conclure qu'il s'est rendu coupable des faits qui lui sont reprochés, que « [l]a partie adverse avait donc bien une connaissance certaine des faits et aurait donc pu déjà faire l'objet d'une procédure disciplinaire », et que l'engagement de celle-ci plus de huit ans après la prise de connaissance des faits constitue un dépassement manifeste du délai raisonnable. Il indique encore que le jugement définitif a été communiqué par le Parquet à la partie adverse le 17 septembre 2014 mais que la proposition de punition ne lui a été adressée qu'« en date du [...] décembre 2017, dont il a accusé réception en date du 9 janvier 2018 », et que l'engagement de la procédure disciplinaire plus de quatre ans après la prise de connaissance de ce jugement constitue un dépassement manifeste du délai raisonnable. Il expose qu'il n'a été incarcéré que le 30 avril 2015 et que « [l]a partie adverse, qui était régulièrement et rapidement informée des éléments pénaux de cette affaire n'a pas pour autant diligencé l'action disciplinaire dans ce délai ». Il constate que la disposition susvisée prévoit la suspension du début ou du cours de l'action disciplinaire ou encore de l'exécution de la sanction disciplinaire, mais que la suspension jusqu'à la fin de l'incarcération n'est pas prévue, et que dès lors qu'elle permet de suspendre le cours de la procédure disciplinaire, celle-ci aurait donc pu être déjà intentée dès la connaissance des faits, ou à tout le moins du jugement. Il estime que la partie adverse aurait donc pu engager la procédure disciplinaire et à tout le moins l'auditionner dès ce moment, alors qu'il ne l'a été pour la première fois que le 8 juin 2018, soit huit ans après les faits, quatre ans après le prononcé du jugement et six mois après le début de la procédure disciplinaire. Il ajoute qu'il n'a pas « plus été avisé de ce qu'une punition serait proposée à la fin de son incarcération, le cas échéant en l'informant que cette procédure était suspendue jusqu'à sa libération afin d'assurer ses droits de la défense », et qu'en tout état de cause, la partie adverse ne fait état d'aucune décision de suspension de la procédure qui aurait été prise par les autorités visées à l'article 9.

Il fait encore valoir que cette inaction pendant plus de huit ans après la connaissance des faits ou à tout le moins quatre ans après que le jugement définitif lui ait été communiqué « est d'autant plus inacceptable qu'elle semble considérer que les faits sont très graves, puisqu'elle leur inflige la peine la plus sévère ». À l'appui d'une seconde branche, il rappelle que l'autorité disciplinaire doit faire preuve de diligence lorsque la sanction envisagée est lourde. Il constate qu'en l'espèce, la proposition de punition lui a été adressée « en date du [...] décembre 2017 », qu'il en a accusé réception en date du 9 janvier 2018, et que la décision n'a ensuite été prise qu'en date du 11 septembre 2018 et communiquée par un courrier daté du 20 septembre 2018, soit plus de huit mois plus tard. Il ajoute qu'à la suite de ses justifications communiquées le 9 janvier 2018, la proposition de sanction a été déclarée maintenue en date du 15 janvier 2018, que le rapport d'enquête sociale a été clôturé le 7 février 2018, qu'il a fallu attendre le 19 mars 2018 pour que le dossier soit fixé au rôle de séance du conseil d'appel du 19 avril 2018, qu'il n'a eu accès au dossier disciplinaire que le 28 mars 2018, que le 19 avril 2018, le conseil d'appel a décidé de remettre l'affaire en vue d'un complément d'enquête, que son audition subséquente n'a eu lieu que le 8 juin 2018 — après qu'il n'ait été convoqué que le 28 mai 2018 — et que cela n'a donné lieu qu'à l'annexion d'une copie du jugement du 19 juin 2013 et de deux articles de presse. Il en conclut que le complément d'enquête, clôturé le 15 juin 2018, a donc, à lui seul, duré près de deux mois. Il estime que ce délai est d'autant plus exagérément long qu'il a sollicité l'audition d'un témoin qui n'a pourtant pas été réalisée. Il observe encore qu'il faudra ensuite attendre le 16 août 2018 pour qu'une nouvelle séance du conseil d'appel soit fixée le 11 septembre 2018, alors qu'il a, quant à lui, « toujours fait preuve de diligence dans le suivi de la procédure », ce qui rend les « temps morts » d'autant plus incompréhensibles. Il ajoute que l'affaire n'était pas complexe puisque la matérialité des faits était établie et que les éléments susceptibles d'être pris en considération en sa faveur étaient connus de longue date. Il rappelle que la sanction de la révocation est la plus lourde et devait, partant, être traitée comme une affaire urgente de sorte que le délai de plus de huit mois pour statuer sur la proposition de sanction viole le principe du délai raisonnable.

La partie adverse répond, quant à la première branche, qu'il s'agit de faits qui se sont déroulés dans la sphère privée, en l'absence de flagrant délit ou de preuve probante en sa possession avant la décision pénale définitive. Elle indique que « vu les contestations émises par le requérant », elle n'aurait pas pu entamer la procédure disciplinaire avant la clôture de la procédure pénale, qu'elle a contacté les instances pénales de manière régulière en vue de connaître l'état de la procédure, et qu'elle a légitimement décidé d'attendre la libération du requérant avant d'entamer la procédure disciplinaire, « afin de lui permettre de pouvoir faire valoir l'ensemble

de ses moyens de défense de manière utile et complète ». Elle précise que « [l]e fait d'attendre [qu'il] ne soit plus incarcéré a permis à la procédure disciplinaire de se dérouler de la manière la plus sereine possible ». Elle souligne que le requérant n'a pas invoqué la violation du principe du délai raisonnable au cours de la procédure disciplinaire et elle estime qu'il « était dans son intérêt que la procédure disciplinaire ne soit entamée qu'après la clôture de la procédure pénale, ce qui lui permettait de faire valoir tous les arguments qu'il jugeait utile[s] devant les instances correctionnelles, compétentes pour de tels faits » et qu'il « était également dans [son] intérêt [...] que la procédure disciplinaire ne soit pas entamée durant la période pendant laquelle il était incarcéré. Cela [lui] a permis [...] de pouvoir exercer ses droits de la défense dans les meilleures conditions possibles ». Elle en conclut qu'il n'a pas intérêt à cette branche du moyen dès lors que l'entame de la procédure après son incarcération « était exclusivement dans son avantage ». Elle invoque également la jurisprudence qui, selon elle, implique qu'un fonctionnaire a l'obligation de faire connaître ses griefs dans le cadre de la procédure administrative sous peine de ne pouvoir utilement invoquer ces griefs pour la première fois devant le Conseil d'État (arrêts n° 216.812 du 12 décembre 2011, n° 237.469 du 23 février 2017, n° 239.993 du 28 novembre 2017, n° 216.520 du 28 novembre 2011) et conclut encore à l'irrecevabilité de la première branche « compte tenu du fait que le délai mis pour entamer la procédure disciplinaire était dans l'intérêt du requérant lui-même et qu'il n'a pas critiqué cet élément avant le recours devant [le Conseil d'État] ». Elle ajoute qu'il a déjà été jugé qu'un agent qui ne prévient pas son administration d'une condamnation à son encontre ne peut invoquer un dépassement du délai raisonnable, « à tout le moins pour le retard pris entre le prononcé de l'arrêt et la connaissance de cet arrêt par l'autorité » et renvoie à des arrêts n° 73.717 du 18 mai 1998 et n° 201.130 du 22 février 2010, en rappelant que le paragraphe 90 du RGPS 550 prévoit également une obligation d'information de la part de l'agent concernant les poursuites judiciaires et les condamnations pénales dont il fait l'objet. Dès lors que le requérant n'a pas respecté cette règle, elle s'interroge sur son intérêt au moyen. Quant au fond, elle rappelle les modalités du principe général du délai raisonnable et estime qu'en l'espèce, l'acte attaqué n'a été adopté ni dans un délai manifestement déraisonnable, ni dans un délai simplement déraisonnable. Elle cite l'article 7 du statut et estime que, tout comme de la version ultérieure, il en ressort qu'elle devait attendre l'issue de la procédure pénale avant de pouvoir entamer une éventuelle procédure disciplinaire à l'encontre du requérant. Elle indique qu'elle n'était pas en possession d'éléments suffisamment probants s'agissant de faits s'étant déroulés dans la sphère privée et par rapport auxquels ses services ne sont pas compétents et n'ont pas les moyens pour enquêter en lieu et place des autorités pénales. Dans la mesure où le requérant avait interjeté appel du jugement du Tribunal correctionnel de Charleroi, elle expose qu'elle devait attendre une décision définitive coulée en

force de chose jugée, de sorte qu'elle a légitimement attendu la clôture du dossier pénal. Selon elle, il ne peut être considéré que les faits étaient établis en août 2010. Elle rappelle que le requérant a été au départ inculpé de tentative d'assassinat (homicide volontaire avec préméditation) mais qu'en définitive, la Cour d'appel l'a acquitté de la prévention de préméditation de sorte qu'en interjetant appel, « le requérant contestait [...] bien l'ensemble des éléments retenus à son encontre » et qu'il « ne peut donc raisonnablement invoquer qu'il était en aveu des faits malgré son appel de la première décision pour affirmer [qu'elle] avait une parfaite connaissance des faits (alors que ceux-ci se sont déroulés dans le cadre de la sphère privée) et devait entamer la procédure dès le mois d'août 2010 ». Elle relève qu'il ne l'a pas informée de l'état de la procédure pénale, qu'elle a régulièrement contacté le Parquet à cet effet, que son action était tributaire des informations qu'elle recevait de sa part, qu'elle ne pouvait agir avant la clôture de la procédure pénale et que certains articles de presse faisaient même mention du fait d'un pourvoi en cassation. Elle considère qu'elle devait donc prendre toutes les mesures pour s'assurer que l'arrêt de la Cour d'appel de Mons était bien la dernière décision intervenue dans le volet pénal et que cette décision était coulée en force de chose jugée, de sorte que jusqu'au prononcé du jugement définitif, les faits ne pouvaient pas être considérés comme établis avec certitude, *a fortiori* en 2010. Elle rappelle qu'une demande de copie du dossier, qui démontre sa proactivité, a été refusée le 23 mars 2011 au motif que le dossier était toujours à l'instruction, et expose que « c'est notamment la motivation finale retenue par la Cour d'appel de Mons qui a fondé la proposition de révocation », parce que la Cour a particulièrement insisté sur le caractère violent des faits reprochés, de sorte qu'elle devait donc bien attendre la fin de la procédure pénale pour pouvoir instruire adéquatement la procédure disciplinaire et qu'elle ne pouvait donc pas avoir une connaissance certaine et suffisamment précise des faits avant d'avoir obtenu toutes les décisions définitives à l'égard du requérant. Elle ajoute qu'elle a fait preuve de diligence tout au long de la procédure pénale, comme le démontrent les nombreuses lettres adressées au Parquet et au Parquet général de la Cour d'appel de Mons alors que le requérant ne l'a pas prévenue des différents actes et étapes de la procédure, de sorte que ce n'est pas lui qui l'aurait « régulièrement et rapidement informée des éléments pénaux de cette affaire », comme cela est invoqué dans la requête, alors qu'elle indique que ses démarches proactives démontrent qu'elle a pris toutes les mesures pour disposer le plus rapidement possible de l'ensemble des éléments nécessaires pour statuer sur la situation du requérant. Elle en conclut qu'il ne peut donc pas lui être reproché « de ne pas avoir entamé la [procédure disciplinaire] avant que la décision de la Cour d'appel de Mons ne soit coulée en force de chose jugée ». Elle répète que l'arrêt du 4 juin 2014 lui a été communiqué en septembre 2014, mais qu'elle n'était pas certaine qu'il était définitif à cette date, la presse faisant état d'un pourvoi en cassation, et elle fait valoir que ce

n'est que le 15 janvier 2015 qu'elle a obtenu la confirmation que ledit arrêt était coulé en force de chose jugée parce que c'est à cette date que le Parquet général « a transmis l'autorisation de lever une copie de l'arrêt *via* une annotation sur le courrier précédent [...] du 19 décembre 2014 et qu'il a, ainsi, confirmé l'absence de [pourvoi] en cassation ». Elle indique qu'à la supposer correcte, elle ne pouvait pas être informée de l'affirmation du requérant selon laquelle il n'aurait été incarcéré que le 30 avril 2015, dès lors qu'il était en interruption de carrière et donc de toute façon absent du service. Elle conteste toute inaction et fait valoir qu'elle s'est renseignée à de très nombreuses reprises sur la situation pénale et carcérale du requérant, « en attendant que celui-ci soit libéré pour pouvoir assurer sa défense sur le plan disciplinaire dans les meilleures conditions possibles ». Elle cite l'article 9 du statut, conteste la conclusion qu'en fait le requérant, répète qu'il ne peut être retenu qu'elle a pu avoir une connaissance certaine des faits avant la clôture de la procédure pénale, qu'au moment de la privation de liberté du requérant en 2010, le statut du personnel était rédigé différemment et qu'en vertu de l'article 7 du statut alors applicable, « [l]e principe était [...] bien d'attendre la clôture de la poursuite pénale » et qu'« [a]ucune décision de suspension explicite de la procédure disciplinaire ne devait être prise ». Elle précise que le statut « a été modifié avec effet au 1^{er} janvier 2012 et au 24 mars 2014 » et ajoute que cette version du statut du personnel, tout comme la version actuelle et les principes généraux de bonne administration, impliquent qu'elle n'entame une procédure disciplinaire que si elle dispose des éléments suffisants pour ce faire, ce qui n'était pas le cas avant la clôture de la procédure pénale. Elle considère que, s'agissant de faits qui n'ont pas été commis durant le service, elle a légitimement attendu la fin de la procédure pénale. Elle explique que depuis le 1^{er} janvier 2012, l'articulation entre la procédure pénale et la procédure disciplinaire est régie par l'article 9 du Chapitre XV du statut, en vigueur au moment où elle a entamé la procédure disciplinaire, libellé comme suit :

« Poursuites et condamnations judiciaires

L'action disciplinaire s'exerce sans préjudice de la responsabilité civile et pénale de l'agent.

Si, au cours d'une action disciplinaire, une instruction pénale est ouverte contre l'agent en raison des mêmes faits, la décision disciplinaire est différée jusqu'après la clôture de la poursuite.

L'instruction pénale ne suspend pas l'action disciplinaire et la décision disciplinaire lorsque :

- l'agent concerné a été pris en flagrant délit;

- il y a des preuves probantes pour conclure que l'agent concerné s'est rendu coupable des faits qui lui sont reprochés.

Cependant, il peut être décidé, de suspendre :

- le début de l'action disciplinaire;
- le cours de l'action disciplinaire;
- l'exécution de la décision disciplinaire;

soit pour une certaine période, soit en attendant la fin de l'instruction.

Cette décision est prise par :

- le directeur général de HR Rail à l'égard du personnel qui n'est pas mis à disposition
- l'autorité compétente d'Infrabel ou de la SNCB à l'égard du personnel qui lui est mis à disposition;
- le directeur général de HR-Rail à l'égard de l'ensemble du personnel en cas de proposition ou de décision de révocation.

Sauf si les faits sur lesquels se base l'action judiciaire ont été déclarés non établis par la juridiction ayant statué en dernier ressort, les autorités disciplinaires compétentes conservent le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de l'agent, indépendamment des résultats de l'action civile ou pénale.

Les condamnations judiciaires prononcées du chef de faits entachant l'honneur peuvent donner lieu à l'application d'une des peines disciplinaires prévues ci-dessus ».

Elle expose qu'à l'instar de la version antérieure, et conformément aux principes généraux, cette version ne lui permet pas d'entamer une procédure disciplinaire sans disposer d'éléments suffisants et qu'en vertu des deux derniers alinéas, elle avait la possibilité, après avoir attendu la clôture de la procédure pénale, d'entamer une procédure disciplinaire. En renvoyant aux pièces 33 et 43 du dossier administratif, elle relève que, comme elle l'a indiqué durant la procédure, elle n'a pas souhaité débiter celle-ci durant l'incarcération du requérant parce qu'elle a considéré qu'étant privé de liberté, il n'était pas en mesure de pouvoir assurer adéquatement sa défense dans le cadre de la procédure disciplinaire. Elle fait valoir que la tenue de celle-ci implique notamment la possibilité de consulter un avocat et d'avoir accès au dossier et à toute l'information utile pour se défendre et qu'elle a pu « légitimement considérer que ces éléments n'étaient pas suffisamment garantis en prison, ce qui était une mesure de protection des intérêts du requérant ». Elle ajoute que la procédure disciplinaire peut impliquer l'intervention du conseil d'appel, composé d'un magistrat président et de dix assesseurs, et qu'il apparaissait important que le requérant puisse se défendre personnellement devant cet organe collégial. Elle en conclut qu'elle « a par conséquent différé l'entame de la procédure disciplinaire jusqu'à la libération de l'agent ». Elle s'interroge sur « l'intérêt au moyen du requérant à contester le fait qu'il ait été décidé d'attendre sa libération pour débiter la procédure disciplinaire » parce que, selon elle, ce n'est que dans son intérêt qu'elle a décidé de différer l'entame de la procédure disciplinaire jusqu'à sa

libération et elle a légitimement pu considérer que poursuivre la procédure disciplinaire alors que le requérant était incarcéré ne lui aurait pas permis de pouvoir disposer de toutes les garanties nécessaires et d'une procédure pleinement respectueuse de ses droits de la défense. Elle explique que si elle avait décidé de poursuivre la procédure disciplinaire pendant son incarcération, le requérant aurait très probablement invoqué que sa situation ne lui aurait pas permis de pouvoir se défendre adéquatement. Elle en conclut qu'il n'a « pas d'intérêt au moyen relevant du délai déraisonnable dès lors que le report de l'entame de la procédure disciplinaire ne s'explique que par [sa] volonté [...] de lui permettre de faire valoir sereinement l'ensemble de ses moyens de défense, notamment en bénéficiant d'une véritable audition disciplinaire devant l'organe collégial qu'est le Conseil d'appel ». Elle expose qu'elle a pu considérer que le milieu carcéral n'est pas adéquat pour permettre à un agent de pouvoir préparer au mieux sa défense, parce que le fait d'être en prison ne lui permet ni d'avoir un accès aisé à toutes les informations dont un agent en liberté peut disposer (accès facilité à la réglementation interne ou à son dossier personnel, accès à Internet, ...), ni de pouvoir préparer sa défense dans un environnement psychologique favorable, ni de contacter aisément ses collègues et d'autres tiers (médecin, expert, ...) afin de préparer sa défense, ni d'avoir un accès aussi aisé à un avocat ou à un défenseur syndical, ni de se déplacer pour consulter le dossier administratif. Elle indique que la dernière étape de la procédure disciplinaire consiste en une audition de l'agent devant le conseil d'appel dans ses locaux et qu'il est « logistiquement, pratiquement impossible d'organiser une telle audition au sein d'une prison (déplacer les intervenants, trouver une salle, obtenir les autorisations nécessaires, ...). Or, il était important que l'agent ait la possibilité de se défendre personnellement lors de l'audition ». Elle considère encore que « ce délai n'a nullement causé de préjudice au requérant car il a pu bénéficier d'une interruption de carrière complète durant quatre ans, acceptée par les Chemins de fer, avec l'octroi de l'allocation d'interruption de carrière de l'ONEM pendant son incarcération ». Elle conteste les arrêts invoqués par le requérant et explique qu'ils ne censurent pas le fait qu'une procédure disciplinaire a duré cinq mois et demi en tout, mais critiquent une trop longue période de passivité inexplicable, rappelle que l'appréciation du délai raisonnable demeure une appréciation au cas par cas et répète qu'il était en l'espèce légitime d'attendre, d'une part, la clôture de la procédure pénale et, d'autre part, la fin de l'incarcération du requérant, pour entamer la procédure disciplinaire. Enfin, elle rappelle la jurisprudence et considère que le moyen est irrecevable en ce qu'il se fonde sur l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. En ce qui concerne la seconde branche, elle répète que le requérant n'a pas évoqué le dépassement du délai raisonnable durant la procédure disciplinaire et qu'« un argument invoqué pour la première fois devant [le Conseil d'État] n'est pas recevable ». Elle répond qu'en tout état de cause, la durée de la procédure

disciplinaire depuis son entame jusqu'à sa clôture ne peut être considérée comme constituant une violation du principe du délai raisonnable au regard de la chronologie des faits qu'elle retrace comme suit :

- la proposition de sanction a été communiquée au requérant en décembre 2017;
- le requérant a communiqué ses observations le 9 janvier 2018;
- le chef direct du requérant a maintenu sa proposition en date du 15 janvier 2018;
- le supérieur hiérarchique du chef immédiat a maintenu la proposition de sanction par une décision du 24 janvier 2018;
- le rapport de l'enquête sociale demandée par le requérant a été clôturé le 7 février 2018;
- le requérant a été convoqué devant le conseil d'appel le 19 mars 2018 pour une audience le 19 avril 2018;
- lors de l'audience du 19 avril 2018, le conseil d'appel a sollicité des démarches complémentaires;
- le requérant a été auditionné par les services de HR Rail en date du 28 mai 2018;
- le rapport d'enquête préliminaire a été clôturé le 15 juin 2018;
- le 1^{er} août 2018, un rapport complémentaire a été rédigé par HR Rail;
- le requérant a été convoqué le 16 août 2018 pour une audience devant le conseil d'appel en date du 11 septembre 2018;
- la décision du conseil d'appel a été notifiée au requérant par un courrier du 20 septembre 2018.

Elle considère que cette chronologie démontre qu'elle n'est pas demeurée inactive ou passive et qu'elle a agi avec toute la diligence requise vu les circonstances particulières de l'espèce. Elle rappelle que le requérant s'est présenté d'initiative sur son lieu de travail en décembre 2017 pour manifester son intention de reprendre son service à dater du 1^{er} janvier suivant et que c'est à ce moment qu'elle a pris connaissance de sa libération, alors que le Parquet lui avait expressément écrit le 5 décembre 2017 qu'il était toujours incarcéré, de sorte que le requérant ne peut raisonnablement soutenir qu'elle était régulièrement et rapidement informée de l'ensemble des éléments pénaux de ce dossier (page 8 de la requête en annulation) dès lors qu'il s'est « abstenu de communiquer la moindre information quant à sa situation ». Elle indique que lorsqu'elle a appris qu'il n'était plus incarcéré, elle a décidé d'entamer la procédure disciplinaire parce qu'il se trouvait désormais dans la possibilité de faire valoir utilement ses moyens de défense, et que la circonstance qu'elle l'a fait après la visite du requérant démontre sa diligence à agir « au premier moment utile [lui] permettant [...] de [...] se défendre adéquatement ». Elle estime que les délais pris à chacune de ces étapes constituent des délais nécessaires, soit pour lui permettre d'analyser les éléments en sa

possession de manière complète, soit pour permettre au requérant de prendre connaissance des éléments du dossier administratif et de préparer adéquatement sa défense. Elle estime qu'elle n'a pas été inactive entre le 15 juin 2018 et la convocation du requérant le 16 août 2018, et qu'outre le fait qu'un tel délai n'est en soi pas déraisonnable, « force est de constater que pendant cette période de congés, HR Rail a étudié le dossier du requérant notamment au regard des nouveaux éléments issus des mesures d'enquête complémentaires ordonnées par le Conseil d'appel », et notamment la rédaction du rapport complémentaire qu'elle a fait le 1^{er} août 2018. Quant à l'absence de l'audition de témoin sollicitée par le requérant, elle relève que cette demande ne ressort nullement de ses écrits de défense déposés au cours de la procédure et qu'elle n'aperçoit pas en quoi cette considération constitue un élément susceptible de démontrer la violation du délai raisonnable, pas plus que la tenue de mesures d'enquête complémentaires, diligentées avec la célérité nécessaire par le conseil d'appel afin de pouvoir statuer en pleine connaissance de cause et justifiées par les explications vagues données par le requérant sur les motifs pour lesquels il avait été condamné.

Dans son dernier mémoire, elle observe que, selon l'auditeur rapporteur, le principe du délai raisonnable n'aurait pas été méconnu si la procédure disciplinaire avait eu exactement la même durée, mais qu'elle avait entamé les poursuites disciplinaires lorsque le requérant était en prison, avant de les suspendre immédiatement. Elle répète que le requérant ne l'a pas informée de sa condamnation, en violation de l'article 90 du RGPS 550, n'a pas invoqué de dépassement du délai raisonnable durant la procédure disciplinaire, et qu'il n'a lui-même pas respecté les obligations visant à permettre le traitement le plus rapide possible des dossiers, de sorte qu'elle s'interroge sur son « intérêt légitime » au moyen, en renvoyant aux arrêts n^{os} 73.717 et 201.130, précités, rappelant qu'il a déjà été jugé qu'un fonctionnaire a l'obligation de faire connaître ses griefs dans le cadre de la procédure administrative sous peine de ne pouvoir les invoquer pour la première fois devant le Conseil d'État. Elle rappelle encore que le requérant ne l'a jamais prévenue de la date à laquelle il a été incarcéré et qu'au moment où elle a pris connaissance de la décision pénale définitive emportant une condamnation à une peine de prison, elle n'avait aucun élément lui permettant de penser qu'il ne se trouvait pas effectivement en prison dès lors qu'elle ne pouvait que constater qu'il était en interruption de carrière et qu'il devait exécuter sa peine. Elle en conclut que le requérant « a, au minimum, agi avec un degré aigu de légèreté ou s'est abstenu consciemment ». Elle conteste le rapport de l'auditeur rapporteur en ce qu'il considère que le moyen pris de la violation du délai raisonnable serait d'ordre public, eu égard à la jurisprudence contraire qu'elle cite et sollicite, subsidiairement, de renvoyer l'affaire à l'assemblée générale du Conseil d'État sur la base de

l'article 92 des lois coordonnées sur le Conseil d'État, « en vue d'éviter toute divergence sur la question importante de savoir si le moyen touche ou non à l'ordre public ». Elle conteste encore la recevabilité du moyen en ce que « le requérant n'a pas d'intérêt à la critique qu'il émet, dès lors que le fait que la procédure disciplinaire n'a pas été menée lorsqu'il était incarcéré était dans son avantage », et réitère l'argumentation de son mémoire en réponse en expliquant que le report de l'entame de la procédure disciplinaire ne s'explique que par sa volonté de lui permettre de faire valoir sereinement l'ensemble de ses moyens de défense, notamment en bénéficiant d'une véritable audition devant l'organe collégial qu'est le conseil d'appel. Elle ajoute que ce délai ne lui a pas causé de préjudice car il a pu bénéficier d'une interruption de carrière complète durant quatre ans avec l'octroi de l'allocation d'interruption de carrière de l'ONEM pendant son incarcération et que si la procédure disciplinaire avait été poursuivie avant la fin de cette interruption de carrière, il n'aurait plus bénéficié de ces allocations parce que sa carrière n'aurait plus été suspendue, mais se serait terminée. Elle en conclut que, pour cette raison également, il était dans l'intérêt du requérant que la procédure disciplinaire ne soit pas entamée immédiatement. Elle relève que l'auditeur rapporteur « ne prend pas position quant à la question de savoir si l'illégalité prétendue a réellement causé grief au requérant, alors même que le fait de différer l'entame de la procédure disciplinaire était dans son intérêt exclusif », et s'interroge sur la garantie, au sens de l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'État, dont il aurait été privé. Elle considère que son argumentation est d'autant plus pertinente au regard des conclusions de l'auditeur rapporteur qui, selon elle, « considère en effet que le délai ne pose, en tant que tel, pas de problème et, au contraire, [qu'elle] a bien fait non seulement d'attendre la condamnation pénale définitive en appel mais également de ne pas mener la procédure disciplinaire lorsque le requérant purgeait sa peine de prison (afin de “lui permettre d'exercer correctement ses droits de la défense” pour reprendre les termes du rapport) ». Elle observe que « [l]à où le rapport identifie une difficulté, c'est en ce [qu'elle] n'a pas initié une procédure disciplinaire à l'encontre du requérant pour ensuite la suspendre immédiatement durant le reste de son incarcération », et que cette position « pose, fondamentalement, la question suivante : est-il réellement dans l'intérêt d'un agent de savoir qu'une procédure disciplinaire est entamée à son encontre, mais qu'elle fera l'objet d'une suspension durant plusieurs années, à savoir le temps qu'il purge sa peine de prison ? ». Selon elle, indiquer à un agent incarcéré qu'une procédure disciplinaire est entamée à son encontre mais sera suspendue durant plusieurs années n'est pas dans l'intérêt de celui-ci parce qu'une personne incarcérée et venant d'apprendre sa condamnation correctionnelle définitive se trouve dans une situation de faiblesse psychologique, de sorte qu'apprendre à ce moment-là, qu'une procédure disciplinaire est entamée à son encontre mais qu'elle est suspendue « ne paraît pas opportun, et ce alors même que

la personne n'a pas la possibilité de pouvoir contacter aussi aisément des tiers que si elle était en liberté (famille, avocat, médecin, psychologue,...) ». Elle indique que cela revient à annoncer à une personne qu'elle sera poursuivie disciplinairement mais que ses arguments ne seront entendus que dans plusieurs années étant donné que la prison ne lui permet pas d'exercer pleinement ses droits de la défense. Elle explique que la personne est laissée avec la charge psychologique de l'entame effective d'une poursuite disciplinaire, tout en sachant que ces poursuites ne pourront pas se finaliser rapidement, et qu'elle est d'avis que « l'interprétation proposée dans le rapport aurait pu avoir, dans les faits, des conséquences potentiellement néfastes pour l'agent, en particulier sur le plan moral et psychologique. À un moment de faiblesse psychologique, l'agent aurait pu être encore plus découragé, ce qui aurait pu l'amener à voir encore plus négativement ses perspectives futures, et notamment sa réinsertion dans la société », d'autant que la procédure disciplinaire est entamée par l'émission d'une proposition de sanction de sorte qu'il aurait immédiatement appris qu'il était sous le coup d'une proposition de révocation. Elle est d'avis qu'elle a donc pu légitimement « estimer qu'il n'y avait pas lieu "d'en rajouter" et de ne pas entamer formellement la procédure disciplinaire à un moment où elle ne pourrait de toute manière pas être menée dans le plein respect des droits de la défense ». Elle ajoute qu'elle n'a pas non plus créé la croyance qu'elle renoncerait aux poursuites dès lors que le requérant avait bien été informé, dès novembre 2010, en signant le document de reprise de service, que des mesures administratives pourraient être prises après réception des documents judiciaires relatifs à son cas. Elle expose qu'elle a estimé qu'il était plus sain et cohérent d'entamer la procédure disciplinaire au moment où la question de la situation administrative du requérant en son sein se posait réellement, à savoir lorsque celui-ci a fait valoir son intention de reprendre son service, et lorsque la procédure pouvait être effectivement menée. Elle souligne qu'elle n'est pas soumise à un délai de prescription de l'action disciplinaire, aucune disposition législative ou réglementaire ne fixant un tel délai, et rappelle qu'au moment de sa condamnation définitive, le requérant était dans une situation d'interruption de carrière, ce qui impliquait qu'il n'y avait pas de nécessité immédiate d'entamer une procédure et d'adopter une suspension préventive. Elle répète que le requérant n'avait pas non plus intérêt à ce qu'il soit mis fin à cette situation d'interruption de carrière dans laquelle il percevait des allocations de l'ONEM, de sorte qu'il « a donc semblé pertinent de laisser s'écouler la période durant laquelle [il] purgeait sa peine, dès lors que la procédure disciplinaire ne pouvait, de toute manière, pas être menée à son terme », et que « [l]a situation et la volonté du requérant auraient d'ailleurs pu évoluer en cours d'incarcération. Le requérant aurait été susceptible de décider de prendre un virage complet dans sa vie à son retour et, par exemple, de partir à l'étranger pour recommencer une nouvelle vie. Ceci aurait impliqué une démission

volontaire des Chemins de fer. Une éventuelle procédure disciplinaire, qui est toujours une procédure douloureuse pour un membre du personnel et qui est susceptible de laisser des traces sur le plan psychologique, n'aurait plus eu lieu d'être ». Elle se demande « quel était [...] l'intérêt réel, tant pour la personne concernée que pour [elle], de d'ores et déjà entamer (et suspendre) la procédure disciplinaire à un moment où les données étaient encore méconnues quant à la volonté de l'agent à sa sortie, si ce n'est de prendre le risque d'affaiblir encore une personne en situation déjà délicate ? Et ce alors même que la procédure, comme le confirme [l'auditeur rapporteur] n'aurait de toute façon pas pu être menée jusqu'à son terme ». Elle répète que le requérant était déjà informé depuis novembre 2010 que des mesures pourraient être prises à son encontre et que s'il souhaitait connaître plus précisément ses intentions potentielles, « il lui était toujours loisible de s'adresser à elle, par exemple en lui adressant un courrier », ce qu'il n'a pas fait. Elle fait encore valoir qu'il existe d'autres raisons pour lesquelles il était dans l'intérêt du requérant que la procédure disciplinaire ne soit pas encore entamée parce que les règles l'organisant sont susceptibles d'être modifiées au fil du temps, et qu'« [e]n vue de déterminer le champ d'application temporel des procédures modifiées, un critère classique est de considérer que les règles s'appliqueront aux procédures non encore entamées », à l'instar de ce qui a été retenu lors de la réforme de la procédure disciplinaire au niveau fédéral. Elle explique que ne pas entamer la procédure disciplinaire (pour la suspendre immédiatement) permettait de prendre en considération les règles les plus récentes au moment où elle pourrait être effectivement menée, que la peine de huit ans de réclusion du requérant expirait le 8 janvier 2023 et que durant ce laps de temps, les règles de la procédure disciplinaire étaient susceptibles d'être modifiées, d'autant qu'elles étaient appelées à être modernisées en son sein et que cette réforme s'est concrétisée dans le délai durant lequel le requérant était initialement appelé à exécuter sa peine. Elle expose que le 1^{er} octobre 2019, deux avis 47 H-HR 2019 et 49 H-HR 2019 ont été publiés, l'objectif étant de moderniser la procédure disciplinaire, après négociation avec les organisations syndicales, qu'ils prévoient explicitement qu'ils s'appliquent aux procédures disciplinaires non encore entamées et que les procédures entamées seront poursuivies selon les anciennes règles, et que « [n]e pas entamer la procédure disciplinaire (pour de toute manière la suspendre immédiatement) permettait que soit conservée la possibilité que la procédure soit menée selon la procédure la plus récente, en tenant compte de ses éventuelles modifications ». Elle indique que, dans la mesure où le requérant a finalement été libéré plus tôt, la procédure disciplinaire menée à son encontre n'a finalement pas été régie par ces dispositions entrées en vigueur en octobre 2019, mais qu'elle ne pouvait pas le prévoir, et qu'en n'entamant pas encore la procédure, la possibilité a été conservée de pouvoir appliquer les règles « les plus modernes », ce qui justifie encore que le requérant n'a pas intérêt au

moyen. Elle observe que l'auditeur rapporteur se réfère à un arrêt n° 246.450 du 18 décembre 2019, mais que les principes qui y sont évoqués ont été nuancés par la jurisprudence la plus récente, à savoir les arrêts n° 246.619 du 14 janvier 2020 et n° 247.870 du 23 juin 2020, et que ces nuances « ont pour origine la question de savoir dans quelle mesure le principe du délai raisonnable joue un rôle lorsqu'il existe un délai de prescription de l'action disciplinaire (légal ou réglementaire) ». Elle rappelle que, même s'il n'existe pas de délai de prescription de l'action disciplinaire dans son statut, elle est « tout de même d'avis que ces arrêts apportent des précisions importantes pour le présent litige ». Elle explique qu'il ressort de l'ensemble des arrêts prononcés par le Conseil d'État en matière de délai raisonnable que l'action de l'administration est appréciée au regard de la durée séparant les faits et la sanction, qui est appréciée à chaque étape de la procédure, mais également de manière globale, et que dans les deux arrêts précités, le Conseil d'État, selon elle, « applique d'ailleurs un critère intéressant, qui est de permettre à une autorité d'éventuellement compenser un retard pris à une étape par une diligence particulière à une autre étape », ce qui, toujours d'après elle, « confirme donc qu'en matière de délai raisonnable, ce qui est important, c'est le temps mis par l'autorité ». Elle observe que l'auditeur rapporteur ne lui reproche pas le temps séparant les faits de la sanction, ni d'avoir pris ne fût-ce qu'un jour de trop, et que si elle avait agi comme il le préconise, c'est-à-dire en entamant et en suspendant immédiatement la procédure, la durée entre les faits et la sanction aurait été exactement la même. Elle expose qu'à sa connaissance, il n'y a pas d'exemple dans la jurisprudence de cas dans lesquels une violation du principe du délai raisonnable a été retenue dans des circonstances similaires, « à savoir lorsque la durée en tant que telle ne pose pas de problème », dès lors que le Conseil d'État applique ce principe lorsque l'administration n'a pas agi avec la diligence requise mais qu'en l'espèce, « la durée en tant que telle ne pose pas de problème ». Elle ajoute que dans l'arrêt n° 247.870, précité, serait évoquée « la possibilité de compenser un léger retard par une diligence particulière à d'autres étapes de la procédure, dans le cadre d'une vision moderne et dynamique de l'application du principe ». Elle souligne qu'en l'espèce, « ce n'est même pas un léger retard qui lui est reproché, mais aucun retard du tout puisque [l'auditeur rapporteur] relève [qu'elle] n'a à juste titre pas mené la procédure lorsque l'agent était incarcéré, et ce en vue de respecter pleinement ses droits de la défense ». Elle réitère donc l'absence d'intérêt au moyen « compte tenu du fait que ce n'est pas la durée séparant les faits de la sanction en tant que telle qui pose une difficulté ». Elle fait valoir une « [t]roisième cause d'irrecevabilité » à propos de la « période durant laquelle le principe du délai raisonnable s'applique » et expose qu'à suivre l'auditeur rapporteur, le problème rencontré en l'espèce se situerait au moment où elle a pris connaissance de la condamnation pénale définitive en n'initiant pas la procédure disciplinaire dans un délai raisonnable. Elle en déduit que cela implique « de

considérer que le principe du délai raisonnable trouve à s'appliquer même avant l'entame effective de la procédure disciplinaire, et non uniquement durant celle-ci », mais elle constate que « plusieurs arrêts, en particulier du côté néerlandophone, ont jugé que le principe du délai raisonnable ne s'appliquait pas à la période précédant l'entame d'une procédure disciplinaire ». Elle invoque des arrêts n° 247.395 du 14 avril 2020 et n° 197.656 du 6 novembre 2009 de la IX^e et de la XII^e chambres néerlandophones du Conseil d'État, selon lesquels la période qui précède l'entame de la procédure disciplinaire ne peut pas être prise en considération dans l'appréciation du délai raisonnable, et observe que, d'après elle, dans l'arrêt n° 247.870, précité, « la VIII^e chambre du Conseil d'État a également mis l'accent sur le fait que c'est à partir du moment où la procédure disciplinaire est entamée qu'il convient d'apprécier le délai raisonnable. [Le Conseil d'État] souligne le fait que c'est à partir de ce moment-là que l'agent est informé du risque qu'il soit sanctionné, en particulier d'une sanction lourde ». Elle observe encore qu'en droit pénal, la période à prendre en considération pour vérifier le respect du délai raisonnable commence le jour où une personne se trouve accusée, c'est-à-dire dès la notification officielle, émanant de l'autorité compétente, du reproche d'avoir accompli une infraction pénale, de sorte que, selon elle, ce qui déclenche la course du délai, c'est le moment où la personne poursuivie s'est trouvée dans l'obligation de se défendre contre les accusations portées contre elle. Dès lors que le principe général du délai raisonnable appliqué en droit de la fonction publique trouve son origine dans l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, elle n'aperçoit pas ce qui justifierait qu'une conception différente soit retenue en droit pénal et en droit de la fonction publique. Elle en conclut que le principe du délai raisonnable ne peut commencer à courir que lorsque la procédure disciplinaire est effectivement engagée et que si la période précédant l'entame d'une telle procédure ne peut être prise en considération pour apprécier ce principe, « comme les arrêts précités et l'interprétation retenue en droit pénal l'indiquent, alors faut-il nécessairement considérer que le point de vue de [l'auditeur rapporteur] ne peut être suivi », la période à prendre en considération pour appliquer le principe du délai raisonnable étant donc « l'entame effective de la procédure disciplinaire, et non le moment auquel [elle] aurait théoriquement pu être entamée (pour être, en l'espèce, immédiatement suspendue) ». Selon elle, le moyen est donc irrecevable en ce qu'il viole la dénonciation d'un principe pour une période durant lequel il ne s'applique pas. Elle ajoute que la question devrait s'apprécier au regard de la connaissance par l'autorité apte à entamer la procédure disciplinaire, à savoir le chef immédiat du requérant, et que celui-ci est appelé à être informé des condamnations pénales d'un agent en premier lieu par l'agent lui-même, sur lequel elle rappelle qu'il repose une obligation explicite en ce sens au regard du paragraphe 90 du RGPS 550. Elle considère qu'à partir du moment où le requérant n'a lui-même pas informé sa

hiérarchie de la condamnation, il ne peut prétendre que le délai raisonnable courait à un stade antérieur à celui de l'entame de la procédure disciplinaire. À titre subsidiaire, elle demande le renvoi à l'assemblée générale « en vue de trancher la divergence d'interprétation quant à savoir si la période précédant l'entame d'une procédure disciplinaire peut oui ou non être prise en considération dans l'appréciation du délai raisonnable, et ce en application de l'article 92 des lois coordonnées sur le Conseil d'État ». Quant au fond, elle se réfère à son mémoire en réponse, observe que le seul argument retenu par l'auditeur rapporteur est le fait que l'article 9 du Chapitre XIV prévoit la possibilité de suspendre « le cours de l'action disciplinaire », répond que cette disposition prévoit la possibilité de suspendre le début de l'action disciplinaire et rappelle qu'elle a « légitimement pu décider qu'il était logique et cohérent de ne pas encore entamer la procédure disciplinaire (laquelle ne pouvait de toute manière pas être menée à son terme) ». Elle rappelle que le statut était rédigé de manière différente en août 2010, lorsque le requérant a été privé de liberté, que le principe était bien d'attendre la clôture de la procédure pénale et qu'aucune décision de suspension explicite de l'entame de la procédure ne devait être prise. Elle indique qu'au moment où elle a été avisée de l'existence de la condamnation définitive, elle a légitimement pu considérer que le maintien de cette situation était indiqué dès lors que la procédure disciplinaire ne pouvait de toute manière pas être menée en permettant au requérant de bénéficier pleinement de ses droits de la défense. Elle relève que l'auditeur rapporteur « n'expose pas en quoi il aurait été préférable d'entamer et suspendre immédiatement la procédure disciplinaire, ce qui n'aurait de toute manière pas permis à la procédure disciplinaire d'être menée plus rapidement, et ce alors, comme déjà dit, que le requérant était en interruption de carrière et bénéficiait d'allocation[s] de l'ONEM ». Elle répète qu'à supposer qu'il soit exact que le requérant n'a été incarcéré que le 30 avril 2015, elle ne pouvait pas en être informée dès lors qu'il ne l'a jamais prévenue de la date à laquelle il avait été incarcéré, qu'au moment où elle a pris connaissance de la décision pénale définitive emportant une condamnation à une peine de prison, elle n'avait aucun élément lui permettant de penser qu'il ne se trouvait pas effectivement en prison puisqu'elle ne pouvait que constater qu'il était en interruption de carrière et qu'il devait exécuter sa peine, et qu'elle a légitimement pu penser qu'il convenait de ne mener la procédure disciplinaire qu'à un moment où elle pourrait effectivement être poursuivie. Elle revient sur les arrêts n° 246.619 et n° 247.870, précités, qui, selon elle, « mettent l'accent sur le fait que c'est, avant tout, le temps total mis pour l'adoption d'une sanction qui importe », fait valoir que l'auditeur rapporteur « ne [lui] reproche pas un seul jour de retard » et qu'« [à] partir du moment où [le Conseil d'État], dans une vision dynamique de l'application du principe du délai raisonnable admet que des retards au moment de l'entame de la procédure puisse[nt] être compensés par une célérité aux autres étapes, l'on aurait du

mal à comprendre pourquoi la décision attaquée devrait être annulée en l'espèce alors même qu'il [ne lui] est pas reproché [...], au final, d'avoir pris ne fût-ce qu'un jour de retard ». Elle rappelle que l'arrêt de la Cour d'appel de Mons du 4 juin 2014 lui a été communiqué en septembre 2014, qu'elle n'était pas certaine qu'il était définitif à cette date dès lors que la presse évoquait la possibilité d'un pourvoi, et que ce n'est que le 15 janvier 2015 qu'elle a obtenu la confirmation que cet arrêt était coulé en force de chose jugée, puisque c'est à cette date que « le Procureur du Roi a transmis l'autorisation de lever une copie de l'arrêt *via* une annotation sur le courrier précédent des Chemins de fer du 19 décembre 2014 et qu'il a, ainsi, confirmé l'absence de [pourvoi] en cassation ». Selon elle, à ce moment-là, elle pouvait légitimement partir du principe que le requérant était incarcéré et que la procédure disciplinaire ne pouvait pas être menée, de sorte qu'il n'était pas non plus indiqué de simplement l'entamer pour la suspendre immédiatement. Elle en conclut que le moyen n'est pas fondé.

V.2. Appréciation quant aux deux branches réunies

V.2.1. Recevabilité du moyen

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', la requête contient « [...] un exposé des faits et des moyens ». Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, le moyen, au sens de cette disposition, consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui suppose qu'à peine d'irrecevabilité, il comporte à tout le moins l'indication des dispositions légales ou réglementaires qui auraient été violées ainsi que l'indication de la manière dont elles auraient été méconnues. En l'espèce, le moyen est irrecevable en ce qu'il vise l'article 6, § 1^{er}, de la Convention européenne des droits de l'homme dès lors que le requérant ne précise nullement en quoi cette disposition aurait été violée par l'acte attaqué.

L'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, dispose comme suit :

« Les irrégularités visées à l'alinéa 1^{er}, ne donnent lieu à une annulation que si elles ont été susceptibles d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise, ont privé les intéressés d'une garantie ou ont pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte ».

En vertu de cet article, une partie requérante présente un intérêt procédural à invoquer un moyen lorsque celui-ci dénonce une irrégularité qui, soit a

été susceptible d'influencer le sens de l'acte attaqué, soit l'a privée d'une garantie, soit a eu pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte. Comme le précise la Cour constitutionnelle, et comme cela ressort des travaux préparatoires (*Doc. parl.*, Sénat, 2012-2013, commentaire des articles, n° 5-2277/1, p. 11), cette disposition « consacre dans la loi l'exigence de l'intérêt au moyen, telle qu'elle découle de la jurisprudence constante de la section du contentieux administratif du Conseil d'État. Selon cette jurisprudence, le requérant n'est en principe recevable à invoquer une irrégularité que lorsque celle-ci lèse ses intérêts » (C. C., 16 juillet 2015, n° 103/2015, B.44.2). Il s'ensuit que pour être recevable, un moyen doit être susceptible de donner satisfaction à la partie requérante en cas d'annulation.

En l'espèce, le moyen critique, au regard du principe général du délai raisonnable, le laps de temps qui s'est écoulé entre, d'une part, les faits perpétrés en 2010 pour lesquels le requérant a été condamné par les juridictions répressives et, d'autre part, sa révocation le 11 septembre 2018 fondée sur les mêmes faits. Ce faisant, il invoque clairement une irrégularité qui a eu pour effet de le priver de la garantie d'être jugé sur le plan disciplinaire dans un délai raisonnable. Ce constat suffit à justifier son intérêt au moyen au sens de la disposition précitée nonobstant les exceptions soulevées par la partie adverse. En effet, si le requérant n'a effectivement pas intérêt à soutenir qu'il aurait été privé d'une garantie parce qu'il n'a pas été poursuivi durant son incarcération dès lors que cette absence de poursuites ne lèse pas ses droits de la défense, et donc ses intérêts, force est de constater que le moyen ne développe aucun grief à ce propos, se limitant à critiquer non pas cette absence de poursuites durant son incarcération, mais exclusivement le délai qui sépare sa révocation en 2018 des faits de 2010 qui la fondent. La circonstance que le requérant n'a pas invoqué la violation du principe général précité durant la procédure disciplinaire ne permet pas davantage de lui dénier un intérêt à la critiquer à l'appui du présent recours dès lors que, comme le précise la jurisprudence invoquée par la partie adverse à ce propos, pareille abstention n'est sanctionnée par le Conseil d'État que dans le cadre de l'application des adages juridiques *fraus omnia corrumpit* et *culpa lata dolo aequiparatur*, lorsque qu'une partie requérante s'abstient consciemment ou avec un degré aigu de légèreté de faire valoir ses droits durant une procédure administrative pour ensuite se plaindre devant le Conseil d'État de leur violation, ce qui est considéré comme une forme de fraude, non invoquée ni *a fortiori* établie en l'espèce. Il y a encore lieu de relever que si l'abstention du requérant d'avertir la partie adverse de sa condamnation témoigne sans doute d'une méconnaissance de ses obligations statutaires, cette attitude n'est pas de nature à l'empêcher d'invoquer la violation du principe général du délai raisonnable à l'appui de sa requête « pour le retard pris entre le prononcé de l'arrêt et la connaissance de cet arrêt par l'autorité » comme le soutient la partie adverse.

Le dossier administratif atteste en effet que la partie adverse connaissait l'existence de l'arrêt de la cour d'appel du 4 juin 2014 dès le 15 juillet 2014 et qu'elle en a reçu copie dès le 17 septembre suivant, de sorte que l'abstention du requérant n'est pas à l'origine d'un quelconque retard dans la procédure disciplinaire. Par ailleurs, la circonstance que le requérant a perçu des indemnités de l'ONEM durant son interruption de carrière ne le prive pas de son intérêt à dénoncer une révocation qui, selon lui, est intervenue au-delà d'un délai déraisonnable. Enfin, dès le moment où la partie adverse indique elle-même que les arrêts n° 246.619 et n° 247.870 « ont pour origine la question de savoir dans quelle mesure le principe du délai raisonnable joue un rôle lorsqu'il existe un délai de prescription de l'action disciplinaire (légal ou réglementaire) », tout en soulignant qu'elle-même « n'est pas soumise à un délai de prescription de l'action disciplinaire » parce qu'« [a]ucune disposition législative ou réglementaire ne fixe un tel délai », force est de constater que ces arrêts en sont pas transposables pour l'examen du présent recours dès lors qu'ils concernent le lien éventuel entre le principe général du délai raisonnable et la prescription des poursuites disciplinaires, laquelle est inexistante en l'espèce au regard du statut de la partie adverse.

Le requérant a donc bien intérêt au moyen au sens de l'article 14 précité. La demande de renvoi à l'assemblée générale « en vue d'éviter toute divergence sur la question importante de savoir si le moyen touche ou non à l'ordre public » est, partant, rejetée.

La « [t]roisième cause d'irrecevabilité » à propos de la « période durant laquelle le principe du délai raisonnable s'applique », invoquée pour la première fois dans le dernier mémoire est tardive et, partant, irrecevable. En tout état de cause, la question de savoir si « le principe du délai raisonnable trouve à s'appliquer même avant l'entame effective de la procédure disciplinaire, et non uniquement durant celle-ci », concerne le contenu même dudit principe général et, partant, le fond.

V.2.2. Fondement du moyen

Dans le cadre d'une action disciplinaire, le principe général du délai raisonnable implique notamment, selon une jurisprudence bien établie, que dès que l'autorité compétente a connaissance de faits susceptibles de donner lieu à une sanction, elle a l'obligation d'entamer et de poursuivre la procédure avec célérité, faute de quoi elle perd la possibilité de prononcer toute sanction. Ce principe général est le corollaire du principe général de sécurité juridique et tend à éviter que l'agent reste dans l'incertitude quant à l'intention de l'autorité de le poursuivre pour les faits qu'il a commis. Le caractère raisonnable de la durée d'une procédure disciplinaire

doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement de la partie requérante et de celui de l'autorité. Il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si celle-ci n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments, étant entendu que ni le principe général du délai raisonnable ni la reconnaissance des faits par l'agent n'ont pour effet, à eux seuls et en tant que tels, de priver l'autorité de son pouvoir de décider, en opportunité, de mener des mesures d'instruction complémentaires afin d'être parfaitement éclairée avant de statuer, sauf erreur manifeste d'appréciation. Par ailleurs, en raison de l'importance de son enjeu, une procédure disciplinaire fondée sur une proposition de sanction lourde comme la démission d'office ou la révocation doit être traitée, sauf circonstances particulières, comme une affaire urgente. Enfin, lorsque, comme en l'espèce, les faits qui fondent la sanction disciplinaire font également l'objet d'une procédure pénale, l'assemblée générale de la section du contentieux administratif du Conseil d'État a précisé ce qui suit par son arrêt n° 190.728 du 20 février 2009 :

« [L']autorité disciplinaire qui, en opportunité, use de la faculté de n'entamer les poursuites disciplinaires qu'à l'issue de la procédure pénale doit demeurer attentive au principe du délai raisonnable; [...] elle ne peut tenir l'action disciplinaire en suspens que si les moyens d'investigation dont elle dispose ne lui permettent pas d'apprécier les faits qui sont reprochés à l'agent; [...] elle ne peut pas laisser l'agent menacé d'une action disciplinaire trop longtemps dans l'incertitude sur son sort; [...] l'obligation de traiter avec diligence le dossier de l'agent impose à l'autorité disciplinaire de conduire l'instruction administrative aussi loin que possible de manière à s'assurer, qu'il lui est, le cas échéant, raisonnablement impossible de statuer avant la décision définitive du juge pénal ».

L'autorité disciplinaire peut donc, en vertu de son large pouvoir d'appréciation discrétionnaire, décider d'attendre l'issue de la procédure pénale et lorsque ce choix s'avère régulier au regard des données de l'espèce, c'est à dater de la notification de la décision judiciaire que doit s'apprécier le caractère raisonnable de la durée de la procédure.

La chronologie des faits utiles à l'appréciation du délai raisonnable dans le cadre du présent recours se présente comme suit :

- le 24 novembre 2010, la partie adverse est au courant de la détention préventive du requérant du 6 août au 23 novembre 2010;
- le 29 mai 2012, elle est informée par le Parquet de son renvoi devant le tribunal correctionnel et est autorisée à consulter le dossier répressif;
- le 11 février 2014 le Parquet l'informe du jugement rendu le 19 juin 2013 et de l'appel interjeté;

- le 25 mars 2014, le requérant demande à la partie adverse une interruption complète de carrière, qu'elle lui accorde le 6 mai suivant, en la prolongeant de manière ininterrompue jusqu'au 30 avril 2018;
- le requérant est condamné à huit ans d'emprisonnement par la Cour d'appel de Mons le 4 juin 2014;
- la partie adverse sollicite une copie de cet arrêt le 15 juillet suivant, et est en possession de celui-ci à tout le moins dès le 17 septembre 2014;
- le 19 décembre 2014, la partie adverse demande au Parquet général si cet arrêt est coulé en force de chose jugée, ce qui lui est confirmé le 15 janvier 2015;
- le 6 avril 2017, la partie adverse demande au Parquet, pour la première fois au regard du dossier administratif, si le requérant est toujours incarcéré;
- le Parquet lui répond le 26 avril 2017 qu'il est toujours détenu, que sa peine expire le 8 janvier 2023 et qu'il est admissible à la libération conditionnelle à partir du 10 septembre 2017;
- la partie adverse réitère son interrogation le 11 septembre 2017 et le Parquet lui répond deux jours plus tard qu'il est toujours incarcéré;
- « dans le courant du mois de décembre 2017 » selon le mémoire en réponse, la partie adverse apprend que le requérant n'est plus incarcéré parce qu'il se présente à son siège pour reprendre son travail;
- le 9 janvier 2018, le chef immédiat du requérant propose de le suspendre préventivement et de le révoquer sur la base de l'arrêt de la Cour d'appel de Mons du 4 juin 2014, qui repose sur « des faits graves entachant l'honneur »;
- le requérant en est informé et reconnaît les faits le jour-même;
- son chef immédiat maintient sa proposition le 15 janvier 2018;
- le 24 janvier 2018, le supérieur hiérarchique de celui-ci maintient la proposition de révocation mais pas de suspension préventive dès lors que le requérant est en interruption de carrière jusqu'au 30 avril suivant;
- le rapport sur la manière de servir du requérant est établi par son chef immédiat le 26 mars 2018;
- le 26 mars 2018 toujours, la hiérarchie du requérant confirme que la révocation est la seule sanction envisageable au regard des faits pour lesquels il a été condamné et précise qu'étant donné qu'il était incarcéré à l'époque, la proposition de révocation « a été différée jusqu'à [sa] libération »;
- le requérant est entendu par le conseil d'appel le 19 avril 2018, qui ordonne un complément d'enquête portant notamment sur la communication du jugement du tribunal correctionnel du 19 juin 2013;
- le 28 mai 2018, le requérant est convoqué pour être entendu le 8 juin suivant dans le cadre de ce complément d'enquête;

- il est entendu le 8 juin 2018 et un rapport de complément d'enquête est établi le 15 juin suivant;
- la partie adverse établit un nouveau rapport le 1^{er} août 2018;
- le requérant est entendu par le conseil d'appel le 11 septembre 2018, qui le révoque le même jour.

Dès lors que l'acte attaqué se fonde exclusivement sur les faits pour lesquels le requérant a été condamné pénalement, en l'occurrence une tentative d'homicide, c'est régulièrement et sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation que la partie adverse a pu considérer, conformément à l'arrêt précité de l'assemblée générale, qu'il lui incombait d'attendre l'issue de la procédure pénale avant de lancer l'action disciplinaire, n'étant pas en mesure d'établir elle-même, dans le cadre d'une instruction strictement administrative, la matérialité de tels faits. Eu égard à ce contexte particulier, les arrêts n° 247.395 et n° 197.656 invoqués par la partie adverse ne sont pas transposables en l'espèce, aucune procédure pénale n'ayant été diligentée dans ces affaires. Il ressort par ailleurs des nombreux courriers adressés au Parquet que la partie adverse n'est pas demeurée passive pour s'enquérir de l'état et de l'évolution de la procédure pénale tant en première instance qu'en appel. En revanche, il lui incombait, dès qu'elle a eu connaissance de l'arrêt de la Cour d'appel de Mons le 17 septembre 2014, de faire preuve d'une particulière diligence pour entamer la procédure disciplinaire sans retard dès lors qu'il ressort du dossier administratif que :

- depuis le 24 novembre 2010, elle était au courant de la détention préventive dont le requérant a fait l'objet pour les faits qui fondent l'acte attaqué;
- dès cette date, elle savait, au regard du formulaire signé par le requérant, que la reprise de son service « est subordonnée aux mesures administratives qui seront éventuellement prises à [son] égard après réception des documents judiciaires relatifs à [son] cas » et donc, comme elle le précise dans son dernier mémoire, que « des mesures administratives pourraient être prises après réception des documents judiciaires relatifs à son cas »;
- ce dossier était, depuis le début, traité au sein de ses services par un seul et même gestionnaire du service *Legal Support*, et le service *Human Resources* avait connaissance de l'arrêt de la Cour d'appel de Mons dès le 18 septembre 2014;
- le 29 mai 2012, elle était autorisée à consulter le dossier répressif et donc à prendre connaissance des faits qui fondent l'acte attaqué;
- dans tous les nombreux courriers qu'elle a adressés au Parquet, elle précisait elle-même qu'elle « applique des mesures disciplinaires aux faits d'ordre privé qui nuisent à la considération [qu'elle] doit inspirer ou à l'autorité dont l'agent a besoin dans l'exercice de ses fonctions », que « [l]es condamnations judiciaires

du chef de peines entachant l'honneur peuvent donner lieu à l'application d'une peine disciplinaire » et que « [s]i une telle condamnation comporte un emprisonnement de plus de 6 mois, elle entraîne l'introduction d'une proposition de révocation », de sorte qu'il est difficilement contestable que la partie adverse était parfaitement consciente des suites que la procédure pénale était susceptible d'engendrer pour ce qui concerne sa propre gestion de la procédure disciplinaire.

Il ressort toutefois de la chronologie qui précède qu'alors que la partie adverse a été en possession de l'arrêt de la cour d'appel – et qu'elle a donc une connaissance complète des faits qui fondent l'acte attaqué – depuis à tout le moins le 17 septembre 2014, le dossier administratif fait apparaître que ce n'est que le 9 janvier 2018, soit plus de quatre ans plus tard, qu'elle entame la procédure disciplinaire en formulant une proposition de révocation. À ce propos, il convient d'emblée de rejeter l'argumentation reposant sur un éventuel pourvoi en cassation pour justifier un tel délai dès lors qu'il ressort de l'article de presse du 14 novembre 2014 précisément invoqué à l'appui de cette argumentation que « cette fois, le dossier est définitivement clos puisque le dernier pourvoi en cassation a été rejeté » et que la partie adverse admet elle-même avoir obtenu la confirmation du caractère définitif de l'arrêt de la cour d'appel par le courrier que le Parquet lui a adressé le 15 janvier 2015.

Le même constat s'impose en ce qui concerne l'argumentation, largement développée dans les écrits de procédure, selon laquelle c'est dans l'intérêt du requérant que la partie adverse aurait décidé de reporter la procédure disciplinaire après la fin de son incarcération. Pour rappel, la finalité du principe général du délai raisonnable est d'éviter de laisser l'agent dans l'incertitude quant à l'intention de l'autorité de le poursuivre disciplinairement. Il ne peut donc être considéré qu'il n'était pas dans l'intérêt du requérant, même s'il était incarcéré, d'être informé au plus vite à propos du sort qui pourrait lui être réservé au sein de la partie adverse.

En outre, d'une part, aucune pièce du dossier administratif n'établit qu'en raison de cette incarcération, il était nécessairement et automatiquement impossible pour la partie adverse à tout le moins d'entamer la procédure disciplinaire dans le respect des droits de la défense du requérant. Son incarcération n'implique en effet pas, sauf éléments particuliers qui ne sont ni invoqués ni *a fortiori* établis, que le requérant aurait été privé de tout contact, de l'assistance de son avocat voire de toute possibilité de communiquer, fût-ce exclusivement par écrit, avec la partie adverse depuis la prison, celle-ci reconnaissant au contraire elle-même que s'il « souhaitait connaître plus précisément [ses] intentions potentielles [...], il lui était toujours loisible de s'adresser à elle, par exemple en lui adressant un

courrier » (dernier mémoire, p. 11, § 8). Quant aux difficultés pratiques liées à l'incarcération dont fait état la partie adverse, s'il peut certes se concevoir que le déplacement de tous les membres du conseil d'appel au sein de la prison pour entendre le requérant peut s'avérer difficile, elle n'explique cependant pas, et le Conseil d'État n'aperçoit pas, pourquoi il aurait été matériellement impossible que la personne compétente en première instance pour entamer la procédure disciplinaire en notifiant la proposition de sanction et en entendant les observations subséquentes du requérant se déplace au sein de l'établissement pénitentiaire dès la connaissance de l'arrêt de condamnation et des faits qui le fondent, la partie adverse ne faisant à ce propos état d'aucune interdiction ou refus de principe qui lui aurait été opposé par ledit établissement. En tout état de cause, force est de constater que les difficultés pratiques dont elle excipe, à les supposer concrètement rencontrées et établies, ne l'empêchaient nullement d'à tout le moins déjà entamer la procédure disciplinaire dès qu'elle avait connaissance des faits le 17 septembre 2014, quitte à constater ultérieurement qu'en raison de difficultés pratiques matériellement constatées, elle se trouvait, à un moment donné de la procédure, dans l'impossibilité de la poursuivre en raison de l'incarcération du requérant et donc contrainte de la suspendre, une telle suspension demeurant sans incidence sur le délai raisonnable dès lors qu'elle n'aurait pas été imputable à la partie adverse mais aurait résulté d'un élément qui lui est totalement étranger.

D'autre part, en toute hypothèse, si louable que soit la volonté alléguée de la partie adverse de mener la procédure disciplinaire dans le respect des droits du requérant et donc d'attendre sa libération, encore faut-il que le dossier administratif fasse clairement apparaître qu'une telle décision a, le cas échéant, été prise *in tempore non suspecto*, c'est-à-dire dès qu'elle a été informée des faits et de l'impossibilité pour le requérant, selon elle, de se défendre sur le plan disciplinaire en raison de son incarcération. En l'espèce, le dossier administratif ne contient aucune décision constatant, à partir de la notification de l'arrêt de la Cour d'appel de Mons le 17 septembre 2014, l'impossibilité alléguée de mener la procédure disciplinaire à cause de l'incarcération du requérant. La proposition de sanction disciplinaire du 9 janvier 2018, par laquelle la procédure disciplinaire est lancée, ne fait pas davantage état d'une telle impossibilité. Il apparaît que ce n'est que le 26 mars 2018, soit trois mois après l'entame de la procédure disciplinaire et plus de quatre ans après la prise de connaissance des faits, que la partie adverse a relevé dans son rapport au conseil d'appel, pour la première fois et sans le moindre élément probant, que l'arrêt de la Cour d'appel de Mons lui avait été communiqué le 18 septembre 2014 mais qu'« [é]tant donné que l'intéressé était à l'époque incarcéré, il n'était pas en mesure de pouvoir assurer correctement sa défense dans le cadre

d'une procédure disciplinaire. C'est pourquoi la présente proposition de révocation a été différée jusqu'à la libération de l'agent ».

Il résulte des constatations qui précèdent qu'alors que la partie adverse connaissait incontestablement ce dossier depuis le 24 novembre 2010 et qu'elle a été pleinement informée des faits qui fondent l'acte attaqué dès le 17 septembre 2014 par la communication de l'arrêt de la Cour d'appel de Mons, ce n'est que le 9 janvier 2018 qu'elle a décidé d'entamer la procédure disciplinaire. La révocation subséquente n'est intervenue que le 11 septembre 2018, soit quatre ans après la connaissance des faits, et, qui plus est, trois mois après l'audition du requérant dans le cadre du complément d'enquête décidé par le conseil d'appel le 19 avril 2018 notamment pour obtenir une copie du jugement de première instance, alors que selon le règlement disciplinaire RGPS 550 déposé à l'appui du dossier administratif, le chef immédiat de l'agent poursuivi devait joindre à la demande d'audience du conseil d'appel « le dossier complet de l'instruction » ainsi que « tous autres documents utiles pour former l'opinion du Conseil », et ce « avec le plus grand soin, complètement et avec célérité » (chapitre VII, C.111).

Un tel laps de temps s'avère manifestement incompatible avec le respect du principe général du délai raisonnable. Le premier moyen est fondé.

VI. Autres moyens

L'annulation pouvant être prononcée sur la base du premier moyen, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens de la requête.

VII. Indemnité de procédure

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

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

Article 1^{er}.

La décision du conseil d'appel de HR Rail du 11 septembre 2018 infligeant à Jean-Charles Berteaux la sanction disciplinaire de « la révocation avec ratification de la suspension de fonctions préventive (6 voix contre 5) », est annulée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé le 24 mars 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