

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

n^o 250.746 du 31 mai 2021

A. 233.682/VIII-11.682

En cause : **SADIKI** Khalile,
 ayant élu domicile chez
 M^e Aurore DEWULF, avocat,
 avenue Reine Astrid 10
 1330 Rixensart,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 18 mai 2021, Khalile Sadiki demande la suspension, selon la procédure d'extrême urgence, de l'exécution de « la décision prise le 28 avril 2021 par la partie adverse, [lui] infligeant [...] la mesure de démission disciplinaire avec ratification de la suspension de fonctions préventive par mesure d'ordre, prenant cours le 14.01.2021 ».

II. Procédure

Par une ordonnance du 19 mai 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 27 mai 2021.

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

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

M^e Aurore Dewulf, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^{es} Vincent Vuylsteke et Sofya Buelens, avocats, comparaissant 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 26 mars 2012, le requérant entre en service auprès de la partie adverse comme accompagnateur principal de train.

2. Depuis le 12 novembre 2017, il exerce une fonction de *trainmanager*.

3. Les faits litigieux surviennent en fin de matinée, le 9 août 2020, sur la ligne de train IC 9694 « La Haye – Bruxelles » et, plus particulièrement sur le tronçon entre les villes de Breda et de Malines. Il est reproché au requérant d'avoir eu un comportement inapproprié, en tenant un discours et en ayant des gestes malveillants à l'égard de l'une de ses collègues, Y. D. M., qui est également accompagnatrice de trains.

4. Le même jour, à 15 heures 51, cette dernière informe son supérieur hiérarchique immédiat, D. K., et sa cheffe de zone, S. J., des faits litigieux.

5. Le 10 août 2020, elle porte plainte auprès des services de police de Lier.

6. Le même jour, le requérant est entendu par sa supérieure hiérarchique immédiate (N+1), I. V., celui de cette dernière ou *district manager*, H. G., et le chef de zone, P. R.

7. Le 12 août 2020, une autre collègue présente lors du trajet en cause et qui assistait le requérant, V. D., envoie sa déclaration par courriel à I. V.

8. Le 26 août 2020, Y. D. M. est entendue par le *Compliance & Investigation Office* de la partie adverse, dans le cadre de l'enquête qu'il ouvre à l'encontre du requérant.

9. Le 10 septembre 2020, le requérant est entendu dans le cadre de cette même enquête.

10. Le 22 septembre 2020, une tierce personne en communication téléphonique avec le requérant durant une partie des faits litigieux, M. M., est à son tour entendue.

11. Le 9 octobre 2020, V. D. transmet sa déclaration auprès du *Compliance & Investigation Office*.

12. Le 14 octobre 2020, I. V. est entendue.

13. Le 30 octobre 2020, le *Compliance & Investigation Office* dépose son rapport.

14. Le 26 novembre 2020, I. V. remplit un formulaire P1255A dans lequel elle propose la démission disciplinaire à titre de sanction disciplinaire. Elle fonde cette proposition sur le fait d'avoir eu des « [c]omportements inappropriés envers une collègue » et de « [n]on-exécution des tâches liées à [sa] fonction de chef de bord ».

15. Le même jour, I. V. remplit un second formulaire P1256 dans lequel elle propose de suspendre préventivement le requérant dans l'intérêt du service.

16. Le 9 décembre 2020, le requérant conteste ces propositions de décisions et les motifs qui les soutiennent, et joint plusieurs annexes aux formulaires précités, dans lesquels il doit consigner ses éléments de réponse.

17. Le 31 décembre 2020, I. V. remet ses avis quant aux justifications apportées par le requérant sur les deux propositions de décisions précitées.

18. Le 5 janvier 2021, H. G., le supérieur hiérarchique de I. V. donne ses avis sur les propositions de démission disciplinaire et de suspension préventive du 26 novembre 2020.

19. Le 6 janvier 2021, P. H., directeur général de HR Rail, décide de suspendre préventivement le requérant, en se ralliant à la ligne hiérarchique et en faisant siens les motifs repris dans la proposition de décision précitée.

20. Le 7 janvier 2021, T. V. D., directeur général adjoint de HR Rail, décide de le démettre disciplinairement, en se ralliant à nouveau à la ligne hiérarchique et en faisant siens les motifs repris dans la proposition de décision précitée.

21. Le 11 janvier 2021, la décision de suspension de fonctions préventive et la décision de démission disciplinaire sont notifiées au requérant par un courrier recommandé.

22. Le 25 janvier 2021, il introduit un recours contre les deux décisions précitées des 6 et 7 janvier 2021 devant le conseil d'appel.

23. Le 18 février 2021, I. V. rédige le rapport sur la conduite professionnelle du requérant.

24. Le 16 mars 2021, il est convoqué à l'audience devant le conseil d'appel.

25. Le 28 avril 2021, à l'issue de l'audience, le conseil d'appel décide de lui infliger la démission disciplinaire avec ratification de la suspension de fonctions préventive par mesure d'ordre. Il s'agit de l'acte attaqué qui est motivé en ces termes :

« Ouï :

- le greffier-rapporteur et son exposé;
- l'appelant dans ses moyens de défense;
- le défenseur du membre du personnel en cause, [B. B. M.], Président de Metisp – Protect;
- le chef immédiat de l'appelant, [I. V.], chef-instructeur accompagnant;

Vu les pièces du dossier;

Vu le Chap. XIV du Statut du personnel;

Vu le règlement disciplinaire RGPS Fascicule 550;

Vu la décision formelle du directeur général de HR RAIL du 06 janvier 2021 infligeant la suspension de fonctions préventive par mesure d'ordre à l'appelant;

Vu la décision formelle de l'adjoint du directeur général de HR RAIL du 07 janvier 2021 infligeant la démission disciplinaire à l'appelant;

Après en avoir délibéré et avoir procédé au vote secret;

1. Concernant les comportements inappropriés envers une collègue :

Attendu qu'il ressort du rapport d'enquête de *Compliance & Investigation Office* du 30 octobre 2020 qu'en date du 09 août 2020, l'appelant a fait preuve d'un discours et de gestes malveillants envers une de ses collègues alors qu'il était en service, créant ainsi, à son encontre, un sentiment de peur et d'insécurité, et qu'à cet égard, cette dernière a déposé plainte auprès des services de Police;

Attendu que le rapport d'enquête a clairement démontré que le témoignage de sa collègue, [M. M.], ne pouvait remettre en cause la matérialité des faits;

Attendu qu'il ressort du dossier que l'appelant a, par le passé, déjà fait l'objet de plaintes similaires de la part de deux autres personnes de sexe féminin n'ayant aucun lien entre elles :

- l'une émanant d'une collègue en date du 1^{er} juillet 2019, pour notamment des faits de viol et harcèlement sexuel subis entre 2013 et 2014;
- l'autre, d'une usagère pour des faits d'intimidation sexuelle, en date du 14 janvier 2018 et ayant donné lieu à une mesure disciplinaire;

Attendu que même s'il n'est pas avéré que ces deux autres plaintes aient donné lieu à l'une ou l'autre condamnation pénale dans le chef de l'appelant, leur existence ne peut néanmoins être ignorée;

Attendu que bien que les autres plaintes susvisées ne font pas l'objet de la présente procédure disciplinaire, le Conseil d'appel considère qu'il convient d'en tenir compte à titre purement historique, puisqu'elles révèlent chez l'appelant un problème comportemental significatif envers des personnes de sexe féminin et qu'à cet effet, la crédibilité de la plainte relative aux faits du 09 août 2021 ne peut être remise en cause;

Attendu que le Conseil d'appel considère que la justification de l'appelant, rendue en date du 09 décembre 2020, n'est pas de nature à remettre la matérialité des faits en cause;

Attendu que le Conseil d'appel estime que ces agissements indécents sont inacceptables et incompatibles avec l'obligation statutaire de courtoisie et de dignité et sont contraires au Code de conduite de la SNCB ainsi qu'à ses valeurs PRO'S;

Attendu que les faits dont l'appelant s'est rendu coupable en date du 09 août 2020 constituent des actes d'indiscipline et des actes de nature à nuire à l'image des Chemins de fer belges au sens des dispositions des paragraphes 25 et 26 du RGPS – Fascicule 550;

Attendu que le Conseil d'appel estime que les faits du 09 août 2020 sont établis à suffisance de droit et doivent être sanctionnés;

Attendu que l'appelant a déjà été précédemment sanctionné d'une réprimande sévère en date du 03 mai 2018, pour des faits de même nature, qu'à cet égard, les faits du 09 août 2020, qui font l'objet de la présente procédure d'appel constituent une récidive en la matière;

Attendu que le Conseil d'appel est d'avis que les faits susvisés sont de nature à rompre définitivement la relation de confiance entre l'appelant et les Chemins de fer belges et qu'ils justifient à eux seuls d'infliger à l'appelant la sanction de la démission disciplinaire en application du paragraphe 17 du RGPS – Fascicule 550.

Attendu que le Conseil d'appel estime que le simple fait que l'appelant fasse, une nouvelle fois l'objet d'une plainte – à savoir la troisième en l'espace de seulement deux années pour de tels comportements – a valablement pu rompre

immédiatement et définitivement le lien de confiance qui doit exister entre l'employeur et l'employé et qu'il rend de ce fait impossible la poursuite d'une relation professionnelle.

2. Concernant la non-exécution des tâches liées à la fonction de chef de bord

Attendu que lors de sa prestation en date du 09 août 2020, en conversant simultanément par téléphone avec sa collègue et avec la plaignante, l'appelant a volontairement fait abstraction des responsabilités relatives à sa fonction de chef de bord, laissant ainsi sa collègue "*assist*" effectuer ses tâches sans lui apporter de ligne directrice;

Attendu qu'en agissant de la sorte, il n'a pas effectué son travail avec zèle et exactitude;

Qu'à cet effet, les consignes relatives aux missions générales du chef de bord, reprises dans le Manuel de l'accompagnateur de train n'ont pu être appliquées en l'espèce ;

Attendu que le Conseil d'appel estime que les faits précités doivent être sanctionnés;

Attendu que les manquements repris au point 2. ont pour effet d'accentuer davantage la perte totale de confiance des Chemins de fer belges à l'égard de l'appelant;

Attendu qu'aucune pièce du dossier d'appel ne fait ressortir d'éléments susceptibles de constituer valablement des circonstances atténuantes;

Attendu que le Conseil d'appel, en application du paragraphe 17 du RGPS – Fascicule 550, considère que l'appelant n'est toutefois pas devenu indigne de bénéficier de la pension publique prévue pour les membres du personnel statutaire;

Attendu qu'en application des paragraphes 5, 6, 7 et 8 du RGPS 550 et des articles 6 et 9 du Chapitre XIV du Statut du Personnel, la mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive a valablement pu être décidée, le 06 janvier 2021, au vu des éléments suivants :

- les faits disciplinaires graves commis par l'appelant ont réduit à néant la relation de confiance indispensable entre l'employeur et l'employé;
-
- dans l'attente d'une décision définitive quant à la procédure disciplinaire, la suspension de fonctions préventive par mesure d'ordre était pleinement justifiée dans l'intérêt du service;

Vu les art. 3, 6, 9, 10 et 11 du chapitre XIV du Statut du Personnel;

Vu les paragraphes 2, 5, 6, 7, 17, 25 et 26 du RGPS Fascicule 550 (Règlement disciplinaire);

Par ces motifs,

le Conseil d'Appel se rallie aux décisions des Chemins de fer belges des 06 et 07 janvier 2021 et décide, par 9 voix contre 2, d'infliger à l'intéressé la démission disciplinaire avec ratification de la suspension de fonctions préventive, avec effet au 14 janvier 2021 ».

Le 10 mai 2021, la partie adverse notifie l'acte attaqué au requérant.

IV. Conditions de la suspension d'extrême urgence

Conformément à l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision. Le paragraphe 4 de ce même article vise l'hypothèse d'un recours en suspension d'extrême urgence qui doit indiquer en quoi le traitement de l'affaire est incompatible avec le délai de traitement de la demande de suspension visée au paragraphe 1^{er}.

V. Exposé de l'extrême urgence

V.1. Thèses des parties

Le requérant expose que l'acte attaqué lui a été notifié par un envoi recommandé le 10 mai 2021 et qu'il lui inflige la démission disciplinaire en ratifiant la décision de suspension préventive avec effet rétroactif au 14 janvier 2021. Il se réfère aux arrêts n° 232.189 du 15 septembre 2015, n° 214.777 du 9 août 2011 et n° 223.880 du 13 juin 2013, pour considérer que l'acte attaqué l'écarte définitivement de ses fonctions et le prive des revenus et du statut y afférents, ce de manière rétroactive. Il fait observer qu'il est chef de famille, père de deux enfants (l'aîné ayant quatre ans, le second juste trois semaines), que son épouse est en congé de maternité, qu'ils sont tenus par deux emprunts, lui-même étant en plus tenu par un troisième emprunt hypothécaire, lesquels représentent au total un montant mensuel proche de 1.500 euros, auquel s'ajoutent les dépenses habituelles du ménage ainsi que celles relatives à l'arrivée du nouveau-né. Il indique que ses allocations de chômage et les allocations de maternité de son épouse ne leur permettront pas de vivre dignement et que l'exécution de l'acte attaqué entraînera des conséquences sinon irréversibles, à tout le moins difficilement réversibles, si sa suspension n'est pas sollicitée dans le cadre d'une procédure d'extrême urgence. Il souligne encore qu'à ces conséquences financières s'ajoute l'opprobre, comme le Conseil d'État l'a admis dans un arrêt n° 226.083 du 15 janvier 2014. Il fait observer que la motivation de l'acte attaqué le dépeint comme présentant un problème comportemental significatif avec le sexe féminin et le catégorise à peu de choses près comme une personne au comportement sexuellement déviant et abusif, ce alors qu'il souligne qu'il est marié et jeune papa. Il estime que les atteintes portées à sa réputation sont graves et nécessitent une décision rapide qui ne peut attendre l'issue d'une procédure en annulation, ni même en suspension simple, cette dernière procédure ne permettant pas de sauvegarder utilement ses intérêts. Il précise enfin qu'il a fait toute

diligence pour saisir le Conseil d'État en extrême urgence puisque l'acte attaqué lui a été notifié par recommandé le 10 mai 2021.

Dans sa note d'observations, la partie adverse fait d'abord valoir que la requête ne peut entraîner la suspension de la décision de suspension de fonctions préventive, dès lors que le requérant n'avance pas d'argument par rapport à cette décision et qu'il ne justifie d'aucun intérêt à la suspension de cette même décision. À ses yeux, elle ne pourrait en effet valoir que pour l'avenir alors que la suspension préventive ne produit plus d'effet depuis la décision de la démission disciplinaire, comme le Conseil d'État l'a décidé dans un arrêt n° 250.375 du 22 avril 2021. Elle ajoute qu'il n'aurait un intérêt à une éventuelle suspension en extrême urgence de cette décision de suspension préventive que dans l'hypothèse où la mesure disciplinaire serait elle-même suspendue, étant entendu que, même dans ce cas, il faudrait, selon elle, constater que la requête ne contient aucun argument qui justifierait en quoi la condition de l'extrême urgence serait remplie en ce qui concerne la suspension préventive. Concernant la mesure disciplinaire, elle répond par ailleurs qu'il ne démontre pas l'extrême urgence. Selon elle, il insiste surtout sur le préjudice d'ordre financier et que, s'agissant de la perte de rémunération, le Conseil d'État requiert de présenter des arguments concrètement étayés et de broser un tableau complet de la situation financière, alors qu'en l'espèce, le requérant ne donne pas une image complète de son patrimoine, et demeure donc en défaut de démontrer une perte financière justifiant le recours à la procédure d'extrême urgence, c'est-à-dire une perte impliquant que sa situation devienne précaire au point qu'il ne puisse mener une vie conforme à la dignité humaine. Elle estime que sa description de l'extrême urgence demeure extrêmement brève et qu'elle s'appuie sur deux pièces dont la première concerne les trois emprunts hypothécaires contractés à son nom ou au nom de son épouse. Elle estime que cette simple énumération des emprunts hypothécaires ne peut suffire à donner une image complète de son patrimoine. Subsidiairement, elle observe qu'un des emprunts hypothécaires a été signé le 9 mars 2021, soit au moment de la procédure de recours devant le conseil d'appel, et que cet emprunt a été souscrit à un taux d'intérêt très élevé de 8,72 %. Elle en déduit qu'il ne s'est donc pas comporté comme une personne craignant de se retrouver dans une situation financière précaire si la démission disciplinaire était confirmée et qu'il n'a, à tout le moins, pas tenu compte du risque que la démission disciplinaire soit confirmée à la suite du recours interne introduit. Elle relève, par ailleurs, qu'il indique, sur la base de cette première pièce, qu'il doit consacrer un montant mensuel « proche de 1.500 EUR » au remboursement des emprunts, alors que le montant total de remboursement mensuel est de 1.362,90 euros. Elle souligne enfin que, confronté à d'éventuelles difficultés financières, il pourrait toujours solliciter de son institution bancaire que les modalités de remboursement des emprunts soient adaptées (mensualité moins

importante sur une période plus longue), ce qui n'est en soi pas exceptionnel, et certainement pas dans le cadre de la période actuelle de crise sanitaire. Concernant la seconde pièce, elle consiste en un courrier standard relatif aux conditions pour recevoir des indemnités pendant le congé de maternité, envoyé à l'épouse du requérant, que cette pièce ne permet toutefois pas d'évaluer leur situation financière exacte, de sorte que le requérant n'établit d'aucune façon une image fidèle et complète de son patrimoine et demeure en défaut de démontrer une perte financière justifiant le recours à la procédure d'extrême urgence. Il ajoute que, si son épouse reçoit probablement des allocations dans le cadre du congé de maternité et s'il peut bénéficier d'allocations de chômage ou du revenu d'intégration auprès du CPAS, il ne donne pas l'aperçu intégral de ses comptes bancaires ou une image complète de son patrimoine, étant ajouté qu'il ne suffit pas de se référer aux « dépenses habituelles du ménage ainsi que celles relatives à l'arrivée du nouveau-né », sans pièce à cet égard. Enfin, elle estime qu'il ne peut pas prétendre que l'acte attaqué le prive de revenus de manière rétroactive. Elle se réfère à son exposé pour la réfutation du troisième moyen, dont il résulte que la démission disciplinaire a été infligée dès le 7 janvier 2021 mais a été suspendue durant le recours devant le conseil d'appel en raison de l'effet suspensif du recours, en sorte que, depuis le 6 janvier 2021, il a perçu les indemnités prévues pour la suspension qu'il n'aura pas à rembourser. Concernant l'opprobre invoquée, elle fait encore observer qu'elle n'est pas liée à la décision attaquée en soi mais aux faits qui en sont à l'origine, et qu'une éventuelle suspension de la décision attaquée ne changerait rien à la plainte que Y. D. M. a déposée contre lui. Elle ajoute qu'il ne donne aucun élément particulier expliquant son préjudice moral, qu'il se limite à invoquer son statut de personne mariée et de jeune papa, sans plus d'explications, et qu'il ne sollicite pas l'anonymisation de l'arrêt à venir.

V.2. *Appréciation*

L'urgence qui caractérise la procédure de référé ordinaire au sens de l'article 17, § 1^{er}, précité, est établie si le requérant ne peut souffrir d'attendre l'issue d'une procédure en annulation, sous peine de se trouver dans une situation aux conséquences dommageables irréversibles. La condition de l'urgence présente ainsi trois aspects : une immédiateté suffisante, une gravité suffisante et une irréversibilité des conséquences dommageables de la situation créée par la décision attaquée. Il revient au requérant d'identifier *ab initio* dans sa requête les éléments qui justifient concrètement l'urgence. La démonstration de celle-ci ne peut se réduire à de simples considérations d'ordre général ou à de simples affirmations dépourvues de l'indication d'éléments précis et concrets de nature à établir l'urgence.

La procédure d'extrême urgence doit, quant à elle, demeurer exceptionnelle parce qu'elle réduit à un strict minimum l'exercice des droits de la défense de la partie adverse, l'instruction du dossier ainsi que la contradiction des débats. Conformément à l'article 17, § 4, précité, cette procédure dérogatoire à la procédure de référé ordinaire n'est envisageable que « dans les cas d'extrême urgence incompatibles avec le délai de traitement de la demande de suspension ». Elle ne se conçoit donc que lorsque la procédure de référé ordinaire serait impuissante à prévenir utilement les conséquences dommageables irréversibles susvisées. Il ne suffit toutefois pas, pour qu'il y ait extrême urgence, que la procédure de suspension ordinaire ne permette pas de trancher le litige en temps voulu. Il convient d'exiger à tout le moins que cette considération s'accompagne, au regard de la requête, de la constatation d'autres éléments de fait propres à la cause et constitutifs d'une extrême urgence inhérente à celle-ci. Dans ce contexte, lorsque la partie requérante invoque une atteinte à ses intérêts d'ordre matériel, il lui incombe d'avancer, dans sa requête, des arguments concrètement étayés permettant au Conseil d'État de constater une atteinte à ses intérêts légitimes ne lui permettant pas d'attendre l'issue de la procédure au fond ou de suspension ordinaire. Le demandeur en référé doit donc, en principe, quant à l'exposé de sa situation matérielle, non seulement brosser un tableau représentatif de celle-ci mais aussi soutenir son argumentation par des pièces justificatives adéquates dès lors que la situation de chaque requérant est particulière et que le simple constat d'une diminution de sa rémunération ne saurait suffire à démontrer que l'absence de suspension de l'exécution de la décision attaquée entraînerait nécessairement les graves conséquences dénoncées dans la requête.

En l'espèce, il n'est ni contesté ni contestable que le requérant a fait toute diligence en saisissant le Conseil d'État dans un délai de huit jours à compter de la notification de l'acte attaqué.

En ce qui concerne le préjudice d'ordre financier, s'il lui appartient de démontrer concrètement en quoi, dans le cadre de la procédure exceptionnelle d'extrême urgence, l'exécution de l'acte attaqué risque très rapidement de le plonger lui-même et les autres membres de son ménage dans une situation non conforme à la dignité humaine, il convient de constater qu'en l'espèce, il a perdu son emploi et se trouve dès lors privé, du jour au lendemain, de toute rémunération y afférente, par l'effet de la mesure de démission disciplinaire contenue dans cet acte. Il ne ressort pas des éléments du dossier, et la partie adverse ne le soutient pas, qu'il bénéficierait d'autres types de revenus. Il précise, de plus, que selon les informations communiquées par l'ONEm, il ne pourra bénéficier d'allocations de chômage à brève ou moyenne échéance. La partie adverse confirme, sur ce point, que c'est bien à cet organisme assureur qu'il incombe à présent d'intervenir, sans autres précisions

ni mention d'indemnités qu'elle continuerait de lui verser. Enfin, le requérant produit un document qui atteste de ce que son épouse a débuté son congé de maternité à la fin du mois d'avril 2021, ce qui implique qu'elle bénéficie d'allocations de maternité depuis lors. Ce revenu de remplacement, nécessairement réduit, apparaît dès lors comme la seule source de revenus dont l'un et l'autre bénéficient actuellement pour subvenir aux besoins de leur ménage.

En termes de charges, le requérant produit, par ailleurs, trois pièces faisant état d'emprunts hypothécaires ou de prêts personnels souscrits en partie à son nom. Le premier donne lieu à des remboursements mensuels de 1280,52 euros et a été conclu conjointement avec trois autres personnes qu'il dit être ses parents et son frère, ce que les noms de famille semblent pour l'essentiel corroborer, en soulignant néanmoins qu'il doit en assumer la plus large part dès lors que les deux premiers sont pensionnés et le troisième est sans emploi. À défaut d'élément qui en atteste, il n'est pas permis d'apprécier cette part majorée qu'il revendique mais l'on peut raisonnablement en déduire qu'il prend en charge au moins un quart de cette somme, soit 320,13 euros par mois, ce que ne contredit pas la partie adverse. Les deuxième et troisième crédits ont été souscrits par le requérant et son épouse et donnent lieu à des mensualités à rembourser de respectivement 522,75 euros et 520,02 euros. S'il apparaît qu'ils ont été signés les 14 décembre 2020 et 9 mars 2021, il n'appartient pas au Conseil d'État de se prononcer sur l'opportunité ou le caractère raisonnable ou somptuaire de telles charges. Au surplus, le requérant indique de manière crédible à l'audience que le premier prêt, destiné à la rénovation de son logement et intitulé « *Renovatie* », a tardé à être signé en raison de la crise sanitaire, tandis que le second, intitulé « *Consolidat* » a dû être contracté afin de faire face à la situation d'endettement à laquelle il dit être confronté. Outre cet intitulé, le taux d'intérêt particulièrement élevé de 8,72% relevé par la partie adverse et qui est mentionné sur le document relatif au troisième prêt, est également de nature à accréditer la thèse du requérant. Il s'ensuit que ces seules charges représentent un montant total de 1362,90 euros, sans qu'il soit nécessaire d'établir les autres frais habituels d'un ménage, lesquels ne peuvent être que d'autant plus importants avec la naissance récente d'un enfant. Ces charges ne peuvent raisonnablement être prises en charges par les seules allocations de maternité dont l'épouse du requérant doit bénéficier.

Dans ces circonstances et au regard des exigences subordonnant le recours à la procédure d'extrême urgence, les éléments produits par le requérant justifient de manière suffisamment complète la situation financière visiblement précaire dans laquelle l'exécution de la sanction disciplinaire risque de le plonger, ainsi que les membres de sa famille, à brève ou très brève échéance. La partie adverse n'invoque pas d'éléments de nature à remettre en cause ces constatations, la possibilité de demander un délai auprès des organismes bancaires pour le

remboursement des emprunts étant tout à fait hypothétique. En présence de ce type particulier de sanction disciplinaire et eu égard aux conséquences matérielles qui en découlent pour l'intéressé, le Conseil d'État ne peut exiger qu'il dresse un tableau plus complet de sa situation matérielle et financière, ce qui demeure en tout état de cause aléatoire et est de nature à contrevenir au droit au respect de la vie privée du requérant, conformément à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, notamment pour les informations relevant des comptes bancaires (CEDH, 22 décembre 2015, *G.S.B. c. Suisse*, n° 28601/11, § 51 ; CEDH, 7 juillet 2015, *M.N. et autres c. Saint-Marin*, n° 28005/12, § 51). Une telle exigence de preuve doit s'apprécier de manière raisonnable, en particulier au vu du délai très court qui est imposé au requérant dans le cadre de la procédure d'extrême urgence.

Partant, le préjudice financier dont le requérant se prévaut suffit à établir que l'exécution de la démission disciplinaire attaquée l'expose à un péril imminent.

Quant à la ratification de la suspension de fonctions préventive par mesure d'ordre qui est également contenue dans l'acte attaqué, la partie adverse relève à juste titre que le requérant ne développe aucun argument spécifique de nature à justifier la suspension de l'exécution de cette mesure.

La demande de suspension d'extrême urgence n'est dès lors recevable qu'en ce qu'elle est dirigée contre la mesure de démission disciplinaire.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèses des parties

Le requérant prend un premier moyen de la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe de motivation adéquate, de l'exactitude des motifs, « du principe de proportionnalité, du principe de proportionnalité en ce qu'il impose à l'autorité administrative une gradation des peines en fonction de la gravité des faits », du principe de bonne administration, de l'application fautive, inexacte et abusive des dispositions pertinentes du RGPS Fascicule 550 (Règlement disciplinaire), de l'erreur manifeste d'appréciation, de l'excès de pouvoir, du devoir de minutie.

Concernant le grief lié à son comportement et les propos tenus à l'égard de sa collègue, il estime qu'il ne peut comprendre avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et que, s'il ne nie pas son commentaire sur la tenue légère de Y. D. M., le fait qu'elle ait « chaud », en raison de sa chemise peu boutonnée ou la discussion relative aux tatouages, il conteste nombreuses des affirmations de cette

dame, de même que le fait d'être « à l'origine du moindre contact physique avec l'intéressée ou [d']avoir tenu des propos qui auraient pu présenter un caractère déplacé ou sexuellement intimidant ». Il considère que la lecture de l'acte attaqué ne permet pas de comprendre quels propos ou faits sont tenus pour établis par la partie adverse afin de justifier la mesure adoptée, ce d'autant que le rapport d'enquête du *Compliance & Investigation Office* qui est au fondement de cet acte indique notamment que : « L'ensemble des éléments recueillis au cours de cette enquête ne permet pas d'établir avec exactitude les propos échangés ni les faits qui se sont déroulés à bord du train IC 9694 le 09 août 2020 entre [le requérant et Y. D. M.], ce qui n'enlève rien à la gravité des faits dénoncés ». Il est d'avis qu'en se référant à un rapport concluant que ni les propos échangés ni les faits ne peuvent être établis avec certitude afin de considérer qu'il est avéré que le requérant a fait preuve d'un discours et de gestes malveillants envers une collègue, l'acte attaqué présente un « défaut flagrant de motivation » ou à tout le moins, une erreur manifeste d'appréciation, les faits sur lesquels il se fonde n'étant pas démontrés. Il considère par ailleurs que la partie adverse s'en réfère à deux plaintes précédentes déposées par d'autres agents afin de conclure à un problème comportemental dans son chef, qui empêcherait selon elle toute remise en cause de la crédibilité des faits tels que présentés par Y. D. M., ainsi qu'un comportement récidiviste. Il fait toutefois observer que l'une de ces plaintes a été classée de sorte qu'il n'a pas été sanctionné. De plus, elle portait sur des faits remontant à 2013-2014 et, s'il s'agissait d'une accusation grave, pour des faits de viol et de harcèlement, cette plainte a, selon lui, été « montée de toute pièce par une collègue, ayant accusé également, des mêmes faits, un autre collègue ». Il relève que l'autre plainte qui a donné lieu à la réprimande sévère pour des faits du 14 janvier 2018 ne concernait pas l'intimidation sexuelle d'une usagère mais l'intimidation de celle-ci, pour l'avoir fait sortir du train en la prenant par le bras. Il estime dès lors qu'en se référant à ces plaintes, la partie adverse « tronque la réalité » et commet une erreur manifeste d'appréciation, d'autant que le rapport de conduite de la supérieure hiérarchique est positif à son égard, précisant simplement qu'il a « une communication ouverte avec ses collègues et l'encadrement mais une attitude plutôt trop familière [sic] » mais ne faisant aucune référence à un comportement déplacé ou inadéquat de sa part envers ses collègues de sexe féminin. Il estime également que l'acte attaqué « présente un défaut manifeste de motivation, ne reposant sur des faits ni exacts, ni avérés ». Il fait encore valoir que, au vu de la gravité des faits reprochés et de la mesure envisagée, plutôt que de se contenter de relever « [a]ttendu que même s'il n'est pas avéré que ces deux autres plaintes aient donné lieu à l'une ou l'autre condamnation pénale dans le chef de l'appelant, leur existence ne peut néanmoins être ignorée », la partie adverse aurait dû recueillir les données relatives à ces plaintes et, plus particulièrement, à celle qui fut classée sans suite en interne, ces données étant aisément accessibles. Selon lui, la partie adverse aurait dû être d'autant plus

vigilante que le rapport de *Compliance & Investigation Office* souligne expressément que, contrairement à ce qu'aurait indiqué sa supérieure hiérarchique immédiate, I. V., aucune de ses collègues ne s'est plainte de comportements inappropriés de sa part. Enfin, il estime que c'est à tort que l'acte attaqué rejette le témoignage de M. M. dans la mesure où il a traité des portions de discussion entendues par cette dernière. Il considère encore que la partie adverse s'est trouvée en possession de deux versions des faits que rien ne permet de départager et qu'aucun élément objectif ne permet de faire primer la déclaration de Y. D. M. sur la sienne. Selon lui, cela se confirme d'autant plus au vu d'une attestation reçue d'un membre du syndicat lié au dépôt d'Anvers, dont ressort cette dame et qui attesterait de comportements problématiques de cette dernière à l'égard de collègues d'origine étrangère. Il en déduit que rien ne permet à la partie adverse de privilégier sa version des faits, d'autant qu'elle présente certaines incohérences que la partie adverse se serait gardée de soulever, ce qui lui fait dire qu'elle ne semble avoir analysé le dossier qu'à charge et non à décharge. Il ajoute que l'acte attaqué est également entaché de contradictions manifestes. Il souligne ainsi que les plaintes précitées du 14 janvier 2018 et du 1^{er} juillet 2019 ne seraient considérées par l'acte attaqué qu'à titre « purement historique », tout en s'y référant cependant pour établir un problème comportemental empêchant de remettre en cause le témoignage de Y. D. M. et en utilisant l'une d'elles pour considérer que les faits reprochés seraient constitutifs de récidive. Il relève par ailleurs que l'acte attaqué considère que les faits du 9 août 2020 sont de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance entre lui et les Chemins de fer belges, ce alors qu'il n'a été suspendu qu'à partir du 14 janvier 2021, soit cinq mois après les faits. Il en conclut que la position de la partie adverse est empreinte d'incohérences, repose sur des motifs non avérés ou contradictoires et résulte à tout le moins d'une erreur manifeste d'appréciation.

Concernant le grief lié à la non-exécution des tâches liées à sa fonction de chef de bord, il estime que c'est à tort que la partie adverse lui a reproché de ne pas s'être acquitté de sa tâche avec zèle et exactitude. Il souligne qu'il pouvait légitimement répondre à sa collègue M. M. l'appelant afin d'obtenir des informations au sujet de documents à remplir dans le cadre de son accident du travail, dans la mesure où il a suivi la formation pour être « Mentor ». De plus, il relève que tant le témoignage de cette collègue au téléphone que celui de Y. D. M. attestent de ce qu'il a continué à s'acquitter de sa tâche (parler à des voyageurs, faire les départs,...). Enfin, il rappelle que contrairement à ce qui était initialement reproché (« le conseil d'appel ne semble d'ailleurs pas retenir cet argument »), le contrôle des titres de transport dans les trains avait repris sur base volontaire, de sorte qu'il n'avait pas l'obligation de procéder à ce contrôle, ni de l'imposer à son assistante, V. D., qui a pris cette initiative elle-même comme elle le reconnaît. Il en

conclut qu'il est manifeste que la sanction est disproportionnée eu égard aux faits reprochés et au contexte dans lequel ils s'inscrivent.

Dans sa note d'observations, la partie adverse fait valoir que le moyen est essentiellement fondé sur une violation du principe de proportionnalité, par rapport auquel l'autorité dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire et sur lequel le contrôle du Conseil d'État doit demeurer marginal. En l'espèce, elle est d'avis que la sanction de la démission disciplinaire est adéquate en ayant jugé que les agissements de l'agent sont d'une gravité telle qu'ils ont définitivement rompu le lien de confiance indispensable entre l'autorité et son agent. Elle ajoute que la mesure disciplinaire la plus grave prévue par le RGPS 550 (à savoir la révocation) n'a pas été imposée au requérant tandis qu'il n'est pas prévu de mesure disciplinaire moins élevée que la démission disciplinaire lorsque le lien de confiance est rompu. Elle souligne que le conseil d'appel a également jugé que la mesure disciplinaire consistant en la rupture du lien statutaire est proportionnée. Elle considère par ailleurs qu'il n'est pas tout à fait clair si le moyen vise également la violation de l'obligation de motivation formelle puisque, si le requérant vise la loi du 29 juillet 1991 dans son moyen, le développement de celui-ci semble plutôt se rapporter au principe de proportionnalité. Si tel est le cas, elle rappelle que l'autorité administrative ne doit pas fournir les motifs de ses motifs et qu'en l'espèce, l'acte attaqué permet de comprendre les raisons de la sanction, le requérant n'ayant d'ailleurs pas motivé son recours en appel contre la décision initiale. Elle juge qu'il est contradictoire d'affirmer ne pas comprendre les faits justifiant la sanction, tout en présentant une défense par rapport à ces mêmes faits. Elle souligne que tant la proposition de sanction du 26 novembre 2020 que la décision du conseil d'appel se réfèrent à un discours et à des gestes malveillants à l'égard d'une collègue, Y. D. M., tels que ces faits ont, selon elle, été constatés par le rapport d'enquête de *Compliance & Investigation Office* du 30 octobre 2020, et qu'une telle motivation par référence n'est nullement contestable. Elle est d'avis que les faits y sont examinés de manière très détaillée, les points de divergence sur la perception et le déroulement des faits décrits étant notamment analysés, que ce rapport « est nuancé et neutre, en évoquant notamment qu'il subsiste certains éléments qui ne peuvent être établis avec exactitude » et que, « [s]ur la base d'une analyse étayée, il conclut toutefois à la gravité des faits dénoncés par [Y. D. M.] ». Elle conteste qu'elle se serait trouvée en possession de deux versions des faits que rien ne permettrait de départager. Elle souligne que, comme le relève le rapport, des modifications sur la description des faits sont apparues au fil de ses déclarations, notamment en ce qui concerne la position occupée par chacun dans le compartiment et les termes utilisés, et que de nouvelles contradictions apparaissent d'ailleurs dans sa requête, concernant le témoignage de sa collègue, M. M. Concernant l'indication du rapport d'enquête selon laquelle tous les éléments ne peuvent être établis avec certitude, elle

estime qu'il n'en souligne pas moins la gravité des faits et que l'acte attaqué expose les faits retenus par rapport à ce rapport. Elle considère que le requérant ne démontre pas qu'une autorité normale et raisonnable n'aurait pas imposé la même mesure disciplinaire dans les mêmes circonstances. S'agissant des plaintes auxquelles l'acte attaqué se réfère, elle indique qu'elles concernent des femmes n'ayant aucun lien entre elles ou « avec la requérante ». Elle ajoute qu'en précisant tenir compte de ces plaintes « à titre purement historique », l'acte attaqué les envisage en réalité de manière surabondante, le conseil d'appel mentionnant d'ailleurs qu'elles ne font pas l'objet de la procédure et qu'il n'est pas avéré qu'elles aient donné lieu à une condamnation pénale. Elle poursuit en faisant observer, à titre strictement subsidiaire, que celle du 1^{er} juillet 2019, bien que tardive, existe, que son existence a pu être prise en compte et que, concernant la sanction de janvier 2018, « le formulaire disciplinaire vise bien l'intimidation d'une cliente », le requérant ayant renoncé à se justifier. Elle relève encore que l'absence de référence à des comportements déplacés du requérant dans le rapport sur sa conduite professionnelle ne signifie pas que les faits reprochés ne sont pas établis. Elle revient, par après, sur les contradictions que la requête contient, [selon elle, par rapport au dossier, en particulier lorsque le requérant indique contester les contacts physiques intervenus ou lorsqu'il nie avoir tenu des propos qui « auraient pu présenter un caractère déplacé ou sexuellement intimidant ». Elle en déduit qu'il ne peut être suivi lorsqu'il prétend que sa thèse serait contradictoire dès lors que, comme le relève le rapport d'enquête, des modifications sur la description des faits sont apparues au fil de ses déclarations. De même et bien que les éléments qui suivent tiennent à ses yeux des « motifs des motifs », elle juge contradictoires ses propos sur la position de chacun dans le comportement [lire : compartiment] ou lorsqu'il prétend avoir une conversation « normale », sur les mots argotiques et changeants qu'il prête à Y. D. M. alors qu'elle est néerlandophone ou, de manière surabondante, sur la conversation intervenue à propos de la taille de ses seins. Elle estime, sur cette base, que tant le *Compliance & Investigation Office* que le conseil d'appel ont légitimement pu remettre en question ses affirmations, précisant qu'il n'a pas été sanctionné pour de telles contradictions mais dans la mesure où celles-ci crédibilisent largement les faits dénoncés par Y. D. M. qui n'avait aucun intérêt à déposer plainte. Elle fait encore valoir que l'argument tenant au prétendu problème de racisme dans le chef de cette dame est nouveau, n'a pas été soulevé devant le conseil d'appel et ne peut donc pas être ajouté à défaut d'avoir été évoqué durant la procédure disciplinaire. Concernant l'ancienneté des faits et la circonstance que la rupture de confiance n'a été actée que le 14 janvier 2021, elle souligne que le requérant a été dispensé de service, « étant donné qu'il n'a pas été considéré opportun qu'il reprenne le service avant que le directeur général de HR ne statue sur la suspension préventive ».

Concernant le grief de ne pas s'être acquitté de sa tâche avec zèle et exactitude, elle entend d'abord préciser qu'une éventuelle critique à ce propos ne serait pas de nature à justifier la suspension ou l'annulation de la décision, au motif que les faits constituant le premier grief suffisent pour constater la rupture du lien de confiance et justifier à eux seuls la démission d'office, ce que l'acte attaqué indique expressément. Elle conteste ensuite que le requérant prétende s'être acquitté de ses tâches sur la base du seul argument tenant au contrôle des titres de transport en période Covid, eu égard aux motifs de la décision attaquée. Elle s'en réfère au constat dressé dans le rapport d'enquête où il est mentionné que sa collègue, V. D., a déclaré qu'il ne lui avait donné aucune ligne directrice lors du trajet le 9 août 2020.

VI.2. Appréciation

Contrairement à ce que soutient la partie adverse, le requérant critique principalement la motivation formelle de l'acte attaqué à l'appui de son premier moyen.

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. La motivation d'une décision disciplinaire doit permettre à l'agent sanctionné d'identifier les faits considérés comme établis, de connaître la qualification qui leur est donnée ainsi que les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à choisir, dans l'échelle des peines, celle qui a effectivement été appliquée. Pour être adéquate, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement de la procédure administrative. De même, la motivation d'une sanction disciplinaire ne doit pas répondre à chacun des arguments invoqués par l'agent mais doit lui permettre de comprendre les faits qui lui sont reprochés, la qualification qui leur a été donnée et les raisons qui ont conduit l'autorité disciplinaire à retenir la peine prononcée. Enfin, l'obligation de motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991 suppose, en principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même. Il est toutefois admis que la motivation soit faite par référence à un autre document pour autant, soit que la

substance du document référé soit rapportée dans l'acte, soit que le destinataire ait eu connaissance de ce document au plus tard au moment où l'acte lui est notifié.

En l'espèce, l'acte attaqué précise d'emblée, à propos du grief lié aux comportements et propos jugés inadéquats du requérant vis-à-vis de sa collègue, « qu'il ressort du rapport d'enquête de *Compliance & Investigation Office* du 30 octobre 2020 qu'en date du 09 août 2020, l'appelant a fait preuve d'un discours et de gestes malveillants envers une de ses collègues alors qu'il était en service, créant ainsi, à son encontre, un sentiment de peur et d'insécurité, et qu'à cet égard, cette dernière a déposé plainte auprès des services de Police ». Or, comme le souligne le requérant, ce rapport d'enquête indique que : « L'ensemble des éléments recueillis au cours de cette enquête ne permet pas d'établir avec exactitude les propos échangés ni les faits qui se sont déroulés à bord du train IC 9694 le 09 août 2020 entre [le requérant et Y. D. M.], ce qui n'enlève rien à la gravité des faits dénoncés ». S'il poursuit en soulignant que : « Toutefois, on constate un non-respect des valeurs Pro's de la SNCB dont notamment le professionnalisme attendu en toutes circonstances des agents de la SNCB et en particulier, comme c'était le cas pour [le requérant] en service au moment des faits, et ce, que ce soit vis-à-vis de leurs collègues, des usagers et/ou de la hiérarchie », il n'indique pas, sur le mode indicatif, que le requérant « a fait preuve d'un discours et de gestes malveillants envers une de ses collègues », comme le présente erronément l'acte attaqué. Ledit rapport d'enquête témoigne au contraire d'une certaine prudence, en exposant les thèses des différents protagonistes, dont celle du requérant et celle de Y. D. M., et en utilisant le mode conditionnel (« elle dénonce avoir été victime de la part de cet accompagnateur de propos inconvenants », « Ces propos auraient été suivis de gestes déplacés à caractère sexuel », le requérant « déclare avoir tenu une conversation normale avec cette collègue », « Il explique par la suite le comportement qu'aurait eu cette collègue », ...). S'il relève par ailleurs que « des modifications sur la description des faits sont apparues au fil des déclarations [du requérant], notamment en ce qui concerne la position occupée par chacun dans le compartiment et les termes utilisés par [Y. D. M.] alors que celle-ci est néerlandophone et que le vocabulaire qu'il lui prête est argotique », il n'en tire pas non plus de conclusion notamment quant au manque de crédibilité des déclarations du requérant. Le même constat s'impose à propos du témoignage de sa collègue M. M. avec qui il était en communication téléphonique durant une partie des faits. Le rapport d'enquête relève qu'elle n'a « pas entendu la totalité des échanges intervenus entre [le requérant et Y. D. M.] », dont celui mené à la fin de la conversation, mais il n'en déduit pas davantage de conséquence, soulignant, au contraire et comme relevé ci-avant, que les propos échangés et faits litigieux ne peuvent être établis « avec exactitude ».

Par ailleurs et nonobstant ce qu'affirme la partie adverse, il est inexact de soutenir que l'acte attaqué ne se serait fondé qu'à titre surabondant sur les anciennes plaintes déposées par des collègues féminines à son encontre. Il est motivé comme suit à ce sujet :

« Attendu qu'il ressort du dossier que l'appelant a, par le passé, déjà fait l'objet de plaintes similaires de la part de deux autres personnes de sexe féminin n'ayant aucun lien entre elles :

- l'une émanant d'une collègue en date du 1^{er} juillet 2019, pour notamment des faits de viol et harcèlement sexuel subis entre 2013 et 2014;
- l'autre, d'une usagère pour des faits d'intimidation sexuelle, en date du 14 janvier 2018 et ayant donné lieu à une mesure disciplinaire;

Attendu que même s'il n'est pas avéré que ces deux autres plaintes aient donné lieu à l'une ou l'autre condamnation pénale dans le chef de l'appelant, leur existence ne peut néanmoins être ignorée;

Attendu que bien que les autres plaintes susvisées ne font pas l'objet de la présente procédure disciplinaire, le Conseil d'appel considère qu'il convient d'en tenir compte à titre purement historique, puisqu'elles révèlent chez l'appelant un problème comportemental significatif envers des personnes de sexe féminin et qu'à cet effet, la crédibilité de la plainte relative aux faits du 09 août 2021 ne peut être remise en cause;

[...] ».

La double précision selon laquelle ces plaintes passées « ne font pas l'objet de la présente procédure disciplinaire » et « qu'il convient d'en tenir compte à titre purement historique » ne permet pas de considérer qu'elles n'auraient été évoquées qu'à titre surabondant dans l'acte attaqué. Comme le souligne le requérant, cette interprétation est en contradiction avec les conséquences qui en sont déduites, à savoir d'une part qu'« elles révèlent chez [lui] un problème comportemental significatif envers des personnes de sexe féminin et qu'à cet effet, la crédibilité de la plainte relative aux faits du 09 août 2021 ne peut être remise en cause ». D'autre part, l'acte attaqué mentionne le fait que le requérant « a déjà été précédemment sanctionné d'une réprimande sévère en date du 03 mai 2018, pour des faits de même nature » et en conclut que les faits litigieux « constituent une récidive en la matière », ce qui démontre clairement que la partie adverse a conféré une portée nettement plus importante qu'une simple référence « purement historique » ou surabondante.

Or, la référence à ces plaintes vicie à nouveau la motivation formelle de l'acte attaqué puisque celle du 1^{er} juillet 2019 a été classée sans suite et n'a donc abouti à aucune sanction, tandis que celle du 14 janvier 2018 ne présentait aucun caractère sexuel puisqu'elle se rapportait uniquement à des faits d'intimidation d'une usagère. La seule existence de la plainte du 1^{er} juillet 2019 ne modifie en rien

ce constat dans la mesure où, à défaut d'avoir abouti, la partie adverse ne peut en tirer aucune conséquence à l'appui de l'acte attaqué.

Il s'ensuit que le premier moyen est sérieux, en ce qu'il est pris de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs'.

VII. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a toutefois lieu de réserver les dépens à ce stade de la procédure.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}

La suspension de l'exécution de la décision du 28 avril 2021 infligeant à Khalile SADIKI la mesure de démission disciplinaire est ordonnée.

La requête est rejetée pour le surplus.

Article 2.

L'exécution immédiate du présent arrêt est ordonnée.

Article 3.

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

Ainsi prononcé, le 31 mai 2021, par la VIII^e chambre siégeant en référé composé de :

Raphaël Born,
Florence Van Hove,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Raphaël Born