

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

n° 250.913 du 15 juin 2021

A. 233.065/VIII-11.626

En cause : **LELEUX Jérôme**,
 ayant élu domicile chez
 M^e Sébastien DOCQUIER, avocat,
 Place du Parc 7
 7000 Mons,

contre :

la Région wallonne,
 représentée par son gouvernement,
 ayant élu domicile chez
 M^e Geoffroy GENERET, avocat,
 rue Capitaine Crespel 2-4
 1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 26 février 2021, Jérôme Leleux demande, d'une part, la suspension de l'exécution de la « décision prise par le Gouvernement wallon en séance du 11 février 2021 [de lui] infliger [...] la sanction disciplinaire de la démission d'office » et, d'autre part, l'annulation de cette décision.

II. Procédure

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

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

Par une ordonnance du 11 mai 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 11 juin 2021 et le rapport a été notifié aux parties.

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

M^e Sébastien Docquier, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Geoffroy Generet, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. Le requérant est agent statutaire des Eaux et Forêts depuis le 1^{er} janvier 2009.

2. Le 13 septembre 2018, une réunion a lieu dans le bureau du chef de cantonnement en présence des ouvriers forestiers domaniaux du point de ralliement de Baudour et du requérant. À cette occasion, un certain nombre de griefs sont émis par le chef de cantonnement à l'égard du requérant.

Ces griefs sont confirmés par un courrier adressé à ce dernier en date du 24 octobre 2018.

3. Le 12 février 2019, le directeur de la direction de Mons du Département de la Nature et des Forêts (ci-après : DNF), informe le requérant qu'une procédure disciplinaire est entamée à son encontre. Ce courrier énonce :

« [...] »

Les faits suivants portés à la connaissance de [J.-F. D.], Chef de Cantonnement, le 11/09/2018 vous sont reprochés :

- 1^o Avoir utilisé les ouvriers forestiers domaniaux durant leurs heures de service pour façonner du bois provenant de forêts domaniales que vous livrez ensuite à des personnes extérieures à l'administration forestière, entre le 19/10/2016 et le 06/08/2018.
- 2^o Avoir emprunté à des fins personnelles et de façon répétée du matériel appartenant au DNF et notamment, en juin et juillet 2018, une disqueuse et une remorque;

- 3° Avoir fait usage de façon répétée et à des fins personnelles de consommables appartenant au DNF et notamment de mazout pour votre véhicule et d'huile hydraulique pour votre fendeuse (05 février 2018).
- 4° Avoir mis à contribution les ouvriers forestiers domaniaux durant leurs heures de service pour l'organisation, les we des 7-8/04/2018, dans la forêt domaniale indivise de Baudour, d'un 4x4 *Jeep*.
- 5° Avoir utilisé les ouvriers domaniaux durant les heures de service pour la confection d'un "râteau" et l'aménagement d'une mare afin d'y pêcher à titre privé (09/07/2018, 19/07/2018 et 20/07/2018).
- 6° Avoir subtilisé début mai 2018 des pièces de tronçonneuse appartenant au DNF en vue de procéder à la réparation d'outils personnels et avoir procédé à la commande de nouvelles pièces sur le compte de l'administration.
- 7° Avoir procédé au placement dans les locaux du point de ralliement d'un bac avec pompe aérateur pour y élever du poisson (constat par les soins du Chef de Cantonnement le 13/09/2018).
- 8° Avoir procédé à l'aménagement d'une mare de la forêt indivise pour y exercer la pêche à titre privé.
- 9° Avoir stocké de grandes quantités d'alcool au hangar (constaté par les soins du Chef de Cantonnement le 13/09/2018).
- 10° Avoir stocké au hangar des aliments pour grand gibier et d'utilisation interdite (constaté par les soins du Chef de Cantonnement le 13/09/2018);
- 11° Avoir emporté des bâches se trouvant sur des chantiers routiers pour couvrir le bois de chauffage.

[...] ».

Le requérant est informé qu'il sera entendu le 5 mars 2019 dans les bureaux du directeur.

4. À la suite du report demandé par son conseil, cette audition a finalement lieu le 15 mars 2019. Le procès-verbal de celle-ci est notifié au requérant par un courrier recommandé avec accusé de réception daté du 28 mars 2019.

Le requérant apporte un certain nombre d'observations et remarques à ce procès-verbal. La version définitive est portée à sa connaissance par un courrier recommandé avec accusé de réception daté du 18 avril 2019.

5. Le 28 mai 2019, le requérant est informé qu'il sera procédé à l'audition de cinq témoins le 6 juin 2019 en sa présence. À la demande de son conseil, cette audition est reportée et fixée au 2 juillet 2019.

6. Le 2 septembre 2019, une pièce complémentaire est adressée au requérant, lui demandant de faire connaître verbalement ou par écrit ses observations

sur cette pièce. Le 29 septembre 2019, le requérant indique par courrier qu'il n'a pas de remarques à formuler sur ce document.

7. À une date indéterminée, une proposition provisoire de sanction disciplinaire est formulée par le directeur D. B.

8. Par un courrier recommandé avec accusé réception daté du 30 octobre 2019, le requérant est convoqué devant le comité direction du 12 novembre 2019 afin d'être entendu concernant la proposition provisoire de sanction disciplinaire consistant en une démission d'office. À la suite de la demande de report du conseil du requérant, cette audition se déroule le 20 novembre 2019.

9. Par un courrier recommandé avec accusé de réception daté du 11 décembre 2019, la proposition provisoire de démission d'office formulée par le comité de direction est notifiée au requérant.

10. Par un courrier recommandé daté du 12 décembre 2019, le requérant est convoqué à un entretien le 20 décembre 2019 dès lors qu'il est envisagé à son égard une suspension dans l'intérêt du service en vertu des articles 201 et suivants du Code de la fonction publique wallonne.

11. Par un courrier recommandé avec accusé réception daté du 20 décembre 2019, le requérant se voit notifier une mesure de suspension dans l'intérêt du service.

12. Par un courrier recommandé daté du 27 décembre 2019, le requérant introduit un recours devant la chambre de recours des services du gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région à l'encontre de la proposition définitive de sanction disciplinaire de la démission d'office.

13. Par un courrier recommandé avec accusé réception daté du 13 février 2020, le requérant est convoqué à comparaître devant la chambre de recours du 5 mars 2020 à 9h30.

14. En raison des circonstances liées au COVID-19, la comparution devant la chambre de recours, reportée au 18 mars 2020, se tient finalement le 8 juin 2020. La chambre de recours émet « l'avis suivant, par huit voix contre cinq : seule la sanction disciplinaire de rétrogradation doit être infligée [au requérant] ».

15. Le 22 juin 2020, à la suite à l'expiration du délai de six mois de la suspension dans l'intérêt du service, le requérant est invité à se présenter à la direction de Mons pour reprendre des fonctions au sein du *staff* administratif du directeur.

16. Par un courrier recommandé avec accusé de réception daté du 26 juin 2020, le requérant est informé que le dossier est communiqué par la chambre de recours à la ministre de la Nature et de la Forêt pour décision.

17. Par un courrier recommandé du 28 août 2020, le requérant est informé de l'arrêté de la ministre du 26 août 2020.

18. Le 18 septembre 2020, le requérant demande la suspension et l'annulation de cet acte (recours enrôlé sous le n° A. 231.811/VIII-11.508).

19. Par un courrier recommandé du 3 septembre 2020, le requérant reçoit son formulaire C4 avec comme mention « démission d'office et sans préavis ».

20. Par un courrier daté du 5 novembre 2020, le requérant est informé par l'ONEM d'une décision de refus d'octroi d'allocations de chômage.

21. Par un dépôt au greffe en date du 19 novembre 2020, le requérant introduit un recours contre la décision de l'ONEM devant le Tribunal du travail du Hainaut, division Tournai.

22. Par un courrier daté du 4 décembre 2020, les parties reçoivent communication du rapport de l'auditeur dans le cadre du recours enrôlé sous le n° A. 231.811/VIII-11.508. Ce rapport conclut à l'annulation de l'acte, sans qu'il y ait lieu de statuer sur la demande suspension, en raison de l'incompétence de l'auteur de l'acte.

23. Le 11 février 2021, le Gouvernement wallon décide de retirer l'arrêté de la ministre de la Nature et de la Forêt pris en date du 26 août 2020 et d'infliger la sanction disciplinaire de la démission d'office.

La décision d'infliger la sanction disciplinaire de la démission d'office est l'acte attaqué par le présent recours.

24. Par un courrier recommandé avec accusé de réception en date du 16 février 2021, le requérant se voit notifier cet acte.

25. L'arrêt n° 249.878 du 23 février 2021 décide qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de suspension et la requête en annulation introduites le 18 septembre 2020.

IV. Conditions de la suspension

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

V. Premier moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation des articles 179 et 180, § 2, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 'portant le Code de la fonction publique wallonne' (ci-après : Code de la fonction publique wallonne), de l'article 6, alinéa 1^{er}, de la Convention européenne des droits de l'homme, des principes généraux du droit devant guider l'action administrative (principes généraux de bonne administration), en particulier le respect de délais raisonnables pour infliger une sanction disciplinaire.

Dans une première branche, après avoir rappelé les articles 179 et 180, § 2, du Code de la fonction publique wallonne, il constate que l'acte attaqué est entré en vigueur le 17 février 2021, que l'autorité compétente devait infliger la sanction dans les deux mois de la notification de l'avis de la chambre de recours, que cet avis lui a été notifié par un courrier recommandé avec accusé de réception en date du 15 juin 2020, de sorte que l'autorité compétente disposait d'un délai jusqu'au 15 août 2020 pour lui infliger la sanction disciplinaire. Il rappelle que ce délai de deux mois n'est pas un simple délai d'ordre, compte tenu de l'article 180, § 1^{er}, du Code de la fonction publique wallonne et que, par conséquent, à défaut de se voir notifier par l'autorité compétente une sanction disciplinaire dans un délai de deux mois à dater de la notification par courrier recommandé avec accusé de réception de l'avis de la chambre de recours, l'autorité compétente est réputée avoir renoncé à lui infliger une sanction disciplinaire.

Dans une seconde branche, il indique que son supérieur hiérarchique est informé des faits le concernant depuis le 13 septembre 2018 mais que la décision disciplinaire intervient plus de 29 mois plus tard, le 17 février 2021. Il estime que même si l'on prend en compte la date à laquelle il a officiellement été informé de l'engagement de poursuites disciplinaires à son encontre, soit le 12 février 2019, la sanction disciplinaire intervient un peu plus de deux ans plus tard. Il admet que la pandémie de COVID-19 a retardé quelque peu l'examen de ce dossier par la chambre de recours puisque la comparution fixée le 18 mars 2020 n'a finalement pu se tenir que le 8 juin 2020 de sorte qu'un peu moins de trois mois ont été perdus sans cependant que l'allongement du délai puisse être mis sur le compte de la partie adverse. Selon lui, même en ne tenant pas compte de cet allongement de la procédure disciplinaire, celle-ci aura duré 26 mois depuis la découverte des faits (13 septembre 2018) et 21 mois depuis l'engagement officiel des poursuites disciplinaires. Il souligne que son calcul des délais intègre le temps perdu entre la première sanction disciplinaire (prise le 26 août 2020, finalement retirée) et la seconde décision disciplinaire (prise le 11 février 2021 mais notifiée le 17 février 2021). Il expose que cette perte de temps relève de la responsabilité de la partie adverse. Il note que l'incompétence de l'auteur de l'acte était soulevée dès l'introduction de son recours au Conseil d'État, soit le 18 septembre 2020, que l'auditeur rapporteur a estimé que ce moyen était fondé dans un rapport notifié aux parties le 4 décembre 2020 et qu'il faudra encore presque deux mois et demi pour que la partie adverse se décide, la veille de l'audience des plaidoiries, à retirer l'acte attaqué et à reprendre dans la foulée exactement la même sanction disciplinaire. Or, il constate que, comme le mentionne l'acte attaqué, c'est pourtant à la lecture de ce rapport que la partie adverse a pu considérer qu'il y avait lieu de procéder au retrait de la décision ministérielle du 26 août 2020. Il ajoute qu'il a, en tout et pour tout, demandé, *via* son conseil, deux reports : un premier report d'audition de la date prévue le 5 mars 2019, le dossier ayant été reporté au 15 mars 2019 et un second report dans le cadre de l'audition des témoins, celle initialement prévue le 6 juin 2019 ayant été reportée au 2 juillet 2019.

V.2. Appréciation

V.2.1. Première branche

Les articles 179 et 180 du Code de la Fonction publique wallonne disposent :

« Art. 179. L'autorité inflige la sanction disciplinaire dans les deux mois à compter soit de l'expiration du délai de recours à la chambre de recours, soit de la

notification de l'avis de la chambre de recours ou du procès-verbal de défaut de comparution.

Art. 180. § 1^{er}. Si aucune sanction n'a été infligée dans le délai visé à l'article 179, l'autorité est réputée y avoir renoncé.

§ 2. La sanction est notifiée sans délai à l'agent par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception. La notification fait mention des recours prévus et du délai dans lequel ils doivent être exercés.

Si la chambre de recours a émis un avis, la sanction lui est également notifiée ».

Le délai de deux mois prévu par l'article 179 est donc un délai de rigueur qui s'impose à l'autorité et qui prend cours au moment de sa réception de la notification faite par la chambre de recours. En l'espèce, la notification à l'autorité compétente a été effectuée par courrier recommandé contre accusé de réception du 2 juin 2020. L'accusé de réception porte la date du 29 juin 2020. Le délai de l'article 179 précité a donc commencé à courir le 30 juin 2020. Il était donc censé s'achever le 29 août 2020.

Une décision de démission d'office a été infligée par l'arrêté ministériel du 26 août 2020, soit trois jours avant la fin du délai mentionné à l'article 179 précité. À la suite du recours introduit par le requérant à son encontre et au rapport concluant à l'annulation en débats succincts pour incompétence de l'auteur de l'acte, le Gouvernement wallon a retiré cette décision et a repris une décision de démission d'office le 11 février 2021.

Le retrait d'un acte poursuit le même objectif principal qu'un arrêt d'annulation, à savoir faire disparaître de l'ordonnancement juridique, avec effet rétroactif, un acte entaché d'illégalité de sorte que celui-ci est censé n'avoir jamais existé. Ce retrait n'est cependant admissible que tant que le délai pour un recours en annulation est ouvert et, en cas de recours, jusqu'au prononcé de l'arrêt. Il a les mêmes effets qu'un arrêt d'annulation de sorte que la partie adverse peut procéder à la réfection de l'acte au stade duquel le vice de légalité a été détecté. Par l'effet du retrait, l'autorité doit se replacer à la veille de l'adoption de la sanction disciplinaire retirée en sorte que, si elle décide reprendre la procédure disciplinaire, elle est tenue de statuer en respectant les délais dont elle disposait encore à cette date pour ce faire.

En l'espèce, il restait donc trois jours à la partie adverse, à partir de la décision de retrait, pour adopter une sanction disciplinaire. Celle-ci étant intervenue en même temps que la décision de retrait, le délai fixé par l'article 179 précité n'a pas été méconnu.

Le moyen n'est pas sérieux, dans sa première branche.

V.2.2. Seconde branche

En matière disciplinaire, le principe général du délai raisonnable implique notamment que, dès que l'autorité compétente a une connaissance suffisante 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 implique également que lorsque l'autorité est informée d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire, elle fasse diligence pour avoir une connaissance suffisante des faits afin d'être en mesure de décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire. En outre, 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 du requérant 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, de sorte que le respect des délais légaux n'implique pas *ipso facto* celui dudit principe général. La procédure disciplinaire doit être traitée comme une affaire urgente lorsque la proposition de sanction est l'une des plus lourdes prévues par le statut.

L'article 172, § 3, du Code de la Fonction publique dispose par ailleurs que :

« L'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui ont été constatés ou portés à la connaissance de l'autorité dans les six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée.

En cas d'action pénale et si le Ministère public a communiqué la décision judiciaire définitive à l'autorité compétente pour infliger la sanction disciplinaire, l'action disciplinaire doit être entamée ou poursuivie dans les six mois qui suivent la date de la communication ».

Dès lors qu'en vertu de cette disposition, le membre du personnel sait qu'une procédure disciplinaire peut être intentée contre lui dans les six mois qui suivent la prise de connaissance des faits par l'autorité et que, passé ce délai, aucune action ne peut plus être introduite (sauf en cas d'application de l'alinéa 2 de la même disposition), le Code de la fonction publique a lui-même garanti le respect du principe de la sécurité juridique, dont le principe du délai raisonnable est un

corollaire. Par conséquent, lorsque l'action disciplinaire a été entamée dans le respect du délai réglementaire et que la partie adverse a fait toute diligence pour que la procédure soit menée à son terme sans retard, il ne peut être lui être fait grief d'avoir méconnu le principe du délai raisonnable pour le seul motif qu'elle aurait été inactive durant un certain temps au cours du délai de prescription qui lui était accordé pour entamer son action disciplinaire. Il en est jugé autrement si, outre cette inaction temporaire, la partie adverse n'avait pas fait toute diligence au cours des autres étapes pour mener la procédure à son terme sans retard. Dans cette hypothèse, l'inaction temporaire au cours du délai de prescription de six mois en question est prise en considération pour apprécier si l'écoulement du temps entre la prise de connaissance de faits susceptibles de justifier une procédure disciplinaire et la décision finale, résultant du manque de diligence de l'autorité, était constitutif d'une violation du principe du délai raisonnable (voir dans le même sens et à propos d'une disposition analogue, les arrêts n° 246.619 du 14 janvier 2020 et n° 247.870 du 23 juin 2020).

En l'espèce, les faits ont été portés à la connaissance du chef de cantonnement les 11 et 13 septembre 2018 et le 12 février 2019, le directeur de la direction de Mons du DNF informe le requérant qu'une procédure disciplinaire est entamée à son encontre et le convoque à une audition fixée le 5 mars 2019, soit avant l'échéance du délai de six mois prévu par l'article 172, § 3, alinéa 1^{er}, précité.

Il résulte de l'exposé des faits que l'autorité a mené les différentes étapes de la procédure avec diligence. Si quelques étapes ont pris un temps plus long, cela résulte en partie des trois demandes de reports sollicités par le conseil et également par le report de l'audition devant la chambre de recours, justifié, ainsi que le reconnaît le requérant, par la crise sanitaire. Quant au délai pris par le Gouvernement pour infliger la sanction disciplinaire, il s'agit d'un délai réglementaire fixé par le Code qui, ainsi qu'il a été dit lors de l'examen de la première branche du moyen, a été respecté. Il ne peut par ailleurs être reproché à la partie adverse de ne pas avoir immédiatement retiré la première démission d'office dès lors que, conformément au principe général du retrait des actes administratifs, ce dernier pouvait régulièrement être décidé jusqu'à la clôture des débats devant le Conseil d'État.

Le moyen n'est pas sérieux.

VI. Deuxième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation de l'article 172, § 3, alinéa 1^{er}, du Code de la fonction publique wallonne, des principes généraux du droit devant guider l'action administrative (principes généraux de bonne administration), en particulier le respect de délais raisonnables (y compris pour exercer une action disciplinaire), le respect du devoir de diligence, le principe de légitime confiance, le principe du respect des droits de la défense ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation.

Dans une première branche, le requérant, après avoir rappelé le prescrit de l'article 172, § 3, alinéa 1^{er} du Code de la fonction publique wallonne, constate que les poursuites disciplinaires ont été entamées par un courrier du directeur D. B. en date du 12 février 2019, alors que le grief n° 1 concerne des faits du 19 octobre 2016 au 6 août 2018, que le grief n° 2 concerne des faits de juin et juillet 2018, que le grief n° 3 concerne des faits de février 2018, que le grief n° 4 concerne des faits d'avril 2018 et que le grief n° 6 concerne des faits de début mai 2018. Selon lui, sur la base du texte de l'article 172, § 3, alinéa 1^{er} précité, il n'est pas possible d'engager des poursuites disciplinaires du chef de ces griefs dès lors qu'ils datent de plus de six mois au moment de l'engagement des poursuites. Il ajoute qu'en tout état de cause, les griefs n° 7, 9 et 10 (dont il est mentionné qu'ils ont été constatés par le chef de cantonnement le 13 septembre 2018) concernent des faits localisés dans les locaux du point de ralliement ou dans le hangar. Il estime que, dans ces conditions, la question se pose de savoir si ces faits n'étaient pas susceptibles d'être constatés plus tôt.

Dans une seconde branche, il soutient que les poursuites disciplinaires ont été engagées tardivement. Il rappelle que les faits reprochés font l'objet de constatations par le chef de cantonnement le 13 septembre 2018 et que ce n'est que cinq mois plus tard, soit le 12 février 2019, que les poursuites sont engagées. Selon lui, ce n'est pas parce que les faits disciplinaires reprochés à l'agent ne peuvent être considérés comme étant prescrits que, pour autant, il faut nécessairement considérer que l'engagement des poursuites disciplinaires à l'encontre dudit agent a eu lieu dans un délai raisonnable. Il expose que dès le 24 octobre 2018, l'autorité hiérarchique l'informe de ce qu'elle ne compte pas laisser les choses en l'état et qu'elle entamera prochainement une procédure disciplinaire à son encontre, qu'à ce moment, les premières auditions utiles ont déjà eu lieu et qu'il faudra plus de trois mois et demi pour qu'il reçoive une convocation disciplinaire.

VI.2. Appréciation quant aux deux branches réunies

Ainsi qu'il a été exposé à propos du premier moyen, le principe général du délai raisonnable n'est pas violé lorsque l'autorité a respecté le délai maximum de six mois réglementairement prévu entre la prise de connaissance ou la constatation des faits et l'entame de la procédure pour autant que ladite autorité ait fait diligence pour que la procédure soit menée à son terme sans retard au cours des étapes postérieures de la procédure disciplinaire.

Comme il a été indiqué également à l'occasion du premier moyen, ce principe général implique également que lorsque l'autorité est informée d'indices relatifs à des faits potentiellement constitutifs d'infraction disciplinaire, elle fasse diligence pour avoir une connaissance suffisante des faits afin d'être en mesure de décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire.

En l'espèce toutefois, le requérant s'interroge sur le point de savoir si les faits n'auraient pas pu être constatés plus tôt, mais ne démontre pas que le chef de cantonnement aurait antérieurement eu connaissance d'indices relatifs à ces faits et qu'il aurait manqué de diligence pour en avoir une connaissance suffisante pour pouvoir entamer une procédure disciplinaire.

Le deuxième moyen n'est pas sérieux.

VII. Troisième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un troisième moyen de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', de l'erreur de fait, de la violation des principes généraux du droit devant guider l'action administrative (principes généraux de bonne administration), en particulier le principe de proportionnalité et le devoir de minutie (obligation pour l'administration d'examiner de manière précise et complète l'ensemble des éléments du dossier) dont doit faire preuve l'administration, du principe du respect des droits de la défense ainsi que de l'erreur manifeste d'appréciation.

Dans une première branche, il expose qu'il a commencé à travailler pour le DNF en 2003 comme agent contractuel, qu'il a réussi les examens de recrutement et a été nommé comme agent des Eaux et Forêts le 1^{er} janvier 2009 et qu'il ne présente aucun antécédent judiciaire, ni disciplinaire. Il constate que la chambre de recours a mentionné expressément l'absence d'antécédent disciplinaire comme l'un des « éléments positifs qui plaident en [sa] faveur [...] et [devant] être justement

appréciés dans la sanction à lui infliger ». Or, il souligne que la partie adverse mentionne que « l'absence d'antécédents disciplinaires n'empêche pas l'autorité administrative d'infliger une sanction disciplinaire lourde “dès lors qu'elles estiment que les faits en cause sont de nature à rompre définitivement la relation de confiance qui doit exister avec son agent” », ce qui, selon lui, est en « contradiction totale » avec la position de l'administration au cours de la procédure disciplinaire.

Dans une deuxième branche, il indique que les évaluations professionnelles de l'agent administratif sont également un élément important d'appréciation dans le cadre de poursuites disciplinaires, ce que la chambre de recours a rappelé comme élément positif d'appréciation. Il expose qu'avant celle du 30 octobre 2019, son dossier ne présente aucune évaluation professionnelle négative, ni même réservée. Il constate cependant que la partie adverse mentionne que « l'existence d'évaluations favorables antérieures ne privent pas davantage l'autorité disciplinaire de la possibilité de prononcer une sanction disciplinaire lourde lorsque des faits graves sont constatés ». Or, selon lui, même si ce n'est certes pas inexact, l'existence d'évaluations favorables antérieures est un élément très important pour apprécier la sanction disciplinaire à infliger à un agent puisqu'il est important que l'autorité disciplinaire à qui il revient d'apprécier la proportionnalité d'une sanction disciplinaire tienne compte des éléments à charge de l'agent mais également des éléments à décharge de celui-ci. Par ailleurs, il estime que la partie adverse se trompe lorsqu'elle mentionne « que le 30 octobre 2019, [il] a fait l'objet d'une évaluation réservée [étant] donné les difficultés rencontrées à l'occasion de la poursuite de [sa] relation statutaire [...] ». Il soutient qu'au contraire, s'il a fait l'objet d'une évaluation réservée le 30 octobre 2019, cela n'a strictement aucun rapport avec les prestations qu'il accomplissait à l'époque pour le Service public de Wallonie mais uniquement parce qu'une procédure disciplinaire était en cours. Il ajoute que c'est dans le souci de démontrer sa volonté d'amendement qu'il a estimé ne pas devoir contester l'« évaluation réservée » dont il a fait l'objet en octobre 2019.

Dans une troisième branche, il observe que le Gouvernement wallon mentionne ce qui suit :

- « Considérant qu'en l'espèce les manquements retenus à charge [du requérant], dont la matérialité n'est pas contestée, de même que l'imputabilité, et dont la qualification disciplinaire ne peut être sérieusement remise en cause, sont de nature à rompre totalement et définitivement le lien de confiance qui doit exister entre l'autorité hiérarchique et l'agent et, dès lors, justifier le choix de la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office, dont l'objet est la conséquence sont de mettre fin à la relation de travail entre les parties »;

- « Considérant que contrairement à la proposition définitive de démission d'office, [le requérant] n'a pas attaqué la décision de suspension dans l'intérêt du service, bien que le courrier de notification reprenait explicitement les voies de recours éventuel à l'encontre de cette décision, en ce y compris celui devant la Chambre de recours;

Considérant, par ailleurs, que la poursuite de la relation statutaire [du requérant] entre le mois de septembre 2018 et celui de décembre 2019 n'a été possible que moyennant des aménagements de celle-ci (notamment afin de limiter toute interaction avec le personnel ouvrier subordonné), comme le démontre le courrier du 24 octobre 2018 du Chef de Cantonnement, [J.-F. D.];

Considérant que le 30 octobre 2019, [le requérant] a fait l'objet d'une évaluation réservée [étant] donné les difficultés rencontrées à l'occasion de la poursuite de la relation statutaire [du requérant];

[...]

Considérant qu'il n'incombe pas à l'Administration de continuer à adapter le fonctionnement d'un de ses services au comportement d'un agent et que celle-ci est en droit d'attendre de ses fonctionnaires qu'ils la servent conformément à ses attentes et ses besoins ainsi qu'avec dignité et intégrité [...] ».

Or, il souligne que la chambre de recours avait quant à elle décidé comme suit sur ce point :

- « La proposition de sanction mentionne “qu'en l'espèce, en raison de la perte totale de confiance de la hiérarchie et de ses subordonnés envers [le requérant], la démission d'office qui s'avère être la seule sanction qui garantit au SPW qu'il n'aura plus à encourir de tels agissements de l'intéressé, constitue dès lors une sanction disciplinaire adaptée et proportionnée aux faits reprochés à celui-ci”.

Cette affirmation est contredite par les faits.

De septembre 2018 à décembre 2019, [le requérant] a poursuivi ses activités, en exerçant les mêmes fonctions et travaillant avec les mêmes personnes.

L'ordonnance de suspension dans l'intérêt du service n'est prise que le 20 décembre 2019 ».

Il indique que le comité de direction mentionne que la démission d'office s'avère être la sanction la plus adéquate en raison de la perte totale de confiance de la hiérarchie et de ses subordonnés envers lui, que cette position est cependant en contradiction avec l'attitude de l'administration dans le cadre de la procédure disciplinaire et est, au demeurant, démentie par les faits. Selon lui, en effet, ainsi qu'il l'a fait remarquer dans le cadre de la procédure ayant conduit à sa suspension dans l'intérêt du service et également devant la chambre de recours, depuis le début de l'instruction du dossier disciplinaire, soit depuis le 13 septembre 2018, il a continué à faire son travail sans aucune opposition de qui que ce soit et à la satisfaction de son chef de cantonnement, que pendant quinze mois, il a exercé exactement les mêmes fonctions, avec les mêmes personnes, sans que personne n'y

trouve rien à redire durant la période qui s'étend du mois de septembre 2018 au mois de décembre 2019. À ce sujet, il s'inscrit en faux par rapport au fait qu'il y aurait eu des aménagements de sa relation statutaire, « notamment afin de limiter toute interaction avec le personnel ouvrier subordonné ». Il indique que ses tâches – en ce et y compris celles qui consistent à être le relais du chef de cantonnement vis-à-vis des ouvriers du triage – sont semblables à celles qui étaient les siennes avant le mois de septembre 2018. Il estime que la direction générale aurait pu le cantonner à des tâches administratives et d'entretien en attendant la décision de la chambre de recours, ce qui devait être possible puisque, depuis la fin de la période de suspension dans l'intérêt du service, soit le 22 juin 2020, jusqu'à la date effective de sa démission d'office, soit le 31 août 2020, il a travaillé au sein du *staff* administratif de la direction de Mons du DNF. Il soutient que l'attitude de l'administration viole les principes de bonne administration, en particulier le devoir de minutie et de cohérence dont elle doit faire preuve dans son action, puisqu'elle justifie la sanction disciplinaire majeure de la démission d'office par la perte totale et définitive de confiance mais qu'elle le laisse exactement à la même place pendant quinze mois alors qu'elle avait la possibilité de le suspendre dans l'intérêt du service en application de l'article 201 du Code de la fonction publique wallonne. Il ajoute qu'à supposer qu'il faille prendre en compte la date à laquelle les poursuites disciplinaires ont été engagées, soit le 12 février 2019, il constate qu'il est resté en place durant dix mois puisque ce n'est qu'après lui avoir notifié la proposition définitive de sanction disciplinaire par courrier recommandé avec accusé de réception le 11 décembre 2019, reçu le 16 décembre 2019, que l'administration l'a convoqué en vue d'une éventuelle suspension dans l'intérêt du service en vertu des articles 201 et suivants du Code de la fonction publique wallonne. Il indique que l'administration ne devait pas nécessairement attendre l'adoption de la proposition définitive de sanction disciplinaire pour le suspendre dans l'intérêt du service. Il ajoute que lorsque l'on examine les motifs pour lesquels il a été suspendu dans l'intérêt du service, à savoir qu'« il existe, dans les circonstances présentes, un risque sérieux que [sa] présence [...] sur le lieu de travail entraîne des perturbations dans le service et nuise au bon fonctionnement de celui-ci », il semble assez évident que ce risque existait dès le mois de septembre 2018, soit dès que les faits reprochés ont été portés à la connaissance du chef de cantonnement. Il constate que la partie adverse invoque le fait que « contrairement à la proposition définitive de démission d'office, [il] n'a pas attaqué la décision de suspension dans l'intérêt du service ». Or, il rappelle qu'il n'y avait aucune obligation de contester cette décision et que l'on ne saurait en tirer aucune conséquence de quelque nature que ce soit. Il ajoute qu'en soutenant un tel raisonnement, la partie adverse ne manque pas de se contredire, elle qui, un peu plus loin, mentionne que ces deux procédures (la procédure disciplinaire elle-même et la procédure de suspension provisoire) sont juridiquement autonomes. Il explique que

c'est pour démontrer son amendement vis-à-vis de l'administration qu'il n'a pas introduit de recours à l'encontre de cette mesure. Il estime encore que le Gouvernement wallon tente de relativiser le fait qu'il soit resté en poste durant quinze mois en indiquant que « la poursuite de [sa] relation statutaire [...] entre le mois de septembre 2018 et [...] celui de décembre 2019 n'a été possible que moyennant des aménagements de celle-ci (notamment afin de limiter toute interaction avec le personnel ouvrier subordonné), comme le démontre le courrier du 24 octobre 2018 du Chef de Cantonnement » et « que le 30 octobre 2019, [il] a fait l'objet d'une évaluation réservée [étant] donné les difficultés rencontrées à l'occasion de la poursuite de [sa] relation statutaire » alors que, selon lui, ces éléments ne démontrent aucunement que la relation statutaire était problématique durant cette période. Il indique que, dans son courrier du 24 octobre 2018, le chef de cantonnement lui donne une série d'instructions écrites « d'application immédiate » lesquelles ne font que confirmer les ordres donnés lors d'un entretien du 13 septembre 2018. Il prétend que, sauf erreur, il n'est en rien démontré que ces instructions n'ont pas été respectées, qu'il a été maintenu dans ses fonctions et responsabilités et que son chef direct lui a donné des instructions pour faire en sorte que les dysfonctionnements mis en évidence soient immédiatement corrigés. Il ajoute à nouveau qu'il est inexact de mentionner que l'évaluation réservée attribuée le 30 octobre 2019 est révélatrice du fait que la poursuite de la relation statutaire a présenté des difficultés et reproduit la même argumentation que précédemment, en soulignant toutefois qu'il s'agit d'une évaluation « réservée » et non « défavorable » et qu'il peut arriver qu'un agent fasse l'objet d'une évaluation réservée sans pour autant qu'on puisse en déduire que la relation statutaire dudit agent soit considérée comme problématique.

Dans une quatrième branche, il indique que le Gouvernement wallon mentionne dans sa décision « que la prise de conscience et la remise en question [du requérant] dont la chambre de recours a tenu compte dans son avis sont intervenues tardivement, c'est-à-dire dans le cadre de la procédure de suspension dans l'intérêt du service, soit après la notification de la proposition disciplinaire définitive de démission d'office, ce qui implique avant cette date que [le requérant] n'avait pas revu son comportement de manière à le rendre conforme à celui normalement attendu dans le chef de tout agent de la Région wallonne ». Il estime qu'il lui est fait un procès d'intention en lui reprochant une prise de conscience « tardive », qui n'est fondé sur rien, et qu'on lui reproche sa manière de se défendre dans le cadre de l'instruction disciplinaire. Or, il explique que le simple fait d'avoir engagé des poursuites disciplinaires a déjà suscité une très sérieuse prise de conscience dans son chef puisqu'il a déclaré ce qui suit dans le cadre de son audition ayant conduit à sa suspension dans l'intérêt du service :

« Voici près d'un an et demi, je me suis rendu compte que mon attitude et ma façon de travailler devai[en]t évoluer.

Je me suis donc, depuis ce moment, remis en question à la satisfaction de mon ingénieur.

Je pense m'être amélioré sur nombre de points même si, comme le mentionne mon évaluation, j'avais encore quelques lacunes administratives qui sont désormais résorbées.

Les relations avec mes collègues sont bonnes, j'apprécie particulièrement les travaux forestiers en équipe et les missions de police [où] la confiance de l'un envers l'autre est fondamentale pour la sécurité de tous.

Les relations avec les ouvriers sont normales, sans animosité.

Outre les instructions que je leur donne quasi quotidiennement, je partage aussi parfois avec eux la journée. Tout récemment encore lors des plantations ».

Enfin, il ajoute que l'affirmation de la partie adverse est totalement démentie par les faits puisque le chef de cantonnement n'a rien à lui reprocher à partir du 13 septembre 2018.

Dans une cinquième branche, il rappelle qu'il a soulevé devant la chambre de recours l'absence de brigadier au sein du triage depuis cinq ans alors que le cadre administratif de la DNF prévoit un brigadier pour sept triages et que ce brigadier est l'intermédiaire entre les triages et le chef de cantonnement. Selon lui, la position de son directeur selon laquelle « le brigadier n'aurait pas pu être le témoin direct [de ses] agissements » n'est pas exacte car tous les faits reprochés se déroulent au point logistique à Baudour où se trouvent les ouvriers, de sorte qu'en présence d'un brigadier, de très nombreux faits n'auraient pu se réaliser puisque des remarques auraient été émises immédiatement et des corrections exigées. Selon lui, cela n'excuse évidemment pas son comportement mais « l'estompement hiérarchique » doit être admis comme étant une circonstance atténuante puisqu'il n'est pas interdit de penser que si le cadre administratif était effectivement rempli comme il doit l'être, les faits qui lui sont reprochés ne se seraient pas déroulés comme tels.

En conclusion, il estime que son dossier disciplinaire présente manifestement plusieurs circonstances atténuantes habituellement prises en compte pour déterminer la juste et adéquate sanction disciplinaire à infliger à un agent et que les circonstances atténuantes qu'il invoque (aucun antécédent disciplinaire, aucune évaluation professionnelle négative avant la procédure disciplinaire, cadre administratif incomplet) ne sont pas appréciées à leur juste valeur. Il estime par ailleurs que l'amendement dont il a fait preuve dans le cadre de la procédure

disciplinaire est apprécié de manière inexacte ou injustifiée et que la sanction prise est par ailleurs en contradiction avec son maintien en place durant une période de quinze mois. Il se demande comment affirmer qu'une autorité administrative placée dans les mêmes circonstances aurait nécessairement pris la même décision alors que la chambre de recours des services du gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région a, sur recours formé contre la proposition définitive de sanction formulée par le comité de direction, estimé que seule la sanction disciplinaire de la rétrogradation devait lui être infligée. En ce qui concerne le choix de la sanction par le Gouvernement wallon, il constate que, dans sa proposition définitive de sanction disciplinaire, le comité de direction mentionne ce qui suit :

« Considérant que la rétrogradation n'est pas appropriée puisqu'elle permettrait à l'agent d'être maintenu dans ses fonctions et sur son poste. En effet, au sein du Département de la Nature et des Forêts, les préposés forestiers étaient à l'origine des agents de niveau D. Une revalorisation de leur statut leur a permis de passer de niveau D à niveau C (*via* la promotion par accession au niveau C et *via* le recrutement d'agents de niveau C). À l'heure actuelle, une vingtaine de préposés forestiers sont du niveau D. Ainsi, la seule différence qu'il y aurait si on souhaitait le rétrograder de niveau, se situerait juste au niveau de l'échelle barémique ».

Il indique que le Gouvernement wallon a fait sienne cette position dans l'acte attaqué et soutient que cette motivation est particulièrement interpellante dès lors qu'il croit comprendre de celle-ci que, s'il se voit infliger la sanction disciplinaire majeure de la démission d'office, c'est parce que la sanction de la rétrogradation lui « permettrait [...] d'être maintenu dans ses fonctions et sur son poste ». Il ajoute que cette motivation est particulièrement curieuse dès lors qu'on s'interroge alors pourquoi infliger la sanction supérieure et pas la sanction inférieure, voire une autre mesure de déplacement qui serait susceptible d'avoir l'effet escompté.

VII.2. Appréciation

VII.2.1. Première et deuxième branches

S'agissant de l'absence d'antécédents disciplinaires et des évaluations précédentes favorables, la chambre de recours, dans son avis, a indiqué que :

« [...] »

Certains éléments positifs plaident en faveur du requérant et doivent être justement appréciés dans la sanction à lui infliger :

- absence d'antécédent disciplinaire,

- évaluations professionnelles favorables (sauf celle du 30 octobre 2019 qui intervient dans le cadre de la procédure disciplinaire) [...] ».

Pour apprécier le respect par l'autorité disciplinaire du principe de proportionnalité dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, cette autorité prononce une peine à l'égard de laquelle la chambre de recours a émis l'avis qu'elle lui apparaissait disproportionnée, il y a lieu d'examiner si l'autorité a pris en considération cet avis et pour quelles raisons elle s'en est départie.

L'acte attaqué mentionne à cet égard que :

« [...] »

Considérant que la sanction de démission d'office apparaît proportionnée et adaptée aux faits et de nature à préserver l'honorabilité de la fonction publique wallonne;

Considérant en effet que la proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis;

Considérant en l'espèce que les manquements retenus à charge [du requérant], dont la matérialité n'est pas contestée, de même que l'imputabilité, et dont la qualification disciplinaire ne peut être sérieusement remise en cause, sont de nature à rompre totalement et définitivement le lien de confiance qui doit exister entre l'autorité hiérarchique et l'agent et, dès lors, justifier le choix de la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office, dont l'objet et la conséquence sont de mettre fin à la relation de travail entre les parties;

Considérant que [le requérant] peut certes se prévaloir d'une carrière de 16 ans sans antécédent disciplinaire au sein des services de la Région wallonne;

Considérant toutefois que l'absence d'antécédents disciplinaires ou de recadrage ferme n'empêche pas une autorité de prononcer une sanction disciplinaire lourde dès lors qu'elle estime que les faits en cause sont de nature à rompre définitivement la relation de confiance qui doit exister avec son agent (C.E., 27 janvier 2015, Kagan, n° 229.988);

Considérant par ailleurs que l'existence d'évaluations favorables antérieures ne prive pas davantage l'autorité disciplinaire de la possibilité de prononcer une sanction disciplinaire lourde lorsque des faits graves sont constatés;

Considérant en tout état de cause que les procédures d'évaluation et disciplinaire poursuivent des objectifs différents : l'une visant à apprécier la contribution d'un agent, en fonction de son métier et des tâches qui lui sont confiées, au bon fonctionnement du service, l'autre visant quant à elle à sanctionner les manquements d'un agent à ses devoirs;

Considérant que la circonstance d'avoir été évalué plusieurs fois favorablement par un supérieur hiérarchique ne fait nullement obstacle à l'infliction d'une sanction disciplinaire, même lourde ».

Il ressort de la motivation de l'acte attaqué que l'autorité fait état de l'absence d'antécédents disciplinaires et des évaluations favorables précédentes

mises en lumière par la chambre de recours et explique en quoi ces éléments ne peuvent être considérés comme des circonstances atténuantes qui justifieraient de revoir le niveau de la sanction disciplinaire à prononcer à l'égard du requérant. L'acte attaqué énonce donc bien les motifs qui ont conduit l'autorité à maintenir sa décision initiale et à s'écarter de l'avis de la chambre de recours. Il ne ressort pas de cette motivation que l'autorité se serait fondée sur des faits qui ne ressortiraient pas du dossier administratif.

En outre, rien ne permet de considérer que la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en estimant que les circonstances atténuantes précitées n'étaient pas de nature à rétablir la confiance rompue à l'égard du requérant.

Le requérant estime que le fait que la chambre de recours a considéré que la démission d'office était disproportionnée démontre qu'une autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas adopté une telle sanction. Ce raisonnement ne peut cependant pas être suivi sous peine d'empêcher les autorités de se départir des avis rendus par les chambres de recours.

En outre, on ne peut considérer que la partie adverse commet une erreur manifeste d'appréciation lorsqu'elle énonce que « [...] le 30 octobre 2019, [le requérant] a fait l'objet d'une évaluation réservée étant donné les difficultés rencontrées à l'occasion de la poursuite de la relation statutaire [du requérant] ». En effet, le rapport de l'entretien d'évaluation contient, notamment, les mentions suivantes :

« - sociabilité, intégration, disponibilité, créativité et initiative dans les relations avec les autres agents, les autres services et les usagers : problèmes relationnels avec le OFD suite à diverses attitudes inadaptées portant le discrédit sur la fonction, entre autres utilisation du hangar et du matériel à des fins privées, introduction de personnes étrangères dans les locaux, stockage de grandes quantités d'alcool au hangar.

[...]

Analyse du niveau des résultats :

- domaine(s) dans le(s)quel(s) il y a réussite de l'intéressé : gestion forestière pro sylva, cloisonnements, travail sur arbres objectifs, rég nat.
- domaine dans le(s)quel(s) il y a limite de l'intéressé : comportement général à améliorer. Rigueur dans la gestion du carnet de tournée.

[...] ».

Force est de constater que les problèmes mentionnés lors de l'évaluation de 2019 sont ceux suscités par les faits reprochés au requérant, de sorte que l'on ne

peut considérer que l'autorité aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en estimant que le requérant fait l'objet d'une évaluation réservée étant donné les difficultés rencontrées à l'occasion de la poursuite de la relation statutaire.

Les première et deuxième branches ne sont pas sérieuses.

VII.2.2. Troisième branche

S'agissant de la rupture du lien de confiance, l'avis de la chambre de recours mentionne :

« [...] »

La proposition de sanction mentionne “qu'en l'espèce, en raison de la perte totale de confiance de la hiérarchie et de ses subordonnés envers [le requérant], la démission d'office qui s'avère être la seule sanction qui garantit au SPW qu'il n'aura plus à encourir de tels agissements de l'intéressé, constitue dès lors une sanction disciplinaire adaptée et proportionnée aux faits reprochés à celui-ci”.

Cette affirmation est contredite par les faits.

De septembre 2018 à décembre 2019, [le requérant] a poursuivi ses activités, en exerçant les mêmes fonctions et travaillant avec les mêmes personnes.

L'ordonnance de suspension dans l'intérêt du service n'est prise que le 20 septembre 2019 [...] ».

Comme il a été exposé à propos des deux premières branches, pour apprécier le respect par l'autorité disciplinaire du principe de proportionnalité dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, cette autorité prononce une peine à l'égard de laquelle la chambre de recours a émis l'avis qu'elle lui apparaissait disproportionnée, il y a lieu d'examiner si l'autorité a pris en considération cet avis et pour quelles raisons elle s'en est départie.

L'acte attaqué indique, à cet égard, ce qui suit :

« Considérant que le Gouvernement wallon ne peut suivre l'avis de la Chambre de recours des services du Gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public qui en dépendent lorsqu'elle considère que seule la sanction de la rétrogradation doit être infligée au requérant car, selon elle, la perte totale de confiance de la hiérarchie et de ses subordonnés envers [le requérant] serait contredite par les faits, [le requérant] ayant continué la poursuite de ses activités pendant plusieurs mois après la constatation des faits;

Considérant que le Gouvernement wallon, lui, constate à l'inverse que le Directeur général, seul compétent pour décider d'une suspension dans l'intérêt du service, a décidé, peu de temps après le Comité de direction du 20 novembre 2019, de convoquer [le requérant] à une audition en vue d'une éventuelle suspension dans l'intérêt du service;

Considérant que suite à l'audition qui s'est tenue le 20 décembre 2019, [le requérant] a été suspendu temporairement dans l'intérêt du service du 20 décembre 2019 au 19 juin 2020;

Considérant que contrairement à la proposition définitive de démission d'office, [le requérant] n'a pas attaqué la décision de suspension dans l'intérêt du service, bien que le courrier de notification reprenait explicitement les voies de recours éventuel à l'encontre de cette décision, en ce y compris celui devant la Chambre de recours;

Considérant, par ailleurs, que la poursuite de la relation statutaire [du requérant] entre le mois de septembre 2018 et celui de décembre 2019 n'a été possible que moyennant des aménagements de celle-ci (notamment afin de limiter toute interaction avec le personnel ouvrier subordonné), comme le démontre le courrier du 24 octobre 2018 du Chef de Cantonnement, [J.-F. D.];

Considérant que le 30 octobre 2019, [le requérant] a fait l'objet d'une évaluation réservée étant donné les difficultés rencontrées à l'occasion de la poursuite de la relation statutaire [du requérant];

Considérant en outre que suspension préventive et démission d'office sont deux mesures de nature différente, résultats de procédures distinctes, indépendantes l'une de l'autre;

Considérant que le Conseil d'État a précisé qu'il n'était pas déraisonnable ou contradictoire dans le chef de l'autorité d'avoir démis d'office un agent sans l'avoir préalablement suspendu préventivement, ces deux procédures étant juridiquement autonomes (C.E., 7 février 2020, Dereumaux, n° 247.010; C.E., 5 novembre 2019, Meurice, n°245.981; C.E., 19 juin 2014, Roemen, n° 227.749);

Considérant que le fait de n'avoir écarté [le requérant] de ses fonctions que de manière temporaire ne prive nullement l'autorité disciplinaire de sa compétence;

Considérant qu'il n'incombe pas à la Région wallonne, représentée par son Gouvernement, de continuer à adapter le fonctionnement d'un de ses services au comportement d'un agent et que celle-ci est en droit d'attendre de ses fonctionnaires qu'ils la servent conformément à ses attentes et ses besoins ainsi qu'avec dignité et intégrité;

Considérant que la Région wallonne sert l'intérêt public et que ses agents se doivent d'adopter un comportement exemplaire, exempt notamment de toute utilisation de biens financés par les deniers publics ou d'exploitation des fonctionnaires subordonnés pour la satisfaction de leur intérêt personnel;

Considérant qu'en agissant de la sorte, [le requérant] a méconnu les obligations qui lui incombent que le degré de gravité de la méconnaissance de ses obligations est renforcé par le caractère répété de ses manquements ».

Il ressort de la motivation de l'acte attaqué que l'autorité a rencontré les arguments mis en lumière par la chambre de recours et explique en quoi ceux-ci ne peuvent justifier de revoir le niveau de la sanction disciplinaire à prononcer à l'égard du requérant. L'acte attaqué énonce donc bien les motifs qui ont conduit l'autorité à maintenir sa décision initiale et à s'écarter de l'avis de la chambre de recours. Il ne ressort pas de cette motivation que l'autorité se serait fondée sur des faits qui ne

ressortiraient pas du dossier administratif ni qu'elle aurait commis une erreur manifeste d'appréciation.

En outre, les sanctions disciplinaires et les mesures d'ordre telles que la suspension dans l'intérêt du service ont des finalités différentes et ce n'est donc pas parce qu'un agent n'a pas fait l'objet d'une mesure de suspension dans l'intérêt du service qu'une sanction disciplinaire lourde ne peut lui être infligée. *A fortiori*, en l'espèce, ce n'est pas parce qu'une suspension dans l'intérêt du service a été adoptée plusieurs mois après l'entame des poursuites disciplinaires que la sanction de la démission d'office ne pouvait être infligée au requérant.

Par ailleurs, il convient de relever que la décision de suspension dans l'intérêt du service expose comme suit les raisons pour lesquelles elle intervient à la suite de la proposition définitive de sanction :

« [...]

Considérant qu'il s'agit de permettre que la gestion du triage puisse se poursuivre dans des conditions normales, et de prévenir tout conflit relationnel entre [le requérant] et ses collègues qui pourrait survenir à la suite de la proposition définitive de sanction émise par le Comité de Direction;

Considérant également les difficultés que la hiérarchie éprouverait à continuer à travailler avec un agent et à lui confier des tâches à un moment où celui-ci fait l'objet d'une proposition définitive de sanction de cet ordre;

[...] ».

Ensuite, le fait que l'acte attaqué énonce que le requérant n'a pas introduit de recours contre la suspension dans l'intérêt du service apparaît comme un constat effectué par la partie adverse et non comme un motif déterminant de la décision de démission d'office.

Par ailleurs, il faut encore observer que la note du 24 octobre 2018, rédigée par le chef de cantonnement du requérant, démontre que sa manière de prêter a été aménagée à la suite des faits dont le chef de cantonnement a pris connaissance le 13 septembre 2018. Il y est notamment indiqué que « le *planning* mensuel des ofd est à réaliser et commenter au bureau avec les ofd et collègues de triage », « le responsable du tracteur est [J. B.]. [H. B.] sera écolé et vous n'aurez plus l'utilisation du tracteur sauf à avoir obtenu mon autorisation préalable », « le programme DEMNA de marquage de sangliers dans les bois de Baudour, auquel vous participiez, est arrêté dès à présent » .

Finalement, en ce qui concerne la prise en compte de l'évaluation réservée, comme mentionné dans le cadre de l'examen des première et deuxième branches, on ne peut considérer que la partie adverse commet une erreur manifeste d'appréciation lorsqu'elle énonce que « [...] le 30 octobre 2019, [le requérant] a fait l'objet d'une évaluation réservée étant donné les difficultés rencontrées à l'occasion de la poursuite de la relation statutaire [du requérant] ». En effet, le rapport de l'entretien d'évaluation contient, notamment, les mentions suivantes :

« [...]

– sociabilité, intégration, disponibilité, créativité et initiative dans les relations avec les autres agents, les autres services et les usagers : problèmes relationnels avec le OFD suite à diverses attitudes inadaptées portant le discrédit sur la fonction, entre autres utilisation du hangar et du matériel à des fins privées, introduction de personnes étrangères dans les locaux, stockage de grandes quantités d'alcool au hangar.

[...]

Analyse du niveau des résultats :

- domaine(s) dans le(s)quel(s) il y a réussite de l'intéressé : gestion forestière pro sylva, cloisonnements, travail sur arbres objectifs, rég nat.
- domaine dans le(s)quel(s) il y a limite de l'intéressé : comportement général à améliorer. Rigueur dans la gestion du carnet de tournée.

[...] ».

Force est de constater que les problèmes mentionnés lors de l'évaluation de 2019 sont ceux suscités par les faits reprochés au requérant, de sorte que l'on ne peut considérer que l'autorité aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en estimant que celui-ci fait l'objet d'une évaluation réservée étant donné les difficultés rencontrées à l'occasion de la poursuite de la relation statutaire.

Eu égard à ce qui précède, on ne peut considérer que la partie adverse aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant que les griefs mis à charge du requérant entraînent la perte totale de confiance de la hiérarchie et de ses subordonnés envers lui.

La troisième branche n'est pas sérieuse.

VII.2.3. Quatrième branche

S'agissant de la prise de conscience et de la remise en question dans le chef du requérant que, selon ce dernier, l'acte attaqué n'aurait pas prises en

considération, il y lieu de relever que l'avis de la chambre de recours mentionne que :

« [...]

Certains éléments positifs plaident en faveur du requérant et doivent être justement appréciés dans la sanction à lui infliger :

[...]

- prise de conscience est remise en question par [le requérant] de son comportement notamment dans le cadre de la procédure de suspension dans l'intérêt du service.

[...] ».

Comme il a été exposé lors de l'examen des précédentes branches, pour apprécier le respect par l'autorité disciplinaire du principe de proportionnalité dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, cette autorité prononce une peine à l'égard de laquelle la chambre de recours a émis l'avis qu'elle lui apparaissait disproportionnée, il y a lieu d'examiner si l'autorité a pris en considération cet avis et pour quelles les raisons pour lesquelles elle s'en est départie.

L'acte attaqué indique, à cet égard, ce qui suit :

« [...]

Considérant que la prise de conscience et la remise en question [du requérant] dont la Chambre de recours a tenu compte dans son avis sont intervenues tardivement, c'est-à-dire dans le cadre de la procédure de suspension dans l'intérêt du service, soit après la notification de la proposition disciplinaire définitive de démission d'office, ce qui implique qu'avant cette date [le requérant] n'avait pas revu son comportement de manière à le rendre conforme à celui normalement attendu dans le chef de tout agent de la Région wallonne;

[...] ».

Il ressort de la motivation de l'acte attaqué que l'autorité a rencontré l'argument mis en lumière par la chambre de recours et a expliqué en quoi celui-ci ne peut justifier de revoir le niveau de la sanction disciplinaire à prononcer à l'égard du requérant. L'acte attaqué énonce donc bien les motifs qui ont conduit l'autorité à maintenir sa décision initiale et à s'écarter de l'avis de la chambre de recours. Il ne ressort pas de cette motivation que l'autorité se serait fondée sur des faits qui ne ressortiraient pas du dossier administratif ni qu'elle aurait commis une erreur manifeste d'appréciation.

En effet, l'examen du dossier administratif atteste que ce n'est que lors de son audition sur la proposition de suspension dans l'intérêt du service que le requérant a fait état d'une prise de conscience. Le procès-verbal de l'audition du 15 mars 2019 ne fait pas état d'une prise de conscience et d'une volonté d'amendement dans le chef du requérant et la proposition provisoire de sanction mentionne en outre qu'il y a une absence de regrets et d'amendement et une banalisation des manquements aux règles administratives les plus élémentaires.

Par ailleurs, ce n'est pas parce qu'un agent indique, en cours de procédure, prendre conscience de ses manquements, que l'autorité ne peut – si elle estime, comme en l'espèce, que ces manquements entraînent une rupture totale du lien de confiance – infliger la sanction de la démission d'office.

La quatrième branche n'est pas sérieuse.

VII.2.4. Cinquième branche

S'agissant de l'absence d'un brigadier au sein du triage depuis cinq ans, que le requérant considère comme une circonstance atténuante que l'acte attaqué n'aurait pas pris en compte, il y a lieu de relever tout d'abord que cet argument n'a pas été abordé par la chambre de recours.

L'acte attaqué mentionne à cet égard ce qui suit :

« Considérant que dans le cadre de sa défense devant la chambre de recours des services du Gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public qui en dépendent, [le requérant] a relevé l'absence de brigadier au sein du triage pendant 5 ans et a estimé que si un brigadier avait été présent, il aurait pu constater directement les faits qui lui sont reprochés, ce qui aurait permis une correction dans son chef;

Considérant qu'un tel argument est dénué de pertinence;

Considérant que celui-ci implique une reconnaissance, fût-elle implicite, des manquements perpétrés;

Considérant en outre qu'il est malvenu dans le chef [du requérant] de reprocher à l'autorité hiérarchique de ne pas l'avoir empêché de commettre des actes dont il ne pouvait ignorer qu'ils étaient contraires aux devoirs et obligations de sa fonction et à ses responsabilités d'agent public et constitutifs de manquements disciplinaires;

Considérant que légitimer de tels comportements par l'absence de surveillance rapprochée dans l'exercice de ses fonctions détonne, par ailleurs, avec la prise de conscience et la remise en question que [le requérant] a invoqué pourtant dans son chef;

Considérant que les devoirs d'un agent public lui incombent en vertu de sa nomination et non parce que des mécanismes de contrôle existeraient;

Considérant en tout état de cause que [le requérant] n'a nullement démontré que l'absence d'un brigadier aurait été de nature à entraver par lui l'exercice normal de ses fonctions d'assistant à la direction de Mons du Département de la Nature et des Forêts, ni que cette absence aurait eu dans son chef pour conséquence l'ignorance des tâches à accomplir, des modalités d'accomplissement de celles-ci, ni *a fortiori* l'ignorance des normes réglementaires dans lesquelles l'exécution de ses tâches devaient se dérouler ».

Il ressort de la motivation de l'acte attaqué que l'autorité a précisément rencontré l'argument qui avait été soulevé par le requérant et a expliqué en quoi celui-ci ne peut justifier de revoir le niveau de la sanction disciplinaire à prononcer. Il ne ressort pas de cette motivation que l'autorité aurait commis une erreur manifeste d'appréciation. En effet, vu l'expérience du requérant, la partie adverse a effectivement pu considérer qu'il n'a pas démontré que l'absence d'un brigadier aurait eu dans son chef pour conséquence l'ignorance des tâches à accomplir, des modalités d'accomplissement de celles-ci, ni *a fortiori* l'ignorance des normes réglementaires dans lesquelles l'exécution de ses tâches devait se dérouler.

La cinquième branche n'est pas sérieuse.

VII.2.5. *Choix de la sanction*

Pour la détermination de la sanction à infliger, le principe général de proportionnalité requiert qu'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les motifs de fait fondant la décision et son objet, ce qui suppose que la sanction infligée soit en rapport raisonnable avec les faits punissables, soit justifiée, et ne procède pas d'un quelconque arbitraire. S'agissant de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'autorité, le Conseil d'État n'exerce qu'un contrôle marginal et ne peut sanctionner un défaut de proportionnalité que s'il est manifeste, c'est-à-dire tel qu'aucune autre autorité placée dans les mêmes circonstances n'aurait raisonnablement pu prendre la même décision.

Le requérant indique que la proposition définitive de sanction mentionnait ce qui suit :

« Considérant que la rétrogradation n'est pas appropriée puisqu'elle permettrait à l'agent d'être maintenu dans ses fonctions et sur son poste. En effet, au sein du département de la nature et des forêts, les préposés forestiers étaient à l'origine des agents de niveau D. Une revalorisation de leur statut leur a permis de passer

de niveau D à niveau C (*via* la promotion par accession au niveau C et *via* le recrutement d'agents de niveau C). À l'heure actuelle, une vingtaine de préposés forestiers sont du niveau D. Ainsi, la seule différence qu'il y aurait si on souhaitait le rétrograder de niveau, se situerait juste au niveau de l'échelle barémique ».

Même si l'acte attaqué fait siennes les considérations émises par le comité de direction, il faut relever que, concernant le choix de la démission d'office, il indique en outre ce qui suit :

« [...]

Considérant que l'Administration sert l'intérêt public et que ses agents se doivent d'adopter un comportement exemplaire, exempt notamment de toute utilisation de biens financés par les deniers publics ou d'exploitation des fonctionnaires subordonnés pour la satisfaction de leur intérêt personnel;

Considérant qu'en agissant de la sorte, [le requérant] a méconnu les obligations qui lui incombent; que le degré de gravité de la méconnaissance de ses obligations est renforcé par le caractère répété de ses manquements;

Considérant également que la Région wallonne, se doit, dans le cadre de l'accomplissement de ses missions de service public de s'entourer de membres du personnel qui ne font pas prévaloir leur intérêt personnel sur l'intérêt collectif;

Considérant que conformément à l'article 2, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant Code de la Fonction publique wallonne, les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques;

Considérant qu'un lien nécessaire de confiance doit exister entre la hiérarchie et l'un des membres de son personnel;

Considérant que ce lien nécessaire de confiance doit exister avec chacun des maillons de la ligne hiérarchique et également avec les membres du personnel subordonnés;

Considérant que les manquements disciplinaires (griefs 1-2-3-4-6-7-9 et 10) sont avérés;

Considérant que ces faits sont sérieux et méritent d'être sanctionnés;

Considérant que la sanction de démission d'office apparaît proportionnée et adaptée aux faits et de nature à préserver l'honorabilité de la fonction publique wallonne;

Considérant en effet que la proportionnalité de la sanction choisie s'apprécie au regard de la gravité des manquements sanctionnés, compte tenu des circonstances concrètes et individualisées dans lesquelles ils ont été commis;

Considérant en l'espèce que les manquements retenus à charge [du requérant], dont la matérialité n'est pas contestée, de même que l'imputabilité, et dont la qualification disciplinaire ne peut être sérieusement remise en cause, sont de nature à rompre totalement et définitivement le lien de confiance qui doit exister entre l'autorité hiérarchique et l'agent et, dès lors, justifier le choix de la sanction disciplinaire lourde de la démission d'office, dont l'objet et la conséquence sont de mettre fin à la relation de travail entre les parties;

[...] ».

Ce faisant, la partie adverse a clairement exposé les raisons pour lesquelles elle considère que la sanction de la démission d'office doit être infligée au requérant. Au regard de ces raisons, dont il n'est pas démontré qu'elles procèdent d'une erreur manifeste d'appréciation, cette sanction n'apparaît pas, *prima facie*, manifestement disproportionnée.

Le troisième moyen n'est pas sérieux.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

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

Article 1^{er}.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

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

Ainsi prononcé le 15 juin 2021, par la VIII^e chambre siégeant en référé, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Louise Ernoux-Neufcoeur,	greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Luc Detroux